

# PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. MEGA JASA

Muhammad Abdillah Syawal

Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Mulawrman,  
Jl. Sambaliung No.9, Kampus Gunung Kelua, Samarinda 75119

## Abstrak

Kinerja karyawan yang merupakan bagian dari Manajemen Sumber Daya Manusia adalah aset dan berfungsi sebagai modal nonmaterial dalam organisasi bisnis. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan yang dilakukan di CV. Mega Jasa. Penelitian ini adalah penelitian survei, pemilihan subjek dengan random sampling sebagai teknik pengambilan sampel. Subjek penelitian adalah karyawan CV. Mega Jasa yang berjumlah 100 subjek dengan total populasi 176 karyawan. Analisis data menggunakan analisis regresi, sedangkan untuk menganalisis hipotesis penelitian menggunakan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Diperoleh nilai  $p = 0,569$  ( $p > 0,05$ ). Berdasarkan analisis data diperoleh nilai  $p = 0,032$  ( $p < 0,05$ ), diketahui bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja. Pada variabel komitmen organisasional diketahui nilai  $p = 0,033$  ( $p < 0,05$ ), yaitu komitmen organisasional berpengaruh pada kinerja karyawan. Disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional mempengaruhi kinerja, sedangkan motivasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan

**Kata kunci:** motivasi; kepuasan kerja; komitmen organisasional; kinerja

## Abstract

*[The Influence of Motivation, Work Satisfaction, Organizational Commitment To The Performance of Employee At CV. Mega Jasa]* Performance of the employee is part of Human Resource Management, which is an asset in business organization. This study is intended to analyze the effect of work motivation, work satisfaction, and organizational commitment to the performance of employee at CV. Mega Jasa. This is a survey study and using random sampling technique in collecting respondents. Population in this study is employee of CV. Mega Jasa, amounted to 176 employees and a sample of 100 respondents. Data analysis is using multiple linear regression and to analyze hypothesis is using T Test. Result of this study concluded that: motivation does not significant and give an impact to performance of employee ( $p$  value = 0,569,  $p > 0,05$ ). Work satisfaction give an impact to performance of employee ( $p$  value = 0,032,  $p < 0,05$ ). Organizational commitment give an impact to performance employee ( $p$  value = 0,033,  $p < 0,005$ ). The conclusion of the study that: 1) Motivation does not give an impact to performance of employee, 2) Work satisfaction give an impact to performance of employee, 3) Organizational commitment give an impact to performance of employee.

**Keywords:** motivation, work satisfaction, organizational commitment, employee performance

## 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur

dalam organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi. SDM adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal nonmaterial dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Nawawi, 2000). Peran manajemen sumber daya manusia dalam

---

\*) Syawal, Muhammad Abdillah.  
E-mail: abdillahsyawal67@gmail.com

organisasi tidak kecil, bahkan sebagai sentral pengelola maupun penyedia sumber daya manusia bagi departemen lainnya. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan (Yani, 2012). Sinambela (2012) mengungkapkan kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Chandraningtyas, dkk (2012) menemukan bahwa kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja. Syafei, dkk (2016) juga melakukan penelitian yang sama mengenai kinerja, dimana faktor budaya organisasi, motivasi kepemimpinan dan lingkungan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi (Sunyoto, 2015). Kepuasan adalah kata dari bahasa latin, yaitu satis yang berarti *enough* atau cukup dan *farace* yang berarti atau melakukan. Jadi, produk atau jasa yang bisa memuaskan adalah produk yang sanggup memberikan sesuatu yang dicari konsumen sampai pada tingkat cukup (Swastha dan Irawan, 2003). Menurut Kiswari dkk (2016), komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut

Penelitian ini berdasarkan permasalahan yang dihadapi pada CV. Mega Jasa. Menurut HRD CV. Mega Jasa, permasalahan yang dihadapi selain ketidaktepatan waktu karyawan adalah disiplin kerja yang rendah dikarenakan tata tertib yang kurang tegas maupun kurang arahan dalam implementasinya oleh perusahaan serta ada faktor-faktor tertentu terhadap individu karyawan yang membuat kinerja kurang baik.

Berdasarkan penuturan tersebut dapat diketahui bahwa permasalahan yang dialami perusahaan berkaitan dengan kinerja dari para karyawan, sehingga apabila kinerja karyawan kurang baik maka *output* yang didapatkan perusahaan pun menjadi kurang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

## 2. Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di CV. Mega Jasa di kota Samarinda. Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan teknik pengambilan sampel secara langsung dari populasi dengan *random sampling*. Teknik pengambilan sampel ini ialah teknik

pengambilan sampel dimana semua individu memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2005). Total responden berjumlah 100 orang.

Pengukuran kuisioner dengan memberi tingkatan skala menggunakan skala *likert*, dengan skala 1-5. Pengukuran validitas dan reliabilitas skala menggunakan uji coba (*presampling*) terhadap 50 responden. Metode yang digunakan untuk analisis penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh dua variabel bebas (variabel x) terhadap variabel terikat (variabel y). Uji F dan Uji T dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian ini.

## 3. Hasil dan Pembahasan

No	Variabel	Reliabilitas (Cronbach Alpha)	Validitas	
			No Item	Corrected Item- Total Correlation
1	Kinerja	0.724	1	0.720
			2	0.693
			3	0.720
			4	0.705
			5	0.706
			6	0.679
			7	0.714
			8	0.729
			9	0.711
			10	0.716
			11	0.694
			12	0.720
			13	0.687
2	Motivasi	0.808	1	0.805
			2	0.787
			3	0.798
			4	0.780
			5	0.777
			6	0.796
			7	0.784
			8	0.758
3	Kepuasan Kerja	0.872	1	0.839
			2	0.871
			3	0.869
			4	0.846
			5	0.848
			6	0.843
			7	0.869
			8	0.843
			9	0.881
4	Komitmen	0.760	1	0.716

	Organisasi-onal	2	0.766
		3	0.778
		4	0.663
		5	0.703
		6	0.714

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian validitas, diketahui bahwa semua pertanyaan memiliki nilai korelasi ( $r$  hitung) lebih besar dari 0,2353. Maka dapat dikatakan bahwa semua pertanyaan yang digunakan ialah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's alpha*, jika nilai  $\alpha > 0,6$ , maka pertanyaan dikatakan reliabel. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas alat ukur kinerja karyawan, diperoleh nilai  $\alpha$  sebesar 0,724 ( $\alpha > 0,6$ ). Hasil pengujian reliabilitas alat ukur motivasi, diperoleh nilai  $\alpha$  sebesar 0,808 ( $\alpha > 0,6$ ). Hasil pengujian reliabilitas alat ukur kepuasan kerja, diperoleh nilai  $\alpha$  sebesar 0,872 ( $\alpha > 0,6$ ). Hasil pengujian reliabilitas alat ukur motivasi, diperoleh nilai  $\alpha$  sebesar 0,760 ( $\alpha > 0,6$ ).

$\beta_j$	Nilai Estimasi Parameter
$\beta_0$	31,150
$\beta_1$	0,065
$\beta_2$	0,260
$\beta_3$	0,367

Tabel 2. Estimasi parameter regresi

Berdasarkan hasil estimasi parameter regresi yang diperoleh diatas diperoleh persamaan:

$$\hat{Y} = 31,150 - 0,065 X_1 - 0,260 X_2 + 0,367 X_3$$

Konstanta sebesar 31,150 yang menyatakan bahwa jika nilai variabel bebas  $X_1, X_2, X_3$ , sama dengan nol maka nilai  $Y$  adalah 31,150. Dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan tanpa motivasi, kinerja, dan komitmen organisasional bernilai 31,150. Koefisien regresi variabel motivasi ( $X_1$ ) sebesar 0,065 artinya bahwa peningkatan satu nilai variabel motivasi dengan asumsi variabel bebas akan konstan menyebabkan kenaikan volume nilai kinerja sebesar 0,065. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,260 artinya bahwa peningkatan satu nilai variabel kepuasan kerja dengan asumsi variabel bebas akan konstan menyebabkan kenaikan volume nilai kinerja sebesar 0,260. Koefisien regresi variabel komitmen organisasional ( $X_3$ ) sebesar 0,367 artinya bahwa peningkatan satu nilai variabel komitmen organisasional dengan asumsi variabel bebas akan konstan

menyebabkan kenaikan volume nilai kinerja sebesar 0,367.

$F_{hitung}$	$p-value$	$F_{(0,05(3)(96))}$
11,255	0.0000	2,70

Tabel 3. Uji F

Berdasarkan tabel diketahui bahwa  $p = 0.00$ , hal ini dapat diartikan bahwa variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel tergantung. Dapat dikatakan bahwa variabel motivasi, variabel kepuasan kerja, dan variabel komitmen organisasional secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

$\beta_j$	$\hat{\beta}_j$	$t_{hitung}$	$p-value$
$\beta_0$	31,150	9,556	0,000
$\beta_1$	0,065	0,572	0,569
$\beta_2$	0,260	2,182	0,032
$\beta_3$	0,367	2,158	0,033

Tabel 4. Uji T

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja, ditunjukkan oleh nilai  $p = 0,569$  ( $p > 0,05$ ). Pada variabel kepuasan kerja dan variabel komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja ( $p < 0.05$ ).

Motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, namun bertentangan dalam penelitian ini diketahui bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini serupa dengan Surjosuseno (2015) dimana motivasi kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Herzberg (dalam Siagian, 2002) bahwa motivasi dapat disebabkan oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor ekstrinsik salah satunya adalah kondisi kerja dan administrasi serta kebijakan perusahaan. Berdasarkan kebijakan perusahaan CV. Mega Jasa diketahui bahwa tidak adanya pengembangan jenjang karir terhadap karyawan, hal ini menjadi faktor yang paling berpengaruh dalam tinggi rendahnya motivasi. Karyawan merasa tidak memiliki tantangan dalam bekerja, karena tidak ada peningkatan karir ataupun jabatan. Kurangnya tantangan dalam bekerja inilah yang dapat menjadi alasan mengapa karyawan menjadi malas dalam bekerja tepat waktu, ditambah dengan kurangnya pengawasan yang ketat dari atasan terhadap pelanggaran ketepatan waktu dalam bekerja.

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dan dapat memprediksi dengan cukup baik keadaan kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung penelitian

sebelumnya yang dilakukan oleh Marlia (2010) yang mendukung bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor utama dalam pekerjaan salah satunya adalah hubungan sosial di dalam pekerjaan (Blum, dalam As'ad, 2004). Hubungan antar karyawan di lingkungan pekerjaan dan di lingkungan mess yang terjalin dengan baik dapat menjadi salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki hubungan baik dengan teman sejawat akan meningkatkan kepuasan kerja dan selanjutnya akan mengerjakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Namun jika terjadi perselisihan dengan teman sejawat maka yang dirasakan karyawan ketika di mess ataupun dalam lokasi kerja menjadi kurang nyaman dan akhirnya mempengaruhi pekerjaan karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa komitmen organisasional mempengaruhi kinerja karyawan. Komitmen organisasional mempunyai nilai prediksi paling tinggi dalam model regresi penelitian ini (nilai koefisien sebesar 0,367), dapat diartikan bahwa komitmen terhadap perusahaan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Chandraningtyas dkk (2012) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa memiliki tanggung jawab lebih terhadap perusahaan akan meningkatkan kualitasnya dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun jika komitmen dalam organisasi kurang maka kualitas dalam pekerjaan pun menjadi kurang.

Komitmen karyawan dalam organisasi ini sangat berpengaruh terhadap kinerja. Permasalahan kedisiplinan yang terjadi di perusahaan ini dapat terjadi karena kurangnya komitmen pada karyawan. Menurut penelitian Haryanto (2010) disiplin dan komitmen organisasi mempunyai hubungan yang signifikan dan saling mempengaruhi satu sama lain. Pencapaian kedisiplinan karyawan tidak lepas dari tingkat besar kecilnya komitmen pada organisasi, karena dalam mencapai kedisiplinan yang baik dibutuhkan komitmen yang baik juga. Masalah kedisiplinan ini dapat dipengaruhi oleh kurangnya pengenalan dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Menurut Singodimejo (dalam Haryanto, 2010) disiplin dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, beberapa diantaranya yaitu ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan dan ada tidaknya pengawasan pimpinan. Peraturan yang dibuat di perusahaan sebelumnya telah dibuat, namun karyawan belum memenuhi aturan tersebut dengan tertib, yang paling menonjol adalah jam masuk kerja dan jam pulang kerja. Karyawan yang tidak tertib tidak diberikan peringatan yang konsisten oleh pimpinan, sehingga perbuatan tersebut dianggap sepele oleh karyawan. Kurangnya pengawasan yang ketat dapat menjadi faktor utama dalam kedisiplinan karyawan dan

turut menentukan besar kecilnya komitmen karyawan terhadap perusahaan ini.

## 5. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini diantaranya:

- a. Motivasi tidak memberikan pengaruh yang berarti bagi kinerja karyawan. Hal ini dapat ditinjau berdasarkan kondisi kerja, administrasi, dan kebijakan perusahaan. Karyawan tidak memiliki jenjang karir yang baik, sehingga karyawan yang termotivasi atau tidak termotivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.
- b. Variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hubungan kedekatan antar karyawan. Interaksi antar karyawan tidak hanya di lingkungan kerja namun juga dilanjutkan di mess karyawan, yang mana baik buruk hubungan antar karyawan dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
- c. Variabel komitmen organisasional sebesar 0,033 ( $p < 0,05$ ) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kurangnya pengawasan dari atasan mempengaruhi kedisiplinan karyawan sehingga mempengaruhi komitmen karyawan terhadap perusahaan.

## Daftar Pustaka

- As'ad, M. 2004. *Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Chandraningtyas, I. dkk. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional (Studi Kasus Karyawan PT. Kusuma Karya Persada yang Outsourcing di PT. Sasa Inti Probolinggo). *Jurnal Profit*. Vol. 6, No. 2.
- Haryanto. 2010. Hubungan Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Jakarta Barat. *Skripsi (Tidak Diterbitkan)*.
- Kiswari, Y, dkk. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja, Persepsi dan Komitmen Organisasi Pegawai Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Kasus pada PT. Berkah Ilahi di Kota Semarang). *Jurnal Manajemen*, Vol. 2, No 2.
- Marlia, N. 2010. Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Alam Prima Komputer Bandar Lampung. *Skripsi (Tidak Diterbitkan)*.
- Nawawi, H. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Siagian, S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.

- Sinambela, L.P. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta: Bandung.
- Sunyoto, D. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, Alat Statistik, dan contoh Riset*. CAPS (Centre of Academic Publishing Service), Yogyakarta.
- Surjosuseno, D. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic. *Skripsi, Agora Vol. III, No. 2*.
- Swastha, B. & Irawan. 2003. *Manajemen Pemasaran Modern*. Liberty, Yogyakarta.
- Syafei, M., dkk. 2016. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Pul Logistics Indonesia. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen, Vol. 2, No. 3*.
- Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media, Jakarta.