

PENGARUH MOTIVASI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Muhamad Sweeto Putro

sweeto.tito18@gmail.com

Suhermin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

The research aimed to find out and examine the effect of motivation , organization commitment and work satisfaction on employyes performance of Bank Jatim, Dr. Soetomo Branch Office, Surabaya. The research was quantitative. While, the population was 66 employees bank jatim, Dr. Soetomo branch office, surabaya. Moreover, the data collection technique used saturated sampling, in which all population could be the sample futhermore, the instrument was questionnaires. The questionnaires were distributed directly to the respondent. Futhermore, the data analysist technique used multiple liniear regression which aimed to find out how the effcet of motivation, organization commitment and work satisfaction on employee performance. The research reslut concluded motivation had significant effect on employee performance of bank jatim. Dr, soetomo branch office, surabaya.likewise, work satisfaction had insignifiacnt effect on employeess performance of bank jatim, Dr. Soetomo branch office surabaya. On the other hand, organizational commitment had signifiacnt effect on employeess performnace of bank jatim dr soetomo branch office, surabaya.

Keyword: motivation, organizational commitment, work satisfaction

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh motivasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Bank Jatim Kantor Cabang Dr. Soetomo Surabaya. Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Bank Jatim Kantor Cabang Dr. Soetomo Surabaya yang berjumlah 66 pegawai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuisioner kepada pegawai Bank Jatim Kantor Cabang Dr. Soetomo Surabaya. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel motivasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil dari pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : motivasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Persaingan antar perusahaan terutama pada dunia perbankan yang sangat ini semakin pesat, menuntut semua bank untuk selalu meningkatkan kinerja dan pengelolaan sumber daya yang dimilikinya yang terutama pada sumber daya manusianya. Sumber daya manusia memiliki peranan penting pada suatu perusahaan dan bisa disebut pula asset utama pada suatu perusahaan yang harus di kelola dengan baik untuk menjalankan suatu aktivitas perusahaan. Potensi yang ada pada setiap pegawai harus dapat di dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya dan harus dikelola dengan baik agar terciptanya suatu pegawai karyawan yang baik, ketika kinerja pegawai tersebut baik maka akan menimbulkan hasil yang baik dan sesuai dengan apa yang

diharapkan oleh suatu perusahaan. Kinerja pegawai merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pegawai yang dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas pada hasil kerjanya. Pada setiap perusahaan memiliki standar atau kriteria yang menjadi tolak ukur untuk menjadikan acuan dalam output kinerja yang dihasilkan oleh setiap pegawai. Pentingnya kinerja pegawai bagi suatu perusahaan karena kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk menjalankan setiap tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan kepada setiap pegawai. Menurut (Mangkunegara, 2016:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan yang menunjukkan kualitas dan kuantitas dalam mengerjakan seluruh tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya dalam suatu perusahaan atau organisasi karena jika tidak ada kinerja maka tujuan perusahaan atau organisasi tidak akan tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pimpinan untuk mengetahui kinerja yang ada pada suatu perusahaan atau organisasi.

Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk. yang biasa disebut Bank Jatim ini adalah sebuah Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang ada di Provinsi Jawa Timur. Bank ini didirikan pada tanggal 17 Agustus 1961 dengan bentuk Perseroan Terbatas (PT), kemudian dalam perkembangannya berubah status menjadi Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). Bank Jatim Kantor Cabang Dr. Soetomo Surabaya merupakan salah satu Kantor Cabang yang bertugas untuk membantu melayani nasabah yang berkepentingan dengan Bank Jatim dan menerima transaksi yang dilakukan oleh nasabah yang berdomisili di dekat Bank Jatim Kantor Cabang Dr. Soetomo Surabaya. Adanya fenomena yang terjadi yaitu kurangnya rasa aman atas jaminan yang diberikan kepada pegawai dan kurangnya pengakuan atas prestasi yang diciptakan oleh pegawai yang mengakibatkan kinerja pada pegawai menjadi stabil ataupun standart. Fenomena tersebut didukung oleh kuisioner yang diberikan kepada pegawai dan beberapa ulasan dari google tentang Bank Jatim Kantor Cabang Dr. Soetomo Surabaya. Motivasi merupakan suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut (Hasibuan, 2013:162) mengemukakan tiga motif yaitu motif kekuasaan, motif afiliasi, dan motif berprestasi yang dapat memberi pengaruh pada prestasi kerja dan kinerja pada setiap individu. Hasil penelitian Pebriyanto (2017) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan hasil penelitian Theodora (2015) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain memiliki motivasi yang bisa membangun kinerja dengan baik, juga dibutuhkannya komitmen organisasi untuk menunjang kinerja pegawai, karena komitmen organisasi merupakan sikap atau bentuk perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi, nilai dan tujuan organisasi. Menurut (Robbins dan Judge, 2015:47) Komitmen Organisasi (*organizational commitment*) adalah tingkat dimana seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota. Hasil penelitian Sakeru *et al.*, (2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Nurdiana (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja menurut (Hasibuan, 2013:202) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Apabila seorang karyawan merasa mendapatkan kepuasan yang tinggi dari pekerjaan yang selama ini dilakukan, maka pegawai akan merasa senang dan nyaman dengan organisasi tersebut. Menurut hasil penelitian dari Oktavia (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka permasalahan penelitian adalah sebagai berikut : (1) Apakah motivasi

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Bank Jatim Kantor Cabang Dr. Soetomo Surabaya?, (2) Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Bank Jatim Kantor Cabang Dr. Soetomo Surabaya?, (3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Bank Jatim Kantor Cabang Dr. Soetomo Surabaya?. Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah dan pertanyaan rumusan masalah yang telah di kemukakan, maka tujuan dalam penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Bank Jatim Kantor Cabang Dr. Soetomo Surabaya, (2) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Bank Jatim Kantor Cabang Dr. Soetomo Surabaya, (3) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap pegawai di Bank Jatim Kantor Cabang Dr. Soetomo Surabaya.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Pegawai

Menurut (Mangkunegara, 2016:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan yang menunjukkan kualitas dan kuantitas dalam mengerjakan seluruh tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2011:260) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standart yang telah ditentukan).

Motivasi

Motivasi merupakan suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Teori kebutuhan motivasi untuk mencapai prestasi yang menyatakan bahwa motivasi berbeda-beda, sesuai dengan kekuatan kebutuhan motivasi seseorang akan prestasi. Menurut (Wijono, 2010:38) mengemukakan tiga motif yaitu motif kekuasaan, motif afiliasi, dan motif berprestasi yang dapat memberi pengaruh pada prestasi kerja dan kinerja pada setiap individu.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan sikap atau bentuk perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi, nilai dan tujuan organisasi. Menurut (Robbins dan Judge, 2015:47) komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah tingkat dimana seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kondisi psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pegawai di dalam suatu lingkungan pekerjaan atas peranannya dalam organisasi dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik. Kepuasan kerja menurut (Hasibuan, 2013:202) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Apabila seorang karyawan merasa mendapatkan kepuasan yang tinggi dari pekerjaan yang selama ini dilakukan, maka pegawai akan merasa senang dan nyaman dengan organisasi tersebut.

Penelitian Terdahulu

Tujuan penelitian ini dilakukan berkaitan tentang motivasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan berpegangan pada penelitian terdahulu sebagai landasan dasar penelitian. Pertama, Pebriyanto (2017) dengan judul Pengaruh Gaya

Kepemimpinan, Pelatihan, dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian yaitu PT. Baba Rafi Indonesia di Surabaya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Baba Rafi Indonesia yang berjumlah 30 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh atau total sampel. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linier berganda. Berdasarkan hasil asumsi klasik yang dilakukan melalui normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastitas menyatakan bahwa semua variabel yang digunakan tidak melanggar syarat yang ditentukan. Sedangkan menurut hasil uji kelayakan model, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk digunakan. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, pelatihan, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kedua, Theodora (2015) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sejahtera Motor Gemilang. Besar sampel 110 orang, dan di analisis dengan uji regresi linier berganda. Secara parsial motivasi *relatedness* dan *growth* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi *existence* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ketiga, Sakeru *et al.* (2019) dengan judul Pengaruh *Employee Engagement*, Pembedayaan, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Toyota Motormanufacturing Indonesia. PT. Toyota Motormanufacturing Indonesia perlu memiliki SDM yang berkualitas dan kompeten untuk menghadapi persaingan yang ketat dan pertumbuhan perusahaan sejenis. Pengembangan SDM perlu dilakukan secara baik dan terencana. Diataranya dengan melakukan evaluasi *employee engagement*, pembedayaan, dan komitmen organisasi agar kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh *employee engagement*, pembedayaan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan divisi *Human Resource* PT. Toyota Motormanufacturing Indonesia. Metode analisis data yang digunakan adalah Struktural Equation Model (SEM) dengan metode Partial Least Squares (PLS) yang menggunakan software SmartPLS. Dari hasil penelitian ini *employee engagement*, pembedayaan, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

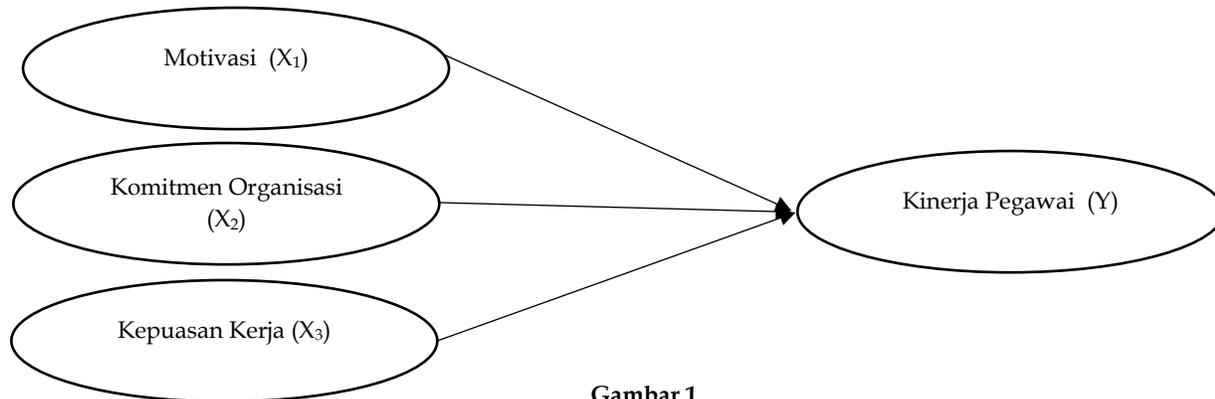
Keempat, Nurdiana (2017) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Pristama Cabang Malang. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian bahwa kepemimpinan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. dan Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kelima, Oktavia (2017) dengan judul pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. Jumlah sampel sebanyak 36 orang responden yang keseluruhan adalah populasi karyawan hotel warna surabaya. Ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Rerangka Konseptual

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat di lihat suatu kerangka pemikiran teoritis yang menjelaskan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti yang berasal dari internal perusahaan maupun dari eksternal perusahaan. Dalam penelitian ini

terdapat faktor-faktor untuk meningkatkan kinerja pegawai, faktor-faktor tersebut meliputi motivasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja. Dengan meninjau lebih jauh tentang faktor-faktor diatas, maka peneliti dapat mengetahui seberapa jauh pengaruh yang ditimbulkan terhadap kinerja pegawai. Maka dapat dirumuskan menjadi suatu kerangka konseptual dari peneliti sebagai berikut :



Gambar 1
Rerangka Konseptual
Sumber: data primer diolah, 2020

Pengembangan Hipotesis

Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pada suatu organisasi atau perusahaan terdapat motivasi yang selalu diberikan oleh atasan terhadap bawahan agar terciptanya kinerja yang memuaskan, motivasi tersebut seperti fasilitas, insentif, bonus, dan lain-lain. Sehubungan dengan hal itu, di dalam meningkatkan kinerja pegawai harus adanya upaya untuk menciptakan kondisi dan situasi yang mendorong motivasi pegawai. Kondisi yang diberikan yaitu sesuai dengan keahlian, passion, dan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh pegawai tersebut, agar pegawai tersebut merasa lebih nyaman dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan, dan tentunya dengan menempatkan kondisi tersebut maka akan membuat proses perusahaan berjalan dengan baik. Menurut (Fahmi, 2016:98) motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu. Hasil penelitian Pebriyanto (2017) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan hasil penelitian Theodora (2015) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₁: Motivasi berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Komitmen organisasi bisa dikatakan juga sebagai keterikatan kerja, keterikatan kerja yang sangat erat merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh semua pegawai, sehingga menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi atau perusahaan yang ditempatinya. Menumbuhkan sikap yang loyal terhadap organisasi atau perusahaan sangat membantu untuk menumbuhkan komitmen yang kuat terhadap organisasi atau perusahaan. Menumbuhkan rasa senang dan bangga terhadap perusahaan, menumbuhkan rasa memiliki tujuan bersama dengan memajukan perusahaan, dan menumbuhkan rasa rela berkorban demi kemajuan perusahaan dengan menganggap tempat bekerja menjadi suatu tempat terbaik untuk menyalurkan karya-karyanya. Hasil penelitian Triyonggo (2019) menyatakan bahwa komitmen

organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Nurdiana (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₂: Komitmen Organisasi berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja mejadi faktor penentu utama dari perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behavior*). Karyawan yang memiliki rasa puas dengan kerjanya maka akan berfikir dan berbicara yang baik atau positif tentang perusahaannya, membantu antar individu ketika mengalami kesulitan, dan tidak akan berperilaku yang membuat perusahaan itu mengalami kerugian. Kepuasan kerja menurut (Hasibuan, 2013:202) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Apabila seorang karyawan merasa mendapatkan kepuasan yang tinggi dari pekerjaan yang selama ini dilakukan, maka pegawai akan merasa senang dan nyaman dengan organisasi tersebut. Menurut hasil penelitian dari Oktavia (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₃: Kepuasan Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran Dari Populasi (Obyek) Penelitian

Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Pengertian dari metode penelitian ini menurut (Sugiyono, 2013:29) merupakan metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan secara umum. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menitik beratkan pada uji hipotesis dalam menghasilkan suatu kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap di Bank Jatim Kantor Cabang Dr. Soetomo Surabaya yang berjumlah 66 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2013:73) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh. Teknik sampel jenuh itu sendiri menurut (Sugiyono, 2013:124) merupakan teknik untuk menentukan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel.

Teknik Pengambilan Data

Menurut (Sugiyono, 2013:199) kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam kuisioner yang akan dibuat menggunakan Skala Likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh dengan cara melakukan pengamatan sendiri secara langsung terhadap objek yang sedang diteliti. Menurut (Sugiyono, 2013:137) menyatakan bahwa data primer merupakan data

yang diperoleh secara langsung yang berhubungan dengan penelitian. Sumber data didapatkan dari pegawai Bank Jatim Kantor Cabang Dr. Soetomo Surabaya dengan cara menyebarkan kuisisioner tentang pengaruh motivasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yang telah dibuat oleh peneliti dan diberikan kepada pegawai Bank Jatim Kantor Cabang Dr. Soetomo Surabaya.

Variabel dan Definisi Operational Variabel

Variabel pada sebuah penelitian dibagi menjadi dua, yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Pada penelitian ini variabel bebas (independen) yang digunakan yaitu motivasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja. Sedangkan variabel terikat (dependen) menggunakan kinerja pegawai.

Kinerja Pegawai (Kp)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai Bank Jatim Kantor Cabang Dr. Soetomo Surabaya yang menunjukkan kualitas dan kuantitas dalam mengerjakan seluruh tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Motivasi (Mo)

Motivasi merupakan suatu dorongan kehendak yang menyebabkan pegawai Bank Jatim Kantor Cabang Dr. Soetomo Surabaya untuk melakukan suatu perbuatan yang baik untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Komitmen Organisasi (Ko)

Komitmen organisasi merupakan sikap atau bentuk perilaku pegawai Bank Jatim Kantor Cabang Dr. Soetomo Surabaya terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi, nilai dan tujuan organisasi.

Kepuasan Kerja (Kk)

Kepuasan kerja merupakan kondisi psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pegawai Bank Jatim Kantor Cabang Dr. Soetomo Surabaya di dalam suatu lingkungan pekerjaan atas peranannya dalam organisasi dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik.

Uji Instrumen

Menurut (Suryabarata, 2008:52) uji instrumen merupakan alat yang digunakan untuk merekam dan menangkap pada umumnya secara kuantitatif keadaan dan aktivitas atribut-atribut psikologis. Uji instrumen ini dilakukan untuk mengetahui validitas dan reabilitas instrumen dalam pengumpulan data kinerja pegawai pada Bank Jatim Kantor Cabang Dr. Soetomo Surabaya .

Uji Validitas

Uji validitas menurut (Ghozali, 2016:45) digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuisisioner yang dibuat oleh peneliti. Dalam hal ini kuisisioner dinyatakan valid apabila pernyataan atau pertanyaan yang dibuat dalam kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang dapat diukur oleh kuisisioner tersebut . Apabila koefisien korelasi yang dinilai signifikan lebih kecil 5% maka menunjukkan bahwa pernyataan atau pertanyaan tersebut sudah sesuai dengan pembentuk indikator. Dasar perhitungan yang digunakan oleh (Ghozali, 2013:53) yaitu : (a)

Apabila signifikan $<(\alpha) 0,05$ maka variabel tersebut telah dinyatakan valid. (b) Apabila signifikan $>(\alpha) 0,05$ maka variabel tersebut telah dinyatakan tidak valid

Uji Reabilitas

Uji reabilitas menurut (Sugiyono, 2013:354) digunakan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran secara dua kali atau lebih terhadap gejala atau situasi yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika yaitu melalui koefisien reabilitas dan apabila koefisien reabilitasnya lebih besar dari 0,60 maka secara keseluruhan pernyataan dan pertanyaan tersebut sudah dapat dinyatakan andal (reliabel).

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2013:21) definisi dari analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (Sugiyono, 2013:277) analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel dependen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan apabila jumlah variabel independen yang digunakan minimal dua. Persamaan regresi linier berganda yaitu :

$$Kp = a + \beta_1 M_0 + \beta_2 K_0 + \beta_3 Kp + e$$

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan analisis yang dilakukan dalam penelitian untuk menilai apakah didalam sebuah model regresi terdapat masalah-masalah asumsi klasik dalam penelitian. Diperlukan uji asumsi klasik terhadap model yang telah diformulasikan dengan menguji ada atau tidaknya gejala-gejala seperti multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan bagian dari uji asumsi klasik dalam analisis regresi linear berganda yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya hubungan kuat antar variabel bebas atau variabel independen. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinieritas dengan melihat nilai Tolerance dan variance inflation factor (VIF) . Jika Tolerance $<0,10$ maka artinya terjadi multikolinieritas dalam model regresi, Dan jika nilai VIF $>10,00$ maka artinya terjadi multikolinieritas dalam model regresi. Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi karena bisa dikatakan $(VIF = 1 / \text{Tolerance})$.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan yang dilakukan pada model regresi linear. Menurut (Ghozali, 2016:139) uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat hasil uji dari model regresi apakah terjadi ketidaksamaan variance pengamatan residual satu ke yang

lainnya. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas adalah: (a) Jika nilai sig lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Digambarkan pada penyebaran seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, dan kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. (b) Jika nilai sig lebih besar dari 0,05 maka data tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Digambarkan tidak adanya pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu y.

Uji Normalitas

Uji normalitas dalam regresi linier berganda bertujuan untuk menguji antara variabel dependen dengan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki data redistribusi normal mendekati normal. Dalam hal ini untuk menguji apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode analisis grafik dari *P-P plot of regression standardized residual* diasumsikan sebagai berikut: (a) Jika titik-titik data yang menyebar baik dekat maupun mengikuti garis diagonalnya maka dapat dikatakan bahwa nilai residual berdistribusi normal. (b) Jika titik-titik data menjauh atau menyebar dan tidak mengikuti garis diagonal maka ini menunjukkan bahwa nilai residual tidak berdistribusi normal. Dalam uji normalitas juga dapat menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov Test untuk mengetahui tingkat signifikan data yang berdistribusi normal maupun tidak dengan pedoman pengambilan keputusan sebagai berikut: (a) Nilai signifikan $< 0,05$ berarti data tersebut dapat dikatakan tidak normal. (b) Nilai signifikan $> 0,05$ berarti data tersebut dapat dikatakan normal.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F digunakan dalam penelitian untuk menguji model regresi linear berganda tersebut layak atau tidak digunakan. Dengan menggunakan uji F membandingkan tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$) dengan ketentuan: (a) Jika nilai signifikan $< 0,05$ pada uji F maka dapat dikatakan bahwa model regresi layak untuk digunakan dalam penelitian. (b) Jika nilai signifikan $> 0,05$ pada uji F maka dapat dikatakan bahwa model regresi tidak layak untuk digunakan dalam penelitian.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi atau disimbolkan dengan (R^2) merupakan uji kelayakan yang berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel X secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel Y antara nol sampai dengan satu. Tolak ukur layak tidaknya koefisien determinasi dapat dilihat dari sebagai berikut: (a) Jika (R^2) bernilai mendekati 0 maka semakin kecil koefisien determinasi yang berarti variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) tidak berpengaruh. (b) Jika (R^2) bernilai mendekati 1 yang berarti pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dikatakan adanya pengaruh.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis atau uji t merupakan pengujian untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Dalam melakukan penelitian ini tingkat yang digunakan adalah $\alpha = 0,05$ (5%) pada taraf signifikan. Keputusan diterima atau ditolaknya sebagai berikut: (a) Jika nilai signifikan pada uji t $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dapat dikatakan M_0 , K_0 , dan K_k berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. (b) Jika nilai signifikan pada uji t $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak dapat dikatakan M_0 , K_0 , dan K_k tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisiner. Pengujian ini menggunakan *pearson correlation*, berpedoman apabila suatu model dikatakan valid apabila tingkat signifikansinya dibawah 0,05. Tabel berikut menunjukkan hasil uji validitas.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Motivasi (X1)	X1-1	0.728	0,000	Valid
	X2-2	0.803	0,000	Valid
	X3-3	0.852	0,000	Valid
	X4-4	0.658	0,000	Valid
	X5-5	0.738	0,000	Valid
Komitmen Organisasi (X2)	X2-1	0.589	0,000	Valid
	X2-2	0.568	0,000	Valid
	X2-3	0.620	0,000	Valid
Kepuasan Kerja (X3)	X3-1	0.636	0,000	Valid
	X3-2	0.696	0,000	Valid
	X3-3	0.419	0,000	Valid
	X3-4	0.666	0,000	Valid
	X3-5	0.555	0,000	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1-1	0.505	0,000	Valid
	Y1-2	0.459	0,000	Valid
	Y1-3	0.407	0,000	Valid
	Y1-4	0.542	0,000	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 1 bisa diambil kesimpulan bahwa semua pernyataan yang mengukur variabel independen yaitu motivasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja serta variabel dependen yaitu kinerja pegawai, keseluruhan dari variabel diatas dinyatakan valid. Hal ini terjadi dikarenakan keseluruhan dari item pernyataan menghasilkan nilai signifikansi $\leq 0,05$.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk menilai sebuah konsistensi dari instrumen penelitian. Pada Tabel 2 menunjukkan hasil dari uji reliabilitas untuk empat variabel yang digunakan pada penelitian ini.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	N of Items	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi	0.790	6	0.6	Reliabel
Komitmen Organisasi	0.850	4	0.6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.794	6	0.6	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.807	5	0.6	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Tabel 2 menunjukkan bahwa pernyataan pada kuisiner ini dapat dikatakan reliabel karena mempunyai nilai *crochbach alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini dapat menunjukkan bahwa setiap

item pernyataan yang digunakan dalam kuisioner akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan memperoleh jawaban yang relative sama dengan jawaban yang sebelumnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Perhitungan regresi linier berganda antara variabel motivasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai dengan dibantu program SPSS dalam proses perhitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3
Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients			
	B	Std. Error	t	Sig.
(Constant)	2,860	1,724	1,659	0,102
Motivasi	0,116	0,124	0,931	0,356
Komitmen Organisasi	0,688	0,187	3,670	0,001
Kepuasan Kerja	0,145	0,117	1,243	0,219

Sumber : Data Primer diolah, 2020

$$KP : 2,860 + 0,116Mo + 0,688Ko + 0,145Kk$$

Hasil dari persamaan regresi linier berganda diatas memberikan pengertian sebagai berikut : (1) β_1 (nilai koefisien regresi dari motivasi) bernilai positif tetapi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, yang memiliki arti ketika motivasi sudah diberikan kepada pegawai namun tidak semua pegawai yang memerlukan motivasi untuk meningkatkan kinerjanya. (2) β_2 (nilai koefisien regresi dari komitmen organisasi) bernilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang memiliki arti ketika komitmen organisasi semakin besar maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang semakin meningkat. (3) β_3 (nilai koefisien regresi dari kepuasan kerja) bernilai positif tetapi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, yang memiliki arti sebagian pegawai kurang merasakan kepuasan kerja saat bekerja yang mengakibatkan kinerja pegawai yang menetap atau standart saja.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F ini dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil dari uji F ini dapat dilihat pada Tabel 4 dibawah ini :

Tabel 4
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	87,520	3	29,173	21,380	0,000 ^b
	Residual	84,601	62	1,365		
	Total	172,121	65			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Motivasi

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Tabel 4 dilihat bahwa nilai F_{hitung} dengan tingkat signifikansi 0,000 (dibawah 0.05) dan sebesar 21,380 yang dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas yaitu motivasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien korelasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keterikatan antara variabel bebas dan variabel terikat, sedangkan koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 5
Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,713 ^a	0,508	0,485	1,168

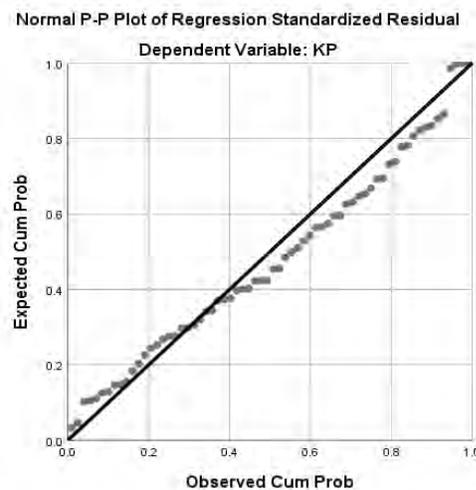
Sumber : Data Primer diolah, 2020

Tabel 5 diatas menunjukkan nilai R sebesar 0,713. Hal ini dapat diartikan bahwa hubungan atau korelasi antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kuat karena $>0,50$. Nilai R Square sebesar 0,508 atau 50,8%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja sebesar 50,8% dan sisanya 49,2% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak menjadi variabel dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen apakah kedua variabel tersebut memiliki distribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2

Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-Plot

Sumber: data primer diolah, 2020

Tabel 6
hasil Uji Normalitas Pendekatan Kolmogorov Smirnov test

	Standardized Residual
N	66
Test Statistic	.091
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: data Primer diolah, 2020

Hasil grafik plot normal dapat diketahui berada disepanjang mengikuti garis 45°, sedangkan nilai signifikansi Kolmogorov-smirnov pada *Asymp signiikansi* lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,200 maka oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa data tersebut normal sehingga dapat dibuat dalam penelitian.

Uji Multikolinieiritas

Uji ini bertujuan untuk mendeteksi adanya problem multikolinieritas, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai dari *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* sebagai berikut :

Tabel 7
Hasil Uji Multikolinieritas
Collinearity Statistics

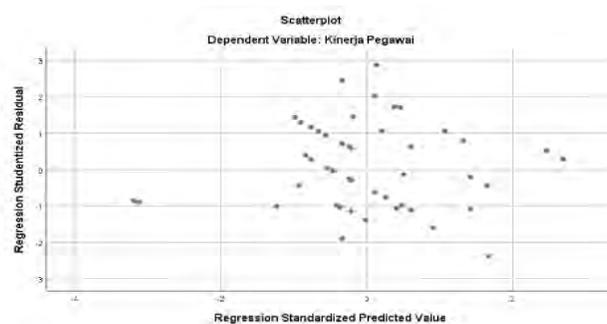
Variabel			Keterangan
	Tolerance	VIF	
Motivasi	0,318	3,145	Non Multikolinieritas
Komitmen Organisasi	0,499	2,006	Non Multikolinieritas
kepuasan Kerja	0,377	2,651	Non Multikolinieritas

Sumber: data primer diolah, 2020

Hasil dari Tabel 7 terlihat bahwa variabel motivasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja dinyatakan terbebas dari multikolinieritas dikarenakan nilai dari VIF lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10

Uji Heterokedasitas

Uji heterokedasitas ini dilakukan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual pada model regresi dari peneitian satu ke penelitian yang lain. Berikut hasil dari penlitian ini:



Gambar 3

Gambar Scatterplot

Sumber: data primer diolah, 2020

Berdasarkan dari gambar scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data diatas. Oleh sebab itu berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada regresi diata, sehingga model regresi diatas layak digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan variabel motivasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja. Setelah dilakukannya uji asumsi klasik ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa model persamaan regresi linier dalam penelitian ini bebas dari asumsi dasar (klasik), sehingga pengambilan keputusan melalui uji F dan uji t akan dilakukan dalam penelitian ini untuk kesempurnaan penelitian ini.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis atau uji t ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas yaitu motivasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja dengan variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Berikut adalah hasl dari uji t pada peneltian ini:

Tabel 8
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)
Coefficients^a

Model	T	Sig.	Keterangan
1 (Constant)	1,659	0,102	
Motivasi	0,931	0,356	Tidak Signifikan
Komitmen Organisasi	3,670	0,001	Signifikan
kepuasan Kerja	1,243	0,219	Tidak Signifikan

a. Dependent Variable : KP

Sumber: data primer diolah, 2020

Hasil uji hipotesis (uji t) menunjukkan bahwa (1) pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk motivasi adalah 0,356. Dari nilai tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi memiliki nilai positif terhadap kinerja pegawai tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (2) pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk komitmen organisasi adalah 0,001. Dari nilai tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi memiliki nilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (3) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk kepuasan kerja adalah 0,219. Dari nilai tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja memiliki nilai positif terhadap kinerja pegawai tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka motivasi memiliki nilai positif tetapi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Jatim Kantor Cabang Dr. Soetomo Surabaya, hal ini dapat dibuktikan dengan melihat dari uji t yang memiliki nilai signifikansi sebesar 0,356 yang lebih besar dari 0,05. Dari nilai diatas maka motivasi tidak berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai Bank Jatim Kantor Cabang Dr. Soetomo Surabaya. Disetiap pegawai pada Bank Jatim Kantor Cabang Dr. Soetomo tidak semua membutuhkan motivasi terus-menerus yang diberikan oleh atasan kepada pegawai untuk membuat kinerjanya menjadi lebih baik, karena didalam diri pegawai masing-masing terdapat

karakteristik yang berbeda-beda dalam menjalankan tugasnya. Disaat ada pegawai yang bekerja menjadi lebih baik karena diberikan motivasi oleh atasannya, dan ada juga pegawai yang tanpa diberikan motivasi pun sudah berusaha untuk mengerjakan tugasnya sebaik mungkin, dikarenakan pegawai tersebut juga memiliki rasa kewajiban untuk mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya karena pegawai tersebut sudah diberikan feedback yang semestinya pegawai tersebut dapatkan atas kinerjanya untuk memenuhi kebutuhan mereka. Selain dari motivasi ada faktor lain yang sangat mempengaruhi kinerja dari pegawai yaitu seperti komitmen organisasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan lain sebagainya. Motivasi merupakan suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Theodora (2015) yang menyatakan bahwa motivasi existance tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka komitmen organisasi memiliki nilai positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Jatim Kantor Cabang Dr. Soetomo Surabaya, hal ini dapat dibuktikan dengan melihat dari uji t yang memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Dari nilai diatas maka komitmen organisasi berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai Bank Jatim Kantor Cabang Dr. Soetomo Surabaya. Dengan komitmen organisasi yang kuat maka seorang pegawai merasa dirinya sudah bagian terpenting dalam perusahaan dan akan membuat kinerja pegawai yang baik untuk menunjang tujuan yang telah diciptakan oleh perusahaan. Menurut (Robbins dan Judge, 2015:47) komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah tingkat dimana seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota. Jadi semakin besar rasa komitmen yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka akan semakin meningkat kinerja dari pegawai tersebut. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Sakeru *et al* (2019) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka kepuasan kerja memiliki nilai positif tetapi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Jatim Kantor Cabang Dr. Soetomo Surabaya, hal ini dapat dibuktikan dengan melihat dari uji t yang memiliki nilai signifikansi sebesar 0,219 yang lebih besar dari 0,05. Dari nilai diatas maka kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Jatim Kantor Cabang Dr. Soetomo Surabaya. Kepuasan kerja menurut (Hasibuan, 2013:202) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Baihaqi (2013) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan analisis data diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut : (1) Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa motivasi mempunyai nilai yang positif tetapi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Jatim Kantor Cabang Dr. Soetomo Surabaya. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa sebagian pegawai tidak memerlukan motivasi untuk meningkatkan kinerjanya, melainkan adanya rasa bertanggung jawab pada setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya. (2) Hasil dari pengujian menunjukkan

bahwa komitmen organisasi mempunyai nilai yang positif dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Jatim Kantor Cabang Dr. Soetomo Surabaya. Hal ini dapat dilihat dari semakin besar komitmen organisasi yang dimiliki oleh setiap pegawai, maka akan menimbulkan suatu kinerja yang baik dari setiap pegawai untuk menunjang pencapaian tujuan yang telah dibuat oleh Bank Jatim Kantor Cabang Dr. Soetomo Surabaya. (3) Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai nilai yang positif tetapi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Jatim Kantor Cabang Dr. Soetomo Surabaya. Sebagian dari pegawai tidak merasakan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya, hal ini dapat membuat kinerja dari pegawai menjadi menetap atau standart saja.

Saran

Saran yang bisa diberikan untuk meningkatkan kinerja pegawai Bank Jatim Kantor Cabang Dr. Soetomo Surabaya antara lain : (1) Bank Jatim Kantor Cabang Dr. Soetomo Surabaya seharusnya memberikan motivasi yang lebih intens agar terciptanya kinerja dari pegawai menjadi lebih baik dari yang sebelumnya untuk menunjang pencapaian tujuan perusahaan. (2) Bank Jatim Kantor Cabang Dr. Soetomo Surabaya harus bisa menjaga komitmen organisasi dari setiap pegawai agar terciptanya kinerja yang lebih baik untuk menunjang tercapainya tujuan dari perusahaan. (3) Bank Jatim Kantor Cabang Dr. Soetomo Surabaya harus memberikan fasilitas dan rasa aman dan nyaman terhadap setiap pegawai agar pegawai merasakan kepuasan dalam menjalankan pekerjaannya, karena ketika rasa puas telah tercipta akan membuat kinerja dari pegawai tersebut menjadi lebih baik dan dapat menunjang pencapaian tujuan dari perusahaan. (4) Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian di luar variabel bebas yang telah digunakan dalam penelitian ini, seperti komitmen organisasi yang dapat digunakan dalam meningkatkan kinerja pegawai, mengingat komitmen organisasi adalah variabel yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai diantara motivasi, dan kepuasan kerja yang tidak berpengaruh dalam kinerja pegawai. (5) Dari penelitian ini dapat diketahui bahwa motivasi dan kepuasan kerja merupakan variabel yang tidak berpengaruh dalam kinerja pegawai. Untuk itu perusahaan harus lebih memberikan fasilitas, bonus, suasana kerja yang nyaman, dan yang lain untuk memberikan suatu motivasi dan kepuasan kerja, agar kinerja pegawai mengalami peningkatan dalam mendukung pencapaian tujuan yang telah dibuat oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Abdus. 2014. Pengukuran Kepuasan Kerja. Eprints.ums.ac.id. diakses pada tanggal 02 Desember 2019.
- Aini, A. 2016. Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi, OCB, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. 5(9) : 1-15.
- Amirullah. 2011. *Pengantar Manajemen*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Badriyah, M. 2015. *Manajemen sumber daya manusia*, cetakan 1. CV Pustaka Setia. Bandung.
- Baihaqqi, M.I. 2013. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating.
- Fahmi, I. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Gibson. 2009. *Organisasi*. Edisi ke lima. Erlangga. Jakarta.
- Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke tujuh belas. Bumi Aksara. Jakarta.
- Januarari. 2011. Komitmen Organisasi. Januarari.blogspot.com. Diakses pada tanggal 02 desember 2019.

- Luthans, F. 2012. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Mathis, R.L. dan J.H, Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Salemba Empat. Jakarta.
- Nurdiana, D. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indomarco Pristama Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*. 6(1) : 111-126.
- Octavia, D.C. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. 6(10) : 1-15.
- Pebrianto, N. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Babarafi Indonesia. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. 6(12) : 1-15.
- Rama, T.A. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasi, Komitmen Organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior* (Pada Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Kalimantan Timur). *Jurnal Ilmiah Psikologi*. 5(1) : 125-133.
- Robbins, S.P. dan T.A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke enam 16. Salemba Empat. Jakarta.
- Sakeru, A.C.P, A. Hermawan, dan Y. Triyonggo. 2019. Pengaruh Employee Engagement, Pemberdayaan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Toyota Motormanufacturing Indonesia. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*. 12(2) : 126-146.1
- Sapitri, R. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *JOM Fisip*. 3(2) : 1-9
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Sipil*. Cetakan ke lima. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeth. Bandung.
- Suryabarata, S. 2008. *Metodologi penelitian*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Suswanto. 2011. *Asas-asas Manajemen Sumber Daya Manusia*, Suci Press. Bandung.
- Theodora, O. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *Agoray*. 3(2) : 187-195.