

**PENGARUH KEPUASAN, MOTIVASI KERJA,
DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus UD. Rekayasa Wangdi W)**

Oleh

APRI TRI MARTANTO

NIM. 12133200010

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS PGRI YOGYAKARTA

2016

ABSTRACT

This study aimed to determine the effect Satisfaction (X_1), Motivation of Work (X_2), Commitment Organisational (X_3), on Performance of Employees (Y) In UD Rekayasa Wangdi W partially and simultaneously.

This research was conducted at the UD Rekayasa Wangdi W in 2016. This study is a population and take all employees in UD Rekayasa Wangdi W 60 respondents for testing. Data was collected by observation and questionnaires. The main variables in this study were Satisfaction (X_1), Motivation of Work (X_2), Comitmtment Organisational (X_3), on Performance of Employees (Y), While the analytical techniques used in the study using multiple linear regression analysis, with the help of SPSS version 16.0.

These results indicate that the variable Satisfaction (X_1) partially positively and significantly with the value of t 0.481 with a significance value of 0.001, the variable Motivation of Work (X_2) partially positively and significantly with t value of 0.689 and a significance value of 0.000 and the variable Commitment Organisational (X_3) partially positively and significantly with t value of 0.322 and a significance value of 0.004. F test results showed F_{hitung} of 17,279 with a significant level of 0.000. These results prove that the Satisfaction, Motivation Of work and Commitment Organisational simultaneously positive and significant effect on the Performance of Employees. Adjusted R^2 values obtained for 0.453 means that 45,3% of the variation of Performance (Y) can be explained by Satisfaction (X_1), Motivation of Work (X_2), Commitment Organisational (X_3) and the remaining 54,7% is explained or influenced by other variables not included in the research model.

Keywords: Satisfaction, Motivation of Work, Comitmen Organisational and Performance.

A. Latar Belakang Masalah

Di era pasar bebas yang sekarang ini persaingan bisnis akan semakin ketat. Untuk dapat tetap bersaing dan unggul dalam dunia bisnis maka perusahaan harus memiliki kinerja yang baik. Hal tersebut tentunya tak lepas dari peran manajer sebagai pengambil keputusan dalam mengelola keunggulan perusahaan. Untuk mencapai kinerja yang baik maka perusahaan juga harus dapat mengoptimalkan fungsi berbagai sumber daya yang ada di perusahaan tersebut termasuk memaksimalkan fungsi sumber daya manusia. Untuk memperoleh kontribusi yang optimal, perusahaan harus dapat memperlakukan sumber daya manusia layaknya faktor produksi lain yang dimiliki perusahaan. Sumber daya manusia juga wajib dilindungi dan dipelihara sehingga

mampu memberikan kontribusi positif bagi perusahaan (Ikawinarti, 2011:1)

Sumber daya manusia merupakan harta yang penting bagi suatu organisasi. Secanggih apapun suatu teknologi jika tidak ditangani oleh sumber daya manusia yang berkualitas maka teknologi tersebut tidak akan dapat berfungsi maksimal. Oleh karena itu sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian serius sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Salah satu sasaran penting yang ingin dicapai oleh perusahaan dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia adalah menciptakan kepuasan kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan (Ikawinarti, 2011: 1).

Kepuasan kerja karyawan akan tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya,

yang diwujudkan dalam bentuk sikap positif terhadap segala sesuatu yang dihadapi maupun tugas yang diberikan oleh perusahaan kepadanya. Karyawan tipe ini tidak lagi memandang bahwa pekerjaan sebagai beban tugas dan paksaan melainkan memandang pekerjaan adalah suatu kesenangan dan keharusan untuk kesejahteraan bersama, sedangkan karyawan yang kurang diperhatikan oleh organisasi dapat menyebabkan ketidakpuasan pada karyawan tersebut. Ketidakpuasan tersebut sering ditimbulkan dalam bentuk sering unjuk rasa, tingkat keluar masuk tinggi, sering tidak masuk kantor, enggan mempelajari *job description*, cepat lelah dan bosan, tidak peduli dengan lingkungan, dan motivasi rendah (Ikawinarti 2011:2).

Motivasi yang rendah cenderung akan melemahkan semangat karyawan dalam bekerja sehingga berakibat pada menurunnya kinerja karyawan. Motivasi merupakan salah satu komponen penting dalam meraih keberhasilan suatu proses kerja, karena memuat unsur pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan sendiri maupun kelompok (Suwardi dan Utomo, 2011: 76).

Karyawan dalam bekerja sehari-hari pasti akan mengharapkan sebuah motivasi dari perusahaan tempat mereka berkerja salah satunya dari seorang pimpinan kerja (Suwardi dan Utomo, 2011: 76). Peran pemimpin dalam sebuah organisasi bukanlah hal yang mudah, namun sebagai seorang pemimpin untuk berbuat adil merupakan pekerjaan yang sulit, mengingat setiap karyawan memiliki karakteristik yang berbeda – beda. Perilaku adil bagi seorang karyawan belum tentu dinilai adil oleh karyawan lainnya. Hubungan yang dekat serta komunikasi yang baik antara seorang pemimpin dan karyawannya merupakan salah satu cara yang dapat memberikan motivasi kerja kepada karyawan sehingga karyawan merasa dihargai. (Tania dan Sutanto 2013: 1).

Selain faktor Kepuasan kerja dan motivasi kerja, komitmen organisasional juga mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja dan motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat menurunkan komitmen organisasional ataupun meningkatkan komitmen organisasional karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang diperoleh akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja

sehingga akan berdampak pada meningkatnya keberhasilan perusahaan. Karyawan yang bekerja dengan senang hati dan tanpa adanya paksaan akan memberikan hasil yang baik dan akan menumbuhkan komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen, maka akan mempunyai keinginan untuk memberikan tenaga, pikiran serta tanggung jawab yang lebih dalam meningkatkan kesejahteraan dan keberhasilan dari Perusahaan (Tania dan Sutanto, 2013:1).

Pelaksanaan dan pengelolaan Kepuasan kerja, Motivasi kerja dan Komitmen Organisaional tentunya tidak hanya diterapkan pada perusahaan- perusahaan yang telah *go publik*, akan tetapi perusahaan yang masuk dalam kategori UMKM juga dapat menerapkan hal tersebut, sehingga perusahaan tersebut memiliki keunggulan kinerja dan daya saing yang tinggi.

Pada kesempatan ini peneliti akan melihat bagaimana pelaksanaan dan pengelolaan kepuasan, motivasi kerja, dan komitmen organisasional yang dilakukan oleh UD Rekayasa Wangdi W yang merupakan perusahaan yang masuk dalam kategori UMKM. UD Rekayasa Wangdi W berdiri tahun 1997 dengan nama bengkel Labora, namun tahun 2005 Bengkel Labora berganti nama menjadi UD. Rekayasa Wangdi W. UD Rekayasa Wangdi W merupakan bengkel yang bergerak di bidang pengembangan dan penerapan teknologi secara terpadu. Jenis usaha yang diberikan oleh bengkel ini yaitu pembuatan peralatan pengolahan pasca panen baik di bidang pertanian, perkebunan, peternakan dan perikanan. Dalam perkembangannya, bengkel ini bekerja sama dengan lembaga-lembaga swasta maupun pemerintah untuk meluaskan ruang lingkupnya dalam bidang teknologi tepat guna.

Dilihat dari sejarah singkat berdirinya perusahaan tersebut, UD Rekayasa Wangdi W yang mampu bertahan selama 18 tahun ditengah persaingan industri kreatif bukanlah waktu yang singkat. UD Rekayasa Wangdi W juga terus berinovasi dalam hal pengembangan produk yang dihasilkan sehingga dapat memenuhi pasar sesuai kebutuhan konsumen, bahkan UD Rekayasa Wangdi W menerima order sesuai pesanan konsumen. Tanpa adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik niscaya semua

itu dapat terwujud. Dengan pengambilan berbagai kebijakan yang tepat dapat menumbuhkan kepuasan kerja bagi karyawan. Pemberian motivasi juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga karyawan dapat terus bertahan dan tetap mempertahankan keanggotaannya diperusahaan tersebut serta terus memberikan kemampuan terbaiknya guna kemajuan perusahaan, namun pada observasi yang telah dilakukan masih ditemukan kesenjangan antara harapan dan apa yang didapatkan karyawan seperti pemberian kompensasi yang belum sesuai harapan karyawan, hubungan yang kurang baik dengan para pimpinan maupun sesama karyawan, kurangnya pemberian pelatihan, dan perlakuan yang kurang adil menurut karyawan menjadikan masih kurang optimalnya kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Kepuasan, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan UD Rekayasa Wangdi W"**.

B. Identifikasi Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain kepuasan kerja, kompensasi, sarana pendukung, lingkungan kerja, pemberian motivasi, pendidikan, pemberian pelatihan, usia, lingkungan kerja, komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Penelitian terdahulu juga menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain :

- a. Indrarini (2009) meneliti tentang pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Hasilnya adalah variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen akademi swasta dikota Semarang.
- b. Kristiwardhana, A (2011), meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. BPR Artha Guna Semarang didapatkan hasil variabel motivasi karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Suwardi, Utomo J (2011) melakukan penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen

Organisasional Terhadap Kinerja pada Pegawai Setda Kabupaten Patididapatkan hasil variabel motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

C. Pembatasan Masalah

Agar permasalahan yang diteliti tidak terlalu luas, maka penulis membatasi penelitian ini pada pengaruh kepuasan, motivasi kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan dengan obyek penelitian pada UD Rekayasa Wangdi W

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada batasan masalah diatas, maka penulis akan merumuskan permasalahan tersebut sebagai berikut :

- a. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Rekayasa Wangdi W ?
- b. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Rekayasa Wangdi W ?
- c. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada UD Rekayasa Wangdi W ?
- d. Bagaimana pengaruh kepuasan, motivasi kerja, dan komitmen organisasional secara simultan terhadap kinerja karyawan pada UD Rekayasa Wangdi W ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan pada UD Rekayasa Wangdi W.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Rekayasa Wangdi W.
- c. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada UD Rekayasa Wangdi W.
- d. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan, motivasi kerja, dan komitmen organisasional secara simultan terhadap kinerja karyawan pada UD Rekayasa Wangdi W.

F. Manfaat Hasil Penelitian

Diharapkan penelitian ini bermanfaat untuk:

- a. Bagi UD Rekayasa Wangdi W

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi Pimpinan UD Rekayasa Wangdi W untuk meningkatkan kinerja karyawan UD Rekayasa Wangdi W.

- b. Bagi Universitas PGRI Yogyakarta
Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan referensi dan penelitian untuk menambah literatur penelitian tentang pengaruh kepuasan, motivasi kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.
- c. Bagi penulis
Meningkatkan kemampuan untuk menganalisa permasalahan yang ada didunia praktis dan menerapkan ilmu – ilmu dan teori-teori yang didapat dibangku kuliah kedalam kehidupan nyata tentang kepuasan, motivasi kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan.

A. Kajian Teori

1. Kepuasan

a. Pengertian Kepuasan

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2003:78). Kepuasan kerja dapat diukur dari perbandingan antara apa yang diharapkan oleh seorang karyawan dengan hasil yang didapatkannya sebagai imbalan atas pekerjaannya. Kepuasan atau ketidakpuasan seorang karyawan tergantung seberapa jauh perbedaan antara apa yang diharapkan dengan apa yang didapatkan seorang karyawan sebagai imbalan pekerjaannya. Apabila hasil yang didapatkan seorang karyawan lebih besar dari apa yang diharapkan maka karyawan tersebut akan merasa puas namun jika apa yang didapatkan lebih sedikit dari apa yang diharapkan maka karyawan akan merasa tidak puas.

Yuwono (2005), kepuasan kerja adalah keadaan yang menyenangkan bagi seseorang sebagai akibat telah sesuainya nilai-nilai diri dengan

pekerjaan bahkan telah diaplikasikan dengan baik.

b. Teori Kepuasan Kerja

1) *Discrepancy Theory*

Mangkunegara (2000:120) mengemukakan bahwa teori ketidaksesuaian atau teori kesenjangan memandang kepuasan karyawan tergantung kepada perbedaan antara apa yang didapatkannya dengan apa yang diharapkannya. Apabila yang didapatkan ternyata lebih rendah dari pada apa yang diharapkan, maka menyebabkan karyawan tersebut menjadi tidak puas dan merasa kecewa.

2) *Equity Theory*

Menurut As'ad (2004: 105) prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi yang dia hadapi. Menurut teori ini *equity* terdiri dari tiga elemen, yaitu :

- a) *Input*, yaitu segala sesuatu yang berharga yang dirasakan oleh karyawan sebagai sumbangan atas pekerjaannya.
- b) *Out comes*, yaitu segala sesuatu yang berharga yang dirasakan oleh karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya.
- c) *Comparison persons*, yaitu kepada orang lain atau dengan siapa karyawan membandingkan rasio *input – outcomes* yang dimilikinya. *Comparison Persons* ini bisa berupa seseorang di perusahaan yang sama, atau di tempat lain, atau bisa pula dengan dirinya sendiri diwaktu lampau.

Dari teori ini dapat disimpulkan bahwa setiap karyawan akan membandingkan rasio *input – outcomes* dirinya dengan rasio *input – outcomes*

orang lain. Bila perbandingan ini dirasa adil maka karyawan itu akan merasa puas, bila perbandingan itu seimbang atau dirasa menguntungkan dibanding tempat kerja lain atau karyawan lain maka karyawan juga akan merasa puas.

3) *Two Factor Theory*

Prinsip dari teori ini adalah kepuasan dan ketidakpuasan kerja itu merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan kerja terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang kontinu. Teori ini pertama dikemukakan Mangkunegara(2000: 122), dia membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok, yaitu :

- a) Kelompok *satisfiers*, yaitu situasi yang dibuktikan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari tanggung jawab, prestasi, penghargaan, promosi, dan pekerjaan itu sendiri. Kehadiran faktor ini akan menimbulkan kepuasan, tetapi tidak hadirnya ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan.
- b) Kelompok *dissatisfiers* ialah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari kondisi kerja, gaji, penyelia, teman kerja, kebijakan administrasi, dan keamanan. Perbaikan terhadap kondisi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak selalu akan menimbulkan kepuasan karena ia bukan sumber kepuasan kerja.

c. Faktor - faktor yang dapat menjadi penentu kepuasan kerja.:

- 1) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. Kepuasan ini tercapai

bilamana pekerjaan seorang karyawan sesuai dengan minat dan kemampuan karyawan itu sendiri.

- 2) Kepuasan terhadap imbalan dari pekerjaan itu. Dimana karyawan merasa gaji atau upah yang diterimanya sesuai dengan beban kerjanya dan seimbang dengan karyawan lain yang bekerja di organisasi itu.
- 3) Kepuasan terhadap supervisi dari atasan. Karyawan merasa memiliki atasan yang mampu memberikan bantuan teknis dan motivasi.
- 4) Kepuasan terhadap rekan kerja. Karyawan merasa puas terhadap rekan-rekan kerjanya yang mampu memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial.
- 5) Kesempatan promosi. Kesempatan untuk meningkatkan posisi jabatan pada struktur organisasi.

Ada tiga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut As'ad (2004:112) yaitu:

- 1) Faktor hubungan antar karyawan.
 - a) Hubungan antara manager dengan karyawan
 - b) Faktor fisis dan kondisi kerja
 - c) Hubungan sosial diantara karyawan
 - d) Sugesti dari teman sekerja
 - e) Emosi dan situasi kerja
- 2) Faktor Individu, yaitu yang berhubungan dengan :
 - a) Sikap orang terhadap pekerjaannya
 - b) Umur orang sewaktu bekerja
 - c) Jenis kelamin
- 3) Faktor luar (*external*), yang berhubungan dengan :
 - a) Keadaan keluarga karyawan
 - b) Rekreasi
 - c) Pendidikan (*training, up grading* dan sebagainya)

d. Indikator kepuasan kerja:

Indikator kepuasan kerja menurut Yuwono(2005) sebagai berikut :

- 1) Upah: Jumlah dan rasa keadilannya.

- 2) Promosi: Peluang dan rasa keadilan untuk mendapatkan promosi.
- 3) Supervisi: keadilan dan kompetensi penugasan menajerial oleh penyelia.
- 4) *Benefit*: adanya asuransi, liburan dan bentuk fasilitas yang lain.
- 5) *Contingent rewards*: rasa hormat, diakui dan diberikan apresiasi.
- 6) *Operating procedure*: kebijakan, prosedur dan aturan.
- 7) *Coworkers*: rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten.
- 8) *Nature of work*: tugas itu sendiri dapat dinikmati atau tidak.
- 9) *Communication*: berbagai informasi didalam organisasi (vebal maupun nonverbal).

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian motivasi

Motivasi menurut Hasibuan (2003:219), Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna pencapaian suatu tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan (Reksohadiprodo dan Handoko, 2001: 252).

Motivasi menurut syahyuti (2010) adalah pemberian daya pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

b. Teori - teori Motivasi

Toeri hirarki Kebutuhan yang dikenalkan oleh Maslow menyatakan bahwa motivasi kerja ditunjukkan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan kerja baik kebutuhan secara biologis maupun psikologis, baik yang berupa materi maupun non material.

Maslow menyatakan bahwa manusia tidak akan pernah merasa puas, karena kepuasan manusia bersifat sangat relatif, maka disusunlah hirarki kebutuhan manusia dari jenjang yang rendah ke yang paling tinggi sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan pokok manusia sehari-hari misalnya kebutuhan untuk makan, minum, pakaian, tempat tinggal, dan kebutuhan fisik lainnya (*physical need*). Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah, apabila sudah terpenuhi maka diikuti oleh hirarki kebutuhan yang lainnya.
- 2) Kebutuhan akan rasa aman (*safety need*). Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan keberlangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak bekerja lagi.
- 3) Kebutuhan untuk disukai dan menyukai, disenangi dan menyenangkan, dicintai dan mencintai, kebutuhan untuk bergaul, berkelompok, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara, menjadi anggota kelompok pergaulan yang lebih besar (*social needs*).
- 4) Kebutuhan untuk memperoleh kehormatan, pujian, penghargaan, dan pengakuan (*esteem need*).
- 5) Kebutuhan untuk memperoleh kebanggaan, keagungan, kekaguman, dan kemasyuran sebagai seorang yang mampu dan berhasil mewujudkan potensi bakatnya dengan hasil prestasi yang luar biasa (*the need for self actualization*). Kebutuhan tersebut sering terlihat dalam kehidupan kita sehari-hari melalui bentuk sikap dan perilaku bagaimana menjalankan aktivitas kehidupan.

Teori lain yaitu apa yang dikemukakan Mc Clelland dalam Reksohadiprodo dan Handoko (2001)

Seseorang dianggap mempunyai motivasi prestasi yang tinggi, jika orang itu memiliki keinginan berprestasi lebih baik daripada yang lain dalam banyak situasi. Teori ini memusatkan perhatian pada tiga kebutuhan, yaitu :

1) Kebutuhan Prestasi (*Need Achievement*)

Penelitian yang dilakukan oleh McClelland, ada tiga karakteristik dari orang yang memiliki kebutuhan prestasi, yaitu:

- a) Orang yang memiliki kebutuhan berprestasi yang tinggi memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pelaksanaan suatu tugas atau mencari solusi atas suatu permasalahan.
- b) Orang yang memiliki kebutuhan akan prestasi yang tinggi cenderung menetapkan tingkat kesulitan tugas yang moderat dan menghitung risikonya.
- c) Orang yang memiliki kebutuhan akan prestasi yang tinggi memiliki keinginan yang kuat untuk memperoleh umpan balik atau tanggapan atas pelaksanaan tugasnya, sekaligus ingin mengetahui hasil dari pekerjaannya.

2) Kebutuhan Afiliasi (*Need For Affiliation*)

Kebutuhan afiliasi merupakan suatu keinginan untuk melakukan hubungan yang bersahabat dan hangat dengan orang lain. Orang yang memiliki kebutuhan afiliasi yang tinggi mencari kesempatan ditempat kerja untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Orang yang memiliki kebutuhan afiliasi yang tinggi cenderung bekerja dengan orang lain daripada bekerja sendiri. Orang yang memiliki kebutuhan afiliasi yang tinggi ada kecenderungan untuk berprestasi lebih baik dalam situasi dimana ada dukungan personal dan moral

serta cenderung memiliki tingkat kehadiran yang tinggi.

3) Kebutuhan akan kekuasaan (*Need For Power*)

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk mempengaruhi dan mengendalikan orang lain dan bertanggungjawab kepadanya. Orang yang memiliki kebutuhan yang tinggi akan kekuasaan cenderung lebih banyak memberikan saran – saran, lebih sering memberikan pendapat dan evaluasinya, selalu mencoba untuk mempengaruhi orang lain kedalam cara berfikirnya dan juga cenderung menempatkan diri sebagai pimpinan dilingkungan aktifitas kelompoknya, serta cenderung dekat dengan atasan atau pimpinannya.

c. Jenis Jenis motivasi

1) Motivasi Positif

Dalam motivasi positif pimpinan memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar, dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat. Insentif yang diberikan kepada karyawan diatas standar dapat berupa uang, fasilitas, barang, dan lain-lain.

2) Motivasi Negatif

Dalam motivasi negatif, pimpinan memotivasi dengan memberikan hukuman bagi mereka yang bekerja dibawah standar yang ditentukan. Dengan motivasi negatif semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

d. Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi

Motivasi sebagai proses batin atau proses psikologis dalam diri seseorang, sangat dipengaruhi oleh

beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut antara lain:

- 1) Faktor Ekstern: Lingkungan, Pemimpin dan kepemimpinan, Tuntutan perkembangan organisasi atau tugas, dorongan atau bimbingan atasan.
- 2) Faktor Intern: Pembawaan individu, tingkat pendidikan, pengalaman masa lampau, keinginan atau harapan masa depan.

Didalam motivasi itu terdapat suatu rangkaian interaksi antar berbagai faktor. Berbagai faktor yang dimaksud meliputi:

- 1) Individu dengan segala unsur-unsurnya: kemampuan dan ketrampilan, kebiasaan, sikap dan sistem nilai yang dianut, pengalaman traumatis, latar belakang kehidupan sosial budaya, tingkat kedewasaan.
- 2) Situasi dimana individu bekerja akan menimbulkan berbagai rangsangan: persepsi individu terhadap kerja, harapan dan cita-cita dalam kerja itu sendiri, persepsi bagaimana kecakapannya terhadap kerja, kemungkinan timbulnya perasaan cemas, perasaan bahagia yang disebabkan oleh pekerjaan.
- 3) Proses penyesuaian yang harus dilakukan oleh masing-masing individu terhadap pelaksanaan pekerjaannya.
- 4) Pengaruh yang datang dari berbagai pihak: pengaruh dari sesama rekan, kehidupan kelompok maupun tuntutan atau keinginan kepentingan keluarga, pengaruh dari berbagai hubungan di luar pekerjaan.
- 5) Reaksi yang timbul terhadap pengaruh individu.
- 6) Perilaku atas perbuatan yang ditampilkan oleh individu.
- 7) Timbulnya persepsi dan bangkitnya kebutuhan baru, cita-cita dan tujuan.

e. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi kerja menurut Hasibuan (2009:146) adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral dan juga kepuasan kerja diantara para karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas.
- 3) Mempertahankan kestabilan di dalam perusahaan.
- 4) Meningkatkan sikap disiplin para karyawan.
- 5) Pengadaan karyawan yang efektif.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik antar atasan dengan karyawan maupun antar sesama karyawan.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, serta partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan kesejahteraan hidup karyawan.
- 9) Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan.

f. Indikator Motivasi Kerja

Indikator - indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Syahyuti (2010) adalah:

- 1) Dorongan mencapai tujuan.
Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi
- 2) Semangat kerja.
Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.
- 3) Inisiatif dan kreatifitas.
Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk

memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

- 4) Rasa tanggung jawab. Sikap individu karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

3. Komitmen Organisasional

a. Pengertian komitmen organisasional

Komitmen organisasional menurut Sopiah (2008:155), komitmen mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota dan kemauan anggota pada organisasi.

Sri Kuntjoro (2002) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Sri Kuncoro berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya.

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap

menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

b. Faktor penyebab komitmen organisasional

Sopiah(2008: 164) mengemukakan ada sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai pada organisasi, yaitu:

- 1) Faktor personal yang meliputi *job expectations*, *psychological contract*, *job choice faktor*, *karakteristik personal*. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.
- 2) Faktor organisasi, meliputi *initial works experiences*, *job scope*, *supervision*, *goal consistency organizational*. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab.
- 3) *Non-organizational faktor*, yang meliputi *availability of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu karyawan akan meninggalkannya.

c. Akibat komitmen organisasional

1) Turn Over

Apabila komitmen seseorang kepada organisasi tergolong tinggi, keinginannya untuk mengundurkan diri atau meninggalkan organisasi akan rendah, begitu pula sebaliknya karyawan dengan dengan komitmen rendah akan mudah memiliki niat untuk keluar organisasi.

- 2) Ketidakhadiran/ Tingkat absensi
Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap

organisasi akan menunjukkan sikap negatif terhadap ketidakhadiran. Mereka cenderung untuk mengusahakan untuk hadir ditempat kerja.

- 3) Kinerja karyawan.
Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi cenderung memiliki kinerja lebih baik dibanding dengan karyawan dengan dengan komitmen yang rendah terhadap organisasi.
- 4) OCB (*Organization Citizenship Behavior*)
Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi maka wujud OCB mereka juga akan tinggi.
- 5) Stres dan konflik keluarga – Pekerjaan
Semakin rendah komitmen seseorang terhadap organisasi maka semakin tinggi stres yang akan dirasakan serta semakin banyak konflik yang dialami karyawan

d. Indikator komitmen Organisasional

Untuk mengukur variabel komitmen organisasi, digunakan empat indikator menurut (Sopiah 2008:155):

- 1) Keinginan kuat tetap sebagai anggota. Para pegawai yang memiliki komitmen tinggi hanya punya sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan berkeinginan untuk bergabung dengan organisasi yang telah dipilihnya dalam waktu lama.
- 2) Keinginan berusaha keras demi kesuksesan organisasi. Hal itu tampak melalui kesediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan agar organisasi dapat maju. Karyawan berkomitmen tinggi ikut memperhatikan nasib organisasi.
- 3) Persamaan nilai-nilai organisasi. Yaitu penerimaan nilai-nilai organisasi dimana dinilai yang ada diperusahaan dapat diterima dan akan dianut oleh karyawan.

- 4) Persamaan tujuan organisasi. Yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Keterlibatan sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaan.

4. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang memebentuk sebuah pekerjaan karyawan (Simamora, 2004). Kinerja karyawan, yaitu hasil kerja atau taraf kesuksesannya dalam melaksanakan pekerjaan, ternyata dipengaruhi oleh beberapa faktor. Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (*internal factor*), keadaan lingkungan perusahaan (*external factor*) maupun upaya strategis dari perusahaan. Faktor- faktor internal misalnya motivasi, tujuan, harapan, dan lain-lain. Faktor eksternal adalah lingkungan fisik dan non fisik perusahaan. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Jika kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan akan baik pula, demikian sebaliknya, kalau kinerja karyawan tidak baik maka akan tidak baik pula kinerja perusahaannya (Simamora, 2004).

Menurut Sudarmanto (2009:12) kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Ada 6 (enam) kriteria penting dalam pengukuran kinerja menurut Sudarmantoyaitu:

1) Kualitas (*Quality*)

Adalah hal yang menunjukkan proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan yang mendekati

sempurna dan memenuhi tujuan kegiatan.

- 2) Kuantitas (*Quantity*)
Sejumlah hasil atau keluaran yang dinyatakan dalam nilai satuan, jumlah unit atau jumlah kegiatan.
- 3) Ketepatan waktu (*Timeliness*)
Adalah berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan atau suatu keluaran dapat dihasilkan pada awal waktu yang diinginkan, serta memaksimalkan waktu untuk kegiatan lain.
- 4) Efektivitas biaya (*Cost Effectiveness*)
Adalah hal yang menunjukkan penggunaan sumber daya organisasi seperti manusia, dana, teknologi dan material secara maksimal untuk mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya.
- 5) Kebutuhan akan Supervisi (*Need for Supervision*)
Suatu aktifitas pengawasan terhadap karyawan bagaimana mereka dapat menjalankan fungsi pekerjaan.
- 6) Pengaruh hubungan personal (*Interpersonal Impact*)
Mengembangkan rasa penghargaan diri, berbuat baik dan bekerja sama dengan sesama pekerja maupun dengan atasan.

b. Prestasi Kerja

Prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Menilai prestasi kerja merupakan pekerjaan yang tidak mudah. Yang biasa dipakai untuk menilai prestasi kerja adalah ukuran mengenai sukses atau gagal. Pengukuran tentang sukses atau tidaknya inilah yang sulit untuk dilakukan, terutama untuk jenis pekerjaan yang tidak dapat diukur dengan satuan tertentu.

Pendapat lain dikemukakan oleh Reksohadiprodjo dan Handoko

(2001), penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan, kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan – keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

c. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi mengawasi pelaksanaan kerja individu. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode tertentu. Umpan balik penilaian kinerja memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan standar organisasi (Simamora, 2004).

Penilaian prestasi kerja adalah proses mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan di masa lampau, untuk memprediksi prestasi kerja di waktu yang akan datang dalam suatu organisasi. Selain itu penilaian kerja digunakan untuk perbaikan prestasi kerja, penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan pelatihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karier, penanggulangan penyimpangan-penyimpangan proses staffing, ketidakakuratan informasi, mencegah kesalahan desain pekerjaan, kesempatan kerja yang adil serta menghadapi tantangan eksternal (Reksohadiprodjo dan Handoko, 2001).

Untuk melakukan penilaian kinerja harus merujuk pada kriteria kinerja yang dipakai sebagai acuan. Kriteria kinerja dapat dilihat dari produktivitasnya, kemangkirannya, keluarnya karyawan, serta kepuasan kerja.

Hasil penilaian kinerja karyawan juga harus jelas tujuannya. Misalnya tujuan utama penilaian kinerja adalah untuk menentukan gaji. Tujuan jangka menengah dan tujuan

jangka panjangnya adalah untuk menyusun program pelatihan, promosi, dan pengembangan karir, mutasi ataupun PHK (pemutusan hubungan kerja).

d. Evaluasi Penilaian kinerja

Tahapan terakhir dalam kaitannya dengan penilaian kinerja adalah melakukan evaluasi terhadap penilaian kinerja yang telah dilakukan. Evaluasi perlu dilakukan secara berkala untuk terus menerus mendapatkan masukan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan, termasuk alat ukur yang dipakai, penilai, kesesuaian komponen yang dinilai dengan kondisi perusahaan. Evaluasi dapat dilakukan oleh pimpinan perusahaan maupun tim yang dibentuk. Tujuan diadakannya evaluasi adalah untuk memperoleh masukan mengenai pedoman penilaian kinerja yang diterapkan.

e. Indikator Kinerja

Sudarmanto (2009:12) mengungkapkan 6 kriteria utama kinerja yang dapat dinilai, yaitu:

- 1) *Quality* (kualitas) adalah tingkat dimana proses atau hasil dari kegiatan yang sempurna dengan kata lain melaksanakan kegiatan dengan cara yang ideal atau sesuai atau menyelesaikan sesuatu dengan tujuan yang ditetapkan.
- 2) *Quantity* (kuantitas) adalah besaran yang dihasilkan, dalam bentuk nilai dolar (biaya), sejumlah unit atau sejumlah kegiatan yang diselesaikan.
- 3) *Timelines* (ketepatan waktu) adalah tingkat dimana kegiatan diselesaikan atau hasil yang diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditetapkan dan menggunakan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain,
- 4) *Cost effectiveness* (efektivitas biaya) adalah tingkat dimana penggunaan sumber-sumber daya (antara lain SDM, biaya, teknologi, materi) dimaksimalkan

untuk mendapatkan target yang tertinggi atau sebaliknya, efektivitas berkurang.

- 5) *Need for supervision* (membutuhkan pengawasan) adalah tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaan tanpa harus ditemani oleh pengawas atau tanpa harus mengikutsertakan intervensi dari pengawas untuk menghasilkan hasil kerja yang baik.
- 6) *Interpersonal impact* (pengaruh interpersonal) adalah tingkat dimana pegawai menunjukkan perasaan self esteem, goodwill dan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan.

B. Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan para peneliti sebelumnya, diantaranya:

1. Indrarini (2009) meneliti tentang pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen akademi swasta dikota Semarang, hasilnya adalah variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen akademi swasta dikota Semarang. Hasil analisis data didapatkan nilai motivasi kerja dengan tingkat signifikansi 0,000 pada alpha 5% ($\text{sig} < 0,05$) dan koefisien regresi mempunyai nilai positif 0,665. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen akademi swasta di kota Semarang. Hasil analisis data didapatkan nilai kepuasan kerja dengan tingkat signifikansi 0,000 pada alpha 5% ($\text{sig} < 0,05$) dan koefisien regresi mempunyai nilai positif 1,346. Variabel motivasi dan komitmen organisasional secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis data didapatkan tingkat signifikansi 0,000 pada alpha 5% ($\text{sig} < 0,05$) dan nilai F_{hitung} sebesar 38,518. Kontribusi motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen akademi swasta di kota Semarang didapatkan nilai $R^2 = 0,440$

yang berarti bahwa kontribusi motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen akademi swasta di kota Semarang sebesar 44,0%, sedangkan sisanya sebesar 56% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian. Jadi semakin tinggi motivasi kerja dan semakin tinggi kepuasan kerja dosen, maka akan semakin tinggi pula kinerjanya.

2. Kristiwardhana, A (2011), meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. BPR Artha Guna Semarang didapatkan hasil variabel motivasi karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis data didapatkan nilai motivasi dengan tingkat signifikansi 0,029 pada alpha 5% ($\text{sig}<0,05$) dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,458. Variabel komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis data didapatkan nilai komitmen organisasional dengan tingkat signifikansi 0,036 pada alpha 5% ($\text{sig}<0,05$) dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,457. Variabel motivasi dan komitmen organisasional secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis data didapatkan tingkat signifikansi 0,013 pada alpha 5% ($\text{sig}<0,05$) dan nilai F_{hitung} sebesar 2,723. Hasil Uji koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjuster R^2 sebesar 0,540 artinya motivasi kerja dan komitmen organisasional memberikan kontribusi sebesar 54% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini. Jadi semakin tinggi motivasi kerja dan komitmen organisasional karyawan maka semakin tinggi pula kinerjanya.
3. Suwardi, Utomo J (2011) melakukan penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja pada Pegawai Setda Kabupaten Patididapatkan hasil variabel motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis data didapatkan nilai motivasi dengan tingkat signifikansi

0,007 pada alpha 5% ($\text{sig}<0,05$) dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,257. Variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis data didapatkan nilai kepuasan kerja dengan tingkat signifikansi 0,008 pada alpha 5% ($\text{sig}<0,05$) dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,321. Variabel komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis data didapatkan nilai komitmen organisasional dengan tingkat signifikansi 0,009 pada alpha 5% ($\text{sig}<0,05$) dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,393. Variabel motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis data didapatkan tingkat signifikansi 0,000 pada alpha 5% ($\text{sig}<0,05$) dan nilai F_{hitung} sebesar 41,938. Hasil Uji koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjuster R^2 sebesar 0,621 artinya motivasi, kepuasan dan komitmen organisasional memberikan kontribusi sebesar 62,1% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini. Jadi semakin tinggi motivasi, kepuasan dan komitmen organisasional karyawan maka semakin tinggi pula kinerjanya.

C. Kerangka Berpikir

1. Hubungan antara kepuasan kerja terhadap karyawan

Robbins (2003:24) disadari atau tidak seseorang dalam bekerja akan selalu dipengaruhi oleh perasaan, perasaan inilah yang akan mempengaruhi tingkah lakunya dalam bekerja. Setiap orang pasti menginginkan keadaan dimana bisa memberikan kepuasan kerja bagi dirinya. Apabila seseorang telah mendapatkan kepuasan kerja maka dengan sendirinya dia akan bekerja dengan lebih semangat dan bergairah serta bersedia mencurahkan segenap kemampuannya pada pekerjaan, sehingga kinerjanya juga akan meningkat.

2. Hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Karyawan selalu membutuhkan motivasi dalam bekerja baik dari dalam diri sendiri maupun dari luar individu tersebut. Untuk meningkatkan motivasi seseorang kita ketahui dulu apa kebutuhan orang tersebut. Karyawan yang merasa kurang mendapatkan kepuasan kerja dalam hal ini terpenuhinya kebutuhan karyawan tersebut biasanya mempunyai motivasi yang rendah sehingga dalam bekerja mereka kurang semangat, malas, lambat sehingga dapat menimbulkan pemborosan biaya, waktu, dan sebagainya, namun karyawan yang bekerja dengan motivasi tinggi akan bekerja dengan lebih semangat dan berusaha mengeluarkan serta meningkatkan kemampuannya dalam bekerja. Menurut Robbins (2002) menyatakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan, upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual.

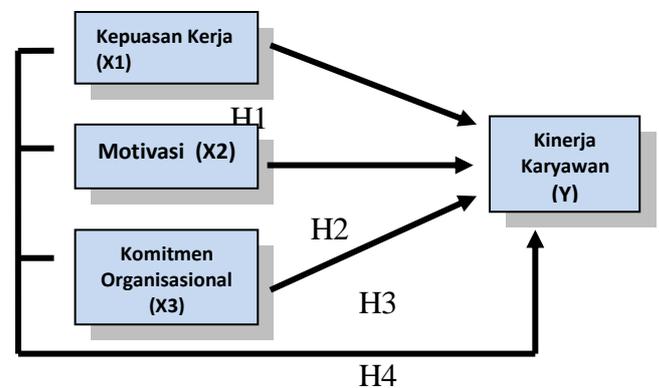
3. Hubungan antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan

Newstrom & Davis (2001), komitmen organisasional merefleksikan keyakinan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, keinginan bekerja keras, dan terus bekerja di organisasi tersebut. Jadi komitmen organisasional yang tinggi dapat berdampak pada kesetiaan yang dimiliki oleh karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan memberikan kesetiaan, serta memiliki keinginan, bersedia bekerja keras, berkorban, dan memedulikan kelangsungan hidup organisasi yang akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

4. Hubungan antara kepuasan, motivasi kerja, komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

Pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan mengetahui apa yang menjadi keinginannya dan berusaha memberikannya. Seorang karyawan yang

termotivasi akan sekuat tenaga bekerja keras melakukan pekerjaannya untuk pencapaian tujuan organisasi. Kerja keras yang dilakukan dengan dorongan motivasi akan menghasilkan sebuah kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan. Kepuasan kerja dan motivasi kerja sangat berkaitan dengan komitmen organisasional karyawan (Mathiew & Jones, 2002). Karyawan yang bekerja dengan senang hati dan tanpa ada paksaan akan memberikan hasil yang baik dan menumbuhkan komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan dan pada akhirnya karyawan bersedia memberikan kesetiaan, memiliki keinginan untuk mengembangkan diri, bersedia bekerja keras, rela berkorban, peduli akan kelangsungan hidup organisasi demi pencapaian organisasi yang akan berdampak pada kinerja karyawan yang akan terus meningkat.



Gambar 1. Kerangka berpikir

D. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan kerangka berpikir yang telah diuraikan diatas, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

1. Kepuasan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan UD Rekayasa Wangdi W.
2. Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan UD Rekayasa Wangdi W.
3. Komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan UD Rekayasa Wangdi W.
4. Kepuasan, Motivasi kerja dan Komitmen organisasional secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan UD Rekayasa Wangdi W.

A. Waktu dan Tempat penelitian

Penelitian dilakukan pada karyawan UD Rekayasa Wangdi W yang terletak Di Dusun Cabean, Nogotirto, Gamping, Sleman, Yogyakarta. Waktu penelitian pada bulan Mei 2016.

B. Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun variabel – variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini terdiri dari dua macam, yaitu:

1. Variabel Terikat (Y)

Variabel Terikat (*Dependent Variable*) adalah tipe variabel yang dijelaskan atau variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

2. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas (*Independent Variable*) yang dilambangkan dengan (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, baik pengaruh positif maupun negatif (*Ferdinand, 2006*). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

- a. Kepuasan (X1)
- b. Motivasi Kerja (X2)
- c. Komitmen Organisasional (X3)

C. Definisi operasional Variabel

1. Kepuasan (X1)

Adalah perasaan senang atau tidak senang tentang pekerjaan yang dilakukan serta tentang kesesuaian apa yang didapat dengan apa yang diharapkan oleh karyawan UD Rekayasa Wangdi W. Indikator untuk mengukur kepuasan kerja menurut Yuwono (2005), adalah sebagai berikut:

- a. Upah yang diberikan perusahaan sudah adil sesuai dengan kemampuan dan ketrampilan karyawan.
- b. Promosi, karyawan diberikan kesempatan promosi jabatan secara adil.
- c. Supervisi, para pimpinan memberikan tugas sesuai tanggung jawab dan keahlian masing-masing karyawan.
- d. *Benefit* (keuntungan), perusahaan memberikan bonus diluar gaji.

e. *Contingent rewards* (penghargaan).

- 1) Prestasi karyawan selalu dinilai dengan teliti dan adil.
- 2) Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.

f. *Coworkers* (Rekan Kerja)

- 1) Rekan kerja menunjukkan sikap bersahabat dan saling mendukung dalam bekerja.
- 2) Rekan kerja bersedia membantu mengatasi kesulitan sesama karyawan.

g. *Nature of work* adalah tugas itu sendiri dapat dinikmati atau tidak

- 1) Pekerjaan yang menarik dan menyenangkan bagi karyawan.
- 2) Pekerjaan yang dilakukan telah sesuai dengan kemampuan dan ketrampilan karyawan.

2. Motivasi kerja

Adalah dorongan untuk melakukan sesuatu, motivasi karyawan UD Rekayasa Wangdi W dapat diukur dari indikator menurut Syahyuti (2010), yaitu sebagai berikut:

a. Dorongan mencapai tujuan

- 1) Para karyawan terdorong untuk mencapai tujuan perusahaan dengan sempurna.
- 2) Para karyawan terdorong untuk mencapai kinerja yang maksimal.
- 3) Para karyawan terdorong untuk mewujudkan tujuan perusahaan sesuai target yang telah ditentukan.

b. Semangat kerja

- 1) Para karyawan bersemangat untuk bekerja lebih cerdas dan bekerja lebih keras.
- 2) Para karyawan lebih bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik dan lebih maksimal.

c. Inisiatif dan kreatifitas

- 1) Para karyawan diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan kerja.
- 2) Para karyawan berusaha lebih inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan.

- 3) Para karyawan berusaha kreatif ketika mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.

d. Rasa tanggung jawab

- 1) Dalam menjalankan pekerjaan para karyawan selalu berusaha untuk bertindak disiplin.
- 2) Para karyawan bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

3. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional karyawan UD Rekayasa Wangdi W dimaknai sebagai loyalitas terhadap perusahaan, penerimaan terhadap nilai-nilai yang dianut perusahaan dan kesediaan karyawan untuk tetap menjadi anggota perusahaan. Indikator untuk mengukur komitmen organisasi menurut Sopiah (2008:155) yaitu:

- a. Keinginan kuat tetap sebagai anggota
 - 1) Karyawan merasa sulit untuk terikat dengan perusahaan lain seperti diperusahaan tempat kerja saat ini.
 - 2) Karyawan merasa sangat senang telah memilih perusahaan ini sebagai tempat bekerja, dibandingkan dengan perusahaan-perusahaan lain yang telah dipertimbangkan pada saat akan bergabung.
 - 3) Hanya sedikit perubahan bagi karyawan apabila meninggalkan perusahaan ditempat kerja saat ini.
- b. Keinginan berusaha keras demi kesuksesan organisasi
 - 1) Karyawan bersedia melakukan upaya ekstra disamping pekerjaan yang sudah ditentukan untuk membantu keberhasilan perusahaan.
 - 2) Saya selalu menyelesaikan pekerjaan pokok dan tugas tambahan tanpa memperhitungkan untung rugi dalam hal pemberian gaji.
- c. Persamaan nilai-nilai organisasi
 - 1) Karyawan menemukan kecocokan antara nilai-nilai yang saya anut dengan nilai-nilai perusahaan ini.
 - 2) Karyawan meyakini kesetiaan pada perusahaan adalah hal yang

penting, oleh karena itu karyawan masih tetap bergabung dengan perusahaan.

d. Persamaan tujuan organisasi

- 1) Karyawan memahami kebijakan yang dilakukan perusahaan adalah demi kemajuan bersama.
- 2) Perusahaan mempunyai tujuan yang jelas dan memberi makna dan arah pekerjaan karyawan.
- 3) Perusahaan mempunyai tujuan dan arah kerja yang bersifat jangka panjang.

4. Kinerja

Kinerja dimaknai sebagai hasil kerja karyawan UD Rekayasa Wangdi W. Indikator untuk mengukur kinerja menurut Sudarmanto (2009:12), yaitu:

- a. *Quality* (kualitas) adalah tingkat dimana proses atau hasil dari kegiatan yang sempurna dengan kata lain melaksanakan kegiatan dengan cara yang ideal atau sesuai atau menyelesaikan sesuatu dengan tujuan yang ditetapkan.
 - 1) Karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan benar sesuai harapan perusahaan.
- b. *Quantity* (kuantitas): besaran yang dihasilkan, dalam bentuk nilai dolar (biaya), sejumlah unit atau sejumlah kegiatan yang diselesaikan.
 - 1) Karyawan selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan perusahaan.
 - 2) Saya dapat menyelesaikan beberapa tugas dalam satu waktu
- c. *Timelines* (ketepatan waktu): adalah tingkat dimana kegiatan diselesaikan atau hasil yang diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditetapkan dan menggunakan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
 - 1) Karyawan terbiasa menyelesaikan tugas lebih cepat dari waktu yang ditargetkan.
- d. *Cost effectiveness* (efektivitas biaya) adalah tingkat dimana penggunaan sumber-sumber daya (antara lain SDM, biaya, teknologi, materi) dimaksimalkan untuk mendapatkan

target yang tertinggi atau sebaliknya, efektivitas berkurang.

- 1) Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan dengan penuh perhitungan sehingga tidak banyak waktu dan bahan baku yang terbuang.
 - 2) Karyawan selalu menggunakan peralatan yang disediakan perusahaan agar pekerjaan yang dihasilkan tepat dan sempurna
- e. *Need for supervision* (membutuhkan pengawasan) adalah tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaan tanpa harus ditemani oleh pengawas atau tanpa harus mengikutsertakan intervensi dari pengawas untuk menghasilkan hasil kerja yang baik.
- 1) Karyawan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan walaupun tanpa bimbingan dari atasan.
 - 2) Dengan pengetahuan dan ketrampilan yang karyawan miliki membantu karyawan dalam mengatasi permasalahan pada saat bekerja tanpa menunggu arahan dari atasan.
- f. *Interpersonal impact* (pengaruh interpersonal) adalah tingkat dimana pegawai menunjukkan perasaan self esteem, goodwill dan kerjasama diantara rekan sekerja dan bawahan.
- 1) Keakuratan dan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan hal yang saya banggakan dari diri saya.
 - 2) Saya selalu berusaha untuk berkoordinasi dengan baik dengan sesama karyawan maupun atasan.

D. Metode Penentuan Subjek

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan, (Sugiyono, 2009). Menurut Arikunto (2008:116) Penentuan sample, apabila kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Dalam penelitian ini populasinya semua karyawan UD Rekayasa Wangdi W yang berjumlah 60 orang karyawan.

Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling* dengan tehnik sampling jenuh atau sensus. Menurut Sugiyono (2009:84) tehnik sampling jenuh atau sensus adalah tehnik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dikarenakan jumlah populasi yang relatif kecil atau kurang dari 100. Oleh karena itu sampel penelitian ini adalah semua karyawan UD Rekayasa Wangdi W.

E. Metode dan Teknik Pengumpulan Data

Dalam memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Sumber Data

a. Sumber Data Primer

Data primer diperoleh secara langsung dari responden sebagai penelitian yang sangat dibutuhkan dalam penulisan skripsi. Metode dan teknik pengumpulan data primer pada penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner yang berisi pertanyaan tentang variabel kepuasan, motivasi kerja, komitmen organisasional dan kinerja. Kuesioner tersebut dimaksudkan untuk memperoleh data yang nantinya akan digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian.

Jenis kuesioner ini adalah tertutup. Hal tersebut berarti bahwa pertanyaan yang akan diajukan sudah dibatasi dengan jawaban yang sudah tersedia agar jawaban tidak responden tidak meluas.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data yang secara tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalkan melalui dokumen atau arsip UD Rekayasa Wangdi W.

2. Metode Pengumpulan Data

a. Observasi/ Pengamatan.

Metode observasi adalah serangkaian pengumpulan data yang dilakukan secara langsung terhadap subjek dan objek penelitian melalui mata, telinga dan perasaan dengan melihat fakta-fakta fisik dari objek

penelitian. Fakta-fakta dari informasi yang diperoleh secara langsung dilapangan, semuanya dicatat dan dirangkum sebagai pendukung dari data primer yang diperoleh dari hasil jawaban responden melalui angket.

b. Angket/ Kuesioner.

Angket atau kuesioner adalah suatu daftar yang berisikan pertanyaan-pertanyaan yang harus dijawab atau dikerjakan oleh orang-orang yang menjadi sasaran (responden). Pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dapat dibedakan menjadi tiga bentuk yaitu pertanyaan tertutup, setengah dan terbuka. Dalam penelitian ini peneliti menyebarkan angket secara langsung kepada karyawan berupa pertanyaan-pertanyaan tentang pengaruh kepuasan (X1), motivasi kerja(X2), komitmen organisasi(X3) terhadap kinerja (Y) pada karyawan UD Rekayasa Wangdi W. Peneliti memilih angket terbuka sebagai instrumen penelitian dengan pertimbangan supaya peneliti lebih mengetahui tentang UD Rekayasa Wangdi W dan data yang diperoleh lebih akurat karena pengisian dilakukan secara langsung.

c. Wawancara.

Metode wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab langsung secara lisan pada pihak yang akan diteliti. Penelitian melakukan tanya jawab kepada karyawan UD Rekayasa Wangdi W.

F. Instrumen Penelitian dan Uji Instrumen

1. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data adalah menggunakan kuesioner. Dimana kuesioner ini untuk mengetahui kepuasan, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Untuk mengukur kepuasan ada 10 pertanyaan, motivasi kerja 10 pertanyaan, komitmen organisasi 10 pertanyaan dan kinerja 10 pertanyaan dengan menggunakan skala likert dengan alternatif jawaban, agar data yang diperoleh berwujud data kuantitatif, maka setiap skala

diberikan skor untuk pertanyaan yang positif sebagai berikut:

- a. Sangat tidak setuju = 1
- b. Tidak setuju = 2
- c. Netral = 3
- d. Setuju = 4
- e. Sangat setuju = 5

Sebelum dilakukan perhitungan dan pengolahan dengan menggunakan alat analisis maka instrumen penelitian diuji terlebih dahulu dalam pengambilan data penelitian untuk mengetahui apakah instrumen tersebut valid dan reliabel.

2. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan, kesesuaian, kecocokan suatu alat untuk mengukur apa yang sebenarnya ingin diukur dan untuk mengukur sag atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas ada tiga macam yaitu validitas isi, validitas kriteria dan validitas konsepsi (Sumarmi dan Wahyuni 2005).

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan bernilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai positif maka pertanyaan tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2009:45). Perhitungan uji validitas dapat dilakukan dengan teknik korelasi product moment dan pearson dan dibantu dengan sistem SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 16.0. Rumus pearson product moment yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum X^2(\sum x)^2\}\{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana :

- r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel x dan y
- $\sum x$ = jumlah skor item
- $\sum y$ = jumlah skor total
- n = jumlah responden

Apabila hasil uji diperoleh hasil:

- 1) $r_{hitung} > r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan signifikansi 0.05, dengan nilai $r_{tabel}=0.361$, maka instrumen pertanyaan dinyatakan valid)
- 2) $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan signifikansi 0.05, dengan nilai $r_{tabel}=0.361$, maka instrumen pertanyaan dinyatakan tidak valid)

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data yang mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Uji ini diterapkan dengan koefisien *Alpha Cronbach* yaitu apabila nilai koefisien tersebut lebih besar dari 0,6 maka jawaban-jawaban yang telah diberikan oleh responden yang berkaitan dengan pertanyaan-pertanyaan yang ditunjukkan sebagai acuan studi ini dapat dipercaya (Sudarmanto, 2009:89). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan model *Alpha Cronbach*, dengan rumus:

$$r = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum s^2}{s^2_1} \right)$$

Dimana:

r = reliabilitas instrumen
K = banyaknya butir pertanyaan
 $\sum s^2$ = jumlah varian butir
 s^2_1 = varian

Kriteria besarnya r (indeks korelasi) adalah:

- 1) Bila r tabel lebih besar dari batas bawah untuk *Alpha Cronbach (Lower limit of cronbach alpha)* sebesar 0,6 maka kuesioner dinyatakan reliabel.
- 2) Bila r tabel lebih kecil dari batas bawah untuk *Alpha Cronbach (Lower limit of cronbach alpha)* sebesar 0,6 maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel

G. Teknik Analisis Data

1. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara beberapa variabel independen terhadap variabel dependen, pengaruh kepuasan, motivasi kerja dan komitmen organisasioanal terhadap kinerja karyawan UD Rekayasa Wangdi W. Untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda (Sugiono, 2009:277).

Persamaan analisis regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = kinerja karyawan

a = konstanta dari persamaan regresi

b_1 = koefisien kepuasan kerja

b_2 = koefisien motivasi kerja

b_3 = koefisien komitmen organisasional

X_1 = kepuasan kerja

X_2 = motivasi kerja

X_3 = komitmen organisasional

e = standar eror/ variabel pengganggu

2. Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan atau dugaan sementara yang diungkapkan secara deklaratif. Pernyataan atau dugaan diformulasikan dalam bentuk variabel agar biasa diuji secara empiris (Murti Sumarmi & Salamah, 2005). Pengujian hipotesis adalah langkah atau prosedur untuk menentukan apakah menerima atau menolak hipotesis.

a. Uji t (korelasi parsial)

Pengujian ini dimaksudkan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan, apakah masing-masing variabel independen (kepuasan, motivasi kerja dan komitmen organisasional) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja). Pengujian uji t ini dengan tingkat signifikansi (α) 5%. Pengujian terhadap masing-masing hipotesis yang diajukan ditetapkan dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) P value (sig) < 0,05, maka variabel bebas (independen) dinyatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (dependen).
- 2) P value (sig) > 0,05, maka variabel bebas (independen) dinyatakan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel terikat (dependen).

Pengujian uji t dalam penelitian ini menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 16.0, dapat pula menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{b_1}{Se}$$

dimana:

Se = nilai standar eror

b_1 = nilai koefisien dari variabel ke 1

b. Uji serentak (Uji F)

Pengujian hipotesis secara serentak (Uji F) dilakukan untuk menguji apakah ada pengaruh yang signifikan atau tidak

antara variabel kepuasan, motivasi kerja dan komitmen organisasional secara bersama-sama terhadap kinerja. Pengujian terhadap hipotesis yang diajukan ditetapkan dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) P value < 0,05, hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja, motivasi, komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.
- 2) P value > 0,05, hal ini menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja, motivasi, komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

Pengujian uji F dalam penelitian ini menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 16.0, dapat pula menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)(n-k-1)}$$

Dimana:

R^2 = koefisien determinan

K = Jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel

dk = (n-k-1) derajat kebebasan

Apabila didapatkan nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jika sebaliknya nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

c. Uji koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini mencari seberapa besar pengaruh variabel independen dalam menerangkan secara keseluruhan terhadap variabel dependen serta pengaruhnya secara parsial.

Adapun formulanya sebagai berikut:

$$R^2 Y X_1 X_2 X_3 = \frac{b_1 Y X_1 + b_2 Y X_2 + b_3 Y X_3}{Y}$$

Keterangan:

R^2 = koefisien korelasi

$b_1 b_2 b_3$ = koefisien regresi

Y = variabel Dependen

$X_1 X_2 X_3$ = variabel Dependen

Koefisien determinasi ini mengukur seberapa besar sumbangan variabel independen secara keseluruhan terhadap naik turunnya variasi nilai

dependen. Apabila R^2 sama dengan 0 maka model regresi yang digunakan tidak menjelaskan sedikitpun variasi dari nilai Y. Apabila R^2 sama dengan 1 maka model regresi yang digunakan menjelaskan 100% variasi dari nilai Y atau terjadi kecocokan sempurna.

A. Deskripsi Data

1. Deskripsi Tempat penelitian

UD Rekayasa Wangdi W terletak didusun Cambahan RT 05/ RW 25, Nogotirto, Gamping, Sleman, Yogyakarta. UD Rekayasa Wangdi W bermula dari *home industri* yang didirikan pada tahun 1997 oleh ibu Heni Siwi Gunarti, S.Tp beserta Bpk Wangdi Wusono (suami) dengan nama Bengkel Labora. Awal mulanya bengkel ini hanya digunakan sebagai tempat penelitian para dosen-dosen perguruan tinggi, produk-produk yang dihasilkanpun hanya digunakan untuk penelitian saja. Sejalan dengan semakin meningkatnya permintaan pasar akan kebutuhan barang/ alat teknologi tepat guna maka pada tahun 2005 tepatnya tanggal 10 Oktober 2005, Bengkel Labora diganti namanya menjadi Bengkel Rekayasa Wangdi W sekaligus telah mendapatkan akta dari notaris. UD Rekayasa Wangdi W merupakan bengkel yang bergerak di bidang pengembangan dan penerapan teknologi secara terpadu. Jenis usaha yang ditangani oleh bengkel ini yaitu pembuatan peralatan pengolahan pasca panen baik di bidang pertanian, perkebunan, peternakan dan perikanan. Dalam perkembangannya, bengkel ini bekerja sama dengan lembaga-lembaga swasta maupun pemerintah untuk meluaskan ruang lingkupnya dalam bidang teknologi tepat guna.

Jumlah karyawan UD Rekayasa Wangdi W berjumlah 60 Orang karyawan. Responden dalam penelitian ini berjumlah 60 orang yang diambil secara keseluruhan. Dari seluruh responden dalam penelitian ini memiliki perbedaan satu sama lain, antara lain dalam hal jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Perbedaan ini tentu akan memungkinkan mendapat tanggapan yang berbeda terhadap kuisisioner yang diberikan.

2. Deskripsi Data Responden

a. Karakteristik Responden

Sebelum dilakukan pengujian dalam penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan interpretasi hasil secara deskriptif terhadap responden yang digunakan dalam penelitian ini. Data mengenai distribusi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, umur, lama kerja dan pendidikan disajikan pada beberapa tabel dibawah ini.

1) Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin responden dikelompokkan menjadi dua kategori yaitu laki-laki dan perempuan. Data mengenai distribusi jenis kelamin responden sesuai dengan perolehan data yang terkumpul melalui kuesioner dapat diamati pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Dalam orang	Persentase (%)
1	Laki-laki	56	93 %
2	Perempuan	4	7 %
Jumlah		60	100 %

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Berdasarkan tabel 1. dapat diperhatikan bahwa dari 60 responden yang diambil sebagai subjek penelitian, menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 56 orang (93%) dan responden perempuan sebanyak 4 orang (7 %).

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Data mengenai distribusi usia responden sesuai dengan perolehan data yang terkumpul melalui kuesioner dapat diamati pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	
		Dalam orang	Persentase (%)
1	≤20 tahun	5	8,33 %
2	21-30 tahun	35	58,34 %
3	31-40 tahun	17	28,33%
4	>40 tahun	3	5 %
Jumlah		60	100 %

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Berdasarkan tabel 2 dapat diperhatikan bahwa dari 60 responden yang diambil sebagai subjek penelitian, menunjukkan bahwa responden ada di rentang usia ≤20 tahun sebanyak 5 orang (8,33%). Distribusi usia responden 21-30 tahun sebanyak 35 orang (58,34 %). Distribusi usia responden 31-40 tahun sebanyak 17 orang

(28,33 %). Dan distribusi usia responden >40 tahun sebanyak 3 orang (5 %)

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Selain jenis kelamin, usia dan pendidikan responden dari analisis deskripsi didapatkan juga data mengenai lama kerja responden sesuai dengan perolehan data yang terkumpul melalui kuesioner dapat diamati pada tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

No	Lama Kerja	Jumlah	
		Dalam orang	Persentase (%)
1	≤5 tahun	36	60 %
2	6-10 tahun	22	36,67 %
3	11-20 tahun	2	3,33 %
Jumlah		60	100

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Berdasarkan tabel 3 dapat diperhatikan bahwa dari 60 responden yang diambil sebagai subjek penelitian, menunjukkan bahwa responden dengan lama kerja ≤5 tahun berjumlah 36 orang (60 %), lama kerja 6-10 tahun berjumlah 22 orang (36,67 %), dan lama kerja 11-20 tahun berjumlah 2 orang (3,33 %).

4) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Data mengenai distribusi pendidikan responden sesuai dengan perolehan data yang terkumpul melalui kuesioner dapat diamati pada tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	
		Dalam orang	Persentase (%)
2	SLTP	6	10 %
3	SLTA	51	85 %
4	DIPLOMA	2	3,33 %
5	S1	1	1,67 %
Jumlah		60	100

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Berdasarkan tabel 4 dapat diperhatikan bahwa dari 60 responden yang diambil sebagai subjek penelitian, menunjukkan bahwa lulusan SLTP 6 orang (10%), lulusan SLTA 51 orang (85%), lulusan Diploma 2 orang (3,33%), dan S1 1 orang (1,67%).

3. Uji Instrumen

Sebelum dilakukan pengujian lebih lanjut terhadap variabel penelitian, terlebih dahulu dilakukan pengujian instrumen/

kuesioner yang digunakan dalam penelitian. Hal ini dilakukan agar kuesioner betul-betul teruji kehandalannya.

a. Hasil Pengujian Validitas

Variabel kuesioner dalam penelitian ini diukur menggunakan 40 butir/ item pertanyaan dengan menggunakan 30 karyawan UD Rekayasa Wangdi W sebagai responden uji coba instrumen. Berarti dalam analisis pengujian validitas terhadap 40 butir soal tersebut, N sebanyak 30 karyawan UD Rekayasa Wangdi W, dengan taraf signifikan 0,05 dapat dinilai dari r tabel 0,361. Item soal dikatakan valid apabila r hitung > r tabel. Dari 10 butir pertanyaan tentang kepuasan, 10 butir pernyataan tentang motivasi kerja, 10 butir pernyataan tentang komitmen organisasional dan 10 butir pernyataan tentang kinerja, setelah diuji coba semua item pernyataan dinyatakan valid, atau lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 5 dibawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	T _{hitung}	T _{tabel}	Keterangan
Kepuasan (X ₁)	X1.1	0,487	0,361	Valid
	X1.2	0,618	0,361	Valid
	X1.3	0,450	0,361	Valid
	X1.4	0,734	0,361	Valid
	X1.5	0,798	0,361	Valid
	X1.6	0,809	0,361	Valid
	X1.7	0,734	0,361	Valid
	X1.8	0,423	0,361	Valid
	X1.9	0,798	0,361	Valid
	X1.10	0,638	0,361	Valid
Motivasi Kerja (X ₂)	X2.1	0,671	0,361	Valid
	X2.2	0,757	0,361	Valid
	X2.3	0,668	0,361	Valid
	X2.4	0,817	0,361	Valid
	X2.5	0,812	0,361	Valid
	X2.6	0,720	0,361	Valid
	X2.7	0,835	0,361	Valid
	X2.8	0,801	0,361	Valid
	X2.9	0,737	0,361	Valid
	X2.10	0,751	0,361	Valid
Komitmen Organisasional (X ₃)	X3.1	0,757	0,361	Valid
	X3.2	0,699	0,361	Valid
	X3.3	0,507	0,361	Valid
	X3.4	0,710	0,361	Valid
	X3.5	0,608	0,361	Valid
	X3.6	0,568	0,361	Valid
	X3.7	0,824	0,361	Valid
	X3.8	0,745	0,361	Valid
	X3.9	0,449	0,361	Valid
	X3.10	0,789	0,361	Valid

Kinerja (Y)	Y.1	0,556	0,361	Valid
	Y.2	0,801	0,361	Valid
	Y.3	0,680	0,361	Valid
	Y.4	0,810	0,361	Valid
	Y.5	0,816	0,361	Valid
	Y.6	0,785	0,361	Valid
	Y.7	0,721	0,361	Valid
	Y.8	0,622	0,361	Valid
	Y.9	0,598	0,361	Valid
	Y.10	0,561	0,361	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

b. Hasil Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian yang menunjukkan sejauh mana stabilitas dan konsistensi dari alat ukur yang digunakan. Kuesioner dikatakan reliabel apabila kuesioner tersebut memberikan hasil yang konsisten jika digunakan secara berulang kali dengan asumsi kondisi pada saat pengukuran tidak berubah/ objek yang sama (Sugiyono, 2005). Uji ini diterapkan dengan koefisien *Alpha Cronbach* yaitu apabila nilai koefisien tersebut lebih besar dari 0,6 maka jawaban- jawaban yang telah diberikan oleh responden yang berkaitan dengan pertanyaan-pertanyaan yang ditunjukkan sebagai acuan studi ini dapat dipercaya (Sudarmanto, 2005:89).

Hasil uji reliabilitas untuk semua variabel dalam penelitian ini dapat diamati pada tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Kepuasan (X ₁)	0,785	Reliabel
Motivasi kerja (X ₂)	0,916	Reliabel
Komitmen Organisasional (X ₃)	0,860	Reliabel
Kinerja (Y)	0,868	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Hasil uji reliabilitas pada tabel 6 memperlihatkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada semua butir pernyataan dalam seluruh variabel penelitian yang terdiri dari Kepuasan (X₁), Motivasi kerja (X₂), Komitmen Organisasional (X₃), Kinerja (Y) lebih besar dari 0,6 sehingga butir-butir pernyataan dalam penelitian dinyatakan reliabel atau handal, serta dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

4. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Menghitung skor butir pertanyaan sesuai dengan indikator yang diamati. Cara

menghitung persentase angket (Sugiyono, 2013: 143-144), yaitu:

$$P = \frac{X}{A \times B \times C} \times 100\%$$

Keterangan:

P = Persentase skor

A = Skor tertinggi setiap butir

B = Jumlah butir

C = Jumlah responden

Hasil skor yang diperoleh tiap-tiap indikator dipersentase berdasarkan kategori untuk membuat kesimpulan mengenai variabel-variabel bebas.

Tabel 7. Kriteria Penilaian Kategori

Presentase	Kualifikasi
81% < P < 100%	Sangat Baik
61% < P < 80%	Baik
41% < P < 60%	Netral
21% < P < 40%	Tidak Baik
0% < P < 20%	Sangat Tidak Baik

Sumber: Sugiyono, 200

a. Variabel Kepuasan (X_1)

Variabel kepuasan (X_1) pada penelitian ini diukur melalui sepuluh item pertanyaan dengan skor 1-5. Berdasarkan perhitungan angket, sebagai berikut:

$$P = \frac{X}{A \times B \times C} \times 100\%$$

$$P = \frac{1987}{5 \times 10 \times 60} \times 100\%$$

$$P = \frac{1987}{3000} \times 100\%$$

$$P = 66,23\%$$

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan (X_1) pada karyawan UD Rekayasa Wangdi W termasuk dalam kategori baik.

b. Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Variabel motivasi kerja (X_1) pada penelitian ini diukur melalui sepuluh item pertanyaan dengan skor 1-5. Berdasarkan perhitungan angket, sebagai berikut:

$$P = \frac{X}{A \times B \times C} \times 100\%$$

$$P = \frac{2468}{5 \times 10 \times 60} \times 100\%$$

$$P = \frac{2468}{3000} \times 100\%$$

$$P = 82,26\%$$

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) pada karyawan UD Rekayasa Wangdi W termasuk dalam kategori sangat baik.

c. Variabel Komitmen Organisasional (X_3)

Variabel komitmen organisasional (X_1) pada penelitian ini diukur melalui sepuluh item pertanyaan dengan skor 1-5. Berdasarkan perhitungan angket, sebagai berikut:

$$P = \frac{X}{A \times B \times C} \times 100\%$$

$$P = \frac{2111}{5 \times 10 \times 60} \times 100\%$$

$$P = \frac{2111}{3000} \times 100\%$$

$$P = 70,36\%$$

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasional (X_1) pada karyawan UD Rekayasa Wangdi W termasuk dalam kategori baik.

d. Variabel Kinerja (Y)

Variabel kinerja (Y) pada penelitian ini diukur melalui sepuluh item pertanyaan dengan skor 1-5. Berdasarkan perhitungan angket, sebagai berikut:

$$P = \frac{X}{A \times B \times C} \times 100\%$$

$$P = \frac{2323}{5 \times 10 \times 60} \times 100\%$$

$$P = \frac{2323}{3000} \times 100\%$$

$$P = 77,43\%$$

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja (Y) karyawan UD Rekayasa Wangdi W termasuk dalam kategori baik.

B. Analisis Data Dan Pengujian Hipotesis

1. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja (Y).

Persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

- Y = Kinerja
- X₁ = Kepuasan Kerja
- X₂ = Motivasi Kerja
- X₃ = Komitmen Organisasional
- a = bilangan konstanta
- b = Koefisien Regresi berganda
- e = Standar Error

pengujian analisis berganda dengan program SPSS memberikan hasil yang ditampilkan pada tabel 8 berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Berganda

Sub Variabel	Koefisien Regresi (b)	t-hitung	Sig	Kesimpulan
Kepuasan (X ₁)	0,481	3,472	0,001	Signifikan
Motivasi (X ₂)	0,689	5,036	0,000	Signifikan
Komitmen Organisasional	0,322	2,804	0,004	Signifikan
Konstanta = 12,087				
R ² = 0,453				
F = 17,279 (Sig F = 0,000)				
e = 4,506				
Dependen Variable: Kinerja (Y)				

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Model persamaan regresi berganda dari hasil perhitungan dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 12,087 + 0,481X_1 + 0,689X_2 + 0,322X_3$$

Hasil dari analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Konstanta (a)

Nilai konstanta (a) sebesar 12,087 artinya apabila Kepuasan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional sama dengan nol maka besarnya kinerja sebesar 12,087 satuan.

b. Koefisien Kepuasan (b₁)

Kepuasan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja dengan koefisien regresi 0,481. Artinya, setiap peningkatan 1 satuan variabel kepuasan maka kinerja karyawan UD Rekayasa Wangdi W juga akan naik sebesar 0,481 satuan, sedangkan variabel yang lain konstan.

Tanda positif (+) pada variabel kepuasan menunjukkan hubungan searah. Artinya ada pengaruh positif yang menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan yang didapatkan para karyawan UD Rekayasa

Wangdi W, maka semakin tinggi pula kinerjanya.

c. Koefisien Motivasi Kerja (b₂)

Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja dengan koefisien regresi 0,689. Artinya, setiap peningkatan 1 satuan variabel motivasi kerja maka kinerja karyawan UD Rekayasa Wangdi W juga akan naik sebesar 0,689 satuan, sedangkan variabel yang lain konstan.

Tanda positif (+) pada variabel motivasi kerja menunjukkan hubungan searah. Artinya ada pengaruh positif yang menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja para karyawan UD Rekayasa Wangdi W maka semakin tinggi pula kinerjanya.

d. Koefisien Komitmen Organisasional (b₃)

Komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja dengan koefisien regresi 0,322. Artinya, setiap peningkatan 1 satuan variabel komitmen organisasional maka kinerja karyawan UD Rekayasa Wangdi W juga akan naik sebesar 0,322 satuan, sedangkan variabel yang lain konstan.

Tanda positif (+) pada variabel komitmen organisasional menunjukkan hubungan searah. Artinya ada pengaruh positif yang menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional pada karyawan UD Rekayasa Wangdi W maka semakin tinggi pula kinerjanya.

e. Variabel Dominan

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, maka dapat diketahui bahwa variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja adalah variabel motivasi kerja (X₂) 0,689 karena koefisiennya lebih tinggi dibandingkan dengan koefisien kepuasan (X₁) 0,481 dan koefisien komitmen organisasional (X₃) 0,322.

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk membuktikan apakah variabel independen yang terdiri dari Kepuasan (X₁), Motivasi Kerja (X₂) dan Komitmen Organisasional (X₃) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y). Uji t digunakan untuk menguji hipotesis pertama (H₁), hipotesis kedua (H₂)

hipotesis ketiga (H_3). Adapun hasil uji t sebagaimana dalam tabel 9 berikut:

Tabel 9. Hasil Uji-t

Model	Koefisien regresi (b)	Sig.t	Keterangan
Kepuasan	0,481	0,001	Signifikan
Motivasi kerja	0,689	0,000	Signifikan
Komitmen Organisasional	0,322	0,004	Signifikan

Sumber : Data primer yang diolah 2016

1) Pengujian Hipotesis Pertama (H_1)

Variabel Kepuasan (X_1) memiliki nilai signifikan (sig) sebesar 0,001 yang nilainya lebih kecil dari taraf signifikan (α) = 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima pada alpha 5%. Hal tersebut berarti bahwa variabel kepuasan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada alpha 5%.

Tanda positif (+) pada variabel kepuasan (0,481) menunjukkan hubungan searah. Artinya ada pengaruh positif yang menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan yang dirasakan karyawan UD Rekayasa Wangdi W, maka semakin tinggi pula kinerjanya.

2) Pengujian Hipotesis Kedua (H_2)

Variabel motivasi kerja (X_2) memiliki nilai signifikan (sig) sebesar 0,000 yang nilainya lebih kecil dari taraf signifikan (α) = 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima pada alpha 5%. Hal tersebut berarti bahwa variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada alpha 5%.

Tanda positif (+) pada variabel motivasi kerja (0,689) menunjukkan hubungan searah. Artinya ada pengaruh positif yang menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pada karyawan UD Rekayasa Wangdi W, maka kinerjanya akan meningkat.

3) Pengujian Hipotesis Ketiga (H_3)

Variabel komitmen organisasional (X_3) memiliki nilai signifikan (sig) sebesar 0,004 yang nilainya lebih kecil dari taraf signifikan (α) = 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima pada alpha 5%. Hal tersebut berarti bahwa variabel komitmen organisasional (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada alpha 5%.

Tanda positif (+) pada variabel komitmen organisasional (0,322) menunjukkan hubungan searah. Artinya ada pengaruh positif yang menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional pada karyawan UD

Rekayasa Wangdi W, maka kinerjanya akan meningkat.

b. Uji F (Uji Serentak)

Pengujian ini dimaksud untuk membuktikan hipotesis yang diajukan. Uji F untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan (bersamaan).

Uji F ini digunakan untuk menguji hipotesis keempat (H_4) dalam penelitian ini. Hasil perhitungan uji F atau uji secara simultan tersebut dapat dilihat pada tabel 10.

Tabel 10. Hasil Uji F

Model	F	Significance (Sig)
Regression	17,279	0,000

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Uji F pada tabel 10. memperlihatkan bahwa nilai signifikan uji F sebesar 0,000 < taraf signifikan α ($alpha$) yang telah ditetapkan yaitu 0,05 maka, H_a diterima, dan pengaruh dari variabel independen secara simultan juga bersifat positif dilihat dari konstanta F yang bernilai positif (17,279). Sehingga dapat disimpulkan H_4 yang menyatakan bahwa variabel Kepuasan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Rekayasa Wangdi W diterima.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan perhitungan menggunakan *SPSS for windows seri 16.0* dapat diperoleh hasil uji R dan koefisien determinasi (R^2) sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Analisis Uji R dan R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimates
1	0,693	0,481	0,453	3,79881

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Untuk mengetahui kuat atau rendahnya tingkat hubungan antara kepuasan, motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja dapat dilihat dari pedoman interpretasi terhadap koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 12. Pedoman Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,1999	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,444 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, 2013

Dari hasil pengujian korelasi atau uji R dengan menggunakan *SPSS for windows seri 16.0* menyatakan bahwa kepuasan, motivasi kerja dan komitmen organisasional mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan UD Rekayasa Wangdi W. Hal ini dapat diketahui dari nilai $R = 0,693$, artinya kepuasan, motivasi kerja dan komitmen organisasional mempunyai hubungan yang kuat terhadap 'kinerja karyawan UD Rekayasa Wangdi W. Sedangkan *Adjusted R²* sebesar 0,453 artinya sebesar 45,3% bahwa variabel X (kepuasan, motivasi kerja dan komitmen organisasional) memberikan pengaruh terhadap variabel Y (kinerja) dan sisanya 54,7% dijelaskan atau dipengaruhi variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan bahwa variabel kepuasan (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada UD Rekayasa Wangdi W, variabel motivasi kerja (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada UD Rekayasa Wangdi W dan variabel komitmen organisasional (X3) juga mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada UD Rekayasa Wangdi W.

Hasil pengujian hipotesis yang pertama (H_1) terbukti, karena menunjukkan bahwa kepuasan (X1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh t_{hitung} sebesar 3,472 dengan nilai Pvalue sebesar 0,001. Nilai Pvalue sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa kepuasan (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Koefisien regresi variabel kepuasan (X1) menghasilkan $b_1 = 0.481$ yang bernilai positif. Hal ini berarti bahwa hipotesis pertama dalam penelitian diterima. Pengujian secara statistik membuktikan bahwa kepuasan (X1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di UD Rekayasa Wangdi W.

Hasil pengujian hipotesis yang kedua (H_2) terbukti, karena menunjukkan bahwa motivasi kerja (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh t_{hitung} sebesar 5,036 dengan nilai

Pvalue sebesar 0,000. Nilai Pvalue sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa motivasi kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) menghasilkan $b_2 = 0.689$ yang bernilai positif. Hal ini berarti bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Pengujian secara statistik membuktikan bahwa motivasi kerja (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di UD Rekayasa Wangdi W.

Hasil pengujian hipotesis yang ketiga (H_3) juga terbukti, karena menunjukkan bahwa komitmen organisasional (X3) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh t_{hitung} sebesar 2,804 dengan nilai Pvalue sebesar 0,004. Nilai Pvalue sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa komitmen organisasional (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Koefisien regresi variabel komitmen organisasional (X3) menghasilkan $b_3 = 0.322$ yang bernilai positif. Hal ini berarti bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian diterima. Pengujian secara statistik membuktikan bahwa komitmen organisasional (X3) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di UD Rekayasa Wangdi W.

Hasil Hipotesis keempat (H_4) telah membuktikan bahwa kepuasan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Komitmen Organisasional (X3) secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh F_{hitung} sebesar 17,279 dan nilai Pvalue sebesar 0,000.

Berdasarkan pengujian koefisien determinasi (R^2) diperoleh *Adjusted R²* sebesar 45,3% variabel kinerja (Y) dipengaruhi oleh variabel kepuasan (X1), motivasi (X2) dan komitmen organisasi (X3), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

A. Simpulan

Hasil penelitian terhadap karyawan UD Rekayasa Wangdi W berkaitan dengan kinerja dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Variabel Kepuasan (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan UD Rekayasa Wangdi W. Hasil analisis data didapatkan nilai kepuasan dengan tingkat signifikan 0,001. Pada alpha 5% tingkat signifikan yang lebih kecil dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$) dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,481. Berdasarkan hasil analisis dan juga pengujian yang dilakukan maka hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan kepuasan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Rekayasa Wangdi W diterima.

2. Variabel motivasi kerja (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Rekayasa Wangdi W. Hasil analisis data didapatkan nilai motivasi kerja dengan tingkat signifikan 0,000. Pada alpha 5% Tingkat signifikan yang lebih kecil dari 0,05 ($\text{sig} < 0,05$), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,689. Berdasarkan hasil analisis dan juga pengujian hipotesis yang dilakukan maka hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Rekayasa Wangdi W diterima.
3. Variabel komitmen organisasional (X_3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Rekayasa Wangdi W. Hasil analisis data didapatkan nilai komitmen organisasional dengan tingkat signifikan 0,004. Pada alpha 5% tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ($\text{sig} < 0,05$), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,322. Berdasarkan hasil analisis dan juga pengujian hipotesis yang dilakukan maka hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Rekayasa Wangdi W diterima.
4. Variabel Kepuasan (X_1), Motivasi Kerja dan variabel Komitmen Organisasional (X_3) secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Rekayasa Wangdi W. Hasil analisis data didapatkan tingkat signifikan 0,000. Pada alpha 5% tingkat signifikan yang lebih kecil dari 0,05 ($\text{sig} < 0,05$), dan nilai F_{hitung} sebesar 17,279.

Hasil analisis koefisien determinasi *Adjusted R Square* menunjukkan nilai sebesar 0,453 artinya Variabel Kepuasan (X_1), Motivasi Kerja dan variabel Komitmen Organisasional (X_3) memberikan sumbangan atau kontribusi sebesar 45,3% terhadap Kinerja (Y). Sisanya sebesar 54,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

B. Implikasi

Penelitian ini menggambarkan adanya hubungan antara variabel kepuasan, motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan UD Rekayasa Wangdi W. Dalam penelitian ini variabel motivasi kerja lebih mendominasi dan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan UD Rekayasa Wangdi W. Motivasi kerja yang diberikan oleh UD Rekayasa Wangdi W sudah baik dan sebaiknya terus ditingkatkan secara berkala agar karyawan dalam bekerja selalu mengeluarkan kemampuan terbaiknya.

Kepuasan yang didapat oleh karyawan UD Rekayasa Wangdi W sudah cukup baik dan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan namun masih perlu ditingkatkan dengan memperhatikan keinginan para karyawan sehingga dapat memenuhi harapan para karyawan. Karena karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja tidak lagi memandang suatu pekerjaan sebagai beban namun sebagai kesenangan, hal itu akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan UD Rekayasa Wangdi W.

Selain kepuasan dan motivasi kerja hal yang yang perlu diperhatikan oleh pimpinan UD Rekayasa Wangdi W adalah komitmen organisasional walaupun sudah baik sumbangannya dalam peningkatan kinerja karyawan UD Rekayasa Wangdi W namun juga perlu ditingkatkan karena dampak yang paling dirasakan dari menurunnya komitmen seorang karyawan adalah *Turn Over* karyawan, hal tersebut akan menimbulkan kerugian bagi perusahaan karena akan menimbulkan biaya-biaya dalam perekrutan karyawan baru dan yang pasti kehilangan tenaga ahli.

Ketiga aspek diatas perlu selalu dievaluasi oleh pimpinan UD Rekayasa Wangdi W. Evaluasi perlu dilakukan secara berkala untuk terus menerus mendapatkan masukan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan, termasuk alat ukur yang dipakai, penilai, kesesuaian komponen yang

dinilai dengan kondisi perusahaan. Evaluasi dapat dilakukan oleh pimpinan perusahaan maupun tim yang dibentuk. Tujuan diadakannya evaluasi adalah untuk memperoleh masukan mengenai pedoman penilaian kinerja yang diterapkan demi peningkatan kinerja karyawan dan akhirnya tujuan perusahaan akan tercapai.

C. Saran

Pemilik UD Rekayasa Wangdi W diharapkan lebih memperhatikan lagi kinerja para karyawan. Dimana untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus dapat memberikan dan memenuhi kepuasan kerja karyawan karena karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi tidak lagi memandang bahwa pekerjaan sebagai beban tugas dan paksaan melainkan memandang pekerjaan adalah suatu kesenangan dan keharusan untuk kesejahteraan bersama sehingga secara otomatis kinerja yang dihasilkan juga akan maksimal. Namun yang tidak kalah penting dalam peningkatan kinerja karyawan adalah pemberian dorongan atau motivasi kepada karyawan. Dalam penelitian ini, motivasi yang ada dirasa sudah cukup baik, bahkan dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang paling dominan. Namun tidak ada salahnya apabila perusahaan lebih meningkatkan lagi pemberian motivasi kepada karyawan, karena motivasi berkaitan langsung dengan kinerja dari seorang karyawan. Disisi lain untuk meningkatkan kinerja karyawan juga diperlukan kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan atau komitmen organisasional. Dimana komitmen organisasional yang ada pada UD Rekayasa Wangdi W juga masih perlu untuk ditingkatkan lagi. Diharapkan untuk kedepannya para karyawan juga dapat lebih menyadari betapa pentingnya menjaga komitmen itu, dimana komitmen organisasional juga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja yang lebih baik. Sehingga tujuan dari perusahaan dapat terwujud seiring dengan berjalannya waktu.

Bagi peneliti selanjutnya dapat diperluas lagi, tidak hanya meneliti variabel kepuasan, motivasi kerja dan komitmen organisasional pada karyawan UD Rekayasa Wangdi W akan tetapi juga meneliti variabel lain pada karyawan UD Rekayasa Wangdi W.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari, 2002. *Analisis Regresi : Teori, Kasus Dan Solusi*. Edisi kedua. Yogyakarta BPFE.
- As'ad, Moh. 2000. *Psikologi Industri*. Ed 4, Yogyakarta: Liberty.
- As'ad, Moh. 2004. *Psikologi Industri*. Ed 9, Yogyakarta: Liberty.
- Arikunto, S. 2008. *Prosedur penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Bernadine, H. John. & Russell, Joyce E.A., 2000, *Human Resource Management*, Alih Bahasa Diana Heart, Mc. Graw Hill, Inc. Singapura.
- Davis, Keith & John W Newstorm. 2001. *Human Behavior at work* (8th Ed). San Fransisco: McGraw Hill, Inc.
- Augusty, Ferdinan. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- George, J.M. & Jones, G.R. 2005. *Understanding and managing organizational behavior* (4th ed.). New Jersey: Upper Saddle River.
- Ghozali, Imam, 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. 2004, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Gunawan Sudarmanto. 2005. *Analisis Regresi Linear Ganda dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P 2009. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Edisi Revisi. Cetakan ke-12. Jakarta. Bumi Aksara
- Ikawinarti, Yanik. 2011. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt*.

Sido Jangkung Di Sidoarjo. Skripsi. Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur.

Indrarini 2009. *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Akademi Swasta Di Kota Semarang*. Tesis. Universitas Negeri Semarang. Semarang

Kreitner, R & Kinicki, A. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat

Kristiwardhana, A 2011. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPR Estetika Artha Guna Semarang)*. Skripsi. Universitas Diponegoro Semarang.

Mangkunegara, A A, Anwar Prabu, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosda Karya.

Mathiew & Jones. 2002. Further Evidence For The Discriminant Validity Measures of Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Job Involvement. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 161.

Notoatmodjo, S. 2002. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Rahmatullah burhanuddin wahab 2012. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar "Skripsi"*. Universitas Hasanuddin Makasar. Makasar.

Reksohadiprodjo, Sukanto dan Handoko, T. Hani, 2001, *Organisasi Perusahaan: Teori Struktur dan Perilaku*, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.

Robbins, P. Stephen. 2002. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jilid I. Edisi Kedelapan. Jakarta : Prenhallindo.

Robbins, P. Stephen 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta Erlangga.

Robbins, P. Stephen 2003. *Perilaku Organisasi*, Edisi 10. Jakarta: PT. Indeks.

Robbins, S. P. dan Judge, T.A. 2007. *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salemba Empat.

Robbins, S.P. dan Judge, T.A. 2009. *Organizational behavior* (13th ed.). New Jersey: Pearson.

Simamora, H. 2004. *Manajemen sumber daya manusia (Edisi IV)*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi.

Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Sugiono. 2004. *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.

Sugiono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan kedua, Bandung CV. Alfabeta.

Sumarmi, M., Wahyuni, S. 2005. *Metodologi penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.

Suwardi. 2011. *Pengaruh Motivasi kerja, Kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai(study pada pegawai setda kabupaten pati)*. *Analisis Manajemen*. Vol. 5 No.1.

Syahyuti 2010. *Motivasi Kerja*. (Online), (<http://syahyutivariabel.blogspot.com/2010/10/motivasi-kerja.html>). Diunduh 11 Januari 2015.

Syain, Subiakti. 2008. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Klinik Spesialis Bestari Medan*. Universitas Sumatera Utara.

Yuwono, dkk 2005. *Psikologi industri dan organisasi*. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.

Zainuddin, Sri Kuntjoro. 2002. *Komitmen Organisasi* (Online), (<https://teorionline.wordpress.com/2010/02/04/komitmen-organisasi/>) Diunduh 11 Januari