

**PENGARUH KEMAMPUAN, MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA ROS CATERING TAJUR BOGOR**

***INFLUENCE OF ABILITY, COMMITMENT ORGANIZATIONAL AND
MOTIVATION AGAINST THE PERFORMANCE EMPLOYEE***

Rachmat Gunawan¹⁾; Sudarjati²⁾; Perismawati Harefa³⁾

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Djuanda Bogor

Email : rachmatgun@gmail.com ; sudarjati@unida.ac.id; perismawati00@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of ability, organizational commitment and motivation on the performance of Ros Catering employees Tajur, Bogor. The object of research uses 43 Ros Catering. All Ros Catering employees are the essence of this study. While the research data is analyzed through multiple linear regression analysis techniques using SPSS version 22 software. The results of the research regression show that there is a simultaneous increase in influence from variable, free on the dependent variable this means that the ability variable, organizational commitment and motivation significantly influence employee performance Ros Catering.

Keyword: ability, organizational commitment, motivation, Ros Catering employee performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh dari kemampuan, motivasi dan komitmen organisasi bagi kinerja karyawan Ros *Catering* Tajur Bogor. Objek penelitian menggunakan 43 karyawan Ros *Catering* Tajur. Semua karyawan Ros *Catering* menjadi responden dari penelitian ini. Sedangkan data penelitian dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 22. Penelitian menunjukkan bahwa ada peningkatan pengaruh secara simultan dari variabel bebas pada variabel terikat. Hal ini berarti variabel kemampuan, komitmen organisasi dan motivasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan Ros *Catering*.

Kata Kunci: kemampuan, komitmen organisasi, motivasi, kinerja karyawan Ros *Catering*.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah merupakan suatu aset yang sangat penting bagi perusahaan, karena tanpa sumber daya manusia rencana dalam suatu organisasi perusahaan tidak akan berjalan dengan baik, atau tujuan perusahaan tidak akan berjalan optimal. Sumber daya manusia dituntut untuk menjadi unggul dan professional dalam menjalankan pekerjaan yang ditugaskan kepada setiap individu ataupun kelompok.

Sebuah organisasi dalam menjalankan pekerjaan harus memiliki motivasi dan komitmen yang tinggi. Salah satu faktor penting yang digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya yaitu sumber daya manusia. Karena pengelolaan SDM dilakukan untuk mendapatkan karyawan-karyawan yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan bertanggung jawab, sehingga dapat meningkatkan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. efektif tidaknya manajemen mengelola suatu organisasi, sehingga kinerja tinggi memberikan indikasi bahwa manajemen bekerja sangat efektif dalam merealisasikan tujuan organisasi. Sebaliknya, kinerja rendah memberi indikasi bahwa manajemen bekerja tidak efektif dalam merealisasikan tujuannya.

Bila seseorang telah memiliki kemampuan kerja yang disyaratkan, hampir

dapat dipastikan bahwa orang tersebut akan dapat diandalkan dalam bekerja (Mulyasa, 2009:38), di samping kemampuan, terdapat faktor-faktor lain dari diri karyawan yang juga mempengaruhi kinerja. Para ahli umumnya memiliki pandangan yang sama bahwa faktor individu yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komitmen dan motivasi karyawan Mangkunegara (2011:9).

Menurut Luthans (2012:249), komitmen organisasi adalah kemauan karyawan untuk tetap menjadi anggota atau bagian dalam organisasi perusahaan itu sendiri, dan keinginan berkarir dalam mengeksplor kemampuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan motivasi menurut Hamzah (2010:70), adalah kekuatan baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang kelompok atau individu dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan.

Dalam pencapaian kinerja yang baik, diperlukan karyawan yang mempunyai daya kerja tinggi untuk memanfaatkan peluang danantisipasi tantangan persaingan bisnis yang tinggi. Keunggulan kompetitif akan tercapai apabila, pihak manajemen dapat mengelola inti dari aktivitas perusahaan dengan mendorong SDM. Permasalahan kinerja karyawan perusahaan Ros *Catering* yang mengalami penurunan dan tidak tercapainya target yang ditetapkan perusahaan disebabkan oleh adanya persaingan dalam bisnis kuliner. Berikut data penjualan dan pesanan Ros *Catering* dari tahun 2016 – 2018.

Tabel 1.1 Penjualan Ros *Catering* Tahun 2016-2018

Tahun	Target penjualan (Rp)	Realisasi (Rp)	Presentase Pencapaian (%)
2016	24.000.000.000	18.000.000.000	75
2017	18.000.000.000	12.000.000.000	67
2018	18.000.000.000	9.600.000.000	50
	Rata-rata		64

Sumber : Data Perusahaan Ros *Catering*

Berdasarkan Tabel 1.1 dan 1.2 target penjualan rata-rata tercapai 64% selama tahun 2016-2018, dapat dilihat kinerja Ros *Catering* belum dicapai secara optimal.

Menurut informasi HRD Ros *Catering* (Pak Hendra) penurunan tersebut disebabkan oleh persaingan yang semakin tinggi, persaingan dalam bidang kuliner.

Tabel 1.2 Pesaing Ros Catering

Komponen		Harga per porsi (ribuan Rupiah)
Ros Catering	Dapoersmart Catering	Putri Catering
70	60	70
90	83	85

Sumber : Data Perusahaan Ros Catering

Berdasarkan Tabel 1.2 tersebut dapat disimpulkan bahwa harga yang ditetapkan Ros Catering paling tinggi hal ini diduga mempengaruhi tingkat penjualan dan pesanan ke Ros Catering.

Berdasarkan hasil wawancara dari HRD Kualitas pekerjaan karyawan perusahaan Ros Catering mengalami penurunan yang disebabkan oleh kurangnya kerapian dan ketelitian karyawan dalam melaksanakan tugas terutama kecepatan

menyiapkan pesanan yang kadang mengalami keterlambatan atau tidak tepat waktu dan jumlah pesanan yang diminta tidak sesuai dengan pesanan atau mengalami kekurangan yang disepakati supply dan demand sehingga bisa mengurangnya tingkat penjualan dan pesanan dari Perusahaan Ros Catering. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja perusahaan Ros Catering belum dicapai secara optimal.

MATERI DAN METODE

Kemampuan

Menurut Sri Hadiati (2014:34), mendefinisikan kemampuan lebih pada

Komitmen organisasi

Menurut Luthans (2012:249), komitmen organisasi ialah kemauan karyawan untuk tetap menjadi anggota atau bagian dalam organisasi perusahaan itu sendiri, dan keinginan berkarir dalam mengeksplorasi kemampuan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi

Menurut Hamzah (2010:249), ialah kekuatan baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang kelompok atau individu dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan.

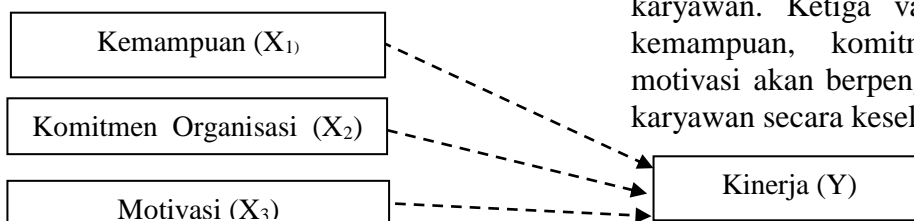
keefektifan orang tersebut dalam melakukan segala macam pekerjaan. yang artinya kemampuan merupakan dasar dari seseorang tersebut melakukan sebuah pekerjaan secara efektif dan efisien.

Kinerja

Kinerja ialah hasil dari proses pekerjaan secara terencana pada waktu dan tempat tertentu. Sedangkan menurut Bangun (2012:231), kinerja ialah ukuran kinerja dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu, sesuai standar organisasi perusahaan.

Kerangka Pemikiran

Faktor kemampuan, komitmen dan motivasi berkaitan dengan beban kerja dan tuntutan kerja yang dapat menimbulkan karyawan untuk terus menggali kemampuan yang dimiliki. Kemudian motivasi akan mampu menjadi semangat dalam memacu dan menumbuhkan semangat kerja karyawan. Ketiga variabel tersebut yaitu kemampuan, komitmen organisasi dan motivasi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Di mana :
 X_1 = Kemampuan,

- X₂ = komitmen organisasi,
 X₃ = Motivasi,
 Y = Kinerja Karyawan
 —————> = Pengaruh Secara Simultan
 - - - - -> = Pengaruh Secara Parsial.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) variabel kemampuan, motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan Ros Catering Tajur.
- 2) kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan Ros Catering Tajur.
- 3) motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan Ros Catering Tajur.

1. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan dari subyek penelitian yang memiliki sifat yang sama walaupun presentase kesamaan itu sedikit, atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan sebagai obyek penelitian kepada selauruh

karyawan Perusahaan Ros Catering Tajur Bogor yang berjumlah 43 karyawan.

2. Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian survey yang dimaksudkan menggambarkan hubungan – hubungan yang terjadi diantara variabel – variabel penelitian, sedangkan menurut Husein (2010:106) merupakan proses yang dilakukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian.

3. Metode Pengumpulan Data

Pengambilan data secara tertutup. Pertanyaan atau pernyataan tersusun dalam angket berbentuk pilihan berganda dimana responden tinggal memilih alternatif jawaban yang tersedia. Setiap alternatif jawaban telah disesuaikan dengan pokok permasalahan dan tujuan penelitian. Alternatif pengukuran skor 5 untuk respon sangat setuju, skor 4 untuk respon setuju, skor 3 untuk respon kurang setuju, skor 2 untuk respon tidak setuju dan skor 1 untuk respon sangat tidak setuju.

Tabel 3. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator
Kemampuan (X ₁)	Kemampuan (<i>ability</i>) merupakan kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Paramita R.(2016:38)	- Pengetahuan - Pelatihan - Pengalaman - Ketrampilan - Kesanggupan kerja
Komitmen Organisasi (X ₂)	Komitmen organisasi adalah suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaan dalam berorganisasi (Allen dan Meyer 2013:182)	- Komitmen afektif - Komitmen berkelanjutan - Komitmen normatif
Motivasi (X ₃)	Motivasi sebagai suatu dorongan untuk meningkatkan usaha dalam mencapai tujuan- tujuan organisasi, dalam batasan-batasan kemampuan untuk memberikan kepuasan atas kebutuhan seseorang Mangkunegara (2011:75)	- Motif - Harapan - Insentif
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:75)	- Kualitas - Kuantitas - Pelaksanaan tugas - Tanggung jawab

5. Analisis Data

Analisis data selain menggunakan analisis deskriptif juga menggunakan analisis verifikatif. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan klasifikasi data, sementara analisis verifikatif digunakan untuk mendukung hipotesis yang menggunakan analisis regresi.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen (X_1 , X_2 dan X_3) sebagai faktor prediktor dimanipulasi atau dinaik turunkan nilainya. Menurut Sugiono (2013:284) rumus analisis regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

Dimana :

- Y = Kinerja karyawan
- X_1 = Kemampuan
- X_2 = Komitmen Organisasi
- X_3 = Motivasi
- b_1 = Koefisien regresi variabel kemampuan
- b_2 = Koefisien regresi variabel komitmen organisasi
- b_3 = Koefisien regresi variabel motivasi

Gambar 2 menjelaskan bahwa pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan uji satu pihak. Pada variabel Kemampuan, Komitmen organisasi, dan Motivasi, menggunakan uji pihak kanan karena sudah dibuktikan oleh penelitian terdahulu

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Perusahaan Ros Catering bergerak dalam bidang usaha jasa boga atau *catering service* untuk penanganan kebutuhan pesta, khususnya dalam penyediaan hidangan pesta

ε = Standar error

Analisis Korelasi Berganda

Untuk mengetahui bagaimana hubungan antara kemampuan, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan perusahaan *Ros Catering*.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Rumus koefisien determinasi menurut Ghozali (2012 : 97) adalah sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100 \%$$

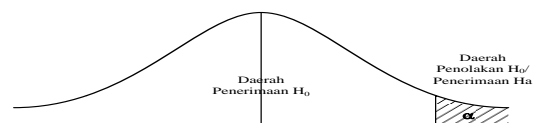
Di mana:

KD = Koefisien Determinasi;

r = Koefisien Kolerasi

Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini akan diuji hipotesis secara simultan (uji F) dan pengujian secara parsial (uji t). adapun ujisatu pihak dapat dilihat pada Gambar 2 berikut ini :



Gambar 2 Uji Satu Pihak

Sumber : Sugiyono (2016:180)

sehingga pengujian hipotesisnya bertujuan Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen tersebut terhadap variabel dependen.

pernikahan, khinatan, Ulang tahun, rapat, seminar, pelatihan, piknik dan konsumsi karyawan perusahaan dengan berbagai jenis makanan, baik makanan *international* dan lokal (makanan khas daerah).

Tabel 4 Rekapitulasi Tanggapan Karyawan Terhadap Variabel Kemampuan

No	Pernyataan	Jawaban	Kriteria
1	Pengetahuan karyawan melayani pesanan cukup baik	3,84	Baik
2	Menyiapkan makanan sesuai pesanan	3,93	Baik
3	Pelatihan dapat meningkatkan ketrampilan	3,84	Baik
4	Pelatihan meningkatkan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan	3,67	Baik
5	Pengalaman kerja membantu menyelesaikan tugas dengan cepat	3,58	Baik
6	Pengalaman mampu meningkatkan kinerja perusahaan	3,74	Baik
7	Ketrampilan mendukung meningkatkan kualitas pekerjaan	3,70	Baik
8	Ketrampilan membantu menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan baik	3,81	Baik
9	Kaya bersedia bekerja lembur bila diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	3,93	Baik
10	menyelesaikan tugas secara cepat dan tepat	4,07	Baik
	Nilai Rata-rata	3,81	Baik

Sumber: Data Diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4 tersebut dapat diketahui bahwa nilai rata-rata tanggapan karyawan untuk variabel kemam_ sebesar 3,81 yang termasuk dalam kategori baik.

Tabel 5 Rekapitulasi Tanggapan Karyawan atas Variabel Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	Jawaban	Kriteria
1	Bangga dapat berkarir diperusahaan	3,95	Baik
2	Percaya terhadap organisasi	3,74	Baik
3	Mengabdikan pada organisasi karena memiliki keterikatan	3,67	Baik
4	Mencintai organisasi dengan tulus karena adanya kesadaran dalam individu	3,74	Baik
5	Bertahan diorganisasi karena komitmen yang tinggi	3,72	Baik
6	Bersedia mengorbankan kepentingan pribadi demi organisasi	3,88	Baik
7	Memiliki keterikatan pada pekerjaan	3,81	Baik
8	Loyalitas untuk bertahan diperusahaan cukup tinggi	3,72	Baik
9	Kesetiaan terhadap organisasi merupakan suatu keharusan	3,81	Baik
10	Bahagia bekerja pada organisasi yang baik dan mendukung	3,74	Baik
	Nilai Rata-rata	3,77	Baik

Sumber: Data Diolah, 2019

Berdasarkan tabel rekapitulasi organisasi memiliki nilai rata-rata sebesar 3,77 yang termasuk karyawan untuk variabel komitmen dalam kategori baik

Tabel 6 Rekapitulasi Tanggapan Karyawan Terhadap Variabel Motivasi

No	Pernyataan	Jawaban	Kriteria
1	upah yang adil dan layak	4,33	Sangat Baik
2	Pengakuan sebagai individu	4,35	Sangat Baik
3	Pengakuan atas prestasi	4,35	Sangat Baik
4	Kesempatan untuk maju	4,26	Sangat Baik
5	Tempat kerja yang baik	4,33	Sangat Baik
6	Kondisi kerja yang baik	4,51	Sangat Baik
7	Penghargaan penuh atas penyelesaian pekerjaan	4,44	Sangat Baik
8	Perhatian pimpinan terhadap karyawan	4,58	Sangat Baik

9	Pemahaman yang simpatik atas persoalan pribadi	4,33	Sangat Baik
10	Jaminan pekerjaan	4,40	Sangat Baik
11	Gaji dan upah	4,37	Sangat Baik
12	Tunjangan	4.30	Sangat Baik
13	Promosi jabatan	4,42	Sangat Baik
Nilai Rata-rata		4,38	Sangat Baik

Sumber: Data Diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.43 hasil dari rekapitulasi diperoleh rata-rata penilaian karyawan terhadap variabel motivasi adalah sebesar 4,38 yang termasuk dalam kategori sangat baik.

Tabel 7 Rekapitulasi Tanggapan Karyawan Terhadap Variabel Kinerja

No	Pernyataan	Jawaban	Kriteria
1	Ketepatan dan ketelitian	3,98	Tinggi
2	Kebersihan hasil tugas	3,95	Tinggi
3	Kesempurnaan tugas	3,70	Tinggi
4	Kecepatan	3,88	Tinggi
5	Jumlah yang dihasilkan	3,86	Tinggi
6	Jumlah unit yang diselesaikan	3,88	Tinggi
7	Kehandalan dalam menyelesaikan tugas	3,98	Tinggi
8	Pengetahuan tentang pekerjaan	3,86	Tinggi
9	Kesadaran akan kewajiban melaksanakan pekerjaan	3,98	Tinggi
10	Kesanggupan menyelesaikan tugas	3,95	Tinggi
11	Memikul resiko atas keputusan yang diambil	3,84	Tinggi
Nilai Rata-rata		3,90	Tinggi

Sumber: Data Diolah, 2019

Tabel 4.6 Rekapitulasi Karakteristik Karyawan

Keterangan	Jenis Karakteristik	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
Jenis kelamin	Laki-laki	32	74,4
Usia	37- 43	21	48,8
Pendidikan	SMA	20	46,5
Status	Sudah menikah	30	69,8
Masa kerja	>4 Tahun	28	65,1

Sumber: Data Diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan dalam penelitian ini didominasi oleh kaum pria

dengan usia 37-43 tahun, tingkat pendidikan SMA, status menikah dan mempunyai masa kerja > 4 tahun

Tabel 4.59 Rekapitulasi Tanggapan Karyawan

No	Variabel	Nilai Rata-Rata Tanggapan	Keterangan
1	Kemampuan (X ₁)	3,81	Baik
2	Komitmen Organisasi (X ₂)	3,77	Baik
3	Motivasi (X ₃)	4,38	Sangat Baik
4	Kinerja Karyawan (Y)	3,90	Tinggi

Sumber: Data Diolah, 2019

Hasil Analisis Regresi

Tabel 4.60 koefisien Regresi dan uji signifikasi coefficient
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,183	5,666		,032	,974
KEMAMPUAN	,465	,111	,501	4,196	,000
KOMITMEN ORGANISASI	,262	,133	,234	1,966	,056
MOTIVASI	,264	,106	,256	2,487	,017

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber: data diolah, 2019

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh suatu persamaan regresi dengan model taksiran sebagai berikut:

$$Y = 0,183 + 0,465 X_1 + 0,262 X_2 + 0,264 X_3 + e$$

Hasil Analisis Korelasi Berganda

Tabel 4.61 Pengujian Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,822 ^a	,676	,651	2,661

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMITMEN ORGANISASI, KEMAMPUAN
 Sumber: Data Diolah, 2019

Adapun hubungan antara kemampuan, komitmen organisasi, motivasi bagi kinerja karyawan menunjukkan angka 0,822 yang berarti memiliki hubungan yang sangat kuat.

Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan Tabel 4.61 tersebut juga dapat diketahui bahwa besarnya *R Square* 67,6%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel kemampuan (X_1), motivasi (X_3), komitmen organisasi (X_2) bagi kinerja karyawan (Y) sebesar 67,6%. sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 32,4% seperti kepuasan kerja, kepemimpinan, dan budaya kerja.

Pengujian Model Regresi Secara Simultan (Uji-F)

Untuk mengetahui hubungan secara simultan variabel kemampuan (X_1), komitmen organisasi (X_2) dan motivasi (X_3). Hasil penelitian sebesar 0,000 sedangkan α (alpha) sebesar 0,05 sehingga $0,000 < 0,05$, hal ini berarti bahwa variabel bebas mempunyai hubungan dengan variabel terikat, sehingga hipotesis pertama yang diajukan diterima Uji F untuk melihat pengaruh variabel bebas (*independent*) yaitu kemampuan (X_1), komitmen organisasi (X_2) dan motivasi (X_3) memiliki pengaruh dengan variabel terikat (*dependent*) kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.62 Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	575,032	3	191,677	27,072	,000 ^b
Residual	276,131	39	7,080		
Total	851,163	42			

a. Dependent Variable: KINERJA
 b. Predictors: (Constant), motivasi, komitmen organisasi, kemampuan
 Sumber: Data Diolah, 2019

Berdasarkan nilai F hitung pada tabel tersebut diketahui F_{hitung} sebesar 27,072 dan nilai F_{tabel} untuk $\alpha = 50\%$ kebebasan derajat $V_1 = 4-1=3$ dan $V_2 = 43-3-1= 39$ sebesar

2,84, sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa dari hasil uji F tersebut terbukti bahwa hipotesis pertama yang mengemukakan bahwa variabel

kemampuan (X1) dan motivasi (X2) secara simultan berpengaruh positif untuk kinerja karyawan (Y) atau diterima.

Pengujian Model Regresi Secara Parsial (Uji-t)

Uji t dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} . Jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) maka menunjukkan bahwa variabel X_1, X_2 , dan X_3 satu persatu memiliki hubungan dengan Y. Secara lebih jelas dikemukakan pada Tabel 4.63 berikut ini:

Tabel 4.63 Hasil Uji -t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,183	5,666		,032	,974
KEMAMPUAN	,465	,111	,501	4,196	,000
KOMITMEN ORGANISASI	,262	,133	,234	1,966	,056
MOTIVASI	,264	,106	,256	2,487	,017

Sumber Data Diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.60 tersebut, dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk kemampuan sebesar 4,196 dan nilai t_{tabel} $\alpha = 50\%$ kebebasan derajat k $43-3-1=39$ sebesar 2,384 berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,196 > 2,384$).

Kesimpulannya H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya kemampuan (X_1) berpengaruh dengan variabel dependen.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Kondisi kemampuan secara rata-rata berada pada kategori baik, komitmen organisasi rata-rata berada pada kategori baik, motivasi rata-rata berada pada kategori sangat tinggi dan kinerja karyawan pada Perusahaan Ros Catering Tajur Bogor secara rata-rata menunjukkan baik.
2. Variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan Ros Catering. Hal ini

memiliki makna bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka kinerjanya memuaskan. Motivasi berupa gaji masih merupakan daya tarik utama yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu karena adanya imbalan yang akan memuaskan kebutuhannya. Pertimbangan berkesinambungan untuk kepuasan yang akan diperoleh, jika usaha ditingkatkan menjadi suatu pelaksanaan, jika pelaksanaan itu berhasil dan jika imbalan yang dijanjikan diterima

5.2 Saran

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Perusahaan Ros Catering, maka sebaiknya perusahaan mengadakan pelatihan yang intensif bagi karyawan dan juga memiliki pengalaman dalam bidang pekerjaan yang dibutuhkan, seperti kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan standar yang ditentukan perusahaan.
2. Untuk komitmen organisasi pengabdian karyawan pada perusahaan harus

ditingkatkan karena komitmen merupakan suatu keputusan atau perjanjian seseorang dengan dirinya sendiri untuk melakukan atau tidak melakukan, berhenti atau meneruskan suatu perbuatan atau kegiatan dan meningkatkan rasa keterikatannya dengan karyawan, serta terhadap organisasinya.

3. Untuk kinerja karyawan sebaiknya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan tidak hanya memperhatikan pada pencapaian target dan ketepatan

waktu saja, akan tetapi dari segi kualitas pekerjaannya agar tidak hanya memuaskan pihak manajemen saja tetapi memuaskan konsumen juga. Untuk itu sebaiknya karyawan diberi pedoman dalam bekerja sebagai acuan untuk melaksanakan pekerjaan agar

hasil yang dicapai memenuhi standar dan berkualitas tinggi.

4. Untuk penelitian selanjutnya dapat ditambahkan variabel-variabel yang berhubungan bagi kinerja karyawan selain kemampuan, diantaranya lingkungan kerja, beban kerja, kepemimpinan dan lain sebagainya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih kepada perusahaan Ros Catering yang sudah bersedia menjawab dan mengisi kuisioner penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen and Meyer. 2013. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuanance and Normative Commitment to Organitazion*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- A.M, Sardiman. 2007. *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta : PT Grafindo Persada
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung.
- Bangun, Wilson, 2012 “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Jakarta Erlangga
- Erline Kristine. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Alih Daya (*Outsourcing*) di PT. Mitra Karya Jaya Sentosa. *Jurnal EKSEKUTIF* Volume 14 No. 2 Desember 2017 hal 384-401
- Hamzah. 2010. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta : Pt Bumi Aksara
- Husein, Umar, 2010, *Riset pemasaran dan bisnis*, Gramedia pustaka utama, Jakarta.
- Luthans, Fred. 2012. “*Perilaku Organisasi*”. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Raharjo, Paramita dan Warso.2016. Pengaruh Pengalaman dan Pelatihan Kemampuan Kerja, Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Komptensi Kerja Sebagai Variabel Intrvening (Studi Kasus Pada KUD “ KOTA Pati. *Jurnal Of Management* , Vol.2 No.2 hal 1-13
- Sugiyono. 2016. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.CV Alfabeta. Bandung