

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TRIKARA WIYASA INDONESIA JAKARTA SELATAN

Annisa Permatasari¹, Widia Astuti²

Universitas Pamulang, Universitas Pamulang
annisaprmt19@gmail.com, dosen01265@unpam.ac.id

Article Info

Keywords:

*Organizational Commitment, Work
Motivation, Employee Performance*

JM Classification:

Accessible

DOI:

<https://doi.org/10.65978/jm.v3i1.86>

Abstract

This study aims to partially determine the effect of organizational commitment on employee performance and the effect of work motivation on employee performance, as well as to determine the effect of organizational commitment and work motivation simultaneously on employee performance. The method used in this study is a quantitative analysis research method, namely using in-depth data analysis in the form of numbers. The results of the research on the results of the hypothesis test, this study shows that organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance. This is indicated by $t \text{ count} > t \text{ table}$ $5.824 > 2.008$ with a significance level of $0.000 < 0.05$. In addition, work motivation has a positive and significant effect on employee performance with a value of $t \text{ count} > t \text{ table}$, namely $6.171 > 2.008$ with a significance level of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, organizational commitment and work motivation have a positive and significant effect on employee performance. This is confirmed by the results of the F test which shows the value of $F \text{ count} > F \text{ table}$, namely $39.132 > 3.187$ and a significance level of $0.000 < 0.05$. These findings indicate that the level of employee performance at PT Trikara Wiyasa Indonesia South Jakarta employees is influenced by organizational commitment and work motivation.

I. PENDAHULUAN

Perusahaan konstruksi merupakan suatu perusahaan yang memiliki tujuan atau misi, di antaranya untuk mencapai keuntungan dan mengembangkan bisnis yang berkelanjutan. Dalam setiap perusahaan, Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan besar sebagai penggerak

utama aktivitas perusahaan. SDM dalam konteks bisnis, adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut karyawan. Dengan tenaga kerja yang efektif dapat memengaruhi kelangsungan hidup dan pertumbuhan perusahaan ke depan. Secara dasar, perusahaan tidak hanya membutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan, keahlian, dan keterampilan. Namun juga membutuhkan adanya sumber daya manusia yang berkomitmen tinggi terhadap visi organisasi dan semangat kerja agar mencapai hasil kerja yang optimal.

PT Trikara Wiyasa ialah salah satu lembaga yang ada di bidang jasa konstruksi sebagai kontraktor umum, jasa desain interior, serta jasa manajemen konstruksi. Perusahaan ini sangat berkomitmen dalam memberikan layanan terbaik di bidang biaya, kualitas, dan waktu. Hal ini didukung oleh kinerja karyawan yang mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Prosesnya dimulai dari kinerja karyawan dan kerja sama antar tim hingga tujuan perusahaan tercapai. Karyawan dengan kinerja yang optimal juga turut meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan. Agar dapat meraih kinerja terbaik, perusahaan perlu berkomitmen untuk memberikan dukungan yang memadai kepada para karyawan.

Kinerja karyawan sangat berpengaruh dalam menjalankan perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Setiap perusahaan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan yang direncanakan atau bahkan melebihi harapan, jika kinerja karyawan berjalan lancar dan saling mendukung. Hal ini memungkinkan organisasi berfungsi dengan optimal dan mencapai tujuannya sesuai dengan harapan perusahaan. Namun pada hasil observasi kinerja karyawan pada PT Trikara Wiyasa Indonesia Jakarta Selatan selama tiga tahun berturut-turut, yaitu tahun 2022, 2023, dan 2024 menunjukkan bahwa kinerja karyawan perlu ditingkatkan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan bisa mempertahankan karyawan yang memiliki kemampuan dan potensi tinggi dalam bekerja. Komitmen dari organisasi juga sangat penting, karena keberhasilan perusahaan bergantung pada komitmen yang dimiliki oleh para karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen kuat terhadap organisasi biasanya akan memberikan hasil kerja yang baik dan produktif.

Menurut Greenberg & Baron dalam Maria dkk (2022) Komitmen organisasi didefinisikan sebagai derajat atau ukuran di mana seorang karyawan terlibat dalam jalannya organisasi. Dia juga mempunyai keinginan untuk tetap menjadi bagian darinya. Selama menjadi bagian organisasi tersebut, ia menunjukkan kesetiaan dan kemauan untuk bekerja secara maksimal.

Adanya komitmen organisasi yang kuat dalam diri karyawan terhadap organisasi akan menyebabkan terjadinya tingkah laku karyawan yang sesuai dengan harapan organisasi. Dengan memiliki komitmen, karyawan tidak hanya merasa terikat secara emosional, tetapi juga merasa memiliki tanggung jawab untuk mendukung kesuksesan organisasi, yang akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka.

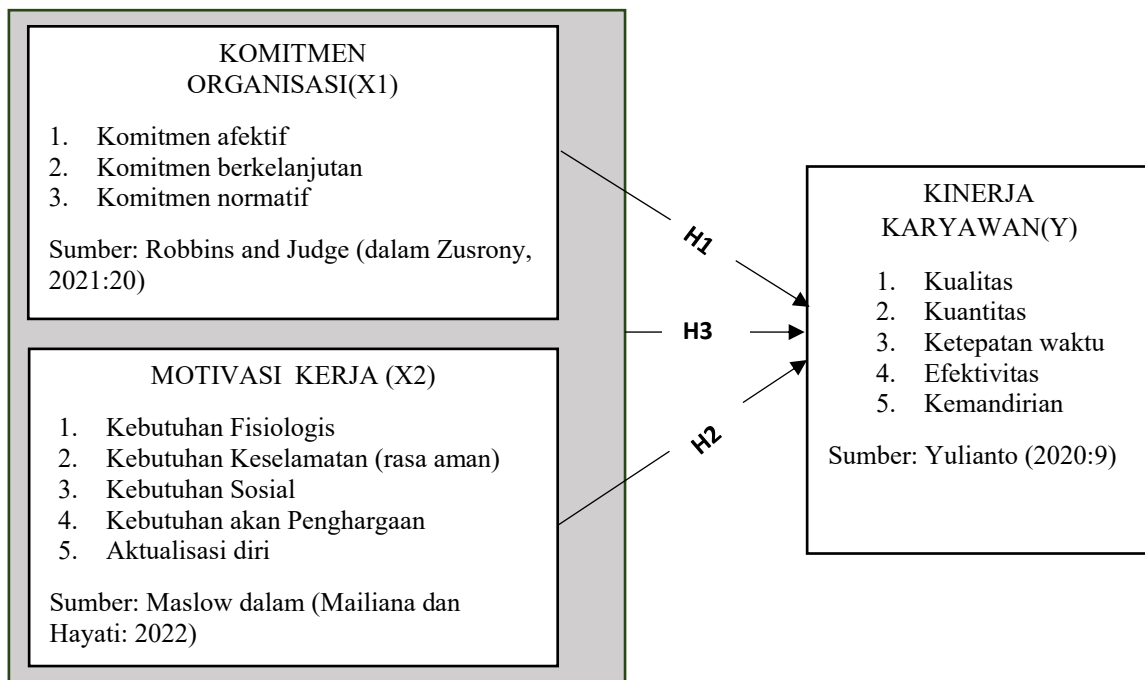
Fenomena yang terjadi pada PT Trikara Wiyasa Indonesia menunjukkan bahwa rendahnya pandangan jangka panjang terhadap karier, terbatasnya kesempatan pengembangan, serta belum kuatnya keterikatan emosional terhadap perusahaan menjadi tanda bahwa karyawan masih memiliki tingkat loyalitas yang rendah.

Selain komitmen organisasi terdapat faktor lainnya, perusahaan konstruksi biasanya mempekerjakan banyak orang. Diharuskan memiliki motivasi yang besar bagi karyawan untuk bekerja agar mereka berhasil mencapai tujuan perusahaan. Motivasi sebagai pendorong semangat karyawan dalam bekerja dan mencapai kinerja terbaiknya.

Menurut Sadili Samsudin dalam Khair dan Astuti (2021) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Oleh karena itu, motivasi adalah hal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu, dan biasanya tidak muncul tanpa sebab. Untuk membuat karyawan bekerja sesuai dengan keinginan organisasi, maka penting untuk memahami motivasi yang mereka miliki, karena motivasi itulah yang memengaruhi cara mereka bekerja. Dengan kata lain, perilaku seseorang merupakan cermin dari motivasi mereka. Semakin tinggi motivasi karyawan, maka semakin cepat tujuan perusahaan tercapai.

Berdasarkan latar belakang tersebut, permasalahan penelitian yang dirumuskan adalah: Apakah komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Trikara Wiyasa Indonesia, baik secara parsial maupun simultan? Serta untuk menguji lebih lanjut hubungan antara variabel komitmen organisasi (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) dalam konteks perusahaan PT Trikara Wiyasa Indonesia.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel bebas, yaitu komitmen organisasi dan motivasi kerja, serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Berdasarkan teori-teori yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya serta fenomena yang terjadi di lapangan, maka peneliti mengembangkan hipotesis sebagai berikut:

H₀₁ = Tidak ada pengaruh secara signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan pada PT Trikara Wiyasa Indonesia Jakarta Selatan.

H_{a1} = Terdapat pengaruh secara signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan PT Trikara Wiyasa Indonesia Jakarta Selatan.

H₀₂ = Tidak ada pengaruh secara signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT Trikara Wiyasa Indonesia Jakarta Selatan.

H_{a2} = Terdapat pengaruh secara signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT Trikara Wiyasa Indonesia Jakarta Selatan.

H₀₃ = Tidak ada pengaruh secara signifikan antara komitmen organisasi dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT Trikara Wiyasa Indonesia Jakarta Selatan.

H_{a3} = Terdapat pengaruh secara signifikan antara komitmen organisasi dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT Trikara Wiyasa Indonesia Jakarta Selatan.

II. METODE PENELITIAN

1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2025 : 16) “Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

2. Populasi

Menurut Sugiyono (2025:126) mendefinisikan “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah karyawan PT Trikara Wiyasa Indonesia berjumlah 52 orang Karyawan.

3. Sampel

Menurut Sugiyono (2025: 127) adalah “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. “ Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh , dimana semua populasi 52 karyawan dalam penelitian ini dijadikan sampel.

4. Pengumpulan Data dan Analisa Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi data primer, seperti observasi, wawancara, dan kuesioner, serta data sekunder melalui dokumentasi dan studi kepustakaan. Teknik analisis data yang digunakan mencakup analisis deskriptif, uji instrumen data, uji asumsi klasik, analisis kuantitatif (analisis regresi, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi), serta pengujian hipotesis.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi liner sederhana adalah metode statistik yang berfungsi untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara variabel faktor penyebab (X) terhadap variabel akibatnya. Dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2)

terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial. Berikut ini hasil Regresi Linier Sederhana Variabel Komitmen Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Komitmen Organisasi(X1)
terhadap Kinerja Karyawan(Y)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	20.236	3.767		5.371	.000
	KOMITMEN ORGANISASI	.519	.089	.636	5.824	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah SPSS (2025).

Berdasarkan tabel 1.1 hasil perhitungan regresi, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 20,236 + 0,519 X1$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 20,236 diartikan bahwa jika tidak ada perubahan atau peningkatan Komitmen Organisasi(X1) atau $X=0$ maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 20,236 satuan.
- b. Nilai koefisien regresi Komitmen Organisasi (X1) sebesar 0,519 menunjukkan bahwa, jika Komitmen Organisasi(X1) meningkat satu-satuan maka setiap peningkatan akan menambah nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,519 satuan.

Berikut gambar hasil dari Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y):

Tabel 1.2
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Motivasi Kerja (X2)
terhadap Kinerja Karyawan(Y)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	16.842	4.103		4.105	.000

MOTIVASI KERJA	.603	.098	.658	6.171	.000
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					

Sumber: Data diolah SPSS (2025).

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 1.2, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 16,842 + 0,603 X_2$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 16,842 diartikan bahwa jika tidak ada perubahan atau peningkatan Motivasi Kerja (X_2) atau $X=0$ maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 16,842 satuan.
- Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,603 menunjukkan bahwa, jika Motivasi Kerja (X_2) meningkat satu-satuan maka setiap peningkatan akan menambah nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,603 satuan.

Uji regresi berganda ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X_1 , X_2 terhadap variabel Y . Dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi merupakan (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y). Menurut Sujarweni (2015) Model regresi linier berganda dapat disebut sebagai model yang baik (memiliki ketepatan dari estimasi, tidak bias dan konsisten) jika model tersebut memenuhi normalitas dan bebas dari asumsi klasik. Adapun hasil analisis regresi sebagai berikut:

Tabel 1.3
Hasil Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	7.508	3.924		1.913	.062
	KOMITMEN ORGANISASI	.374	.078	.458	4.821	.000
	MOTIVASI KERJA	.451	.087	.492	5.179	.000
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Sumber: Data diolah SPSS (2025).

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = 7,508 + 0,374 X_1 + 0,451 X_2$.

Dimana:

X_1 = Komitmen Organisasi

X_2 = Motivasi Kerja

Y = Kinerja Karyawan

Jika nilai X_1 dan $X_2 = 0$ maka akan diperoleh nilai $Y = 7,508$

Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 7,508 artinya, jika Komitmen Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) bernilai 0, maka Kinerja Karyawan (Y) = 7,508.
- 2) Koefisiensi regresi variabel Komitmen Organisasi (X_1) sebesar 0,374 artinya bahwa setiap penambahan satu satuan variabel X_1 (Komitmen Organisasi) akan meningkatkan variabel Y (Kinerja Karyawan) sebesar 0,374. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan, semakin baik Komitmen Organisasi maka akan semakin meningkat Kinerja Karyawan.
- 3) Koefisiensi regresi variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,451 artinya bahwa setiap penambahan satu satuan variabel X_2 (Motivasi Kerja) akan meningkatkan variabel Y (Kinerja Karyawan) sebesar 0,451 Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Motivasi kerja dengan Kinerja Karyawan, semakin tinggi Motivasi kerja maka akan semakin meningkat Kinerja Karyawan.

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen. Signifikansi dalam penelitian ini digunakan 5% ($\alpha = 0,05$) dengan membandingkan thitung dengan t tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.
- b. Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ atau nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

Besarnya nilai t tabel dicari dengan menggunakan rumus berikut ini:

A = tarif nyata 5%

df = (n-k) atau (52-2=50), maka diperoleh t tabel = 2,008

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menggunakan uji t adalah sebagai berikut:

Tabel 1.4
Hasil Uji Hipotesis Parsial Komitmen Organisasi(X1) terhadap Kinerja Karyawan(Y)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	20.236	3.767		5.371	.000
	KOMITMEN ORGANISASI	.519	.089	.636	5.824	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah SPSS (2025).

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 1.4 diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (5,824 > 2,008) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Komitmen Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan(Y) pada PT Trikara Wiyasa Indonesia.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lestari dkk (2023) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pelaksana Jasa Konstruksi Wilayah Riau Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat”. Penelitian menunjukkan hasil komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji hipotesis variabel komitmen organisasi(X2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai(Y).

Tabel 1.5
Hasil Uji Hipotesis Parsial Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan(Y)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	16.842	4.103		4.105	.000
	MOTIVASI KERJA	.603	.098	.658	6.171	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah SPSS (2025).

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 1.5 diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,171 > 2,008$) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan(Y) pada PT Trikara Wiyasa Indonesia.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widia Astuti dkk (2024) yang berjudul “Pengaruh Sistem Rekrutmen, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Adiperkasa”. Penelitian menunjukkan hasil Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan (bersama-sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji simultan dalam penelitian ini adalah:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

Adapun hasil uji simultan dengan menggunakan program SPSS versi 26, dibawah ini:

Tabel 1.6
Hasil Uji Hipotesis Simultan Komitmen Organisasi(X1) dan Motivasi Kerja(X2) terhadap Kinerja Karyawan(Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	815.968	2	407.984	39.132	.000 ^b
	Residual	510.859	49	10.426		
	Total	1326.827	51			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KOMITMEN ORGANISASI

Sumber: Data diolah SPSS (2025).

Berdasarkan tabel 1.6, diketahui nilai F_{hitung} sebesar 39,132 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, Sedangkan untuk mencari F_{tabel} dengan jumlah sample (n) = 52 ; jumlah variabel

bebas ($k = 2$); taraf signifikan. $\alpha = 0,05$ untuk mencari F_{tabel} yaitu dengan $df_1 = k = 2$ dan $df_2 = n - k - 1 = 52 - 2 - 1 = 49$ diperoleh nilai tabel 3,187. Sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $40,148 > 3,187$ dan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_03 ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya Komitmen Organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahman dkk (2025) berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ansika Jitama Teknik Makassar”, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dan motivasi secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Trikara Wiyasa Indonesia Jakarta Selatan, Maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Trikara Wiyasa Indonesia Jakarta Selatan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,824 > 2,008$), serta diperkuat juga dengan nilai p-value ($\text{sig.} < \alpha$) ($0,000 < 0,05$) sehingga H_01 ditolak dan H_{a1} diterima.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Trikara Wiyasa Indonesia Jakarta Selatan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,171 > 2,008$), serta diperkuat juga dengan nilai p-value ($\text{sig.} < \alpha$) ($0,000 < 0,05$) sehingga H_02 ditolak dan H_{a2} diterima.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Trikara Wiyasa Indonesia Jakarta Selatan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F yang memperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($39,132 > 3,187$), serta diperkuat juga dengan nilai p-value ($\text{sig.} < \alpha$) ($0,000 < 0,05$) sehingga H_03 ditolak dan H_{a3} diterima.

DAFTAR PUSTAKA

Astuti, W., dan Sholehah, I. 2024. Pengaruh Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kelurahan Kuta Bumi Tangerang. *Jurnal Ilmiah M-Progress* 14(1). doi:10.35968/m-pu.v14i1.1193.

- Astuti, W., Octovian, R., dan Fauziah, G. 2024. Pengaruh Sistem Rekrutmen, Kompensasi Dan Motivasi Kinerja Karyawan Pada Pt Mitra Adiperkasa. *Jurnal Tadbir Peradaban* 4(1). <https://doi.org/10.55182/jtp.v4i1.374>.
- Khair, O. I., dan Astuti, W. 2021. Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Tip Top Ciputat. *Business Management Journal* 17(2):193. doi:10.30813/bmj.v17i2.2512.
- Lestari, D., Fikri, K., dan Hardilawati, W. L. 2023. Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pelaksana Pemilihan Jasa Konstruksi Wilayah Riau Kementerian Perkerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat. *Jurnal Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi* 3(1):728–37.
- Mailiana, M., dan Hayati, D. 2022. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Harmoni Mitra Utama Banjarmasin. *Dinamika Ekonomi: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(1), 49-68. <https://doi.org/10.53651/jdeb.v15i1.364>
- Maria, M., dkk. 2022. *Perilaku Dan Budaya Organisasi*. Nusa Tenggara Barat: Seval Literindo Kreasi.
- Rahman, R., Chahyono,C., dan Djafar, S. 2025. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ansika Jitama Teknik Makassar. *Journal of Economy Business Development* 3(1):110–17. doi:10.56326/jebd.v3i1.3560.
- Sugiyono. 2025. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. 2015. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Yulianto, B. 2020. *Perilaku Penggunaan Apd Sebagai Alteratif Meningkatkan Kinerja Karyawan Yang Terpapar Bising Dengan Intensitas Tinggi*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Zusrony, E. 2021. *KINERJA PEGAWAI BANK SYARIAH DITINJAU DARI ASPEK MOTIVASI KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI*. Yayasan Prima Agus Teknik.