

## **ABSTRACT**

### **MODEL OF HUMAN RESOURCE PERFORMANCE IMPROVEMENT THROUGH WORK COMMITMENT IN PT. ASTRA SEDAYA FINANCE**

Employee performance can be influenced by many factors such as motivation factor, work commitment and employee engagement which become the focus in this research because it plays an important role in determining employee performance. High employee performance can determine the development of the company, including the car finance company that is at PT. Astra Sedaya Finance. Based on the results of preliminary research, researchers found the phenomenon that employees of PT. Astra Sedaya Finance Semarang branch still: does not follow the company regulation with late entry; taking excessive leave; and there are some employees who are not loyal to the company so that the turnover rate within the company becomes high.

The purpose of this research is to make employee performance improvement model based on work motivation and work commitment using employee competence and employee engagement as moderating variable.

Type of research used is Explanatory Research. The research population is all employees of PT. Astra Sedaya Finance which amounted to 357 people with sampling technique in the form of purposive sampling so that obtained a sample of 79 people. Sources of research data in the form of primary and secondary data sources with data collection techniques and literature study questionnaires. Data analysis using descriptive analysis technique and Partial Least Square (PLS) analysis.

The results of this study indicate that there is influence of work motivation on employee performance, there is a significant positive effect of work motivation on work commitment, there is work commitment to employee performance, employee competence does not reinforce the influence of work motivation on employee performance and employee engagement does not reinforce the influence of work commitment to performance employees.

**Keywords:** Performance Of Human Resources, Work Motivation, Work Commitment, Employee Competence And Employee Engagement.

## ABSTRAK

### MODEL PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI KOMITMEN KERJA PADA PT. ASTRA SEDAYA FINANCE

Kinerja sumber daya manusia dapat dipengaruhi oleh banyak faktor seperti faktor motivasi, komitmen kerja dan *employee engagement* yang menjadi fokus dalam penelitian ini karena memegang peranan penting dalam menentukan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi dapat menentukan perkembangan perusahaan, termasuk pada perusahaan pembiayaan mobil yaitu pada PT. Astra Sedaya Finance. Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan, peneliti menemukan fenomena bahwa karyawan PT. Astra Sedaya Finance cabang Semarang masih: tidak menindaklanjuti peraturan perusahaan dengan masuk terlambat; mengambil cuti secara berlebihan; dan ada beberapa karyawan yang tidak loyal terhadap perusahaan sehingga tingkat *turnover* dalam perusahaan tersebut menjadi tinggi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuat model peningkatan kinerja karyawan berbasis pada motivasi kerja dan komitmen kerja menggunakan kompetensi karyawan dan *employee engagement* sebagai variabel moderating.

Jenis penelitian yang digunakan adalah Explanatory Research. Populasi penelitian yaitu seluruh karyawan PT. Astra Sedaya Finance yang berjumlah 357 orang dengan teknik sampling berupa *purposive sampling* sehingga diperoleh sampel sebanyak 79 orang. Sumber data penelitian berupa sumber data primer dan sekunder dengan teknik pengumpulan data studi pustaka dan kuesioner. Analisis data menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis *Partial Least Square* (PLS).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja sumber daya manusia, terdapat pengaruh positif signifikan motivasi kerja terhadap komitmen kerja, terdapat komitmen kerja terhadap kinerja sumber daya manusia, kompetensi karyawan tidak memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja sumber daya manusia dan *employee engagement* tidak memperkuat pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja sumber daya manusia.

Kata Kunci: kinerja sumber daya manusia, motivasi kerja, komitmen kerja, kompetensi karyawan dan *employee engagement*.

## INTISARI

Kinerja sumber daya manusia dapat dipengaruhi oleh banyak faktor seperti menurut Handoko (2008: 193) yaitu motivasi karyawan, kepuasan, stress, kondisi fisik, kompensasi, desain pekerjaan, komitmen karyawan, aspek ekonomis dan teknis serta perilaku karyawan lainnya. Penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia sudah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Masydzulhak *et all* (2016) dalam penelitiannya menemukan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan, namun berbeda dari hasil penelitian Karami *et all* (2013) dalam I. Korir and D. Kipkebut, (2016) tentang hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja sumber daya manusia mendapatkan hasil yang tidak signifikan antara keduanya. Selain itu penelitian Ida dan Agus (2008) juga menemukan adanya pengaruh positif tidak signifikan.

Faktor motivasi, komitmen kerja dan *employee engagement* yang menjadi fokus dalam penelitian ini karena memegang peranan penting dalam menentukan kinerja sumber daya manusia. Kinerja sumber daya manusia yang tinggi dapat menentukan perkembangan perusahaan, termasuk pada perusahaan pembiayaan mobil yaitu pada PT. Astra Sedaya Finance. Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan, peneliti menemukan fenomena bahwa karyawan PT. Astra Sedaya Finance cabang Semarang masih: tidak menindaklanjuti peraturan perusahaan dengan masuk terlambat; mengambil cuti secara berlebihan; dan ada beberapa karyawan yang tidak loyal terhadap perusahaan sehingga tingkat *turnover* dalam perusahaan tersebut menjadi tinggi.

Berdasarkan fenomena karyawan PT. Astra Sedaya Finance cabang Semarang tersebut akan mempengaruhi kinerja sumber daya manusia dan adanya research gap dari penelitian yang berkenaan dengan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia tersebut menarik untuk diteliti kembali.

Rumusan masalah penelitian ini yaitu (1) Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja sumber daya manusia?; (2) Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen kerja?; (3) Apakah ada pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja sumber daya manusia?; (4) Apakah kompetensi karyawan memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja sumber daya manusia?; dan (5) Apakah *employee engagement* memperkuat pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja sumber daya manusia?. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuat model peningkatan kinerja sumber daya manusia berbasis pada motivasi kerja dan komitmen kerja menggunakan kompetensi karyawan dan *employee engagement* sebagai variabel moderating.

Jenis penelitian yang digunakan adalah Explanatory Research. Populasi penelitian yaitu seluruh karyawan PT. Astra Sedaya Finance yang berjumlah 357 orang dengan teknik sampling berupa *purposive sampling* sehingga diperoleh sampel sebanyak 79 orang. Sumber data penelitian berupa sumber data primer dan sekunder dengan teknik pengumpulan data studi pustaka dan kuesioner. Analisis data menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis *Partial Least Square* (PLS).

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan hipotesis yaitu (1) membuktikan adanya pengaruh positif signifikan motivasi kerja terhadap kinerja sumber daya manusia. Artinya semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja sumber daya manusia. (2) Membuktikan

adanya pengaruh positif signifikan motivasi kerja terhadap komitmen kerja. Artinya semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi pula komitmen kerjanya. (3) Membuktikan adanya pengaruh positif signifikan komitmen kerja terhadap kinerja sumber daya manusia. Artinya semakin tinggi komitmen kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja sumber daya manusia. (4) Membuktikan kompetensi karyawan tidak memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja sumber daya manusia. Artinya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja sumber daya manusia tidak akan semakin menguat dengan adanya kompetensi karyawan. (5) Membuktikan *employee engagement* tidak memperkuat pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja sumber daya manusia. Artinya pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja sumber daya manusia tidak akan semakin menguat dengan adanya *employee engagement*.