

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUMI PRATAMA USAHA JAYA BAYUNG LENCIR

Imam Suroso

imam_suroso@unisti.ac.id

Dosen PNSD Universitas Sjakhyakirti Palembang

ABSTRACT

This research is conducted to find out whether there is or not the effect and relationship between motivation (x) and employee performance (y) at PT. Bumi Pratama Usaha Jaya In Bayung Lencir. The writer uses statistical method in analysing the data in simple linear regression analysis. Considering the results of validity and reliability test, it is stated that all statement indicators are valid and reliable, from regression analysis states that working satisfaction, commitment and working involvement have positive and significant effect on employee performance. Thus, it can be concluded that working behaviour is very identical with working satisfaction, commitment and working involvement. Their influential relationship is very positive and significant on employee performance. Therefore, the hypothesis states working satisfaction, commitment and working involvement have positive and significant effect is accepted., this research is not good yet because of the limitation in it. Suffestion for the development of this reserch is not only done in one company but also the charecteristics of the comparison company, then if the research done in some different but similar companies will get the right solution.

Keywords: Motivation, Employee Performance, working involvement, Employee Commitment.

1. PENDAHULUAN

Bagi suatu perusahaan masalah kinerja adalah masalah yang selalu hangat dan tidak habis-habisnya untuk dibahas. Kinerja yang tinggi akan selalu dihubungkan dengan motivasi yang tinggi, jika pimpinan di suatu perusahaan memperhatikan apa yang dibutuhkan oleh karyawannya maka secara tidak langsung akan muncul motivasi atau dorongan yang ada di setiap individu atau di dalam diri seorang karyawan.

Jika karyawan sudah termotivasi untuk bekerja maka kinerja karyawanpun akan terlihat. Semakin sering pimpinan memberikan motivasi kepada karyawan maka kinerja karyawanpun akan meningkat, pimpinan perlu memperhatikan kebutuhan, lingkungan kerja dan apa yang diinginkan oleh karyawan supaya kinerja karyawan meningkat.

Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi dalam upaya peningkatan kinerja yang efektif dan efisien adalah motivasi. Hubungan kinerja dan motivasi sangatlah

berkaitan erat, dengan dorongan dan motivasi yang baik inilah setiap karyawan akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut tentunya harus diciptakan oleh manajer sedemikian rupa dalam suatu organisasi atau perusahaan.

PT Bumi Pratama Usaha Jaya terletak didaerah Bayung Lencir kabupaten Musi Banyuasin adalah badan usaha milik swasta yang bergerak dibidang hutan tanaman industri. PT tersebut terkenal dengan tanaman industrinya yaitu akasia: tanaman yang bisa diolah menjadi kertas. PT. Bumi Pratama Usaha Jaya berdiri pada tahun 2008 dan merupakan perusahaan yang bergerak dibawah naungan PT. Barito Pasifik. Tbk, Karena PT tersebut baru berdiri jadi hanya menanam bibit atasia saja. Atasia adalah tanaman hutan yang cepat tumbuh dan juga memiliki manfaat yang banyak untuk kepentingan industri. Hasil produk perusahaan tersebut berupa kayu gelonggongan yang kemudian akan dijual ke PT. Tanjung Enim Lestari di Prabumulih

Motivasi yang diberikan pimpinan di Perusahaan tersebut bisa berupa hadiah, penghargaan bagi karyawan yang berprestasi di atas rata-rata, dan memberikan pujian bagi karyawan yang selalu mengerjakan tugas tepat waktu, disiplin dalam bekerja. Pimpinan juga biasanya memotivasi para bawahannya dengan memberikan hukuman bagi karyawan yang melanggar peraturan yang ada di perusahaan. Hukuman tersebut dimaksudkan supaya karyawan lebih disiplin lagi dalam menaati peraturan yang ada di perusahaan.

Kinerja karyawan di PT. Bumi Pratama Usaha Jaya dirasa masih kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari banyak karyawan yang datang terlambat dari jam masuk yang ditentukan, istirahat yang terlalu lama, kurang ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugasnya sehingga tidak menaati peraturan dan pengaruh dari lingkungan misalnya teman sekerjanya. Para atasan juga kurang bisa menggali motivasi internal yang ada pada diri karyawan. Para atasan semestinya memperhatikan faktor faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. TELAAH TEORITIS

2.1. Pengertian Motivasi

Motif atau motivasi berasal dari bahasa latin *moreve* yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Pengertian motivasi tidak terlepas dari kata kebutuhan atau *needs* atau *want*. Kebutuhan adalah suatu potensi dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspons. Soekidjo Notoadmodjo (2010 : 114).

Edwin B. Flippo dalam Malayu SP Hasibuan (2015:143) Motivasi adalah Suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tujuan para pegawai dan tujuan organisasi perusahaan sekaligus tercapai.

Gr. Terry dalam Malayu SP. Hasibuan (2015:145) Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.

Tujuan motivasi menurut Malayu SP Hasibuan (2015:146) sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja karyawan yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat dan bahan baku.

2.2. Pengertian Kinerja karyawan

Menurut Sedarwati (2014:50) Mengemukakan kinerja adalah prestasi kerja, pelaksanaan kerja, atau hasil kerja.

Soekidjo Notoadmodjo (2010: 124) kinerja adalah: Kemampuan yang dicapai oleh seorang karyawan selama periode waktu tertentu pada bidang pekerjaan tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Wibowo M. Phill (2015:67) sebagai berikut :

- a. Tujuan : maksudnya keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.
- b. Standar : Suatu ukuran apakah tujuan dapat dicapai karena standar tidak dapat dicapai.
- c. Umpan balik : Laporan kemajuan baik kualitas maupun kuantitas yang ingin dicapai oleh suatu tujuan yang didefinisikan oleh standar.

Kompetensi : persyaratan utama dalam kinerja kemampuan yang dimiliki seorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

Manfaat penilaian kinerja bagi organisasi menurut Sedarwati (2013:22) sebagai berikut :

- a. Peningkatan prestasi kerja
Dengan adanya penilaian kinerja , baik manajer maupu pegawai memperoleh umpan balik, dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan mereka.
- b. Kesempatan kerja yang adil
Adanya penilaian kinerja yang akurat, dapat menjamin pegawai untuk memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuan.
- c. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
Melalui penilaian inerja akan dideteksi pegawai yang kemampuannya rendah, sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuannya.
- d. Penyesuaian kompensasi
Penilaian prestasi kerja dapat membantu para manjer untuk mengmabil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, dan sebagainya.
- e. Keputusan promosi dan demosi
Hasil penilaian kinerja karyawan dapat digunakan untk mengmabil keputusan dalam rangka mempromosikan pegawai yang berprestasi.
- f. Kesalahan desain pekerjaan
Hasil penilaian kinerja karyawan dapat digunakan untuk menilai desain kerja. Artinya hasil pekerjaan dapat membantu mendiagnosis pekerjaan.
- g. Penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi

Penilaian kinerja karyawan dapat digunakan untuk menilai rekrutmen dan seleksi pegawai yang telah lalu.

2.3. Hipotesis

1. Adanya pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Pratama Usaha Jaya di Bayung Lencir.

2. Adanya hubungan yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Pratama Usaha di Bayung Lencir.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Operasionalisasi Variabel

Motivasi : Keinginan yang terdapat pada diri Karyawan PT. Bumi Pratama Usaha Jaya di Bayung Lencir yang merangsang karyawan untuk dapat menggerakkan, mengerahkan dan mengarahkan daya serta potensi tenaga kerja agar berhasil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh PT. Bumi Pratama Usaha Jaya di Bayung Lencir.

Kinerja adalah Kemampuan atau hasil kerja berupa prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan pada PT. Bumi Pratama Usaha Jaya di Bayung Lencir selama periode tertentu pada bidang pekerjaan tertentu sesuai dengan tugas, fungsi dan pelaksanaan kerja karyawan PT. Bumi Pratama Usaha Jaya di Bayung Lencir.

3.2. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2013:116) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Populasi (N) yang dimaksud dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Bumi Pratama Usaha jaya di Bayung Lencir yang berjumlah 28 orang.

Menurut Sugiyono (2013:116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 28 orang dimana semua populasi dijadikan sampel, karena menurut Istijianto (2015:111) apabila jumlah karyawan dibawah 200 orang maka penelitian ini melibatkan seluruh populasi sehingga sampel sama dengan populasi.

3.3. Analisis Data dan Teknik Analisis

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, Data primer dalam penelitian ini yaitu berupa

jawaban responden terhadap pertanyaan yang diberikan pada karyawan PT. Bumi Pratama Usaha Jaya di Bayung Lencir. Sedangkan data sekunder yaitu berupa jumlah karyawan dan struktur Organisasi PT. Bumi Pratama Usaha Jaya Bayung Lencir.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan dokumentasi. Dalam hal ini peneliti menyebarkan kuesioner kepada setiap karyawan yang berhubungan dengan indikator-indikator yang digunakan dan peneliti juga meminta data kepada perusahaan berupa jumlah karyawan berdasarkan tingkat pendidikan dan juga struktur organisasi.

1. Analisis data Menurut Istijianto (2015: 85) terdiri dari :

- a. Analisis Kualitatif adalah analisis data secara kualitatif bersifat memaparkan hasil temuan secara mendalam melalui pendekatan bukan angka-angka atau non statistik.
- b. Analisis Kuantitatif adalah analisis data dengan menggunakan dasar pendekatan angka.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Untuk mengkuantitatifkan data kualitatif digunakan skala likert dengan pilihan jawaban responden sebagai berikut:

- | | |
|---------------------|-------|
| Sangat setuju | : SS |
| Setuju | : S |
| Kurang setuju | : KS |
| Tidak Setuju | : TS |
| Sangat Tidak Setuju | : STS |

Kemudian dikuantitatifkan dengan skor

- | | |
|---------------------|-----|
| Sangat Setuju | : 5 |
| Setuju | : 4 |
| Kurang Setuju | : 3 |
| Tidak Setuju | : 2 |
| Sangat tidak Setuju | : 1 |

2. Teknik Analisis

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk menganalisis data yang dipakai dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan metode statistik berupa analisis regresi linier sederhana, yaitu : didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independent dengan suatu variabel dependent. Menurut Sugiyono (2014:204). Analisis ini digunakan untuk melihat pengaruh Motivasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Persamaan regresinya dapat ditulis dalam bentuk :

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

X = Motivasi

a = Bilangan konstanta

b = Koefisien Regresi

dimana :

$$a = \frac{\sum y - b \sum x}{n}$$

$$b = \frac{n \cdot \sum xy - (\sum x) \cdot (\sum y)}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \cdot \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

b. Analisis Koefisien korelasi sederhana

Menurut M. Iqbal Hasan (2008:233) analisis koefisien korelasi sederhana digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara dua variabel yang terikat yaitu X dan Y dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n \cdot \sum xy - (\sum x) \cdot (\sum y)}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \cdot \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

dimana :

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

X = motivasi

Y = kinerja karyawan

Syarat yang diterima oleh koefisien korelasi berkisar antara - 1 dan + 1 atau $-1 < r < + 1$, yaitu sebagai berikut :

- 1) Jika r bernilai positif maka variabel-variabel berkorelasi positif semakin dekat nilai r dengan + 1 semakin kuat korelasinya.
- 2) Jika r bernilai negatif maka variabel-variabel berkorelasi negatif semakin dekat dengan nilai -1 semakin kuat korelasinya.
- 3) Jika r bernilai 0 maka variabel-variabel tidak menunjukkan korelasi.
- 4) Jika r bernilai + 1 atau - 1 maka variabel-variabel menunjukkan korelasi positif ataupun negatif yang sempurna.

Untuk menentukan keeratan hubungan antara variabel-variabel tersebut, berikut ini diberikan nilai-nilai dari r sebagai patokan.

- a) $r = 0$ tidak ada korelasi
- b) $0 < r \leq 0,20$ korelasi sangat rendah atau lemah sekali.
- c) $0,20 < r \leq 0,40$ korelasi rendah atau lemah tapi pasti.
- d) $0,40 < r \leq 0,70$ korelasi yang cukup berarti.
- e) $0,70 < r \leq 0,90$ korelasi yang tinggi kuat.
- f) $0,90 < r \leq 1,00$ korelasi sangat tinggi kuat.
- g) $r = 1$, korelasi sempurna.

c. Uji hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menentukan nilai t hitung hasil perhitungan dengan menggunakan uji t, (Sugiyono,2004:164)

1) Merumuskan hipotesis

H_0 = Tidak ada pengaruh dan hubungan yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Pratama Usaha Jaya di Bayung Lencir.

H_a = Ada pengaruh dan hubungan yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan

pada PT. Bumi Pratama usaha Jaya di Bayung Lencir.

2) Menentukan t_{tabel}

Menentukan dengan tingkat keyakinan 90%, tingkat kesalahan $\alpha = 10\%$ dan derajat kesalahan (df) $n - 2$ dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dan hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan. Harga t_{tabel} dengan menggunakan rumus:

$$t \rightarrow \text{tabel} = \frac{\alpha}{2} : \text{df} (n - 2)$$

- 1) Menentukan t hitung dengan menggunakan rumus menurut M. Iqbal Hasan (2013:241) sebagai berikut :

$$t_h = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

dimana :

th = Nilai hitung

n = Jumlah angka sampel

r = korelasi

2) Kesimpulan:

Apabila t hitung < t tabel maka H_0 diterima artinya tidak terdapat pengaruh dan hubungan yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Apabila t hitung \geq t tabel maka H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh dan hubungan yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

3 HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dan hubungan motivasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bumi Pratama Usaha Jaya di Bayung Lencir. Untuk mengetahui hal tersebut maka dapat dilakukan sebagai berikut :

1. Analisis regresi linier sederhana

Analisis ini digunakan untuk melihat pengaruh motivasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) menurut Sugiyono (2014:204) dengan menggunakan rumus $Y = a + bx$, perhitungannya sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Dimana :

$$\begin{aligned} n &= 28 \\ \sum X &= 1054 \\ \sum Y &= 1051 \\ \sum X^2 &= 40104 \\ \sum Y^2 &= 39765 \\ \sum XY &= 39755 \end{aligned}$$

$$b = \frac{(n) \cdot (\sum xy) - (\sum x) \cdot (y)}{(n) \cdot (\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{28 (39755) - (1054) \cdot (1051)}{28 (40104) - (1054)^2}$$

$$b = \frac{1113140 - 1107754}{1122912 - 1110916}$$

$$b = \frac{5386}{11996}$$

$$b = 0,4$$

$$a = \frac{\sum y - b \sum x}{n}$$

$$a = \frac{1051 - 0,4 (1054)}{28}$$

$$a = \frac{1051 - 421,6}{28}$$

$$a = \frac{629,4}{28}$$

$$a = 22,46$$

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan, maka persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 22,46 + 0,4x$$

$$Y = 22,46 + 0,4 (0)$$

$$Y = 22,46 + 0,4 (1)$$

Artinya : a adalah konstanta yaitu sebesar 22,46 dan b adalah koefisien regresi variabel motivasi yaitu sebesar 0,4. Jika motivasi kerja karyawan (X) = 0, maka kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 22,46 dan jika motivasi kerja karyawan ditambah sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan bertambah sebesar 0,4 satuan.

Dengan demikian pihak PT. Bumi Pratama Usaha Jaya harus memperhatikan masalah motivasi karena motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, atau dengan kata lain semakin sering dilakukan motivasi terhadap karyawan maka semakin pula meningkat kinerja karyawan.

2. Analisis Koefisien Korelasi Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengukur keeratan hubungan dua variabel menurut M. Iqbal Hasan (2013:233) variabel yang terikat yaitu motivasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y), perhitungannya sebagai berikut :

$$r = \frac{n \cdot \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \cdot \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

dimana :

$$n = 28$$

$$\sum X = 1054$$

$$\sum Y = 1051$$

$$\sum X^2 = 40104$$

$$\sum Y^2 = 39765$$

$$\sum XY = 39755$$

$$r = \frac{n \cdot \sum xy - (\sum x) \cdot (\sum y)}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2 \cdot n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

$$r = \frac{28 \cdot (39755) - (1054) \cdot (1051)}{\sqrt{((28 \cdot (40104) - (1054)^2)) \cdot ((28 \cdot (39765) - (1051)^2))}}$$

$$r = \frac{1113140 - 1107754}{\sqrt{(1122912 - 1110916) \cdot (1113420 - 1104601)}}$$

$$r = \frac{5386}{\sqrt{11996 \cdot 8819}}$$

$$r = \frac{5386}{\sqrt{105792244}}$$

$$r = \frac{5386}{1028,55}$$

$$r = 0,5236$$

Berdasarkan perhitungan di atas maka motivasi dan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang cukup berarti pada perhitungan korelasi (r) di atas menunjukkan angka 0,5236. Artinya motivasi terhadap kinerja karyawan berkorelasi positif (+). Ini menandakan bahwa kedua variabel tersebut mempunyai hubungan yang searah. Hal ini berarti motivasi meningkat maka kinerja pun akan meningkat demikian pula sebaliknya bila terjadi penurunan motivasi kinerja pun ikut menurun.

4. Pengujian hipotesis

a. Perumusan hipotesis

Ho = Tidak ada pengaruh dan hubungan yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Ha = Adanya pengaruh dan hubungan yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada.

b. Untuk menentukan nilai t hitung digunakan uji statistik (uji t) Menurut M. Iqbal Hasan (2013:241) perhitungannya sebagai berikut :

$$t_h = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t_h = \frac{0,5236 \sqrt{28-2}}{\sqrt{1-0,5236^2}}$$

$$t_h = \frac{0,5236 \sqrt{26}}{\sqrt{1-0,2741}}$$

$$t_h = \frac{0,5236 \cdot 5,0990}{\sqrt{0,7259}}$$

$$t_h = \frac{2,6698}{0,8519}$$

$$t_h = 3,134$$

c. Menentukan t tabel

Menentukan dengan tingkat keyakinan 90%, tingkat kesalahan $\alpha = 10\%$ dan derajat kesalahan (df) n-2. Perhitungannya sebagai berikut :

$$t_{tabel} = \frac{\alpha}{2} : df (n-2)$$

$$t_{tabel} = \frac{0,1}{2} : df (28-2)$$

$$t_{tabel} = 0,05 : df (28-2)$$

$$t_{tabel} = 0,05 : df 26$$

$$t_{tabel} = 1,706$$

Adanya pengaruh dan hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Pratama Usaha Jaya Bayung Lencir, hal tersebut dapat dilihat dari hasil kuisioner yang telah disebarkan peneliti kepada responden. Misal dari gaji, karyawan menerima gaji sesuai dengan pekerjaan yang telah dikerjakan oleh mereka artinya manajer sudah adil dalam hal pemberian gaji yang sudah sesuai dengan kemampuan atau kualitas yang dimiliki karyawan.

Pimpinan memperhatikan kondisi lingkungan tempat karyawan bekerja, contohnya dari segi fasilitas, sudah lumayan lengkap membuat karyawan dapat mengerjakan tugasnya

dengan nyaman dan tepat waktu. Karyawan akan menunjukkan kemampuan yang dimilikinya atau prestasi kerja jika pimpinan lebih memperhatikan keinginan karyawannya, dan memperlakukan karyawannya dengan adil.

Keamanan di lingkungan karyawan bekerja sudah sangat terjaga. Karyawan akan mengerjakan tugasnya dengan tenang sehingga tugas yang diberikan oleh atasan dapat segera dikerjakan oleh karyawan. Karyawan menyadari tugas dan kewajibannya di perusahaan ia mengerjakan tugas tanpa diperintah oleh atasan karyawan bertanggung jawab penuh dengan pekerjaannya. Pimpinan memberikan tugas kepada karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.

4 KESIMPULAN

Memperhatikan hasil uji validitas dan reliabilitas semua indikator pernyataan dinyatakan valid dan reliable, dari analisis regresi yang dilakukan menyatakan kepuasan kerja, komitmen, dan keterlibatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Untuk itu dapat disimpulkan bahwa Sikap kerja sangat identik dengan kepuasan kerja, komitmen, dan keterlibatan kerja. Hubungan pengaruhnya sangat signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu hipotesis menyatakan kepuasan kerja, komitmen, dan keterlibatan kerja berpengaruh signifikan dan positif atas kinerja karyawan dinyatakan diterima.

Penelitian ini masih belum baik karena keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini. Adapun saran untuk pengembangan dalam penelitian ini tidak hanya dilakukan pada satu perusahaan saja sehingga dapat melihat karakteristik dari perusahaan pembanding sehingga hasilnya jika penelitian dilakukan pada beberapa perusahaan yang berbeda sejenis sehingga hasil mendapatkan solusi yang tepat.

5 DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi*. Rineka Cipta, Jakarta
- Chughtai, A.A. 2013. Impact of Job Involvement on In-Role Job Performance and Organizational Citizenship Behaviour. *Institute of Behavioral and Applied Management*. All Rights Reserved.
- Djarwanto & P, Subagyo. 2010. *Statistika Induktif Edisi Lima*. Buku Beta, Yogyakarta
- Devi, E. K. D. 2014. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening*. Tesis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang.
- Dewi, R. 2013. *Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik*.
- Dessler, G. 2015. *Human Resource Management. Prentice Hall, Tenth Edition*, New Jersey.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Lopez. Shane J. & Synder. C.R. 2015. *Positive Psychology. The scientific and Practical Explorations of Human Strength*. SAGE Publications, London.
- Nimalathasan, B. 2010. *Job Satisfaction and Employees Work Performance : A Case Study of People's Bank in Jaffna Peninsula, Srilanka*. Associate Professor Ph.D. Valeriu BRABETE University of Craiova.
- Robbins dan Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. 2016. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Indonesia: Macan Jaya Cemerlang.