Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur

Helga Islamey Isbadarsyah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email: helgaislamey@gmail.com

ABSTRAK

Masalah dalam penelitian ini apakah motivasi kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. Apakah motivasi kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. Dalam penelitian ini data yang diambil 177 karyawan dan diperoleh dengan bantuan dalam bentuk sampel yang berupa kuesioner terhadap 64 responden Dinas yang diambil secara acak. Analisis ini menggunakan analisis regresi linier berganda, dengan uji instrumen uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, dan koefesien determinasi menggunakan aplikasi komputer program SPSS 20.0.

Kata Kunci :*Motivasi kerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan kerja kinerja karyawan*

ABSTRACT

The problem in this study is whether work motivation, organizational commitment and job satisfaction have a partial effect on the performance of employees at the Department of Maritime Affairs and Fisheries of East Java Province. Does work motivation, organizational commitment and job satisfaction simultaneously influence Employee Performance in the Office of Maritime Affairs and Fisheries of East Java Province. In this study data were taken by 177 employees and obtained with the help of a sample in the form of questionnaires againts 64 respondents from the Office were taken randomly. This analysis uses multiple linear regression analysis, with the validity test, reliability test, classical assumption test, and the coefficient of determination using the SPSS 20.0 computer application program.

Keywords: Work Motivation, Organizational Commitment, Job Satisfaction and Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aspek yang amat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi ataupun industri. SDM juga adalah kunci yang memastikan kemajuan industri. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai pelopor, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua, yakni pengertian mikro dan makro. Pengertian SDM secara mikro merupakan individu yang beroperasi dan menjadi bagian suatu industri atau institusi dan umum dikenal sebagai karyawan, pegawai, tenaga kerja, pekerja, buruh dan lain sejenisnya. Sedangkan pengertian SDM secara makro merupakan masyarakat suatu negara yang telah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja ataupun yang telah bekerja. Secara garis besar, pengertian sumber daya manusia merupakan individu yang bekerja sebagai aktivis suatu organisasi, baik institusi ataupun industri dan berperan sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Selain pengertian SDM adapun pengertian MSDM, merupakan suatu ilmu atau aturan bagaimana mengelola hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara 2 efisien dan efektif serta dapat digunakan secara optimal maka tercapai tujuan (goal) bersama industri, tenaga kerja dan rakyat menjadi optimal. MSDM dilandasi pada suatu rancangan kalau setiap tenaga kerja merupakan manusia- bukan mesin dan bukan semata-mata menjadi sumber daya bidang usaha. Sejarah kejayaan bahari di Indonesia pernah terukir melalui kejayaan kerajaankerajaan yang ada. Laut sebagai penggerak perekonomian sehingga menjadikan nusantara berada pada posisi terhormat dalam percaturan perdagangan, ekonomi, geopolitik dan pertahanan keamanan bahkan sampai saat ini kearifan-kearifan tradisional dalam mengelola dan memanfaatkan sumberdaya kelautan tetap bertahan. Berdasarkan hal tersebut sudah sepatutnya semua pihak merasa optimis bahwa sektor Kelautan dan Perikanan dapat berperan dalam meningkatkan kesejahteraan rakyat dan pertumbuhan ekonomi khususnya di Jawa Timur, mengingat sumberdaya kelautan dan perikanannya sangat berpotensi. Meski demikian kekayaan sumberdaya kelautan dan perikanan belum dapat dimanfaatkan secara optimal, sehingga ketertinggalan serta kemiskinan sebagian nelayan dan pembudidaya ikan masih cukup tinggi..

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah diapaparkan tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan tersebut kedalam beberapa pertanyaan :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur?
4. Apakah motivasi kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur?

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis *causal explanatory research*, yaitu menjelaskan hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Selanjutnya agar tujuan penelitian dapat dicapai, maka data dikumpulkan dengan metode survei dengan teknik kuesioner dan wawancara.Penelitian ini bertujuan

untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono: 2016: 225). Sumber data primer didapatkan melalui kegiatan wawancara dengan subjek penelitian dan dengan observasi atau pengamatan langsung di lapangan.

b. Data Sekunder

Sugiyono (2016: 225) mengatakan bahwa data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen. Sumber data sekunder digunakan untuk mendukung informasi yang didapatkan dari sumber data primer yaitu dari bahan pustaka, literatur, penelitian terdahulu, buku, laporan-laporan kegiatan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur yang berjumlah 64 orang.

Metode Analisis Data.

Data yang diperoleh pada penelitian ini selanjutnya diolah dan dianalisis menggunakan beberapa metode analisis data diantaranya, uji instrumen (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedasitas), analisi regresi linear berganda, koefesien determinasi dan uji hipotosesis (uji t dan uji F).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji validitas :

Pada penelitian ini menunjukkan perbandingan antara r tabel dengan r hitung. Maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa setiap indikator pernyataan pada variable Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja dan Kinerja karyawan dianggap valid karena r hitung lebih besar daripada r tabel. Sehingga dapat dinyatakan bahwa semua variabel penelitian telah valid, masing-masing pernyataan dapat diandalkan dan layak diajukan sebagai penelitian.

Uji reliabilitas :

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan metode Alpha Cronbach dimana Alpha sudah ditentukan sebanyak 0,7, .dalam penelitian ini Cronbach Alpha dari variabel Motivasi Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) lebih besar daripada 0,7. Sehingga dapat di simpulkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalaha reliable.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas :

Penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov*, yakni jika diperoleh nilai Asymp. Sig (2-*tailed*) >0,05, maka dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Pada tabel Kolmogorov-Smirnov Test pada penelitian ini menunjukkan nilai Asymp. Sig sebesar 0,815, dimana nilai tersebut lebih besar daripada 0,05. Hal ini berarti bahwa penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolineritas :

Dalam penelitian ini Uji Multikolinieritas yang dihasilkan adalah nilai Tolerance value pada X1 menunjukkan 0,517, nilai Tolerance value pada X2 menunjukkan 0,417, nilai Tolerance value pada X3 menunjukkan 0,504. dimana nilai Tolerance Value

berada lebih besar daripada 0,10 sedangkan nilai VIF lebih kecil daripada 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam peneltian ini tidak multikolineritas.

Uji Heteroskedastisita :

Berdasarkan dari gambar scatterplot dapat diketahui bahwa titik-titik membentuk pola yang jelas,dan titik-titik tidak menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dalam Penelitian ini koefisien signifikansi lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan tidak terdapat indikasi adanya heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.902	2.512		3.145	.003
	Total_X1	.297	.143	.193	2.082	.042
	Total_X2	.358	.088	.419	4.061	.000
	Total_X3	.287	.076	.356	3.795	.000

a. Dependent Variable: Total_Y

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

Y= 7,902 + 0,297 X1 + 0,358 X2 + 0,287 X3 + e

1. Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa : Konstanta (α) sebesar 7,902 mengandung arti nilai konsisten variabel motivasi kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja adalah sebesar 7,902 .
2. Koefesien regresi X1 sebesar 0,297 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai motivasi kerja, maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0,297 ,Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X1 terhadap Y adalah positif.
3. Koefesien regresi X2 sebesar 0,358 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai komitmen organisasi, maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0,358. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X2 terhadap Y adalah positif.
4. Koefesien regresi X3 sebesar 0,287 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai kepuasan kerja, maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0,287. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X3 terhadap Y adalah positif.

Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.856[a]	.733	.720	2.66881	1.815

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2

b. Dependent Variable: Total_Y

Dari data yang telah di hitung oleh SPSS, dalam penelitian ini R Square yang dihasilkan adalah 0,733. Yang artinya bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) memiliki pengaruh sebesar 73,3% terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur, yang mana 26,7% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t) :

1. Nilai signifikan untuk pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,042 < 0,05 dan nilai t_{hitung} 2,082 > t_{tabel} 2,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak Ha diterima yang berarti terdapat pengaruh antara motivasi kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Nilai signifikan untuk pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t_{hitung} 4,061 > t_{tabel} 2,000, sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak Ha diterima yang berarti terdapat pengaruh antara komitmen organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Nilai signifikan untuk pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t_{hitung} 3,795 > t_{tabel} 2,000, sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak Ha diterima yang berarti terdapat pengaruh antara kepuasan kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Simultan (Uji f) :

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	f	Sig.
1	Regression	1175.881	3	391.960	55.031	.000[a]
	Residual	427.353	60	7.123		
	Total	1603.234	63			

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2

b. Dependent Variable: Total_Y

Dari hasil uji f dapat diketahui bahwa nilai f hitung sebesar 55,031 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan keputusan yang diambil Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti variabel independen (motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja) secara bersama-sama mampu mempengaruhi variabel terikat (kinerja karyawan) secara signifikan.

PENUTUP

Simpulan

1. Hasil uji t untuk variabel Motivasi Kerja (X1) mendapatkan signifikan yang berarti terdapat pengaruh antara motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Hasil uji t untuk variabel Komitmen Organisasi (X2) mendapatkan signifikan yang berarti terdapat pengaruh antara Komitmen Organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Hasil uji t untuk variabel Kepuasan Kerja (X3) mendapatkan signifikan yang berarti terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).
4. Hasil uji f (simultan) menyatakan bahwa semua variabel bebas secara bersama-sama mampu mempengaruhi variabel terikat secara signifikan.

Saran

1. Saran untuk organisasi
   Organisasi sedapat mungkin memperbaiki dan meningkatkan motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja yang ada dalam organisasi, agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.
2. Saran untuk karyawan
   Karyawan harus aktif dan mampu menjalin tanggungjawab pada pimpinan terkait motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja yang diberikan organisasi agar terjalin hubungan yang baik dan tidak ada kesalah pahaman tentang tugas dan kewajiban sekaligus hak yang dimiliki karyawan, dengan demikian diharapkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan pada karyawan dapat diselesaikan sesuai dengan tenggang waktu yang sudah ditentukan.
3. Saran untuk peneliti selanjutnya
   Variabel dalam penelitian ini hanya terbatas pada motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Padahal faktor atau variabel lain mungkin saja memiliki pengaruh terhadap suatu kinerja seperti variabel displin kerja, kompensasi, pelatihan dan masih banyak lagi. Sehingga perlu dipertimbangkan untuk memasukkan variabel-variabel tersebut dalam penelitian yang akan dilakukan.

Daftar Pustaka

Edy, Sutrisno. 2011. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Penerbit: Jakarta, Kencana

Sedarmayanti, 2010, ***Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*** , cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju. Bandung.

Wibowo, 2014. ***Manajemen Kinerja***, Edisi keempat, Rajawali Pers, Jakarta.

Hasibuan, Malayu S. P *2012*, ***Manajemen Sumber Daya Manusia*** cetakan keenam belas, Jakarta : PT. Bumi Aksara

Budiyanto, M.T, Eko, *2013*, ***Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia***, Yogyakarta, Graha Ilmu.

Bangun, Wilson. *2012. "***Manajemen Sumber Daya Manusia***". Jakarta: Erlangga.*

J.Moleong, Lexy.*2014. Metode Penelitian Kualitatif , Edisi Revisi.* PT Remaja Rosdakarya, Bandung.

Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: CV Alfabeta.