

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE (FIF) KANTOR CABANG WELERI

CANDIKA SATRIYA GINANJAR

Program Studi Manajemen - SI, Fakultas Ekonomi & Bisnis,

Universitas Dian Nuswantoro Semarang

URL : <http://dinus.ac.id/>

Email : 211200901830@mhs.dinus.ac.id

ABSTRAK

Setiap perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh manajemen puncak. Tujuan perusahaan mencakup pertumbuhan, laba, produktifitas kesejahteraan karyawan dan sebagainya. Peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangat penting. Perubahan yang relevan sangat berpengaruh terhadap jalannya perusahaan. Sering sistem penilaian yang dianut atasan dan bawahan tidak sama dengan orang-orang yang berada pada tingkat dibawahnya. Adapun yang dijadikan sebagai populasi adalah seluruh karyawan yang berjumlah 68 karyawan. Karena jumlah populasi sedikit maka sampel dalam penelitian ini menggunakan keseluruhan populasi yang ada yaitu 68 karyawan. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan, artinya apabila motivasi tersebut meningkat maka hal itu akan meningkatkan kinerja karyawan. Ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, artinya apabila kepuasan kerja tersebut meningkat maka hal itu akan meningkatkan kinerja karyawan ada pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, artinya apabila komitmen organisasi tersebut meningkat maka hal itu akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : motivasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kinerja karyawan

THE EFFECT OF WORK MOTIVATION, JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE (FIF) BRANCH WELERI

CANDIKA SATRIYA GINANJAR

Program Studi Manajemen - S1, Fakultas Ekonomi & Bisnis,

Universitas Dian Nuswantoro Semarang

URL : <http://dinus.ac.id/>

Email : 211200901830@mhs.dinus.ac.id

ABSTRACT

Every company in achieving the goals set by top management. The company's objectives include growth, profits, productivity, employee welfare and so on. The role of human resources in a company is very important. Relevant changes greatly affect the running of the company. Frequent assessment system adopted by superiors and subordinates are not the same as those who are at the level below it.

The population is all employees, total 68 employees. Because the population is less than the number of samples in this study using the whole population there are 68 employees. Analyzer used in this research is multiple linear regression.

The Results show that there is effect between work motivation on employee performance, it means that if the motivation is increased then it will improve the employee performance. There is effect of job satisfaction on employee performance, it means that if the job satisfaction increases, it will improve the employee performance there is the effect of organizational commitment on employee performance, it meant that if the organizational commitment increases, it will improve the employee performance.

Keyword : motivation, job satisfaction, organizational commitment, employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Peran manusia didalam perusahaan merupakan modal besar dimana kinerja karyawan sangat menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Sehingga diperlukan pembinaan dan pengembangan mengenai kinerja karyawan secara efektif demi kelancaran proses kegiatan dalam suatu perusahaan yang akan datang. Patut disadari, begitu pentingnya peranan manusia seperti diuraikan di atas, maka setiap perilaku karyawan dalam suatu perusahaan tidak boleh dibiarkan seenaknya. Untuk itu sudah seharusnya kinerja karyawan diperhatikan secara layak dan adil, sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh dan penuh dengan tanggung jawab. Mangkunegara (2011)

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Berangkat dari latar belakang itulah, maka peneliti bermaksud untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE (FIF) KANTOR CABANG WELERI ”**.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Federal International Finance (FIF) Kantor Cabang Weleri ?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Federal International Finance (FIF) Kantor Cabang Weleri ?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Federal International Finance (FIF) Kantor Cabang Weleri ?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja serta komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.Federal International Finance (FIF) Kantor Cabang Weleri ?

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja (*performance*) merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Kinerja sering kali diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana dalam pengukuran kinerja sangat diperlukan untuk menunjukkan tingkat keberhasilan ataupun kegagalan organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi, sehingga dapat mengetahui hasil yang telah diraih dalam rangka proses ke arah sasaran yang telah ditetapkan.

Pengertian Motivasi

Robbin (2002:55) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Siagian (2002:94) mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer. Karena 4 (empat) pertimbangan utama yaitu: (1) Filsafat hidup manusia berkisar pada prinsip "*quit pro quo*", yang dalam bahasa awam dicerminkan oleh pepatah yang mengatakan "ada ubi ada talas, ada budi ada balas", (2) Dinamika kebutuhan manusia sangat kompleks dan tidak hanya bersifat materi, akan tetapi juga bersifat psikologis, (3) Tidak ada titik jenuh dalam pemuasan kebutuhan manusia, (4) Perbedaan karakteristik individu dalam organisasi atau perusahaan, mengakibatkan tidak adanya satupun teknik motivasi yang sama efektifnya untuk semua orang dalam organisasi juga untuk seseorang pada waktu dan kondisi yang berbeda-beda.

Kepuasan kerja

Munandar, Sjabadhyni, Wutun (2004:73) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi kesukaan atau ketidaksukaan menurut pandangan auditor terhadap pekerjaannya. Koesmono (2005), mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya.

Koesmono (2005) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif hasil dari penilaian salah satu pekerjaan atau pengalaman-pengalaman pekerjaan. Lebih lanjut Koesmono (2005) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau auditor terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan sebagainya. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja.

Komitmen organisasi

Komitmen organisasi menurut Gibson, et. Al (2008) adalah identifikasi rasa, keterlibatan loyalitas yang ditampakkan oleh pekerja terhadap organisasinya atau unit organisasi. Komitmen organisasi ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan sebuah organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Komitmen seseorang terhadap organisasi melibatkan tiga sikap : (1) Identifikasi dengan tujuan organisasi, (2) Perasaan

keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi, dan (3) Perasaan loyalitas terhadap organisasi.

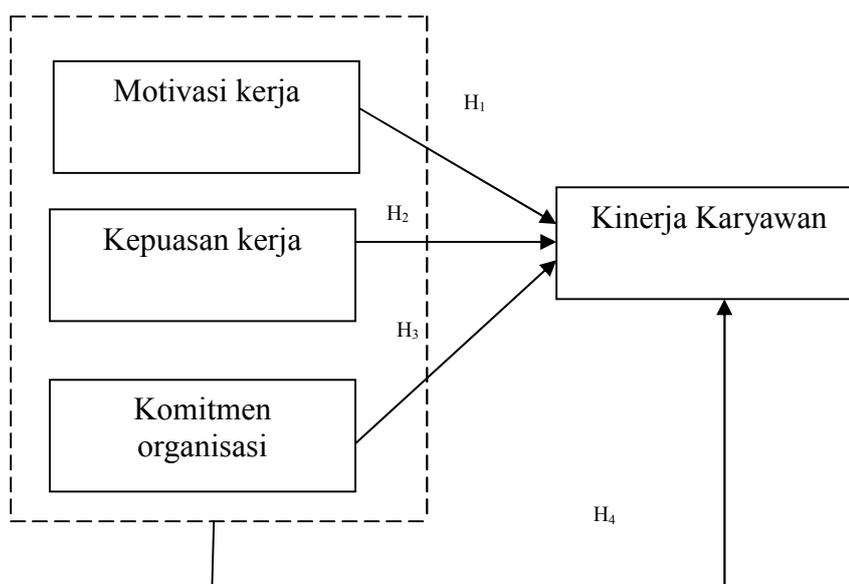
Kerangka Pikir

Setiap perusahaan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh manajemen puncak. Tujuan perusahaan mencakup pertumbuhan, laba, produktifitas kesejahteraan karyawan dan sebagainya. Peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangatlah penting. Perubahan yang relevan sangat berpengaruh terhadap jalannya perusahaan. Sering sistem penilaian yang dianut atasan dan bawahan tidak sama dengan orang-orang yang berada pada tingkat dibawahnya.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Motivasi pada dasarnya merujuk pada seberapa besar seorang karyawan menyukai pekerjaannya.. Motivasi adalah sikap umum pekerja tentang pekerjaan yang dilakukannya , karena pada umumnya apabila orang membahas tentang sikap karyawan , yang dimaksud adalah kepuasan kerja (Robbins, 2003:417). Pekerjaan merupakan bagian yang penting dalam kehidupan seseorang, sehingga kepuasan kerja juga mempengaruhi kehidupan seseorang. Oleh karena itu motivasi adalah bagian kepuasan hidup Panudju (2005).

Menurut Forehand dan Gilmer dalam Agustini (2006 :8) komitmen organisasi adalah suatu set ciri-ciri yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya dalam jangka waktu panjang dan mempengaruhi tingkah laku masinis organisasi.



Gambar 2.1

Kerangka Pikir

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. (Sugiyono,2010). Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. H_1 : motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Federal International Finance (FIF) Kantor Cabang Weleri
2. H_2 : kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Federal International Finance (FIF) Kantor Cabang Weleri
3. H_3 : komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Federal International Finance (FIF) Kantor Cabang Weleri
4. H_4 : motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Federal International Finance (FIF) Kantor Cabang Weleri

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan unsur penelitian yang memberitahu bagaimana cara mengukur suatu variabel atau semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana mengukur suatu variabel. Definisi operasional menunjukkan indikator-indikator yang akan digunakan untuk mengukur variabel-variabel secara terperinci. Dalam hal ini definisi operasionalnya adalah sebagai berikut :

1. Kinerja Karyawan (Y) adalah kemampuan kinerja yang dicapai dan diinginkan dari perilaku pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab secara individu atau kelompok (Parlinda, 2003). Indikator pengukur variabel ini adalah :
 - a. Kualitas pekerjaan
 - b. Kuantitas pekerjaan
 - c. Ketepatan waktu kerja
 - d. Kerjasama dengan rekan kerja
2. Motivasi (X_1) adalah keinginan bekerja untuk mencapai suatu tujuan di mana keinginan tersebut dapat merangsang dan membuat seseorang mau melakukan pekerjaan atau apa yang mengakibatkan timbulnya motivasi kerja (Parlinda, 2003). Indikator pengukur motivasi adalah sebagai berikut :
 - a. Adanya motivasi untuk mencapai hasil kerja yang baik
 - b. Dorongan untuk bekerja dengan baik
 - c. Dorongan untuk berkreaitif
3. Kepuasan kerja (X_2) adalah tingkat kepuasan karyawan dengan posisinya secara relatif dibandingkan dengan teman sekerja lain. Indikatornya adalah: (Handoko, 2008 : 195)
 - a. Kepuasan atas prestasi yang dicapai
 - b. Pengakuan yang diperoleh
 - c. Pekerjaan yang telah diselesaikan
 - d. Gaji yang diterima
4. Komitmen Organisasi (X_3)

Komitmen organisasi adalah tingkatan di mana seorang pekerja mengidentifikasi diri dengan organisasi dan tujuan-tujuannya dan berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya (Handoko dkk, 2004:146). Komitmen organisasi (X_3), diukur melalui:

- a. Kesetiaan karyawan
- b. Kebanggaan
- c. Bekerja sebaik-baiknya
- d. Mendapatkan inspirasi untuk meningkatkan kinerja
- e. Perasaan senang pegawai

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah keseluruhan individu, obyek, gejala/peristiwa untuk suatu organisasi/suatu kesimpulan yang dikenakan (Hadi, 2005:53). Dari pendapat di atas peneliti menyimpulkan bahwa populasi adalah keseluruhan individu atas obyek peneliti dengan pertimbangan tertentu seperti mempunyai ciri dan sifat yang sama. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Kantor Cabang Weleri

Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah para karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Kantor Cabang Weleri. Dimana peneliti akan mengambil sampel sebanyak 67 karyawan dengan menggunakan teknik *sampling sensus* yaitu teknik sampling yang menggunakan populasi sebagai sampel karena populasi yang relative sedikit. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Kantor Cabang Weleri yaitu sebanyak 67 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut hasil perhitungan regresi linier berganda antara variabel kinerja karyawan motivasi, penjualan perorangan, komitmen organisasi dan hubungan kemasyarakatan. Melalui proses perhitungan SPSS dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Pengolahan Data Regresi linier berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.883	1.357		1.388	.170		
	MOTIVASI	.193	.062	.227	3.097	.003	.950	1.052
	KEPUASAN	.264	.064	.335	4.114	.000	.773	1.294
	KOMITMEN	.373	.057	.528	6.527	.000	.782	1.279

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data olahan SPSS, 2015

Sehingga dari persamaan rumus regresi linier berganda dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = 1,883 + 0,193 X_1 + 0,264 X_2 + 0,373 X_3$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa :

- a) Nilai konstanta 1,883 mempunyai arti bahwa apabila nilai variabel motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi adalah tetap (konstan) maka perubahan variabel kinerja karyawan adalah positif
- b) b_1 (nilai koefisien regresi X_1) sebesar 0,193 mempunyai arti bahwa jika motivasi (X_1) lebih ditingkatkan sedangkan variabel lain adalah tetap (konstan) maka kinerja karyawan akan meningkat.
- c) b_2 (nilai koefisien regresi X_2) sebesar 0,264 mempunyai arti bahwa jika kepuasan kerja (X_2) lebih ditingkatkan sedangkan variabel lain adalah tetap (konstan) maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
- d) b_3 (nilai koefisien regresi X_3) sebesar 0,373 mempunyai arti bahwa jika komitmen organisasi (X_3) lebih ditingkatkan sedangkan variabel lain adalah tetap (konstan) maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi di'gunakan untuk mengetahui seberapa besar variabilitas variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen yang ditunjukkan oleh nilai R square (R^2) yaitu sebesar 0,662 artinya variabilitas variabel motivasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi mampu menjelaskan kinerja karyawan (Y) sebesar 66,2%, sedangkan sisanya sebesar 33,8% dipengaruhi oleh variabilitas variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil Output SPSS dari Koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.11
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823 ^a	.678	.662	1.190

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN , MOTIVASI, KEPUASAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Output SPSS,2015

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh tersebut dapat dipertanggung jawabkan atau tidak. Bila hasil analisis nanti menunjukkan bahwa persamaan regresi yang bersangkutan adalah signifikan atau dapat dipertanggungjawabkan, maka persamaan regresi tersebut dapat digunakan untuk meramalkan variabel Y dan sekaligus untuk membuktikan hipotesis yang diajukan.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.883	1.357		1.388	.170		
	MOTIVASI	.193	.062	.227	3.097	.003	.950	1.052
	KEPUASAN	.264	.064	.335	4.114	.000	.773	1.294
	KOMITMEN	.373	.057	.528	6.527	.000	.782	1.279

a. Dependent Variable: KINERJA

1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial ini dilakukan dengan menggunakan 5 langkah meliputi :

a. Pengujian Hipotesis motivasi terhadap kinerja karyawan

1) Menentukan hipotesis

Ho : $\beta_1 = 0$ Tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan

Ha : $\beta_1 \neq 0$ Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan

2) Perhitungan untuk t hitung

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk motivasi adalah 3,097 dengan signifikansinya sebesar 0,003, sedangkan pada taraf signifikansi sebesar 0,025 dengan df sebesar = 95 diperoleh nilai t tabel sebesar 1,998 sehingga nilai t hitung = 3,097 > nilai t tabel = 1,998. Dengan demikian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan

3) Kesimpulan

Kesimpulannya yaitu bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat pengaruh antara harga terhadap kepuasan pelanggan sehingga dugaan yang menyatakan adanya pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

b. Pengujian Hipotesis kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan

1) Menentukan hipotesis

Ho : $\beta_2 = 0$ Tidak ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Ha : $\beta_2 \neq 0$ Ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

2) Perhitungan untuk t hitung

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai t hitung untuk penjualan perorangan adalah 4,114 dengan signifikansinya sebesar 0,000, sedangkan nilai t tabel diketahui sebesar 1,998 sehingga nilai t hitung = 4,114 > nilai t tabel = 1,998. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

3) Kesimpulan

Kesimpulannya yaitu bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh antara Penjualan perorangan terhadap Kinerja karyawan sehingga dugaan adanya pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

c. Pengujian Hipotesis Komitmen organisasi terhadap Kinerja karyawan

1) Menentukan hipotesis

H_0 : $\beta_2=0$ Tidak ada pengaruh yang signifikan diantara komitmen organisasi terhadap Kinerja karyawan

H_a : $\beta_2 \neq 0$ Ada pengaruh yang signifikan diantara komitmen organisasi terhadap Kinerja karyawan

2) Perhitungan untuk t hitung

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai t hitung untuk komitmen organisasi adalah 6,527 dengan signifikansinya sebesar 0,000, sedangkan nilai t tabel diketahui sebesar 1,998 sehingga nilai t hitung = 6,527 > nilai t tabel = 1,998. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap Kinerja karyawan

3) Kesimpulan

Kesimpulannya yaitu bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap Kinerja karyawan sehingga dugaan adanya pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap Kinerja karyawan dapat diterima.

2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (**uji F**)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja, kepuasan kerja serta komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan. Adapun langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut :

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	187.478	3	62.493	44.148	.000 ^a
	Residual	89.178	63	1.416		
	Total	276.657	66			

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN , MOTIVASI, KEPUASAN

b. Dependent Variable: KINERJA

a. Menentukan hipotesis

H_0 : $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ Tidak ada pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja serta komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

H_a : $\beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ Ada pengaruh antara motivasi kerja, kepuasan kerja serta komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

b. Mencari nilai kritis ($\alpha = 0,05$)

DF pembilang = (k-1), penyebut = k (n-1)

Dimana : n = sampel

k = variabel bebas

c. Perhitungan untuk F hitung

Hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai F hitung adalah sebesar 44,148 sedangkan *degree of freedom* pada angka 3 dan 67 dalam tabel F diperoleh nilai sebesar 2,76 sehingga nilai F hitung sebesar 44,148 > nilai F tabel = 2,76. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara motivasi kerja, kepuasan kerja serta komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan .

d. Kesimpulan

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh signifikan secara bersama-sama antara motivasi kerja, kepuasan kerja serta komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan diterima.

Pembahasan

Pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap kinerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan motivasi . Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui motivasi . Motivasi acapkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Brahmasari & Suprayetno (2008) yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh antara Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan suatu karakteristik yang mendasar dari seseorang individu, yaitu penyebab yang terkait dengan acuan kriteria tentang kinerja yang efektif "A competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion-referenced effective and/or superior performance in a job or situation". Karakteristik yang mendasari (*underlying characteristic*) berarti kepuasan kerja merupakan bagian dari kepribadian seseorang yang telah tertanam dan berlangsung lama dan dapat memprediksi perilaku dalam berbagai tugas dan situasi kerja. Penyebab terkait (*causally related*) berarti bahwa kepuasan kerja menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja (*performance*). Acuan kriteria (*criterion-referenced*) berarti bahwa kepuasan kerja secara aktual memprediksi siapa yang mengerjakan sesuatu dengan baik atau buruk, sebagaimana diukur oleh kriteria spesifik atau standar. Kepuasan kerja (*Competencies*) dengan demikian merupakan sejumlah karakteristik yang mendasari seseorang dan menunjukkan (*indicate*) cara-cara bertindak, berpikir, atau menggeneralisasikan situasi secara layak dalam jangka panjang.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Parlinda, 2008) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Komitmen adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi untuk mengabaikan sumber-sumber kekesalan minor pada organisasi, dan untuk melihat dirinya sendiri menjadi anggota jangka panjang dari organisasi. Karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja.

Ukuran komitmen meliputi loyalitas serta keterlibatan karyawan terhadap kesuksesan organisasi. Seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi akan memiliki identifikasi dengan organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam pekerjaan dan ada loyalitas serta afeksi positif terhadap organisasi. Komitmen dianggap penting bagi organisasi karena pengaruhnya terhadap *turn over* dan hubungan dengan kinerja yang mengasumsikan bahwa individu yang memiliki komitmen cenderung mengembangkan upaya yang lebih besar pada pekerjaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Brahmasari & Suprayetno (2008) yang menyatakan bahwa komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan, artinya apabila motivasi tersebut meningkat maka hal itu akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan , artinya apabila kepuasan kerja tersebut meningkat maka hal itu akan meningkatkan kinerja karyawan
3. Ada pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan , artinya apabila komitmen organisasi tersebut meningkat maka hal itu akan meningkatkan kinerja karyawan

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka peneliti perlu memberikan saran-saran, antara lain:

1. Komitmen organisasional memberikan pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, maka hendaknya perusahaan mempekerjakan karyawan penting sehingga mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Komitmen yang diukur dengan menggunakan Kesetiaan karyawan terhadap PT.Federal International Finance (FIF) Kantor Cabang Weleri , Kebanggaan terhadap PT.Federal International Finance (FIF) Kantor

Cabang Weleri , Bekerja sebaik-baiknya di PT.Federal International Finance (FIF) Kantor Cabang Weleri , Mendapatkan inspirasi untuk meningkatkan kinerja di PT.Federal International Finance (FIF) Kantor Cabang Weleri , Perasaan senang pegawai terhadap PT.Federal International Finance (FIF) Kantor Cabang Weleri sebagian responden setuju dengan motivasi kerja karyawan PT.Federal International Finance (FIF) Kantor Cabang Weleri. Dalam indikator tersebut dapat dilihat bahwa pengaruh paling kecil adalah kesetiaan karyawan terhadap PT.Federal International Finance (FIF) Kantor Cabang Weleri yang berkategori cukup baik. Hal ini harus menjadi perhatian PT.Federal International Finance (FIF) Kantor Cabang Weleri karena menurut karyawan kesetiaan karyawan terhadap PT.Federal International Finance (FIF) Kantor Cabang Weleri selama ini belum sesuai dengan harapan karyawan misalnya dengan menekankan kepada karyawan untuk bertanggung jawab kepada organisasi.

2. Kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan Gaji atau honor, Kondisi kerja, Rekan kerja. Perlu adanya kebijakan yang benar-benar memperhatikan kinerja pegawai. Kemampuan karyawan perlu ditingkatkan, agar pengetahuan dan keterampilan karyawan sesuai dengan kepuasan kerja melalui pendidikan dan latihan. Misalnya dengan memberikan pelatihan dan seminar-seminar yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan yang memungkinkan karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki karyawan sehingga berdampak pada kinerja karyawan
3. Motivasi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan Adanya sikap yang mencerminkan kebutuhan pegawai akan prestasi dan adanya motivasi untuk mencapai hasil kerja yang baik, Menunjukkan sikap tabah, jujur dalam menghadapi masalah yang terjadi dalam pekerjaan mereka, Menunjukkan sikap pantang menyerah dan ulet jika mengalami kegagalan. Dorongan untuk bekerja dengan baik. Hal ini harus dipertahankan PT. Federal International Finance (FIF) Kantor Cabang Weleri sehingga untuk mengoptimalkan kinerja karyawan perlu kebijakan yang mengakomodasi semua pihak dalam rangka memberikan motivasi karyawan. Misalnya dengan memberikan motivasi yang memadai, adanya pengakuan dan penghargaan dari atasan, adanya tunjangan-tunjangan sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.