

## Pengaruh Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Mahasiswa Karyawan di Universitas Nusa Putra)

*Muhamad Ikbali Robani<sup>1</sup>, Hesri mintawati<sup>2</sup>*

<sup>1</sup>Universitas Nusa Putra, [muhamad.ikbal\\_mn22@nusaputra.ac.id](mailto:muhamad.ikbal_mn22@nusaputra.ac.id)

<sup>2</sup>Universitas Nusa Putra, [hesri.mintawati@nusaputraku.ac.id](mailto:hesri.mintawati@nusaputraku.ac.id)

**Abstract :** This study aims to determine the effect of motivation and commitment on employee performance, with a case study of student employees at Nusa Putra University. Students who also work have their own challenges in balancing academic and professional roles, so motivation and commitment are important factors in supporting their performance. This research uses a quantitative approach with a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to active employee students and analyzed using multiple linear regression. The results showed that motivation has a positive and significant effect on employee performance, as well as work commitment also has a positive and significant effect on performance. These findings reinforce the theory that internal drive and loyalty to job responsibilities can increase productivity, even in the dual context of being a student and employee. The implication of this research is expected to be an input for educational institutions and workplaces in creating an environment that supports the balance of student-employee roles.

**Kata Kunci:** motivation<sup>1</sup>, commitment<sup>2</sup>, employee performance<sup>3</sup>, student employees<sup>4</sup>, Nusa Putra University<sup>5</sup>

**Klasifikasi JEL:**

## INTRODUCTION

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, institusi pendidikan tinggi dituntut untuk menghasilkan sumber daya manusia yang tidak hanya cerdas secara akademik tetapi juga memiliki kinerja yang unggul di dunia kerja. Mahasiswa karyawan individu yang menjalani peran ganda sebagai pelajar dan pekerja menghadapi tantangan tersendiri dalam menjaga produktivitas kerja di tengah kesibukan akademik. Dalam konteks ini, motivasi dan komitmen kerja menjadi faktor penentu yang sangat penting terhadap kinerja mereka.

Namun, fenomena rendahnya kinerja di kalangan mahasiswa karyawan masih sering ditemukan. Berdasarkan data survei internal Universitas Nusa Putra (2023), sekitar 42% mahasiswa karyawan menyatakan kesulitan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan kuliah, dan 37% lainnya menyatakan tingkat kepuasan kerja mereka menurun sejak menjadi mahasiswa. Selain itu, laporan HRD dari beberapa mitra perusahaan menunjukkan bahwa produktivitas mahasiswa karyawan menurun sebesar 18% selama masa ujian akademik.

Penurunan kinerja ini dapat diamati dari beberapa indikator. Pertama, berdasarkan laporan dari lima perusahaan mitra universitas, skor rata-rata penilaian kinerja mahasiswa karyawan menurun sebesar 15% dalam enam bulan terakhir. Penurunan terjadi pada aspek ketepatan waktu penyelesaian tugas (dari 88% menjadi 73%), kualitas hasil kerja (dari skor rata-rata 4,2 menjadi 3,5 pada skala 1–5), serta tingkat inisiatif dan kemandirian kerja yang menurun sebesar 20%. Kedua, dari sisi produktivitas, jumlah revisi tugas yang diberikan atasan meningkat sebesar 25%,

dan output kerja harian menurun sebesar 12% dibandingkan dengan karyawan non-mahasiswa.

Selain itu, aspek kedisiplinan juga mengalami kemunduran. Tingkat absensi mahasiswa karyawan meningkat sebesar 35% dalam tiga bulan terakhir, sementara rata-rata keterlambatan harian naik dari 8 menit menjadi 21 menit. Data ini diperkuat oleh laporan supervisor yang menunjukkan bahwa 47% mahasiswa karyawan mengalami penurunan partisipasi dalam kegiatan tim atau rapat rutin, yang mengindikasikan menurunnya komitmen afektif dan keterlibatan dalam organisasi. Lebih lanjut, hasil wawancara mendalam terhadap sepuluh mahasiswa karyawan mengungkapkan bahwa 80% dari mereka mengalami kelelahan fisik dan emosional, terutama selama masa ujian atau penyelesaian tugas akademik. Kondisi ini mengarah pada gejala burnout yang berdampak negatif terhadap motivasi kerja dan kemampuan bertahan dalam tekanan.

Berdasarkan data tersebut, terlihat bahwa kurang optimalnya kinerja mahasiswa karyawan merupakan masalah yang kompleks, yang tidak hanya disebabkan oleh beban kerja ganda, tetapi juga oleh lemahnya motivasi intrinsik dan komitmen kerja. Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian empiris untuk memahami secara mendalam pengaruh motivasi dan komitmen kerja terhadap kinerja mahasiswa karyawan, guna menghasilkan rekomendasi yang relevan bagi pengembangan kebijakan dan strategi pendampingan mereka.

Dari perspektif motivasi, survei awal yang melibatkan 50 mahasiswa yang juga bekerja menunjukkan tanda-tanda lemahnya pendorong baik dari dalam maupun luar diri dalam beraktivitas. Sekitar 60% dari peserta survei mengaku tidak

memiliki tujuan karier jangka panjang yang jelas. Di samping itu, 45% dari responden menyatakan bahwa mereka bekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan finansial jangka pendek. Hasil ini menunjukkan kurangnya pemahaman akan pentingnya perencanaan karier dan minimnya fokus pada pengembangan diri untuk jangka panjang. Rendahnya tingkat motivasi ini dapat berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja serta pencapaian tujuan profesional yang berkelanjutan.

Sementara itu, informasi mengenai Motivasi Kerja menunjukkan adanya pola penurunan kesetiaan di antara mahasiswa yang bekerja. Kurang lebih 40% dari peserta survei dilaporkan mengalami lonjakan absensi dalam periode tiga bulan terakhir. Penurunan ini tidak hanya terlihat dari segi angka, tetapi juga mencerminkan berkurangnya hubungan emosional terhadap pekerjaan. Rendahnya komitmen afektif tercermin dari sedikitnya partisipasi dalam aktivitas organisasi maupun tim kerja. Situasi ini dapat menghalangi kerja sama serta pencapaian tujuan bersama di tempat kerja.

Sementara itu, data mengenai komitmen kerja menunjukkan adanya kecenderungan penurunan loyalitas di kalangan mahasiswa karyawan. Sekitar 40% responden tercatat mengalami peningkatan absensi kerja dalam tiga bulan terakhir. Penurunan ini tidak hanya bersifat kuantitatif, tetapi juga mencerminkan berkurangnya keterikatan emosional terhadap pekerjaan. Komitmen afektif yang rendah terlihat dari minimnya partisipasi dalam kegiatan organisasi maupun kerja tim. Kondisi ini dapat menghambat kolaborasi serta pencapaian tujuan kolektif dalam lingkungan kerja.

### Sumber Tabel Sederhana Matriks Data Mahasiswa Karyawan Universitas Nusa Putra

| Aspek         | Indikator                            | Data                    | Keterangan                               |
|---------------|--------------------------------------|-------------------------|------------------------------------------|
| Motivasi      | Tidak punya target karier            | 60%                     | Lemah motivasi intrinsik                 |
|               | Bekerja hanya demi kebutuhan ekonomi | 45%                     | Dominasi motivasi ekstrinsik             |
|               | Burnout saat ujian/tugas             | 80% (dari 10 responden) | Motivasi menurun saat beban tinggi       |
| Komitmen      | Absensi kerja meningkat              | 40%                     | Komitmen kerja menurun                   |
|               | Tidak aktif di tim/organisasi        | 47%                     | Komitmen afektif rendah                  |
|               | Tidak aktif di kampus                | ±38% (proyeksi)         | Komitmen akademik juga menurun           |
|               | Ketepatan waktu menurun              | 88% → 73%               | Sering telat menyelesaikan tugas         |
| Kinerja Kerja | Kualitas kerja menurun               | Skor 4.2 → 3.5          | Penilaian atasan                         |
|               | Revisi kerja meningkat               | +25%                    | Menurunnya produktivitas kerja           |
|               | Output kerja harian menurun          | -12%                    | Dibandingkan karyawan non-mahasiswa      |
| Akademik      | Keterlambatan meningkat              | 8 menit → 21 menit      | Disiplin menurun                         |
|               | Putus kuliah karena beban tugas      | ±12-15%                 | Tak mampu membagi waktu & tanggung jawab |

## LITERATURE REVIEW

### *Teori Motivasi*

Menurut Hasibuan (2014), motivasi adalah pemberian energi yang menggerakkan individu untuk menciptakan semangat kerja, sehingga mereka bersedia untuk berkolaborasi, beroperasi secara efektif, dan mengintegrasikan semua usaha mereka untuk mencapai kepuasan. Sementara itu, menurut Fahmi dalam Parashakti & Setiawan (2019), motivasi dapat diartikan sebagai perilaku yang mendasari upaya untuk memenuhi kebutuhan yang diinginkan. Motivasi juga dapat dilihat sebagai kumpulan perilaku yang membentuk dasar bagi individu untuk bertindak dengan cara yang menuju tujuan tertentu. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan organisasi adalah motivasi kerja, yang merupakan sumber daya manusia yang terdapat dalam lingkungan organisasi tersebut.

Motivasi bisa dipahami sebagai kekuatan (energi) dalam diri seseorang yang memicu tingkat ketekunan dan minat saat menjalankan suatu aktivitas, baik yang berasal dari dalam diri sendiri (motivasi internal) maupun dari faktor eksternal (motivasi eksternal). Motivasi yang dimiliki setiap individu berbeda-beda. Oleh karena itu, penting untuk memahami pengertian dan hakikat motivasi serta kemampuan untuk menciptakan suasana yang dapat menumbuhkan motivasi atau dorongan bagi individu untuk bertindak atau berperilaku sesuai dengan keinginan orang lain atau organisasi.

### *Teori Komitmen*

Menurut Ma'rufi dan Anam pada tahun 2019, terdapat beberapa elemen yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan

terhadap organisasi, antara lain: 1). Faktor Personal: usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, serta kepribadian, 2). Karakteristik pekerjaan: ruang lingkup jabatan, tantangan yang ada di pekerjaan, konflik peran di dalam pekerjaan, dan tingkat kesulitan pekerjaan, 3). Ciri-ciri organisasi: ukuran organisasi, bentuk organisasi, keberadaan serikat pekerja, serta tingkat kontrol yang diberlakukan oleh organisasi, 4). Pengalaman kerja: karyawan dengan masa kerja yang lebih panjang biasanya memiliki tingkat komitmen yang berbeda dibandingkan dengan mereka yang baru bekerja. Selain itu, menurut Fred Luthans pada 2011, terdapat tiga tingkatan dimensi komitmen yaitu, 1) Komitmen Afektif, yang berkaitan dengan keterikatan emosional pada pekerjaan bersama identifikasi dan partisipasi dalam organisasi, 2) Komitmen Normatif, yang berhubungan dengan perasaan karyawan tentang kewajiban untuk tetap bersama organisasi karena perasaan tersebut merupakan sesuatu yang harus dilakukan, 3) Komitmen Kontinuan, yang berbasiskan pada biaya yang terlibat apabila karyawan meninggalkan organisasi, hal ini bisa jadi berkaitan dengan hilangnya peluang promosi atau tunjangan.

### *Teori Kinerja Karyawan*

Kinerja berasal dari istilah kinerja pekerjaan atau kinerja aktual yang menggambarkan hasil kerja yang diperoleh oleh individu. Definisi kinerja mencakup output kerja baik dalam aspek kualitas maupun kuantitas yang diraih oleh seorang staf saat menjalankan tugas yang sejalan dengan kewajiban yang diberikan. Kinerja berkaitan dengan hasil kerja pegawai yang dievaluasi berdasarkan patokan atau norma

yang ditentukan oleh organisasi, (Suryanto, 2022).

Menurut Wibowo et al., (2022) menjelaskan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil dari output kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang diperoleh oleh individu saat melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dihadapinya. Sementara itu, Pranata (2020) mengartikan kinerja sebagai output kerja yang dapat diperlihatkan atau performa dari seorang pegawai. Hasibuan (2018) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari kontribusi individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi berdasarkan kekuasaan dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara sah, tanpa melanggar hukum, dan sesuai dengan norma moral serta etika.

### ***Motivasi***

Motivasi adalah dorongan baik dari dalam diri maupun dari lingkungan sekitar yang mendorong individu untuk melakukan tindakan demi mencapai tujuan tertentu. Menurut Robbins dan Judge (2019), motivasi adalah suatu proses yang merinci seberapa kuat, arah dari, dan ketekunan individu dalam mewujudkan tujuan. Di kalangan mahasiswa yang juga pekerja, motivasi memiliki peran yang sangat krusial, karena mereka harus membagi perhatian, waktu, dan tenaga antara tanggung jawab kuliah dan pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi dan Sari (2021), mengungkapkan bahwa motivasi kerja memberikan dampak positif terhadap kinerja para karyawan. Karyawan dengan tingkat motivasi yang tinggi, baik dari dalam misalnya kepuasan diri dan pengembangan pribadi maupun dari luar seperti imbalan finansial dan

penghargaan, cenderung lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas serta menunjukkan produktivitas yang lebih baik. "Motivasi kerja menjadi pendorong utama seseorang dalam menyelesaikan tugasnya secara optimal, bahkan di tengah tekanan beban ganda." (Wahyudi dan Sari (2021).

### ***Komitmen***

Komitmen suatu organisasi merujuk pada seberapa dalam keterikatan individu dan kemauan mereka untuk tetap berpartisipasi dalam organisasi serta berkontribusi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. (Allen dan Meyer (1997), berpendapat bahwa komitmen terdiri dari tiga komponen utama: afektif (emosional), continuance (kesadaran akan konsekuensi jika meninggalkan), dan normatif (perasaan kewajiban).

Dalam studi yang dilakukan yang terungkap bahwa komitmen organisasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja para karyawan. Karyawan yang mempunyai tingkat komitmen yang tinggi merasakan adanya tanggung jawab moral dan emosional terhadap kesuksesan organisasi, yang mendorong mereka untuk menjaga integritas, disiplin, dan kesetiaan dalam pekerjaan mereka. "Komitmen organisasi membangun koneksi mental antara karyawan dan lembaga, yang secara langsung berpengaruh pada pencapaian kinerja yang konsisten dan optimal."

### ***Kinerja Karyawan***

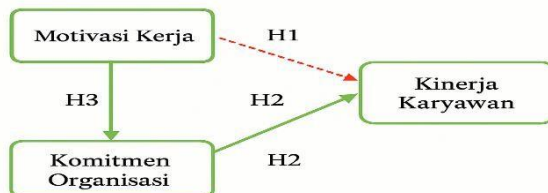
Kinerja karyawan mencerminkan hasil yang diperoleh oleh individu saat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Menurut Mangkunegara (2017), kualitas kinerja dipengaruhi oleh keterampilan (kompetensi) dan dorongan.

Dalam hal ini, bagi mahasiswa yang juga bekerja, kemampuan dalam mengatur waktu, stres akademis, dan semangat kerja menjadi faktor penting yang mempengaruhi hasil kerja mereka.

Penelitian oleh Hidayat & Nugroho, (2020) menunjukkan bahwa motivasi bersamaan dengan komitmen organisasi memberikan efek yang signifikan terhadap kinerja. Ini sangat relevan untuk individu yang menjalani peran ganda sebagai pekerja dan pelajar, di mana kestabilan emosional dan dukungan dari organisasi sangat diperlukan. “Kinerja terbaik dicapai melalui kombinasi antara dorongan pribadi (motivasi) dan dukungan emosional terhadap organisasi (komitmen).” (Hidayat & Nugroho, 2020)

### Hipotesis

#### Hipotesis



### *Pengaruh Motivasi terhadap kinerja mahasiswa karyawan*

Motivasi dalam konteks pekerjaan merupakan elemen internal dan eksternal yang mendorong individu untuk melakukan tindakan tertentu guna mencapai sasaran tertentu dalam karier. Bagi mahasiswa yang juga memiliki pekerjaan, motivasi sangat penting karena mereka harus menjalani dua peran yang membutuhkan komitmen waktu dan energi yang signifikan.

Robbins dan Judge (2019) menyatakan bahwa motivasi terkait erat

dengan tingkat usaha dan ketekunan yang ditunjukkan seseorang dalam menyelesaikan tugas. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, lebih ulet, dan mampu menyelesaikan pekerjaan meskipun dihadapkan pada tekanan.

Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki dampak signifikan terhadap kinerja mahasiswa karyawan di Universitas Nusa Putra. Temuan ini mengindikasikan bahwa level motivasi yang dimiliki mahasiswa yang bekerja tidak otomatis berpengaruh langsung pada performa mereka dalam menjalani tugas di tempat kerja dan kegiatan akademik.

Ada beberapa kemungkinan yang menjelaskan hasil yang tidak signifikan ini, yakni adanya faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap kinerja, seperti pengelolaan waktu, beban kerja yang ada, stres yang berkaitan dengan akademik, atau dukungan dari lingkungan. Lebih jauh, motivasi kerja mungkin saja memengaruhi kinerja secara tidak langsung, misalnya melalui tingkat kepuasan kerja atau keseimbangan antara tugas pekerjaan dan kuliah, yang tidak diteliti dalam studi ini.

Hasil penelitian ini juga dapat menunjukkan bahwa level motivasi di antara mahasiswa karyawan cukup merata, sehingga variabel ini tidak mampu menjelaskan perbedaan dalam kinerja secara statistik. Selain itu, potensi keterbatasan dalam instrumen pengukuran atau pendekatan yang digunakan mungkin juga memengaruhi temuan penelitian ini.

**H<sub>1</sub>: Motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja mahasiswa karyawan di Universitas Nusa Putra.**

### ***Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan***

Komitmen suatu organisasi mengacu pada keterikatan emosional serta psikologis seseorang terhadap tempat kerjanya. Tingkat komitmen yang tinggi memotivasi individu untuk merasa bertanggung jawab dalam memberikan yang terbaik demi pencapaian organisasi.

Menurut pandangan Luthans (2016), komitmen yang tangguh terwujud melalui keinginan untuk bekerja secara maksimal, kesetiaan kepada organisasi, dan niat untuk terus menjadi bagian dari institusi tersebut. Penelitian yang menegaskan bahwa mahasiswa yang bekerja dengan komitmen tinggi umumnya menunjukkan konsistensi serta stabilitas dalam kinerja mereka.

Dalam situasi mahasiswa yang juga bekerja, komitmen berperan krusial dalam membantu mereka mempertahankan sikap profesional, menyelesaikan tugas-tugas tepat waktu, dan berkontribusi secara aktif meski harus menghadapi tuntutan akademik yang tinggi.

### **H<sub>2</sub>: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja mahasiswa karyawan di Universitas Nusa Putra.**

### ***Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan***

Motivasi dan komitmen merupakan dua elemen psikologis yang signifikan dan saling mendukung dalam mempengaruhi performa kerja. Orang-orang yang memiliki motivasi dari dalam diri dan merasa terhubung emosional dengan tempat kerja mereka akan lebih terdorong untuk berprestasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Susanto dan Nugroho pada tahun 2020 mengungkapkan bahwa kombinasi motivasi

dan komitmen dapat meningkatkan produktivitas kerja, kewajiban, serta kesetiaan karyawan terhadap tanggung jawab yang mereka miliki. Mahasiswa yang bekerja dengan tingkat motivasi tinggi dan dukungan komitmen terhadap organisasi mereka akan lebih efektif dalam manajemen waktu, mampu menyelesaikan tugas dengan baik, dan menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi.

Dengan kata lain, kedua faktor ini bekerja sama untuk menciptakan pendorong dari dalam dan luar yang memperkuat kinerja mahasiswa yang juga bekerja.

### **H<sub>3</sub>: Motivasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja mahasiswa karyawan di Universitas Nusa Putra.**

## **METHODOLOGY**

### ***Strategi Penelitian***

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan fokus pada jenis penelitian yang bersifat asosiatif. Alasan pemilihan metode kuantitatif didasari oleh tujuan penelitian untuk mengevaluasi hubungan antara variabel yang telah ditetapkan, yaitu dampak motivasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai. Pendekatan asosiatif memberi kesempatan kepada peneliti untuk menganalisis seberapa besar pengaruh antar variabel dan memahami keterkaitan sebab-akibat di antara mereka.

Dalam penelitian ini, metode yang diterapkan adalah survei, dengan kuesioner yang berfungsi sebagai instrumen utama untuk pengumpulan data. Survei ini dilaksanakan terhadap mahasiswa yang juga bertugas sebagai karyawan (mahasiswa karyawan) di Universitas Nusa Putra, yang berperan sebagai populasi dan sampel

penelitian. Pemilihan responden dilakukan melalui *purposive sampling*, dengan kriteria mahasiswa aktif yang telah bekerja setidaknya satu tahun di lembaga tertentu dan sedang menjalani studi di Universitas Nusa Putra.

Penelitian ini tergolong sebagai penelitian *explanatory*, karena tujuannya tidak hanya menggambarkan keadaan atau fenomena, tetapi juga menjelaskan interaksi antar variabel, yaitu bagaimana motivasi dan komitmen mempengaruhi kinerja pegawai.

Proses analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda, untuk mengeksplorasi pengaruh secara simultan maupun parsial dari motivasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai. Pengujian hipotesis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik, seperti Smart PLS, untuk menilai signifikansi keterkaitan dan kekuatan pengaruh antar variabel.

### **Pengukuran**

Penelitian ini menilai tiga variabel sentral, yaitu motivasi (X1), komitmen (X2), dan kinerja karyawan (Y). Ketiga variabel tersebut dinilai menggunakan alat ukur berupa kuesioner dengan skala Likert 5 poin, di mana para responden diminta untuk menilai setiap pernyataan pada skala 1 sampai 5, yang mencerminkan tingkat persetujuan dari "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju".

Untuk variabel motivasi, pengukurannya menggunakan teori kebutuhan yang diajukan oleh Maslow serta dua faktor dari Herzberg. Indikator yang diterapkan mencakup kebutuhan fisiologis (seperti gaji yang layak), kebutuhan keamanan (seperti jaminan kerja), kebutuhan sosial (hubungan dengan rekan

kerja), kebutuhan untuk dihargai (pengakuan terhadap pencapaian), dan kebutuhan untuk aktualisasi diri (kesempatan untuk berkembang). Setiap indikator diwakili oleh sejumlah pertanyaan yang menggambarkan keadaan motivasi yang dirasakan oleh para karyawan.

Kemudian, variabel komitmen karyawan diukur berdasarkan tiga dimensi komitmen organisasi yang disusun oleh Meyer dan Allen, meliputi komitmen afektif (hubungan emosional dengan organisasi), komitmen berkelanjutan (kesadaran akan risiko atau biaya jika meninggalkan organisasi), dan komitmen normatif (rasa tanggung jawab untuk tetap berada dalam organisasi). Setiap dimensi dioperasionalkan dalam pernyataan yang relevan dengan konteks mahasiswa karyawan.

Di sisi lain, untuk variabel kinerja karyawan, pengukurannya dilakukan menggunakan teori kinerja karya Robbins dan Prawirosentono, dengan indikator yang mencakup kualitas hasil kerja, jumlah output, ketepatan dalam menyelesaikan tugas, kemampuan untuk berkolaborasi dalam tim, serta tanggung jawab dalam pekerjaan yang diberikan. Indikator-indikator ini disusun dalam bentuk pernyataan yang mampu menggambarkan seberapa baik kinerja karyawan dalam aktivitas sehari-hari mereka.

Tujuan pengukuran ini adalah untuk mendapatkan data yang akurat dan bisa dipercaya mengenai persepsi serta pengalaman nyata dari responden, agar dapat dianalisis secara statistik guna menjawab permasalahan yang dirumuskan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### *Populasi & Sampel*

Populasi dalam Penelitian ini mencakup semua mahasiswa yang juga bekerja di Universitas Nusa Putra angkatan 2022, yang secara aktif menjalani dua peran sebagai mahasiswa dan sebagai karyawan di berbagai lembaga. Menurut informasi yang diperoleh dari universitas, total mahasiswa yang bekerja pada tahun 2022 berjumlah 150 orang.

Untuk memilih sampel penelitian, digunakan metode purposive sampling, yakni metode pengambilan sampel yang didasarkan pada kriteria tertentu yang ditentukan oleh peneliti. Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah mahasiswa aktif angkatan 2022 yang telah memiliki pengalaman kerja minimal selama satu tahun tanpa putus dan bersedia untuk mengisi kuesioner dengan lengkap dan jujur. Metode ini dipilih karena tidak semua anggota populasi memiliki karakteristik yang relevan dengan kebutuhan studi, sehingga hanya individu yang memenuhi kriteria khusus yang diikutsertakan sebagai responden.

Untuk menetapkan ukuran sampel yang representatif dari populasi, digunakan rumus Slovin dengan margin of error sebesar 5%. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus tersebut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{150}{1 + 150(0,05)^2}$$

$$n = \frac{150}{1 + 150(0,0025)}$$

$$n = \frac{150}{1 + 0,375}$$

$$n = \frac{150}{1,375} \approx 109$$

jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 109 responden. Jumlah ini dinilai cukup representatif untuk menggambarkan populasi secara keseluruhan dan mendukung validitas hasil analisis data yang dilakukan.

### *Metode Pengambilan Sampel*

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Ini merupakan metode non-probabilitas yang mana pemilihan subjek dilakukan berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Teknik ini dipilih karena tidak semua individu dalam populasi memiliki karakteristik yang cocok untuk keperluan penelitian, sehingga diperlukan seleksi individu yang benar-benar memenuhi syarat yang telah ditentukan.

Kriteria inklusi yang diterapkan dalam studi ini mencakup: (1) mahasiswa dari Universitas Nusa Putra angkatan 2022, (2) status sebagai mahasiswa karyawan, yaitu individu yang aktif menjalani peran sebagai mahasiswa sembari bekerja penuh waktu di institusi tertentu, dan (3) memiliki pengalaman kerja sekurang-kurangnya satu tahun hingga Desember 2024. Kriteria ini ditetapkan untuk memastikan responden memiliki pemahaman dan pengalaman yang cukup terkait motivasi, komitmen, serta kinerja dalam lingkungan kerja.

Proses pemilihan sampel dilakukan dengan mengedarkan kuesioner kepada mahasiswa yang sudah memenuhi kriteria tersebut. Penyebaran dilakukan baik langsung maupun melalui platform daring, guna menjangkau responden dengan lebih luas dan efisien. Dari populasi total sebanyak 150 mahasiswa karyawan, diperoleh 109 responden sebagai sampel,

yang dihitung menggunakan rumus Slovin dengan margin kesalahan 5%. Angka ini dianggap sudah mewakili populasi secara proporsional dan cukup untuk tujuan analisis statistik.

### ***Objek Penelitian***

Objek dari riset ini adalah mahasiswa yang bekerja di Universitas Nusa Putra angkatan 2022 yang memiliki tanggung jawab ganda sebagai pegawai dan pelajar secara bersamaan. Alasan pemilihan objek ini adalah karena mereka berada dalam posisi yang unik dan memberikan kesempatan bagi peneliti untuk secara langsung menyelidiki bagaimana motivasi kerja dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja mereka dalam pekerjaan, meskipun mereka juga terlibat dalam pendidikan formal.

Pemilihan mahasiswa yang bekerja sebagai subjek penelitian didasarkan pada relevansi konteks studi, di mana kelompok ini menghadapi tantangan dalam mengatur waktu, tekanan dari peran yang ganda, serta tuntutan profesional dan akademik yang bersamaan. Dengan demikian, penelitian mengenai pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kinerja mereka adalah sangat penting sebagai kontribusi dalam pengembangan teori manajemen sumber daya manusia serta memberikan masukan praktis untuk institusi pendidikan dan organisasi di tempat mereka bekerja.

Dengan menjadikan mahasiswa yang bekerja sebagai fokus utama, studi ini bertujuan untuk memberikan wawasan empiris tentang faktor-faktor psikologis dan organisasi yang mempengaruhi kinerja individu dalam konteks bekerja sambil melanjutkan pendidikan.

### ***Pengumpulan Data***

Metode pengumpulan data dalam studi ini dilakukan dengan cara survei kuesioner, yang merupakan serangkaian pertanyaan tertulis yang diberikan kepada para responden untuk mengumpulkan data primer secara langsung. Kuesioner dirancang menggunakan skala Likert 5 poin, yang memberikan kesempatan kepada responden untuk menilai berdasarkan tingkat persetujuan mereka terhadap pernyataan-pernyataan yang mencerminkan variabel yang berbeda, termasuk motivasi, komitmen, dan kinerja karyawan.

Kuesioner ini terbagi menjadi tiga bagian utama: bagian pertama mencakup pertanyaan mengenai identitas responden; bagian kedua berisi pernyataan tentang motivasi dan komitmen yang dikembangkan berdasarkan teori Maslow, Herzberg, dan Meyer serta Allen; dan bagian ketiga menyajikan item-item pertanyaan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, yang dibentuk sesuai dengan indikator dari Robbins dan Prawirosentono. Semua pernyataan telah melalui proses validasi konten yang merujuk pada teori yang relevan dan melalui diskusi dengan para ahli di bidang manajemen sumber daya manusia.

Proses pengumpulan data dilakukan baik secara langsung (offline) maupun secara daring (online), mempertimbangkan kemudahan akses bagi responden dan efisiensi waktu. Metode daring dilaksanakan dengan membagikan tautan kuesioner melalui Google Form kepada mahasiswa karyawan angkatan 2022 yang memenuhi syarat. Sebelum mereka mengisi, responden mendapatkan penjelasan mengenai tujuan penelitian dan dijamin bahwa data pribadi mereka akan tetap rahasia.

Dengan menggunakan teknik ini, peneliti berhasil mengumpulkan data kuantitatif yang dapat dianalisis lebih lanjut menggunakan metode statistik untuk menguji hubungan serta pengaruh antara variabel yang diteliti.

### *Instrumen Penelitian*

Instrumen yang digunakan untuk studi ini adalah kuesioner tertutup yang dirancang berdasarkan indikator teoritis dari setiap variabel, yaitu motivasi, komitmen, dan kinerja karyawan. Kuesioner tersebut berbentuk skala Likert 5 poin, di mana setiap responden diminta untuk menanggapi pernyataan yang diberikan dengan pilihan jawaban 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, dan 5 = Sangat Setuju. Skala ini bertujuan untuk menilai persepsi dan sikap responden terhadap setiap item yang berkaitan dengan variabel penelitian yang spesifik.

Penyusunan item-item dalam kuesioner didasarkan pada teori-teori yang telah terbukti secara ilmiah. Untuk variabel motivasi kerja, indikator diambil dari teori kebutuhan yang diajukan oleh Maslow serta dua faktor yang diusulkan oleh Herzberg, yang mencakup kebutuhan fisiologis, rasa aman, interaksi sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Variabel komitmen organisasi merujuk pada teori yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen, yang terdiri dari tiga dimensi utama: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Sementara itu, untuk variabel kinerja karyawan, indikator yang digunakan berasal dari Robbins dan Prawirosentono, yang meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kolaborasi tim, dan tanggung jawab.

Sebelum digunakan dalam pengumpulan data utama, instrumen

penelitian ini diuji terlebih dahulu kepada beberapa responden di luar sampel utama untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan dengan memeriksa nilai korelasi antara skor item dengan total skor, sedangkan reliabilitas diukur menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, untuk memastikan bahwa instrumen yang diterapkan memiliki konsistensi internal yang memadai. Hanya item-item yang memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian utama.

### *Analisis Data*

Proses analisis data dalam studi ini dilaksanakan dengan menerapkan pendekatan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) melalui software SmartPLS. Metode PLS-SEM dipilih karena kemampuannya dalam menangani model penelitian yang melibatkan konstruk laten dengan sejumlah indikator, serta fleksibilitasnya dalam mengolah data meskipun sampel tidak besar dan tidak harus mengikuti asumsi distribusi normal. Pendekatan ini sangat cocok untuk menjawab pertanyaan penelitian yang bersifat prediktif serta menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel laten, yang meliputi motivasi, komitmen, dan kinerja karyawan.

Analisis dilakukan melalui dua langkah utama. Langkah pertama adalah evaluasi model pengukuran (outer model) yang bertujuan untuk menguji kevalidan dan keandalan indikator dalam merefleksikan konstruk laten. Uji validitas konvergen dilaksanakan dengan memeriksa nilai outer loading yang diharapkan minimal mencapai 0,70, serta nilai Average Variance Extracted (AVE) yang harus mencapai setidaknya 0,50. Keandalan

konstruk dinilai berdasarkan nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha, yang diharapkan lebih besar dari 0,70. Selain itu, validitas diskriminan diuji menggunakan pendekatan Fornell-Larcker Criterion dan Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) untuk memastikan bahwa konstruk motivasi, komitmen, dan kinerja karyawan dapat dibedakan secara empiris.

Langkah kedua adalah evaluasi model struktural (inner model) yang fokus pada pengujian hipotesis serta kekuatan hubungan antar konstruk laten. Dalam tahap ini, koefisien jalur (path coefficient) serta signifikansi statistiknya dianalisis melalui prosedur bootstrapping dengan minimal 5.000 subsampel. Pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan dinilai berdasarkan nilai t-statistic dan p-value. Selain itu, nilai  $R^2$  digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel motivasi dan komitmen dapat menjelaskan variasi pada variabel kinerja karyawan, sementara nilai  $Q^2$  digunakan untuk menilai kemampuan prediktif keseluruhan model. Melalui proses analisis ini, penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang menyeluruh mengenai dampak motivasi dan komitmen terhadap kinerja mahasiswa karyawan di Universitas Nusa Putra.

### ***Outer Model***

Analisis model luar adalah tahap pertama dalam metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) yang bertujuan untuk menilai seberapa efektif setiap indikator yang digunakan dalam survei mencerminkan konstruk laten, seperti motivasi, komitmen, dan performa karyawan. Konstruk laten adalah variabel yang tidak dapat diukur secara langsung, sehingga keberadaannya diwakili oleh

sejumlah indikator yang terukur. Dalam studi ini, indikator akan diuji untuk keandalan dan validitasnya melalui validitas konvergen, reliabilitas konstruk, dan validitas diskriminan.

### ***Uji Validitas Konvergen***

Tujuan dari validitas konvergen adalah untuk menilai seberapa baik indikator dalam satu konstruk saling mendukung dan secara akurat merefleksikan konstruk yang dimaksud. Uji ini melibatkan dua ukuran utama, yakni nilai outer loading dan Average Variance Extracted (AVE). Indikator dinyatakan valid jika nilai outer loading  $\geq 0,70$ , yang mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antara indikator dengan konstruk. Jika nilai loading di bawah 0,70, maka indikator tersebut perlu dievaluasi untuk penghapusan karena dianggap memiliki kontribusi yang lemah dalam merepresentasikan konstruk tersebut. Selain itu, nilai AVE juga diperiksa untuk menentukan seberapa besar varians indikator yang dapat dijelaskan oleh konstruk. Nilai AVE  $\geq 0,50$  menunjukkan bahwa lebih dari setengah varians indikator dapat diuraikan oleh konstruk, yang artinya konstruk tersebut memiliki validitas konvergen yang baik.

### ***Uji Reliabilitas Konstruk***

Setelah indikator diuji validitasnya, langkah berikutnya adalah mengukur reliabilitas konstruk untuk menilai kestabilan internal indikator dalam satu konstruk. Ada dua ukuran utama yang digunakan, yaitu Cronbach's Alpha dan Composite Reliability (CR). Nilai Cronbach's

Alpha  $\geq 0,70$  dianggap sebagai pertanda bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik dalam konteks penelitian sosial. Meskipun Cronbach's Alpha bersifat lebih konservatif, nilai CR dianggap lebih sesuai untuk model PLS karena memperhitungkan bobot masing-masing indikator. Nilai CR  $\geq 0,70$  menunjukkan bahwa konstruk menunjukkan konsistensi internal yang tinggi dan dapat diandalkan untuk pengukuran. Reliabilitas konstruk sangat penting untuk memastikan bahwa setiap variabel dalam penelitian mampu memberikan hasil yang stabil jika diuji kembali.

### ***Validitas Diskriminan***

Validitas diskriminan memiliki tujuan untuk memastikan bahwa setiap konstruk dalam model benar-benar berbeda dan tidak memiliki makna yang tumpang tindih dengan konstruk yang lain. Uji validitas diskriminan dilakukan dengan dua metode, yaitu Kriteria Fornell-Larcker dan HTMT (Heterotrait-Monotrait Ratio). Dalam pendekatan Fornell-Larcker, nilai akar kuadrat AVE dari suatu konstruk harus lebih tinggi daripada korelasi antara konstruk tersebut dan konstruk lain dalam model. Ini menunjukkan bahwa konstruk tersebut memiliki hubungan yang lebih kuat dengan indikator-indikatornya daripada dengan konstruk lain. Selain itu, pendekatan HTMT digunakan untuk menguji validitas diskriminan secara lebih teliti, dimana nilai HTMT  $< 0,90$  menunjukkan bahwa perbedaan antara konstruk cukup jelas. Jika nilai HTMT melebihi angka tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa konstruk tersebut

tidak memiliki validitas diskriminan yang memadai.

### ***Inner Model***

Setelah model pengukuran (outer model) dinyatakan baik secara validitas dan reliabilitas, langkah selanjutnya dalam analisis menggunakan metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) adalah menganalisis model struktural (inner model). Tujuan dari tahap ini adalah untuk mengevaluasi hubungan antara konstruk laten, yang dikenal juga sebagai pengujian hipotesis yang telah disusun dalam penelitian. Inner model berfungsi untuk mengidentifikasi seberapa besar dampak konstruk eksogen (dalam hal ini motivasi dan komitmen) terhadap konstruk endogen (kinerja karyawan). Evaluasi ini mencakup pengujian koefisien jalur (path coefficients), analisis signifikansi statistik melalui bootstrapping, penilaian koefisien determinasi ( $R^2$ ), dan pengujian relevansi prediktif ( $Q^2$ ).

### ***Koefisien Jalur***

Koefisien jalur berfungsi untuk menilai kedua arah dan kekuatan hubungan antar konstruk laten yang ada dalam model. Nilai dari koefisien ini berkisar di antara -1 dan +1. Nilai yang positif menunjukkan adanya hubungan searah (positif) antara konstruk, sedangkan angka negatif menandakan adanya hubungan yang bersifat berlawanan. Semakin dekat nilai absolutnya pada 1, makin kuat pengaruh dari konstruk independen terhadap konstruk dependen. Sebagai contoh, jika koefisien jalur antara motivasi dan kinerja tercatat sebagai 0,68, maka dapat

disimpulkan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan cukup signifikan. Koefisien jalur ini menjadi acuan awal untuk menentukan apakah hubungan di antara variabel yang ada dalam hipotesis perlu diuji lebih lanjut secara statistik.

### ***Uji Signifikansi Statistik (bootstrapping)***

Setelah mengetahui arah dan kekuatan hubungan, penting untuk melakukan pengujian guna memastikan apakah hubungan tersebut signifikan secara statistik. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan metode bootstrapping, yang merupakan prosedur pengambilan sampel ulang dari data asli sebanyak setidaknya 5.000 kali. Dari proses bootstrapping ini, dihasilkan dua indikator utama, yakni t-statistic dan p-value. Untuk mencapai tingkat signifikansi sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ), hubungan antar konstruk dinyatakan signifikan jika t-statistic  $> 1,96$  dan p-value  $< 0,05$ . Misalnya, jika pengaruh komitmen pada kinerja menghasilkan t-statistic sebesar 2,47 dan p-value sebesar 0,014, ini menunjukkan bahwa hubungan tersebut signifikan dan mendukung hipotesis dari penelitian. Uji ini sangat penting untuk memastikan bahwa setiap pengaruh yang teridentifikasi dalam model bukan hasil kebetulan melainkan didukung oleh bukti empiris yang ada.

### ***Koefisien Determinasi ( $R^2$ )***

Koefisien determinasi, yang dikenal sebagai  $R^2$ , menggambarkan sejauh mana variasi dalam variabel endogen dapat

dijelaskan oleh variabel eksogen dalam suatu model. Rentang nilai  $R^2$  adalah antara 0 hingga 1, dengan interpretasi berikut: 0,75 = kuat, 0,50 = sedang, dan 0,25 = lemah. Misalnya, jika nilai  $R^2$  untuk konstruk kinerja karyawan tercatat 0,62, ini berarti bahwa 62% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh dua konstruk independen, yaitu motivasi dan komitmen.  $R^2$  menjadi indikator yang sangat berharga dalam mengevaluasi sejauh mana model struktural dapat menjelaskan variabel-variabel utama dalam penelitian.

### ***$Q^2$ (Relevansi Prediktif)***

$Q^2$  adalah alat untuk menilai seberapa baik kemampuan prediksi model terkait dengan variabel dependen (endogen). Penghitungan nilai ini dilakukan melalui teknik blindfolding, yaitu metode sistematis yang bertujuan untuk menilai seberapa akurat nilai konstruk endogen dapat diprediksi oleh model tersebut. Nilai  $Q^2$  lebih besar dari 0 menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediktif yang kuat. Sebaliknya, jika  $Q^2$  kurang dari atau sama dengan 0, ini mengindikasikan bahwa model kurang memiliki daya prediksi. Contohnya, jika nilai  $Q^2$  untuk konstruk kinerja adalah 0,39, ini berarti model memiliki kemampuan prediktif yang baik dan dapat digunakan untuk meramalkan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh motivasi dan komitmen.  $Q^2$  berfungsi sebagai pelengkap  $R^2$  dalam menilai kualitas keseluruhan model, tidak hanya dari sisi penjelasan, tetapi juga dari sisi prediksi.

## DISCUSSION

### *Profil Responden*

**Table 1. Profil Responden**

| Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|-----------|----------------|
| Perempuan     | 72        | 66,67%         |
| Laki-laki     | 36        | 33,33%         |
| Total         | 108       | 100%           |
| Usia ( Tahun) | Frekuensi | Persentase (%) |
| 19            | 3         | 2,78%          |
| 20            | 8         | 7,41%          |
| 21            | 34        | 31,48%         |
| 22            | 28        | 25,93%         |
| 23            | 12        | 11,11%         |
| 24            | 18        | 16,67%         |
| 25            | 2         | 1,85%          |
| Total         | 108       | 100%           |

| Program Studi       | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------------|-----------|----------------|
| Manajemen           | 72        | 66,67%         |
| Akuntansi           | 8         | 7,41%          |
| Teknik Informasi    | 17        | 15,74%         |
| Sistem Informasi    | 4         | 3,70%          |
| Teknik Mesin        | 2         | 1,85%          |
| Teknik Informatika  | 2         | 1,85%          |
| DKV                 | 1         | 0,93%          |
| PGSD                | 1         | 0,93%          |
| Teknik Sipil        | 1         | 0,93%          |
| Total               | 100       | 100%           |
| Semester            | Frekuensi | Persentase (%) |
| 6                   | 108       | 100%           |
| Status Pekerjaan    | Frekuensi | Persentase (%) |
| Pekerja Penuh Waktu | 108       | 100%           |

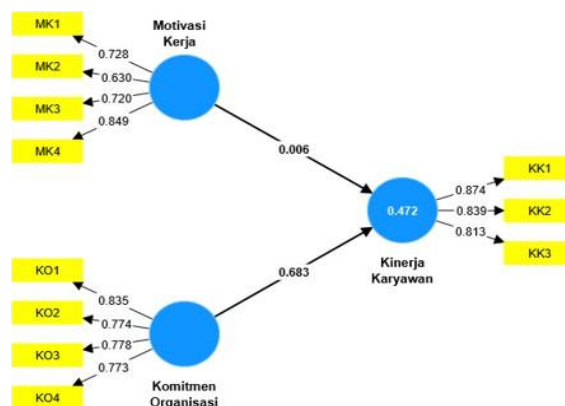
Berdasarkan informasi yang dikumpulkan dari 108 peserta, sebagian besar dari mereka dalam kajian ini adalah perempuan, dengan jumlah mencapai 72 individu atau 66,67%, sedangkan laki-laki tercatat sebanyak 36 individu atau 33,33%. Hal ini mengindikasikan bahwa partisipasi perempuan dalam penelitian ini lebih menonjol dibandingkan laki-laki.

Dari segi usia, kelompok terbanyak terdapat pada usia 21 tahun, yang mencakup 34 orang atau 31,48%, di belakangnya usia 22 tahun yang memiliki 28 peserta (25,93%), serta usia 24 tahun dengan 18 peserta (16,67%). Ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada dalam kelompok usia produktif dan umumnya masih berada di tahap pembelajaran sarjana.

Dalam konteks program studi, kelompok terbesar merupakan mahasiswa dari Program Studi Manajemen, yang totalnya mencapai 72 individu (66,67%), selanjutnya diikuti oleh Teknik Informatika dengan 17 peserta (15,74%), dan Akuntansi mencatat 8 peserta (7,41%). Sisanya tersebar di program studi lainnya seperti Sistem

Informasi, Teknik Mesin, Teknik Informatika, DKV, PGSD, dan Teknik Sipil dengan proporsi yang lebih kecil. Struktur ini menunjukkan dominasi mahasiswa dari bidang ekonomi serta bisnis, khususnya dalam manajemen.

Semua peserta berada di semester 6, yang menunjukkan bahwa mereka telah berada di tahap perkuliahan yang lebih lanjut, di mana pengetahuan dan pengalaman akademik mereka cukup matang untuk memberikan wawasan yang berkaitan dengan topik penelitian. Selain itu, seluruh responden merupakan karyawan penuh waktu, yang menunjukkan bahwa kelompok dalam penelitian ini teridentifikasi secara unik sebagai mahasiswa yang menjalani karier profesional sambil menyelesaikan pendidikan tinggi. Ciri-ciri ini memberikan konteks yang penting untuk memahami hasil dari penelitian, karena keseimbangan antara pendidikan dan pekerjaan dapat memengaruhi sudut pandang, pengalaman, dan preferensi peserta dalam berbagai aspek yang dikaji dalam penelitian ini.



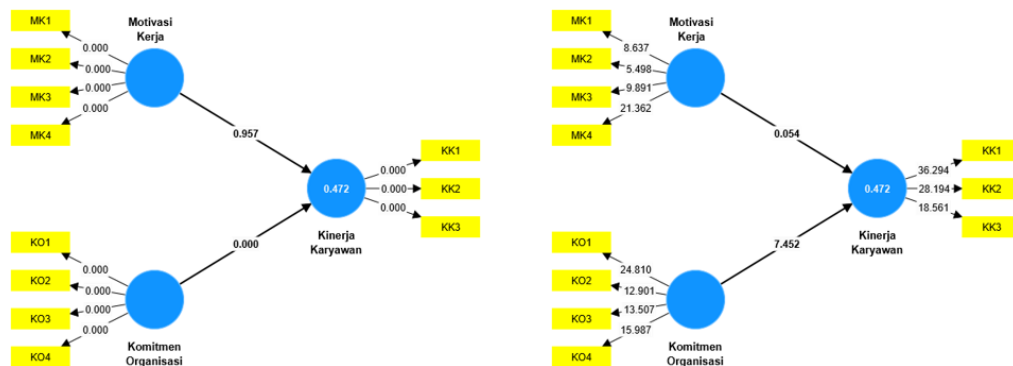
Gambar 2. Perancangan Model Penelitian

Model analisis struktural PLS-SEM yang ditampilkan di atas menunjukkan hubungan antara tiga konstruk kunci, yaitu Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan. Model pengukuran (outer model) mengungkapkan bahwa setiap indikator memiliki nilai loading faktor yang melebihi batas minimum 0,60. Dalam konstruk Motivasi Kerja, nilai loading bervariasi antara 0,630 hingga 0,849, dengan indikator MK4 menyuplai kontribusi tertinggi. Meskipun indikator MK2 memiliki nilai loading terendah (0,630), nilai tersebut masih dianggap memadai untuk mendukung keabsahan konstruk. Di sisi lain, konstruk Komitmen Organisasi menunjukkan konsistensi tinggi dengan nilai loading dari 0,773 hingga 0,835, mengindikasikan bahwa semua indikator secara efektif mengukur variabel ini. Selain itu, konstruk Kinerja Karyawan menampilkan nilai loading yang sangat solid, berkisar antara 0,813 hingga 0,874, yang menunjukkan bahwa semua indikator sangat valid dalam menilai kinerja.

Dalam model struktural (inner model), hubungan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan menghasilkan koefisien jalur sebesar 0,006, yang terbilang kecil dan menandakan tidak adanya pengaruh

signifikan dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini sejalan dengan hasil sebelumnya (dari model dengan t-statistik dan p-value), di mana hubungan tersebut tidak menunjukkan signifikansi secara statistik. Sebaliknya, Komitmen Organisasi menunjukkan dampak positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan koefisien jalur yang mencapai 0,683, yang berarti bahwa semakin tinggi komitmen organisasi, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Nilai R-squared ( $R^2$ ) untuk konstruk Kinerja Karyawan tercatat sebesar 0,472, yang menunjukkan bahwa 47,2% variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi.

Secara keseluruhan, model ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi adalah prediktor utama Kinerja Karyawan, sedangkan Motivasi Kerja dalam konteks ini tidak memberikan pengaruh langsung yang signifikan. Semua indikator yang digunakan dalam studi ini telah memenuhi standar validitas konvergen, sehingga model ini layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis serta interpretasi manajerial lebih lanjut.



Gambar 3. Output Data Model yang diolah

Gambar yang ditunjukkan di atas menyajikan hasil dari analisis model struktural menggunakan pendekatan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Model ini terbagi menjadi dua sisi: sisi kiri menunjukkan nilai p-value serta koefisien jalur, sedangkan sisi kanan menyajikan nilai t-statistik. Penelitian ini mengevaluasi interaksi antara tiga konstruk laten, yaitu Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan. Berdasarkan analisis pengukuran, seluruh indikator yang terkait dengan masing-masing konstruk menunjukkan tingkat validitas yang tinggi. Hal ini ditandai dengan nilai p-value yang mencapai 0,000 (di bawah 0,05) dan t-statistik yang semuanya melebihi batas kritis 1,96, seperti terlihat pada indikator MK4 ( $t = 21,362$ ), KO2 ( $t = 24,810$ ), dan KK1 ( $t = 36,294$ ). Dengan demikian, seluruh indikator dapat dianggap valid dan signifikan dalam mewakili konstruk yang sedang diukur.

Dalam model struktural, Motivasi Kerja memiliki koefisien jalur sebesar 0,054 mengenai Kinerja Karyawan, dengan nilai t-statistik 0,054 dan p-value sebesar 0,957. Ini menandakan bahwa dampak Motivasi Kerja

#### *Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)*

Penilaian terhadap model pengukuran terbagi menjadi tiga tahap, yaitu pengujian validitas konvergen, pengujian validitas diskriminan, dan evaluasi reliabilitas komposit.

#### *Uji Validitas Konvergen*

Proses pengujian validitas untuk indikator reflektif dapat dilaksanakan dengan menganalisis korelasi antara skor dari indikator tersebut dengan skor dari konstruknya. Pengukuran menggunakan indikator reflektif menunjukkan adanya

terhadap Kinerja Karyawan tidak signifikan, baik dari segi statistik maupun praktik. Di sisi lain, Komitmen Organisasi menunjukkan pengaruh yang signifikan dan kuat terhadap Kinerja Karyawan, dengan koefisien jalur sebesar 0,472, p-value 0,000, dan t-statistik 7,452. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen yang dirasakan karyawan terhadap organisasi, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Nilai R-squared ( $R^2$ ) untuk konstruk Kinerja Karyawan adalah 0,472, menunjukkan bahwa 47,2% variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh kombinasi Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi. Oleh karena itu, meskipun Motivasi Kerja tidak memberikan dampak signifikan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi memiliki peran utama dalam meningkatkan kinerja tersebut. Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis bahwa dalam konteks organisasi yang diteliti, penguatan komitmen karyawan terhadap organisasi lebih efektif dalam meningkatkan kinerja dibandingkan fokus langsung pada peningkatan motivasi kerja.

perubahan pada satu indikator dalam suatu konstruk ketika indikator lain dalam konstruk yang sama berubah. Di bawah ini adalah hasil perhitungan memakai perangkat lunak Smart PLS 3.0 :

|     | Kinerja Karyawan | Komitmen Organisasi | Motivasi |
|-----|------------------|---------------------|----------|
| KK1 | 0,874            |                     |          |
| KK2 | 0,839            |                     |          |
| KK3 | 0,813            |                     |          |
| KO1 |                  | 0,835               |          |
| KO2 |                  | 0,774               |          |
| KO3 |                  | 0,778               |          |
| KO4 |                  | 0,773               |          |
| MK1 |                  |                     | 0,728    |

|     |  |  |       |
|-----|--|--|-------|
| MK2 |  |  | 0,630 |
| MK3 |  |  | 0,720 |
| MK4 |  |  | 0,049 |

**Tabel 4. Output data primer yang diolah**

Tabel yang ditampilkan di atas menyajikan hasil analisis outer loading dari model pengukuran dalam studi ini, yang mengevaluasi tiga konstruk laten, yaitu Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja. Angka outer loading ini mencerminkan seberapa besar kontribusi masing-masing indikator terhadap konstruk yang dianalogikan. Secara umum, setiap indikator memperlihatkan nilai outer loading di atas batas minimum 0,70, yang menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan valid secara konvergen.

Dalam konstruk Kinerja Karyawan, indikator KK1, KK2, dan KK3 memiliki nilai outer loading masing-masing sebesar 0,874, 0,839, dan 0,813. Nilai-nilai ini mengindikasikan bahwa ketiga indikator ini sangat representatif dan memberikan kontribusi signifikan dalam pembentukan konstruk Kinerja Karyawan. Begitu juga, pada konstruk Komitmen Organisasi, indikator KO1 hingga KO4 menunjukkan nilai outer loading yang tinggi, yaitu 0,835, 0,774, 0,778, dan 0,773. Hal ini menggambarkan bahwa indikator-indikator tersebut valid dalam menilai komitmen karyawan terhadap organisasi.

Dalam evaluasi validitas konvergen melalui analisis outer loading, ditemukan bahwa salah satu indikator dari konstruk motivasi kerja, yaitu MK2, menunjukkan nilai loading sebesar 0,630. Meskipun angka ini memang lebih rendah dari batas ideal yang biasa ditetapkan sebesar 0,70 dalam studi kuantitatif yang berbasis model struktural, dalam konteks penelitian

eksploratif seperti ini, indikator dengan loading antara 0,60–0,70 masih dapat diterima jika konstruk keseluruhan menunjukkan reliabilitas dan validitas yang cukup. Hasil dari evaluasi konstruk motivasi kerja mendukung hal ini dengan menunjukkan nilai Average Variance Extracted (AVE) sebesar 0,542, Composite Reliability (CR) sebesar 0,824, dan Cronbach's Alpha sebesar 0,733 – semuanya melebihi batas minimum yang ditentukan. Dengan demikian, secara keseluruhan, konstruk motivasi kerja memenuhi kriteria validitas konvergen dan reliabilitas konstruk.

Di luar aspek statistik, indikator MK2 juga tetap dipertahankan karena memiliki relevansi teoritis yang signifikan. Indikator ini dikembangkan berdasarkan teori kebutuhan Maslow serta teori dua faktor Herzberg, yang menjadi dasar untuk operasionalisasi konstruk motivasi kerja dalam penelitian ini. Keberadaan indikator ini sangat penting untuk mencerminkan dimensi motivasi eksternal yang sering dialami oleh mahasiswa yang bekerja, seperti yang diungkapkan dalam penelitian terdahulu oleh Wahyudi dan Sari (2021), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, tetap menjadi faktor utama dalam mendorong kinerja karyawan di bawah tekanan beban ganda. Selain itu, Hidayat dan Nugroho (2020) menegaskan bahwa sinergi antara motivasi dan komitmen dapat secara signifikan meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, meskipun nilai loading MK2 tidak mencapai ideal, keberadaannya masih dipertahankan dalam model penelitian ini guna menjaga komprehensivitas dimensi konstruk dan akurasi representasi teoritis.

Secara keseluruhan, tabel ini menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan dalam penelitian telah memenuhi kriteria validitas konvergen. Oleh karena itu, konstruk Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja

telah diukur dengan baik oleh indikator-indikator yang telah ditetapkan, dan model pengukuran dapat dianggap baik serta layak untuk dianalisis lebih lanjut dalam model struktural.

### Uji Reliabilitas Konstruk

|                     | Cronbach's alpha | Composite reliability (rho <sub>a</sub> ) | Composite reliability (rho <sub>c</sub> ) | Average variance extracted (AVE) |
|---------------------|------------------|-------------------------------------------|-------------------------------------------|----------------------------------|
| Kinerja Karyawan    | 0,799            | 0,825                                     | 0,880                                     | 0,709                            |
| Komitmen Organisasi | 0,804            | 0,816                                     | 0,869                                     | 0,625                            |
| Motivasi Kerja      | 0,733            | 0,805                                     | 0,824                                     | 0,542                            |

**Tabel 5. Cronbach's Alpha dan Composite Reliability (CR)**

Tabel di atas menunjukkan hasil tes reliabilitas dan validitas konstruk dari tiga variabel laten dalam penelitian, yaitu Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja. Pengujian ini melibatkan empat indikator kunci: nilai Cronbach's Alpha, Composite Reliability (rho<sub>A</sub> dan rho<sub>C</sub>), serta Average Variance Extracted (AVE). Tujuan dari evaluasi ini adalah untuk memastikan bahwa setiap konstruk dalam model ini memiliki konsistensi internal yang tinggi dan validitas konvergen yang cukup.

Nilai Cronbach's Alpha untuk semua konstruk melebihi batas minimum yang ditetapkan yaitu 0,7, dengan angka 0,799 untuk Kinerja Karyawan, 0,804 untuk Komitmen Organisasi, dan 0,733 untuk Motivasi Kerja. Ini menunjukkan bahwa semua konstruk memiliki konsistensi internal yang solid. Selanjutnya, nilai Composite Reliability (rho<sub>C</sub>) juga memenuhi syarat minimum 0,7, dengan nilai

tertinggi pada Kinerja Karyawan (0,880), diiringi oleh Komitmen Organisasi (0,869), dan Motivasi Kerja (0,824). Temuan ini memperkuat kesimpulan bahwa indikator-indikator dari setiap konstruk secara konsisten mengukur variabel yang dimaksud.

Di samping itu, nilai Average Variance Extracted (AVE) untuk semua konstruk pun lebih besar dari batas minimum 0,5 yang diperlukan untuk validitas konvergen, yaitu 0,709 untuk Kinerja Karyawan, 0,625 untuk Komitmen Organisasi, dan 0,542 untuk Motivasi Kerja. Ini berarti bahwa lebih dari 50% varians dari indikator-indikator dapat dijelaskan oleh konstruk laten masing-masing.

Dari hasil tersebut, bisa ditarik kesimpulan bahwa semua konstruk dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria reliabilitas konstruk dan validitas konvergen, sehingga dapat digunakan

dalam pengujian model struktural selanjutnya. Temuan ini memberikan dasar yang kuat untuk validitas pengukuran

dalam penelitian ini dan mendukung keandalan hasil yang didapat.

#### *Validitas Diskriminan*

|                                          | Heterotrait monotrait ratio (HTMT) |
|------------------------------------------|------------------------------------|
| Komitmen Organisasi <-> Kinerja Karyawan | 0,804                              |
| Motivasi Kerja <-> Kinerja Karyawan      | 0,538                              |
| Motivasi Kerja <-> Komitmen Organisasi   | 0,855                              |

**Tabel 6. Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)**

Tabel ini menunjukkan hasil dari pengujian validitas diskriminan menggunakan pendekatan Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) – List, yang memberikan gambaran mengenai perbedaan antarkonstruk dalam model penelitian. Terdapat tiga nilai HTMT yang disajikan, yaitu: hubungan antara Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan sebesar 0,804, Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,538, dan Motivasi Kerja serta Komitmen Organisasi sebesar 0,855.

Semua nilai HTMT tersebut berada di bawah batas ambang umum yang ditetapkan yaitu 0,90, menunjukkan bahwa ketiga konstruk dalam model itu memiliki validitas diskriminan yang cukup baik. Ini

menunjukkan bahwa setiap konstruk mengukur konsep yang berbeda satu sama lain secara empiris, dengan tidak adanya tumpang tindih dalam pengukuran antar konstruk.

Validitas diskriminan yang tercapai ini menunjukkan bahwa model yang dikembangkan dalam penelitian tersebut dapat digunakan untuk menguji hipotesis lebih lanjut dengan baik. Dengan demikian, analisis keterkaitan variabel seperti dampak motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dapat dilaksanakan dengan keyakinan bahwa masing-masing konstruk menunjukkan karakteristik yang terukur secara jelas.

|                     | Kinerja Karyawan | Komitmen Organisasi | Motivasi Kerja |
|---------------------|------------------|---------------------|----------------|
| Kinerja Karyawan    | 0,842            |                     |                |
| Komitmen Organisasi | 0,687            | 0,791               |                |
| Motivasi Kerja      | 0,463            | 0,670               | 0,736          |

**Tabel 7. Fornell-Larcker criterion**

Tabel ini menunjukkan hasil dari pengujian validitas diskriminan berdasarkan metode Fornell-Larcker, yang bertujuan untuk memastikan bahwa setiap konstruk dalam model bersifat unik dan tidak saling tumpang tindih. Metode Fornell-Larcker menyebutkan bahwa nilai akar kuadrat dari Average Variance Extracted (AVE), yang ditunjukkan di diagonal tabel, harus lebih besar ketimbang korelasi antar konstruk (nilai di luar diagonal).

Dalam gambar tersebut, nilai diagonal untuk tiap konstruk adalah: Kinerja Karyawan (0,842), Komitmen Organisasi (0,791), dan Motivasi Kerja (0,736). Semua nilai ini lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi antara konstruk lainnya. Sebagai

contoh, nilai 0,842 untuk Kinerja Karyawan lebih tinggi daripada nilai korelasinya dengan Komitmen Organisasi (0,687) dan Motivasi Kerja (0,463). Begitu juga, nilai 0,791 untuk Komitmen Organisasi lebih besar dibandingkan dengan korelasinya terhadap Motivasi Kerja (0,670).

Temuan ini menunjukkan bahwa setiap konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik, yang berarti masing-masing konstruk dapat dibedakan secara empiris dari yang lainnya. Terpenuhinya validitas diskriminan ini mendukung ketahanan model penelitian serta memberikan landasan yang kuat untuk menganalisis hubungan antar variabel secara struktural dalam studi ini.

#### *Evaluasi Model Struktural (Inner Model)*

Evaluasi model struktural pada SEM dengan PLS dilakukan dengan melakukan uji R-squared (R<sup>2</sup>) dan uji signifikansi melalui estimasi koefisien jalur.

|                     | Kinerja Karyawan | Komitmen Organisasi | Motivasi Kerja |
|---------------------|------------------|---------------------|----------------|
| Kinerja Karyawan    |                  |                     |                |
| Komitmen Organisasi | 0,683            |                     |                |
| Motivasi Kerja      | 0,006            |                     |                |

**Tabel 8. Analisis Koefisien Jalur**

Tabel ini menunjukkan hasil dari analisis koefisien jalur dalam model struktural, yang mencerminkan kekuatan hubungan antara variabel laten. Dari tabel tersebut, terungkap bahwa Komitmen Organisasi memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien senilai 0,683. Angka ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi

tingkat komitmen organisasi, maka kinerja karyawan juga cenderung meningkat.

Di sisi lain, Motivasi Kerja menunjukkan pengaruh yang sangat minimal terhadap Kinerja Karyawan, dengan koefisien yang hanya sebesar 0,006. Nilai ini yang sangat kecil menunjukkan bahwa dampak motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tidak signifikan dalam konteks model ini.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi memiliki peran yang lebih besar dalam meningkatkan Kinerja Karyawan dibandingkan dengan Motivasi Kerja. Temuan ini menyiratkan bahwa inisiatif

organisasi untuk memperkuat komitmen karyawan dapat lebih efektif dalam meningkatkan kinerja daripada hanya berfokus pada motivasi semata.

### *R-Square*

|                  | R-square | R-Square adjusted |
|------------------|----------|-------------------|
| Kinerja Karyawan | 0,472    | 0,462             |

**Tabel 9. Output Perhitungan R**

Berdasarkan analisis koefisien determinasi (R-square) yang ditunjukkan pada gambar, nilai R-square tercatat sebesar 0,472. Ini menunjukkan bahwa 47,2% dari variasi dalam kinerja karyawan dapat diuraikan oleh variabel-variabel independen yang diterapkan dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja, beserta faktor-faktor lain sesuai variabel yang digunakan. Sementara itu, sisanya, yaitu 52,8% dijelaskan oleh elemen lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selain itu, nilai R-square adjusted ( $R^2$  yang sudah disesuaikan) berada di angka

0,462, yang menunjukkan bahwa setelah mempertimbangkan jumlah prediktor dalam model, kemampuan model untuk menerangkan variasi kinerja karyawan sedikit menurun menjadi 46,2%. Penyesuaian ini sangat penting untuk mencegah overfitting, terutama saat jumlah variabel bebas dalam model cukup besar.

Secara keseluruhan, nilai R-square dan R-square adjusted yang berada di level menengah ini menunjukkan bahwa model memiliki prediktif yang cukup baik, namun tetap ada kemungkinan untuk menyempurnakan model dengan menambahkan variabel-variabel lain yang mungkin berpengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan.

### *Bootstrapping*

|                            | Setting                                        |
|----------------------------|------------------------------------------------|
| Complexity                 | Most important (faster)                        |
| Confidence interval method | Bias-corrected and accelerated (BCa) bootstrap |
| Parallel processing        | Yes                                            |
| Samples                    | 5000                                           |
| Save results per sample    | No                                             |
| Seed                       | Fixed seed                                     |
| Significance level         | 0.05                                           |
| Test type                  | Two tailed                                     |

**Tabel 10. Hasil Perhitungan Bootstrapping Data Penelitian**

Berdasarkan ilustrasi hasil pengaturan bootstrapping, analisis ini dilaksanakan dengan pendekatan yang mengedepankan kecepatan dan efektivitas melalui pilihan "Paling penting (lebih cepat)". Teknik interval kepercayaan yang diterapkan adalah Bias-Corrected and Accelerated (BCa) bootstrap, yang diakui lebih presisi dalam memperbaiki kesalahan dan mempercepat perolehan interval kepercayaan, terutama pada distribusi yang tidak simetris.

Proses bootstrapping dilakukan dengan total sampel sebanyak 5000, jumlah tersebut cukup untuk memberikan estimasi yang konsisten dan dapat diterima. Selain itu, pengaturan "Pemrosesan paralel" diaktifkan (Ya), sehingga analisis dijalankan secara bersamaan untuk meningkatkan efektivitas pengolahan data. Penggunaan

"Benih tetap" menjamin bahwa hasil bootstrapping dapat direproduksi secara terpercaya.

Tingkat signifikansi yang diterapkan adalah 0,05 (5%), yang merupakan norma umum dalam penelitian sosial untuk menentukan ambang probabilitas kesalahan tipe I. Uji yang diterapkan bersifat dua arah, yang berarti analisis dilakukan untuk mendeteksi pengaruh positif atau negatif dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Secara keseluruhan, pengaturan bootstrapping ini menggambarkan pendekatan analisis yang terstruktur, tepat, dan efisien, demi memastikan bahwa hasil estimasi koefisien jalur dan pengujian signifikansinya dapat diandalkan dan sah untuk mendukung kesimpulan dalam penelitian.

### *Blindfolding settings*

|                   | Setting |
|-------------------|---------|
| Omission distance | 7       |

**Tabel 11.  $Q^2$**

Berdasarkan pengaturan blindfolding, diketahui bahwa nilai jarak penghilangan yang diterapkan adalah 7. Pengaturan ini merupakan elemen penting dalam teknik analisis prosedur blindfolding pada pendekatan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM), yang berfungsi untuk menghitung nilai  $Q^2$  (relevansi prediktif) dari suatu model.

Nilai jarak penghilangan 7 menunjukkan bahwa setiap data ketujuh dihilangkan secara teratur dalam siklus iteratif untuk memperkirakan nilai yang

dihilangkan, menciptakan kemampuan untuk mengukur ketepatan prediktif model terhadap variabel dependen. Pemilihan nilai jarak penghilangan ini sesuai dengan pedoman umum dalam PLS-SEM, yaitu harus berjumlah antara 5 hingga 10, dan tidak boleh menghasilkan pembagian data yang habis sempurna (contohnya jumlah data dibagi 7 tidak boleh menghasilkan angka bulat).

Dengan pengaturan ini, bisa disimpulkan bahwa penelitian ini telah menerapkan metode yang tepat dan valid dalam menilai relevansi prediktif dari model struktural, sehingga hasil analisis  $Q^2$  yang diperoleh dapat diandalkan untuk menilai seberapa efektif model dalam memprediksi data observasi secara empiris.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak dari motivasi kerja dan komitmen terhadap organisasi dalam memengaruhi kinerja mahasiswa yang bekerja di Universitas Nusa Putra. Berdasarkan analisis menggunakan structural equation modeling (SEM) dengan pendekatan PLS, hasil menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja mahasiswa karyawan, sementara motivasi kerja tidak menunjukkan hubungan yang signifikan saat diukur secara terpisah. Temuan ini didukung oleh nilai koefisien jalur untuk komitmen organisasi terhadap kinerja yang mencapai 0,683, disertai nilai t-statistik dan p-value yang menunjukkan signifikansi, sedangkan motivasi kerja hanya mencatat koefisien 0,006, yang tidak signifikan dalam konteks statistik.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan faktor penting yang membentuk perilaku kerja yang produktif, terutama dalam konteks pekerjaan yang menuntut loyalitas serta partisipasi aktif dari para individu. Laporan ini juga diperkuat yang menyatakan bahwa bagi individu yang menjalani peran ganda sebagai mahasiswa dan pekerja, komitmen terhadap lembaga kerja dapat meningkatkan efisiensi waktu dan kualitas pelaksanaan tugas mereka.

Namun demikian, hasil yang menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan dari motivasi kerja berbeda dengan temuan dari sejumlah penelitian sebelumnya, termasuk yang dinyatakan oleh Wahyudi dan Sari (2021) yang mengindikasikan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Perbedaan ini mungkin dapat dijelaskan melalui karakteristik khusus dari sampel

yang diteliti, yaitu mahasiswa yang juga bekerja dengan menghadapi beban akademis sekaligus tanggung jawab pekerjaan. Kondisi tekanan tersebut diduga dapat mengurangi dampak langsung motivasi kerja terhadap prestasi, atau dapat mengalihkan fokus motivasi kepada penyelesaian akademis, alih-alih performa dalam pekerjaan.

Meskipun begitu, secara komprehensif, motivasi kerja dan komitmen organisasi berkontribusi signifikan terhadap kinerja, seperti yang tercermin dari nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang mencapai 0,472. Ini berarti 47,2% variasi dalam kinerja mahasiswa pekerja dapat dijelaskan oleh kedua faktor tersebut secara simultan. Hal ini membuktikan bahwa dari sudut pandang struktural, model ini tetap relevan dan dapat digunakan untuk menggambarkan hubungan antara variabel yang diteliti.

Perlu dicermati bahwa salah satu indikator dalam konstruk motivasi kerja, yaitu MK2, memiliki nilai outer loading sebesar 0,630 yang di bawah standar ideal 0,70. Meski demikian, indikator tersebut tetap dipertahankan karena model ini bersifat eksploratif dan keseluruhan konstruk menunjukkan nilai AVE serta reliabilitas yang memadai. Keberadaan indikator MK2 juga didasarkan pada teori Maslow dan Herzberg, yang menekankan bahwa motivasi kerja bersumber tidak hanya dari faktor fisiologis, tetapi juga dari komponen sosial dan psikologis yang terkadang sulit diukur. Dengan demikian, indikator MK2 dinyatakan relevan dalam konteks penelitian ini dan tidak mengurangi kualitas model keseluruhan.

Dari temuan ini dapat disimpulkan bahwa lembaga sebaiknya menyelaraskan perhatian pada penguatan komitmen organisasi mahasiswa karyawan sebagai

strategi untuk mendorong peningkatan kinerja mereka, contohnya melalui pengembangan hubungan emosional serta mendukung lingkungan kerja yang berkelanjutan. Di sisi lain, meskipun motivasi tidak menunjukkan pengaruh langsung, pengembangan program internal yang mampu mempertahankan semangat kerja dan keberlanjutan motivasi dalam jangka panjang tetap diperlukan.

## CONCLUSION

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja mahasiswa yang juga merupakan karyawan di Universitas Nusa Putra. Melalui analisis menggunakan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*, ditemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara motivasi kerja tidak menunjukkan dampak signifikan secara langsung pada kinerja.

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,472 menunjukkan bahwa gabungan antara

motivasi dan komitmen dapat menjelaskan 47,2% variasi dalam kinerja karyawan, dengan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model. Nilai ini menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediksi yang cukup baik.

Hasil ini menegaskan pentingnya peran komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan dalam memengaruhi kinerja mahasiswa yang bekerja. Di sisi lain, motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, tampaknya tidak cukup untuk meningkatkan performa tanpa adanya dukungan komitmen yang kuat.

Oleh karena itu, strategi untuk meningkatkan kinerja mahasiswa karyawan sebaiknya diarahkan pada penguatan komitmen organisasi, seperti membangun ikatan emosional, meningkatkan rasa kepemilikan terhadap pekerjaan, dan menciptakan loyalitas terhadap tujuan institusi. Penelitian ini memberikan kontribusi signifikan bagi pengembangan strategi sumber daya manusia di lingkungan akademis dan dunia kerja yang bersifat ganda.

## REFERENCE

- (2014), H. (2022). Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Emela Garment Kota Bogor. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 19(02), 104–113. <https://doi.org/10.36406/jam.v19i02.671>
- (2016), L. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Tirta Investama DC Rungkut). *International Journal of Social Science and Business*, 2(3), 150. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v2i3.16220>
- (2018), H. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Citra Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 430. <https://doi.org/10.32493/jee.v3i4.11278>
- (2019), P. & S. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 69–82.
- (2020), P. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- (Hidayat & Nugroho, 2023). (2020). *MANAJEMEN KINERJA*. Airlangga University Press. <https://books.google.co.id/books?id=hMjjDwAAQBAJ>
- Allen dan Meyer (1997). (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119–126. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v4i1.246>
- Mangkunegara (2017). (2022). Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Emela Garment Kota Bogor. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 19(02), 104–113. <https://doi.org/10.36406/jam.v19i02.671>

Wahyudi dan Sari (2021). (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD Rahayu Kec. Gurah Kab. Kediri. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(4), 239–252. <https://doi.org/10.59024/jumek.v1i4.234>