

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA CV. ALFA NAFIS DI KABUPATEN GRESIK

Cici' Alfian Mahira

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email : cicikalfan6724@gmail.com

ABSTRAK

Masalah yang diteliti adalah apakah Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara parsial atau simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara parsial atau simultan terhadap Kinerja Karyawan. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan bagian produksi CV. Alfa Nafis di Kabupaten Gresik. Teknik sampling yang digunakan adalah *sampling jenuh*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan uji determinasi. Hipotesis yang digunakan adalah uji t dan uji F. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 25. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari analisis regresi linier berganda adalah $Y = 11,246 - 0,143 X_1 + 0,150 X_2 + 0,177 X_3 + e$. Artinya bahwa, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi secara parsial mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan CV. Alfa Nafis. Sedangkan Motivasi Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan CV. Alfa Nafis. Hasil Uji t menunjukkan Motivasi Kerja secara parsial memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dapat dilihat dari nilai sig $0,238 > 0,05$. Kepuasan Kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dapat dilihat dari nilai sig $0,025 < 0,05$. Komitmen Organisasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dapat dilihat dari nilai sig $0,022 < 0,05$. Hasil hipotesis Uji F menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai sig $0,001 < 0,05$. Hasil dari analisis determinasi, penelitian ini menggunakan *Adjusted R Square* untuk mengetahui persentase pengaruh independen Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi secara bersama terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,296. Nilai ini berarti bahwa sebesar 29,6%. Sisanya 70,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan Alfa Nafis.

ABSTRACT

The problem under study is whether work motivation, job satisfaction and organizational commitment partially or simultaneously affect employee performance.

This study aims to analyze and prove the effect of work motivation, job satisfaction and organizational commitment partially or simultaneously on employee performance. The population used in this study were employees of the production division of CV. Alfa Nafis. The sampling technique used is saturated sampling. The data collection method used is a questionnaire. The data analysis technique used is validity, reliability, classical assumption test, multiple linear regression analysis, and determination test. The hypothesis test used is the t test and F test. Data processing in this study uses the help of SPSS version 25. Based on the research results obtained from multiple linear regression analysis is $Y = 11.246 - 0.143 X_1 + 0.150 X_2 + 0.177 X_3 + e$. This means that, Job Satisfaction, and Organizational Commitment partially have a positive influence on Employee Performance CV. Alfa Nafis. While work motivation has a negative effect on employee performance CV. Alfa Nafis. The results of the t-test show that work motivation partially has no significant effect on employee performance, it can be seen from the sig value of $0.238 > 0.05$. Job satisfaction partially has a significant effect on employee performance, it can be seen from the value of sig $0.025 < 0.05$. Organizational commitment partially has a significant effect on employee performance, it can be seen from the value of sig $0.022 < 0.05$. The results of the F-test hypothesis show that work motivation, job satisfaction, and organizational commitment simultaneously have a significant effect on employee performance, this can be seen from the sig value of $0.001 < 0.05$. The results of the analysis of determination, this study uses Adjusted R Square to determine the percentage of the independent influence of Work Motivation, Job Satisfaction, and Organizational Commitment together on the dependent variable, namely Employee Performance. Adjusted R Square value is 0.296. This value means that it is 29.6%. The remaining 70.4% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Job Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Employee Performance Alfa Nafis.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan dengan baik dapat meningkatkan produksi sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Sebaliknya perusahaan yang tidak memperhatikan sumber daya manusianya maka kinerja perusahaan dapat mengalami kemerosotan.

Kepuasan kerja juga sangat penting bagi perusahaan karena kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya,

karyawan akan menunjukkan perasaan senang apabila menyukai pekerjaannya, namun karyawan juga dapat menunjukkan perasaan tidak senang apabila tidak menyukai pekerjaannya. hal ini penting karena perusahaan dapat mengetahui kondisi karyawan melalui kepuasan kerjanya sehingga dapat menciptakan solusi untuk *turnover* yang disebabkan oleh kepuasan kerja karyawan pada perusahaan.

Komitmen organisasi juga merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai

kecendrungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. ALFA NAFIS di Kabupaten Gresik”

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada CV. Alfa Nafis di Kabupaten Gresik?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada CV. Alfa Nafis di Kabupaten Gresik?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada CV. Alfa Nafis di Kabupaten Gresik?
4. Apakah motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada CV. Alfa Nafis di Kabupaten Gresik?

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk membuktikan, menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada CV. Alfa Nafis di Kabupaten Gresik.
2. Untuk membuktikan, menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada CV. Alfa Nafis di Kabupaten Gresik.
3. Untuk membuktikan, menganalisis pengaruh komitmen organisasi

terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada CV. Alfa Nafis di Kabupaten Gresik.

4. Untuk membuktikan, menganalisis secara simultan pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada CV. Alfa Nafis di Kabupaten Gresik.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Buku Henry Simamora Tahun 2017 Halaman 16 Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja.

Motivasi Kerja

Dalam Buku Afandi Th2018 di hal23 motivasi yaitu keinginan yang timbul dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang di lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Kepuasan Kerja

Menurut Buku Robbins & Hamali Tahun 2016 halaman 200 kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakini oleh pekerja yang seharusnya diterima.

Komitmen Organisasi

Menurut Buku Robbins & Judge Tahun 2015 Hal90 bahwa Komitmen

organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Kinerja Karyawan

Menurut Sani Humaidi, 2019:63 kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka dibandingkan dengan seperangkat standar, dan mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan..

Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara antara dua variabel yang diuji kebenarannya. Berdasarkan teori yang dikemukakan di atas, penulis mengajukan hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Adapun hipotesis yang akan dijabarkan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada CV. Alfa Nafis di Kabupaten Gresik.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada CV. Alfa Nafis di Kabupaten Gresik.
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada CV. Alfa Nafis di Kabupaten Gresik.
4. Motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada CV. Alfa Nafis di Kabupaten Gresik.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan adalah dengan penelitian kuantitatif yang bertujuan menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen,

Penelitian ini dilakukan di kantor dan di tempat lapangan kerja CV. Alfa Nafis di Kabupaten Gresik. Penelitian dilaksanakan mulai bulan maret 2021. Secara keseluruhan sejumlah 49 orang karyawan.

Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh dari variabel bebas yaitu motivasi kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan komitmen organisasi (X_3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) dapat dilihat dari persamaan garis regresi linier berganda yang diperoleh yaitu sebesar

$$Y = 11,249 - 0,143X_1 + 0,150X_2 + 0,177X_3 - e$$

Dengan ini nilai konstanta Nilai konstanta (α) sebesar 11,249 berarti mengandung pengertian bahwa bilamana semua variabel bebas yang terdiri dari motivasi kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan komitmen organisasi (X_3) bernilai sama dengan 0 (nol), maka besarnya perubahan kinerja karyawan (Y) adalah 11,249.

Uji t (Uji parsial)

H_{a1} : Motivasi Kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil uji t menyatakan bahwa nilai $t_{hitung} -1,197 \leq t_{tabel} (2,014)$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh tidaksignifikan terhadap kinerja karyawan CV. Alfa Nafis. Selain itu untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat ditunjukkan dari nilai signifikansi (sig.) variabel motivasi kerja yang didapatkan sebesar 0,238 yang lebih besar dari $\alpha 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

H_{a2} : Kepuasan Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji t menyatakan bahwa nilai $t_{hitung} (2,316) \leq t_{tabel}(2,014)$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Alfa Nafis. Selain itu untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat ditunjukkan dari nilai signifikansi (sig.) variabel kepuasan kerja yang didapatkan sebesar (0,025) yang lebih kecil dari $\alpha (0,05)$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

H_{a3} : Komitmen Organisasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil uji t menyatakan bahwa nilai $t_{hitung} (2,369) \geq t_{tabel} (2,014)$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Alfa Nafis. Selain itu untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat ditunjukkan

dari nilai signifikansi (sig.) komitmen organisasi yang didapatkan sebesar (0,022) yang lebih kecil dari $\alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji F (Uji Simultan)

H_{a4} : Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hal ini diketahui dari hasil perhitungan analisa dimana variabel motivasi kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan komitmen organisasi (X_3) pada tabel hasil uji simultan diperoleh f_{hitung} untuk variabel motivasi kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan komitmen organisasi (X_3) sebesar 6,293. Dengan demikian kriteria pengambilan keputusannya adalah $f_{hitung} 6,293 > f_{tabel} 2,81$, sehingga H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima yang berarti ada pengaruh variabel motivasi kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan komitmen organisasi (X_3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ yang berarti bahwa ada pengaruh signifikan variabel motivasi kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan komitmen organisasi (X_3) terhadap kinerja karyawan CV. Alfa Nafis (Y).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Hasil analisis data, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil Uji t diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Alfa Nafis. Variabel Kepuasan Kerja memiliki

pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Alfa Nafis Variabel Komitmen Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Alfa Nafis.

2. Dari hasil Uji F diketahui bahwa variabel bebas yang terdiri dari Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan CV. Alfa Nafis.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan di dalam penelitian mengenai pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Disarankann bagi perusahaan hendaknya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan lebih menitik beratkan pada Komitmen Organisasi. Karena variabel komitmen organisasi yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan CV. Alfa Nafis. Hal ini sebaiknya di pertahankan dan ditingkatkan karena komitmen organisasi memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan.
2. Disarankan bagi peneliti selanjutnya, hendaknya menambah variabel bebas lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena masih banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P.2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Wayan I. Bagia, 2015. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Farida, umi, 2016. *Manajemen sumber daya manusia II*, Ponorogo :. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Malayu S.P Hasibuan. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.