

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA SEMARANG
(Studi Kasus di Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang)**

Caesario Dandy Rizaldy

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro

***Abstract:** This research aims to analyze the relationship between compensation, motivation, and organizational commitment to employee performance. The respondents consisted of 62 employees of the Regional Employment Board of Semarang City. Research data obtained from the questionnaires were then analyzed using multiple regression analysis. The model equations are processed with SPSS for Windows version 16. Based on the results obtained by testing the hypothesis that compensation is positive and significant effect on employee performance, motivation and a significant positive effect on employee performance, and organizational commitment and a significant positive effect on employee performance. In this study of organizational commitment is a variable that gives the greatest influence on employee performance. Triggering factors of organizational commitment that is working in the Regional Employment Board of Semarang cause very large changes to the welfare of the employees so that the employees do not want to leave this company. With the convenience of the work, the employee will work optimally and will improve the performance results.*

Keywords : Compensation, Motivation, Organisational Commitment, Employee Performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Responden penelitian terdiri dari 62 orang karyawan Badan Kepegawaian Kota Daerah Semarang. Data penelitian didapat dari hasil penyebaran kuesioner yang selanjutnya dianalisis dengan menggunakan analisis regresi berganda. Model persamaan tersebut diolah dengan aplikasi SPSS *for windows* versi 16. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada hasil penelitian ini komitmen organisasional adalah variabel yang memberikan pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan. Faktor pemicu komitmen organisasional yaitu bekerja di Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang menimbulkan perubahan yang sangat besar terhadap kesejahteraan hidup para karyawan sehingga para karyawan tidak ingin meninggalkan perusahaan ini. Dengan adanya kenyamanan dalam bekerja maka karyawan akan bekerja secara optimal dan akan meningkatkan hasil kinerja tersebut.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi, Komitmen Organisasional, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sebagai negara yang sedang berkembang, Indonesia memiliki penduduk yang sangat besar dengan wilayah yang luas. Kondisi demikian sangat menguntungkan bagi suatu negara untuk dapat terus berkembang mengikuti era atau perkembangan jaman yang ada. Dalam era globalisasi dan pasar bebas saat ini setiap perusahaan dihadapkan pada situasi lingkungan bisnis yang semakin tidak pasti dan persaingan yang sangat ketat untuk menjadi yang terbaik dalam bisnisnya. Untuk menghadapi persaingan tersebut, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja perusahaan pada semua aspek perusahaan, baik aspek pemasaran, aspek keuangan, aspek produksi, maupun dari aspek sumber daya manusia. Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang adalah lembaga teknis daerah yang dituntut untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu agar stabilitas lembaga dapat terus dipertahankan dan ditingkatkan demi pencapaian tujuan yang maksimal. Tuntutan akan kinerja dan beban pekerjaan yang tinggi bagi sebagian karyawan

khususnya Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang dinilai memungkinkan akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Permasalahan yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah berkaitan dengan pengaruh kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasional sebagai faktor yang dapat menentukan tingkat kinerja pada karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang. Sehubungan dengan kinerja karyawan, Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang mempunyai standar kinerja tersendiri untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Apabila karyawan melanggar peraturan yang sudah ditetapkan maka karyawan yang bersangkutan akan mendapatkan Surat Keputusan (SK). Berikut adalah data SK hukuman disiplin PNS Pemerintah Kota Semarang pada bulan Januari-Mei tahun 2013 :

Tabel 1.1
SK hukuman disiplin PNS
Pemerintah Kota Semarang pada
bulan Januari – Mei pada tahun
2013

No	SK Hukuman Disiplin	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Jumlah
1.	Tingkat Ringan						
	• Teguran Lisan	0	1	0	1	2	4
	• Teguran Tertulis	0	0	1	2	3	6
	• Pernyataan Tidak Puas secara tertulis	1	1	1	2	2	7
2.	Tingkat Sedang						
	• Penundaan Kenaikan Gaji Berkala	0	0	1	1	1	3
	• Penundaan Kenaikan Pangkat	0	0	1	0	1	2
	• Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 tahun	0	0	0	1	2	3
3.	Tingkat Berat						
	• Penurunan Pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah selama 3 tahun	1	0	0	0	1	2
	• Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah	1	0	0	0	1	2
	• Pembebasan Jabatan	0	0	0	0	1	1
	• Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS	0	0	0	0	2	2
• Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS	1	0	1	0	1	3	
Jumlah							35

Sumber : BKD Kota Semarang 2013

Dari tabel 1.1 dapat kita lihat bahwa jumlah SK hukuman selama bulan Januari – Mei mencapai 35 SK. Pencapaian tersebut masih dinilai sangat tinggi dalam jangka waktu yang singkat. Dengan adanya data data SK hukuman disiplin PNS pemerintah kota Semarang Pada bulan Januari – Mei 2013 sangat tinggi maka penulis melakukan prasurvey mengenai kompensasi, motivasi, komitmen organisasional dan kinerja karyawan pada 25 karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang sebagai responden, berikut hasilnya :

Tabel 1.2
Hasil Pra-Survey

Pertanyaan	Jawaban	
	Ya	Tidak
• Kompensasi Apakah fasilitas yang diberikan sudah sesuai dengan pekerjaan yang sudah anda jalankan?	21	4
• Motivasi Apakah anda selalu datang tepat waktu dalam pekerjaan? Apakah lingkungan pekerjaan anda menunjukkan perhatian/dukungan yang mendalam terhadap pekerjaan anda?	11	14
• Komitmen Organisasional Apakah budaya kinerja pada BKD Semarang menerapkan untuk selalu berkoordinasi dalam setiap melakukan pekerjaan? Apakah anda bersedia menerima segala macam tugas guna mempertahankan berjalannya BKD kota Semarang?	9	16
Apakah anda bersedia menerima segala macam tugas guna mempertahankan berjalannya BKD kota Semarang?	10	15

Dilihat dari tabel 1.2 sebagai jawaban responden prasurvey ini untuk kompensasi para karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang sudah mendapatkan fasilitas sesuai dengan yang diharapkan. Sejalan dengan hal tersebut maka perlu dipertimbangkan hal apa saja yang dapat menciptakan kinerja yang lebih baik untuk mengoptimalkan tujuan dari lembaga tersebut. Adanya perbedaan persepsi dan beban pekerjaan pada setiap karyawan dapat menyebabkan bervariasinya faktor-faktor yang dapat menghubungkan adanya pengaruh kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diangkat judul **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang”**

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Dharma dalam Rozikin (2006:308) “kinerja adalah

sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau kelompok orang”. Pengertian tersebut melihat kinerja dari dua sisi, yaitu dari sisi individu maupun dari sisi organisasi.

Kompensasi

Kompensasi merupakan “istilah luas berkaitan dengan imbalan-imbalan financial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi” (Simamora, 2004:541). Kompensasi akan mempunyai arti berbeda bagi orang yang berbeda. Kompensasi dasar diperlukan untuk mempertahankan karyawan dengan standar hidup yang layak. Akan tetapi kompensasi juga menyediakan suatu pengukuran berwujud mengenai nilai individu bagi organisasi. Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya (Murty, 2012). Menurut Rivai (2005) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai

pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Motivasi

Motivasi adalah “pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan” (Ghozali, 2006:126). Menurut Simamora dalam (Yono, 2004: 91) motivasi adalah sesuatu yang memulai gerakan atau sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu. Motivasi timbul dari diri seorang pegawai dimulai dari pengenalan secara sadar suatu kebutuhan yang belum terpenuhi, kemudian ditetapkan sasaran yang diperkirakan akan memenuhi kebutuhan yang selanjutnya akan diikuti dengan tindakan untuk mencapai sasaran tersebut, sehingga kebutuhannya dapat terpenuhi.

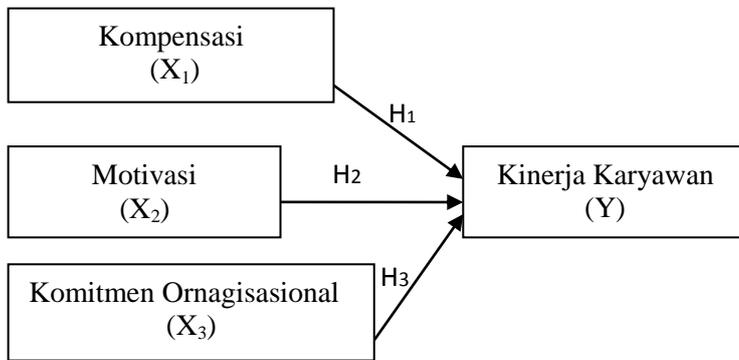
Komitmen Organisasional

Tingkat komitmen baik komitmen perusahaan terhadap karyawan, maupun antara karyawan terhadap perusahaan sangat

diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Komitmen organisasional merupakan “perspektif yang bersifat berperilaku dimana komitmen diartikan sebagai perilaku yang konsisten dengan aktivitas (*consistent lines of activity*)” (Gozhali, 2006:193). Sehingga semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Kerangka Konseptual

Variabel bebas atau variabel *independen* yang terdiri dari kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap variabel terikat atau variabel *dependen* yaitu kinerja karyawan. Dalam penelitian ini penulis menyajikan kerangka teoritis untuk mempermudah memahami permasalahan yang sedang diteliti. Perkiraan kerangka teoritis ini disajikan dalam bentuk skema atau gambaran yang menunjukkan hubungan masing-masing variabel yaitu sebagai berikut :



Gambar 2.1
Bagan Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan

Perumusan Hipotesis

Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Anoki (2010) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut mengemukakan bahwa pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Dari uraian diatas maka dapat diuraikan hipotesis sebagai berikut:

$H1 =$ *Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan*

Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Marjani (2005) mengemukakan bahwa ada hubungan positif antara motivasi dengan kinerja pegawai. Dalam penelitian tersebut ditemukan hasil bahwa tingginya

kondisi motivasi kerja pegawai berhubungan dengan kecenderungan pencapaian tingkat kinerja pegawai yang cukup tinggi. Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi, mereka akan berupaya untuk melakukan semaksimal mungkin tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Dari uraian diatas dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

$H2 =$ *Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan*

Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan

Rivai (2005) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi komitmen organisasional dari karyawan maka akan semakin meningkat kinerja individual karyawan. Dari uraian diatas maka dapat diuraikan hipotesis sebagai berikut:

$H3 =$ *Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan*

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampe

Populasi adalah jumlah dari semua objek atau individu yang akan diteliti, dimana objek tersebut memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap (Setiawan, 2005:140). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang yang berjumlah 62 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2006). Karena jumlah populasi sedikit maka sampel dalam penelitian ini menggunakan keseluruhan populasi yang ada yaitu 62 karyawan.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner secara personal. Kuesioner tersebut menggunakan skala likert dimana skala dengan rentang skor satu sampai lima. Penskoran dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

STS=sangat tidak setuju, dengan nilai 1

TS=tidak setuju, dengan nilai 2

CS=cukup setuju, dengan nilai 3

S=setuju, dengan nilai 4

SS=sangat setuju, dengan nilai 5

Metode Analisis

Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif adalah analisis yang dilakukan jika data yang dikumpulkan hanya sedikit, bersifat monografi atau berwujud kasus-kasus sehingga tidak dapat disusun ke dalam suatu struktur klasifikatoris (Supardi,2005:166).

Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis yang dilakukan jika data yang digunakan dengan perhitungan matematika / statistik (Supardi, 2005: 166).

Uji Validitas

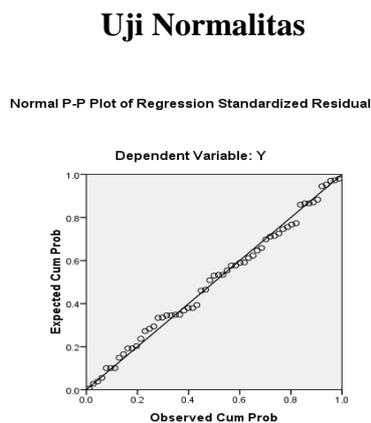
Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah kita buat

betul- betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur (Ghozali, 2005 : 45).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan pengujian terhadap nilai residual. Sedangkan pengujian dilakukan dengan menggunakan Probability Plot. Pada pengujian normalitas ini dapat dilihat dari gambar berikut ini :



Gambar 4.1

Jika dilihat berdasarkan grafik di atas, maka data dari semua data berdistribusi normal. Hal ini karena semua data menyebar mengikuti garis Normalitas.

Uji Multikolinieritas

Suatu variabel menunjukkan gejala multikolinieritas bisa dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF=1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Adapun hasil dari pengujian multikolonieritas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.14

Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	.906	1.104
X2	.908	1.102
X3	.997	1.003

a. Dependent Variable: Y

Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan sebagai prediktor model regresi menunjukkan nilai VIF yang cukup kecil, dimana semuanya berada di bawah angka 10. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas, yang berarti

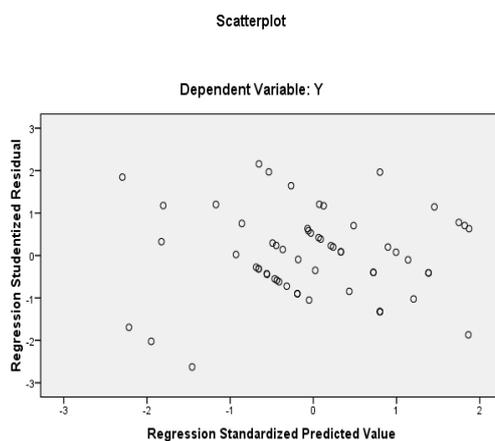
variabel bebas dapat digunakan sebagai variabel independen sebagai prediktor yang independen.

Uji Heteroskedastisitas

Deteksi adanya Heteroskedastisitas dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik, di mana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu Y adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-studentized. (Santoso, 2000). Adapun grafik hasil pengujian dengan SPSS adalah sebagai berikut:

Gambar 3

Uji Heteroskedastisitas



Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan tidak ada satupun variabel bebas yang signifikan berhubungan dengan nilai mutlak residual. Hal ini berarti bahwa

model regresi tidak memiliki gejala adanya heteroskedastisitas.

Persamaan Regresi

Penelitian ini dilakukan pengujian regresi untuk menguji pengaruh kompensasi (X1), Motivasi (X2), dan komitmen Organisasional (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil perhitungan dengan program SPSS untuk mengetahui persamaan regresi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.15

Hasil Perhitungan Persamaan Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.518	1.358		.382	.704
X1	.368	.090	.362	4.074	.000
X2	.408	.066	.545	6.147	.000
X3	.187	.076	.210	2.477	.016

a. Dependent Variable: Y

Model persamaan yang dapat dituliskan dari hasil diatas adalah sebagai berikut :

$$Y(\text{Kinerja Karyawan}) = 0,518 + 0,368 (X_1) + 0,408 (X_2) + 0,187 (X_3)$$

1. Nilai konstanta sebesar 0,518 jika variabel kompensasi (X_1), Motivasi (X_2) dan variabel komitmen organisasional (X_3) adalah konstan atau tidak berubah maka perubahan variabel kinerja karyawan adalah positif sebesar 0,518.
2. Angka koefisien regresi (X_1) sebesar 0,368 yang artinya jika variabel kompensasi (X_1) naik satu satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan ikut naik sebesar 0,368 dimana variabel motivasi (X_2) dan komitmen organisasional (X_3) tetap.
3. Angka koefisien regresi (X_2) sebesar 0,408 yang artinya jika variabel motivasi (X_2) naik satu satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan ikut naik sebesar 0,408 dimana variabel kompensasi (X_1) dan komitmen organisasional (X_3) tetap.
4. Angka koefisien regresi (X_3) sebesar 0,187 yang artinya jika variabel komitmen organisasional (X_3) naik satu satuan maka variabel kinerja karyawan (Y)

akan ikut naik sebesar 0,187 dimana variabel kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) tetap.

Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan nilai Koefisien Determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.16

Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.779 ^a	.607	.586	1.25930

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil perhitungan estimasi regresi, diperoleh nilai Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,586 artinya 58,6 % variasi dari semua variabel bebas (kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional) dapat menerangkan variabel tak bebas (kinerja karyawan), sedangkan sisanya sebesar 41,4 persen diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Uji Goodness of Fit Model

Uji F (F-test) dimaksudkan untuk mengetahui kelayakan model regresi yang digunakan dalam memprediksi kinerja karyawan. Adapun hasil perhitungan uji F dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

Tabel 4.17

Hasil Perhitungan Uji Kelayakan Model

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	134.813	3	44.938	28.337	.000 ^a
	Residual	87.221	55	1.586		
	Total	222.034	58			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Dari hasil perhitungan didapat nilai F hitung sebesar 28,337 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Apabila dilihat nilai signifikansi yang kurang dari 0,05. Hal ini berarti Ho ditolak. Hal ini berarti bahwa model regresi yang digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang.

Pengujian Hipotesis

Pada pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan Uji t (t-test). Adapun hasil perhitungan Uji t (t-test) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.18

Hasil Perhitungan Pengujian Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.518	1.358		.382	.704
X1	.368	.090	.362	4.074	.000
X2	.408	.066	.545	6.147	.000
X3	.187	.076	.210	2.477	.016

a. Dependent Variable: Y

- Dari hasil perhitungan didapat nilai t hitung sebesar 4,074 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Apabila dilihat nilai P value yang kurang dari 0,05. Hal ini berarti Ho ditolak, artinya bahwa ada pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.
- Dari hasil perhitungan didapat nilai t hitung sebesar 2,477 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,016. Apabila dilihat nilai P value yang kurang dari 0,05. Hal ini berarti Ho ditolak, artinya bahwa ada pengaruh variabel Motivasi terhadap kinerja karyawan.
- Dari hasil perhitungan didapat nilai t hitung sebesar dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000.

Apabila dilihat nilai P value yang kurang dari 0,05. Hal ini berarti H_0 ditolak, artinya bahwa ada pengaruh variabel Motivasi terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan nilai t hitung sebesar 4,074 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi yang lebih besar akan memberikan kinerja yang lebih tinggi.
2. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan nilai t hitung sebesar 6,147 dengan tingkat

signifikansi sebesar 0,000. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi yang lebih besar akan memberikan kinerja yang lebih tinggi.

3. Komitmen Organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan nilai t hitung sebesar 2,477 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,016. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Komitmen Organisasional yang lebih besar akan memberikan kinerja yang lebih tinggi.

Saran

Berikut akan dijelaskan saran apa saja yang dapat digunakan sebagai masukan untuk kebijakan manajerial Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang :

1. Pada hasil penelitian ini komitmen organisasional adalah variabel yang memberikan pengaruh terbesar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Faktor pemicu komitmen organisasional yaitu

- Bekerja di Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang menimbulkan perubahan yang sangat besar terhadap kesejahteraan hidup para karyawan sehingga para karyawan tidak ingin meninggalkan perusahaan ini. Dengan adanya kenyamanan dalam bekerja maka karyawan akan bekerja secara optimal dan akan meningkatkan hasil kinerja tersebut.
2. Kompensasi adalah variabel yang memberikan pengaruh terbesar kedua terhadap kinerja karyawan. Faktor pemicu Kompensasi adalah Perusahaan sudah memberikan fasilitas dan tunjangan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Dengan sesuainya fasilitas dan tunjangan yang telah diberikan akan membuat karyawan merasa dihargai kontribusinya pada perusahaan. Jika karyawan merasa segala fasilitas yang dibutuhkan terpenuhi maka tidak ada lagi yang menghambat kinerja karyawan tersebut, sehingga apapun tugas yang diberikan akan diselesaikan dengan baik.
 3. Motivasi adalah variabel yang memberikan pengaruh terbesar ketiga terhadap kinerja karyawan. Faktor pemicu Kompensasi yaitu Rekan kerja yang sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan kantor. Rekan kerja yang saling mendukung sangat diperlukan oleh suatu perusahaan. Dengan adanya saling mendukung antar sesama karyawan akan menimbulkan rasa kebersamaan yang lebih memperingan pekerjaan yang diberikan sehingga terasa mudah. Jika suasana bekerja yang saling mendukung tersebut dipertahankan maka akan meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Cholil, M dan Asri L.R. 2003. *Kepuasan Kerja dan Karakteristik Individual dengan Komitmen Organisasional Tenaga Dosen Ilmu Ekonomi Perguruan Tinggi Swasta di Kota Madya Surakarta*. Perspektif, 8(1): 13-25.
- Chuzaimah. 2008. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi

- Kinerja Karyawan pada Perusahaan Furniture: Studi pada Karyawan Perusahaan Furniture di Kecamatan Gemolong. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. vol.12, no.1. Juni 2008: 1-14.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (Edisi Kedua)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mathis, Robert L., dan John H.Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 2, Salemba Empat, Jakarta.
- Murty, Windy Aprilia. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya). *Jurnal Manajemen dan Bisni*. Vol.2, No.2. Juli 2012: 215-228.
- Nurgiyantoro, Burhan, dkk. 2004. *Statistik Terapan untuk Penelitian Ilmu-ilmu Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Rivai, V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rozikin, Zainur. 2006. Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Pemerintah di Kota Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol.4, No.2. Agustus 2006.
- Santoso, S. 2000. Buku *Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN.
- Suddin, Alwi dan Sudarman. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Lawean Kota Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumberdaya*

- Manusia*. Vol. 4, No.1. Juni 2010: 1 – 8.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujiono, Endro dan Mulyanto. 2012. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, Vol.6, No.1. Juni 2012.
- Sukmawati, Ferina. 2008. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan di PT. Pertamina (persero) UPMS III Terminal Transit Utama Balongan, Indramayu. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*. Vol.2, No.3. November 2008.
- Sunarni, T. dan Veni Istanti. 2007. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Interbis Sejahtera Palembang. *Jurnal Teknik Industri*, Vol.7, No.2. Desember 2007.
- Supardi. 2005. *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UII Press.
- Tobing, Diana Sulianti K.L. 2009. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.11, No.1. Maret 2009: 31-37.