

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN

Nuning Nurna Dewi¹

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Program Studi S1 Manajemen
Universitas Maarif Hasyim Latif
Sidoarjo, Indonesia

E-mail: nuningnurnadewi@dosen.umaha.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, sumber data yang di gunakan adalah data primer dan sekunder, didalam penelitian ini populasi dan sample yang di gunakan 100 karyawan dari bagian produksi, jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah survey karena hendak melihat pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadapkepuasan kerja dan kinerja karyawan, pengukuran data yang dalam penelitian ini menggunakan skala likert 5 gradasi. populasi yang di gunakan dalam penelitian ini melibatkan 100 responden sedangkan alat pengumpulan data yang di gunakan yaitu angket berupa kuisioner, alat olah data yang di gunakan dalam uji validitas dan reabilitas adalah spss versi 20,0 ,sedangkan untuk analisis data menggunakan SEM (Structural Equation Modeling) dengan program amosversi 21.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja juga dapat di terima ,komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja juga dapat di terima , motivasi berpengaruh terhadap kinerja juga dapat di terima , komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja tidak dapat di terima, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat di terima.

Kata kunci; Motivasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan

Abstract

This research aim to analyse organizational motivation and commitment to job satisfaction and performance karyawan, sumber data which in using is primary data and secondary, in this research population and sample which in using 100 employees from part of production, research type which in using in this research is survey because will see organizational motivation influence and commitment to job satisfaction and performance karyawan, pengukuran data which in this research applies scale likert 5 gradation. population which in using in this research entangles 100 responders while equipment of data collecting which in using that is enquette in the form of kuisioner, alatolah data which in gunakan dalam uji validity and reability is spss version 20,0 , while for data analysis applies SEM (Structural Equation Modeling) with program amos version 21.

Result of this research menunjukkan that motivation influential to job satisfaction also earns in receiving , organizational commitment had an effect on to job satisfaction also earns in receiving , motivation influential to performance also earns in receiving , organizational commitment had an effect on to performance to have no in receiving, job satisfaction influential to employee performance earns in receiving.

Keywords: *Motivation, Organization commitment, Job satisfaction, Corporate performance*

PENDAHULUAN

Di tengah bergulirnya era globalisasi yang mempunyai dampak dalam dunia usaha globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat di antara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya, dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau di dorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefisienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, dalam persaingan.

Sumber daya manusia dalam hal ini perusahaan tenaga kerja berperan dalam perusahaan sehingga di butuhkan tenaga kerja yang terdidik dan siap pakai untuk mendukung pengembangan perusahaan di sisi lain perusahaan juga harus menjalankan fungsi untuk social secara internal dan eksternal untuk menjamin kesejahteraan para anggota-anggota juga berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan untuk bersaing dengan industry sejenis lainnya, perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sangat sulit di tiru. yang hanya akan di peroleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif selalu bersemangat dan loyal. Karyawan yang memenuhi criteria seperti itu hanya akan di miliki melalui penerapan konsep dan teknik sumber daya manusia yang tepat dengan semangat kerja yang tinggi serta pemimpin yang efektif dan lingkungan kerja yang mendukung.

Setiap kegiatan yang di lakukan oleh seseorang di dorong oleh suatu kekuasaan dalam diri seorang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang di sebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat di anggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada

dasarnya manusia mudah untuk di motivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginan, masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit yang dalam menentukan imbalan di mana apa yang di anggap penting bagi seseorang, karena sesuatu yang penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain. Perusahaan yang siap berkompetensi harus memiliki manajemen yang efektif selain motivasi, untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen efektif memerlukan dukungan karyawan yang cukup dan kompeten di bidangnya. Di sisi lain pembinaan karyawan yang harus diutamakan sebagai asset utama perusahaan, proses belajar harus menjadi budaya perusahaan, sehingga ketrampilan para karyawan dapat dipelihara, bahkan dapat ditingkatkan dalam hal ini loyalitas karyawan yang kompeten harus diperhatikan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja atau (job satisfaction) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang di inginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

METODE

Keterkaitan antar variable dalam penelitian ini akan dianalisis menggunakan beberapa program dan cara sebagai berikut:

SPSS Versi 20.0

SPSS adalah sebuah program aplikasi yang memiliki kemampuan analisis statistik cukup tinggi sertasi sistem manajemen data pada lingkungan grafis dengan menggunakan menu-menu deskriptif dan kotak-kotak dialog yang sederhana mudah untuk dipahami cara mengoperasikannya. SPSS banyak digunakan dalam berbagai riset pemasaran,

pengendalian dan perbaikan mutu (quality improvement) serta riset sains.

SEM (Structural Equation Modeling) dengan AMOS 21.0

AMOS (Analisis Of Moment Structures) merupakan salah satu program analisis Structural Equation Modeling (SEM) berbasis kovarian yang saat ini sudah sangat dikenal. Salah satu keunggulan program ini karena user friendly. Program ini menyediakan vas pada program AMOS Graphics dan icon yang mudah kita ingat untuk menggambar model.

PEMBAHASAN

1. Hipotesis 1 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Hasil estimasi parameter variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja berdasarkan indikator – indikatornya menunjukkan hasil yang tidak berpengaruh dengan nilai CR 5,102, nilai ini lebih besar dari 1,96. Disamping itu diperoleh taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), sehingga hipotesis pertama yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

2. Hipotesis 2 : Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Hasil estimasi parameter variabel komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja berdasarkan indikator – indikatornya menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai CR 4,08 nilai ini lebih besar dari 1,96. Disamping itu diperoleh taraf signifikansi 0,034 ($p \leq 0,05$), sehingga hipotesis kedua yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja juga dapat diterima.

3. Hipotesis 3 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil estimasi parameter variabel motivasi terhadap kinerja

karyawan berdasarkan indikator – indikatornya menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai CR 2,341 nilai ini lebih besar dari 1,96. Disamping itu diperoleh taraf signifikansi 0,019 ($p \leq 0,05$), sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan juga dapat diterima.

4. Hipotesis 4 : Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil estimasi parameter variabel motivasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan indikator – indikatornya menunjukkan hasil yang tidak signifikan dengan nilai CR 0,318 nilai ini lebih kecil dari 1,96. Disamping itu diperoleh taraf signifikansi 0,751 ($p > 0,05$), sehingga hipotesis keempat yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan tidak dapat diterima.

5. Hipotesis 5 : kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil estimasi parameter kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan indikator – indikatornya menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai CR 2,115, nilai ini lebih besar dari 1,96. Disamping itu diperoleh taraf signifikansi 0,034 ($p \leq 0,05$), sehingga hipotesis kelima yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

KESIMPULAN

1. Hasil penelitian Hipotesis 1 menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini di buktikan dengan nilai CR 5,102, nilai ini lebih besar dari 1,96. Disamping itu diperoleh taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), sehingga hipotesis pertama

- yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dapat diterima.
2. Hasil penelitian Hipotesis 2 menunjukkan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini di buktikan dengan nilai CR 4,08 nilai ini lebih besar dari 1,96. Disamping itu diperoleh taraf signifikansi 0,034 ($p \leq 0,05$), sehingga hipotesis kedua yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja juga dapat diterima.
 3. Hasil penelitian Hipotesis 3 menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini di buktikan dengan nilai CR 2,341 nilai ini lebih besar dari 1,96. Disamping itu diperoleh taraf signifikansi 0,019 ($p \leq 0,05$), sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan juga dapat diterima.
 4. Hasil penelitian Hipotesis 4 menunjukkan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini di buktikan dengan nilai CR 0,318 nilai ini lebih kecil dari 1,96. Disamping itu diperoleh taraf signifikansi 0,751 ($p > 0,05$), sehingga hipotesis keempat yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan tidak dapat diterima.
 5. Hasil penelitian Hipotesis 5 menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini di buktikan dengan nilai CR 2,115, nilai ini lebih besar dari 1,96. Disamping itu diperoleh taraf signifikansi 0,034 ($p \leq 0,05$), sehingga hipotesis kelima yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

SARAN

1. Hasil penelitian Hipotesis 1 menunjukkan bahwa dapat di terima. motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, maka di saran kan bagi perusahaan motivasi harus selalu di tingkatkan dalam perusahaan sebab motivasi menjadi daya dorong untuk mencapai kepuasan kerja karyawan.
2. Hasil penelitian Hipotesis 2 menunjukkan bahwa dapat di terima. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, oleh sebab itu di sarankan komitmen organisasi di dalam perusahaan harus di tingkatkan lagi, Dengan adanya komitmen organisasi karyawan maka perusahaan di harapkan bisa meningkatkan pekerjaan seseorang agar bisa memenuhi kepuasan kerja dengan maksimal.
3. Hasil penelitian Hipotesis 3 menunjukkan bahwa dapat di terima. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh sebab itu di saran kan untuk perusahaan motivasi tidak lepas dari kinerja karyawan, bagi perusahaan harus bisa memotivasi pegawai agar semangat untuk bekerja dan dapat memberikan kinerja yang maksimal bagi perusahaan.
4. Hasil penelitian Hipotesis 4 tidak dapat di terima. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh sebab itu di sarankan bagi perusahaan tentunya harus memperhatikan komitmen organisasinya, dengan adanya komitmen organisasi, perusahaan bisa meningkatkan kinerja karyawannya.
5. Hasil penelitian Hipotesis 5 dapat di terima. kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu di

sarankan bagi perusahaan harus mampu memotivasi kinerja karyawannya, sebab motivasi menjadi daya dorong untuk mencapai kepuasan kerja karyawan serta perusahaan juga bisa meningkatkan kinerja karyawan

kepuasan kerja karyawan pada PT. Rimbajitiraya Citrakarya, jurnal Fakultas ekonomi Universitas Gunadharma, Jakarta Suwardi (2004)..*Pengaruh Motivasi Kerja ,kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan*(Studi pada pegawai setda kabupaten pati). Fakultas ekonomi universitas muria, Kudus

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiani Ika Sulistyowati,(2012), *Pengaruh komitmen organisasional dan professional terhadap kepuasan kerja auditor; Motivasi sebagai variable moderating*; Studi pada Auditor kantor Akuntan Publik di Semarang,Jurnal fakultas ekonomi ,Semarang
- Imam Supardi. (2006), *Analisis Pengaruh Motivasi Pegawai, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Pusat Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Jawa tengah)* Stikubank,Semarang.
- Lianno,(2006) *.Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Citra Media Persada*.Skripsi Fakultas Ekonomi program Studi Manajemen. Universitas Kristen Atmajaya, Jakarta.
- Mangkunegara Anwar Prabu,(2005).*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan keenam, PT Remaja Rosdakarya,Bandung
- Rizka Afrisalia Nitasari, (2012). *Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening* pada PT. BCA Tbk. Cabang Kudus
- Robbins, Stephen P (2006) , *Perilaku Organisasi*, Edisi Indonesia, PT. INDEKS, Kelompok GRAMEDIA.
- Septyaningsih Septyadi, (2008) *. Pengaruh motivasi dan pembahasan karir terhadap*