

## PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Evi Citrawati

*evi.citrawati03@gmail.com*

Khuzaini

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*Human resources need to be managed properly so that employee performance can increase because the development of a company is very dependent on the quality of employee performance. This research aimed to determine the work satisfaction, motivation and organizational commitment on the employees performance at CV. Almaguna Kharisma Jaya. The population of this research use employees at CV. Almaguna Kharisma Jaya with certain criteria with educational background minimum, was in senior high school. This research used causal comparative. Furthermore, the sample collection technique of this research used a saturated sample with 40 respondents. Meanwhile, the data source of this research used primary data. Additionally, the analysis technique of this research used multiple linear regressions. The results of this study indicate that job satisfaction, motivation and organizational commitment have a positive and significant effect on the performance of the employees of CV. Almaguna Kharisma Jaya. The coefficient of determination test results showed that the variables of job satisfaction, motivation and organizational commitment contributed 54.4% to employee performance, while the remaining 45.6% was influenced by other variables outside the research model.*

*Keywords: work satisfaction, motivation, work satisfaction, organizational commitmen and employees performance.*

### ABSTRAK

Sumber daya manusia perlu dikelola secara benar agar kinerja karyawan dapat meningkat sebab berkembangnya suatu perusahaan sangatlah bergantung pada kualitas kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Almaguna Kharisma Jaya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Almaguna Kharisma Jaya dengan kriteria yaitu yang memiliki tingkat pendidikan minimal SMA/SMK. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausal komparatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik pengambilan dengan sampling jenuh sebanyak 40 responden. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Almaguna Kharisma Jaya. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasi memberikan kontribusi sebesar 54,4% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 45,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian.

Kata Kunci: kepuasan kerja, motivasi, komitmen organisasi, kinerja karyawan.

### PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, persaingan dalam dunia usaha semakin meningkat sehingga perusahaan dituntut untuk dapat mengelola manajemen perusahaan dengan baik agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu indikator yang penting dalam suatu perusahaan dalam meningkatkan kemajuan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia perlu dikelola secara benar agar kinerja karyawan dapat meningkat sebab berkembangnya suatu perusahaan sangatlah bergantung pada kualitas kinerja karyawan.

CV. Almaguna Kharisma Jaya adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa *cargo transport* dan *logistic service* yang berdomisili di Surabaya. CV. Almaguna Kharisma Jaya melayani pengiriman *logistic* ke beberapa kota di Indonesia. Saat ini CV. Almaguna Kharisma Jaya tumbuh dengan berfokus pada pengembangan karyawan karena kinerja karyawan sangat berpengaruh dalam proses berjalannya sebuah perusahaan guna mencapai target dan tujuan perusahaan. Keberhasilan atau kegagalan dalam perusahaan sangat berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Namun, dalam melakukan aktivitasnya CV. Almaguna Kharisma Jaya sering menghadapi permasalahan internal dalam perusahaan, hal ini dapat menghambat proses kemajuan perusahaan dalam mengembangkan usahanya. Salah satu permasalahan yang terjadi yaitu adanya penurunan pendapatan CV. Almaguna Kharisma Jaya tahun 2019 yang jauh dari target yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang dapat dilihat pada Tabel 1:

**Tabel 1**  
**Pendapatan CV. Almaguna Kharisma Jaya Bulan Januari-Desember 2019**

Bulan	Target (Rp)	Pendapatan (Rp)	Presentase (%)
Januari	1.000.000.000	1.043.444.970	104,34
Februari	1.000.000.000	952.930.550	95,29
Maret	1.000.000.000	680.642.450	68,06
April	1.000.000.000	604.084.250	60,41
Mei	1.000.000.000	506.738.680	50,67
Juni	1.000.000.000	487.330.900	48,73
Juli	1.000.000.000	319.473.800	31,95
Agustus	1.000.000.000	608.281.600	60,83
September	1.000.000.000	639.541.034	63,95
Oktober	1.000.000.000	651.040.031	65,10
Nopember	1.000.000.000	662.814.350	66,28
Desember	1.000.000.000	706.179.400	70,62

Sumber: CV. Almaguna Kharisma Jaya

Pada Tabel 1 dapat diketahui bahwa pada tahun 2019 CV. Almaguna Kharisma Jaya tidak mampu mencapai target yang diharapkan. Perusahaan hanya mampu mencapai target pada bulan januari dan februari 2019. Pendapatan terendah diperoleh perusahaan pada bulan juli 2019 sebab pada bulan tersebut perusahaan hanya mampu mendapatkan pendapatan sebesar 31,95% dari target yang ditetapkan. Namun pada bulan agustus hingga desember 2019 perusahaan mampu meningkatkan pendapatan. Melihat fakta tersebut terlihat jelas bahwa adanya peningkatan kinerja karyawan yang berdampak pada hasil pendapatan. Hal ini dapat terjadi karena perusahaan mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil.

Kinerja karyawan merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan (Wibowo, 2015:47). Karyawan sangat diperlukan untuk berperan aktif dalam setiap proses jalannya operasional perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan maka tujuan perusahaan akan tercapai. Menurut Kasmir (2016:189) terdaat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Gaji yang ditetapkan perusahaan merupakan salah satu sumber kepuasan bagi karyawan. Menurut undang-undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, upah adalah hak karyawan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan,

diterapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan kerja atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi karyawan dan keluarganya. Karyawan yang bekerja di perusahaan pada dasarnya mempunyai serangkaian kebutuhan yang harus dipenuhi. Gaji yang diterima setiap bulan dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan primer sehari-hari. Karyawan pada umumnya mengharapkan gaji yang ditetapkan secara adil dan memadai untuk mencukupi kebutuhan setiap bulannya

Komitmen seseorang terhadap perusahaan juga menjadi isu yang penting di dalam dunia kerja, Namun, pada kenyataannya yang terjadi di CV. Almaguna Kharisma Jaya tidak semua karyawan memiliki komitmen yang tinggi. Seperti yang terjadi di CV. Almaguna Kharisma Jaya bahwa telah ada indikasi menurunnya komitmen karyawan. Menurunnya komitmen dapat digambarkan dengan adanya catatan dari personalia bahwa terdapat beberapa karyawan yang mulai suka terlambat masuk kerja, membolos dan bahkan ada beberapa karyawan yang mengajukan surat pengunduran diri. Hal ini tentunya akan menghambat aktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang sebagai hasil interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi biasanya akan melalukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sehingga ia memiliki prestasi yang tinggi. Dengan demikian hal ini akan berdampak positif bagi perusahaan dan tujuan perusahaan juga akan tercapai.

Kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Pristiyanti (2016), Bagaskara dan Rahardja (2018), serta Syawal (2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Tarjo (2020) serta Buchori dan Djaelani (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan kekuatan dalam seseorang yang mendorong perilakunya untuk melakukan pekerjaan (Widodo, 2015:187). Jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka dia akan bekerja lebih produktif dan memiliki tanggung jawab yang tinggi. Motivasi menjadi perhatian yang utama karena motivasi dilakukan sebagai upaya penguatan perubahan perilaku dan bukan pada pemenuhan kebutuhan. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Motivasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Tarjo (2020), Pristiyanti (2016) serta Bagaskara dan Rahardja (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Yuliana (2017) dan Syawal (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Komitmen organisasi merupakan keinginan kuat seseorang untuk menjadi bagian dari anggota perusahaan (Luthans, 2014:147). Komitmen organisasi merupakan kondisi dimana para karyawan dapat menunjukkan rasa peduli, setia dan loyalitas tinggi terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi dapat menunjukkan kebiasaan-kebiasaan positif untuk mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja dan berencana tinggal lebih lama di dalam perusahaan tersebut. Semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Komitmen organisasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Tarjo (2020), Alamsyah dan Andri (2016), Syawal (2018) serta Buchori dan Djaelani (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Marsoit *et al.*, (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diurai diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah: (1) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Almaguna Kharisma Jaya? (2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Almaguna Kharisma Jaya? (3) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Almaguna Kharisma Jaya? sedangkan tujuan penelitian adalah: (1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Almaguna Kharisma Jaya. (3) Untuk menganalisis pengaruh promosi terhadap keputusan pembelian mobil PT. Srikandi Diamond Indah Motors Surabaya Cabang Panglima Sudirman.

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu dalam bekerja. Menurut Robbins (2015:259) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan karyawan lebih memilih pekerjaan yang menantang secara mental dalam menyediakan kesempatan untuk menggunakan keterampilan serta kemampuan karyawan, menawarkan berbagai tugas, memberikan kebebasan dan memberikan umpan balik tentang seberapa baik pekerjaan yang karyawan lakukan. Tingkat kepuasan atau ketidakpuasan karyawan mencerminkan sejauh mana karyawan mengalami perlakuan yang baik atau buruk dalam sebuah perusahaan. pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi biasanya mempunyai catatan kehadiran yang lebih baik dan berprestasi atas tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya daripada karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah.

### **Motivasi Kerja**

Bangun (2014:312) mengatakan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. Proses tersebut berbeda untuk setiap karyawan sehingga manajer perlu untuk memperhatikan hal tersebut. Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam dan luar diri para karyawan agar mereka dapat bekerja produktif dan disertai rasa tanggung jawab yang tinggi demi tercapainya tujuan pribadi dan organisasi. Tujuan seseorang untuk bekerja adalah mendapatkan gaji, yang selanjutnya gaji tersebut digunakan untuk membeli segala kebutuhan hidupnya, dengan demikian motivasi seseorang untuk bekerja adalah untuk mendapatkan gaji guna memenuhi kebutuhan hidupnya.

### **Komitmen Organisasi**

Menurut Griffin (2014:15) komitmen merupakan sikap yang mencerminkan seberapa jauh seorang individu dalam mengenal dan terikat pada organisasinya. Individu yang berkomitmen tinggi biasanya akan menilai dirinya sebagai anggota sejati dari organisasi tersebut dengan mengabaikan sumber-sumber yang dapat menyebabkan kekesalan minor pada organisasi dan akan menjadi anggota jangka panjang dari organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi dapat menunjukkan kebiasaan-kebiasaan positif untuk mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja dan berencana tinggal lebih lama di dalam organisasi tersebut.

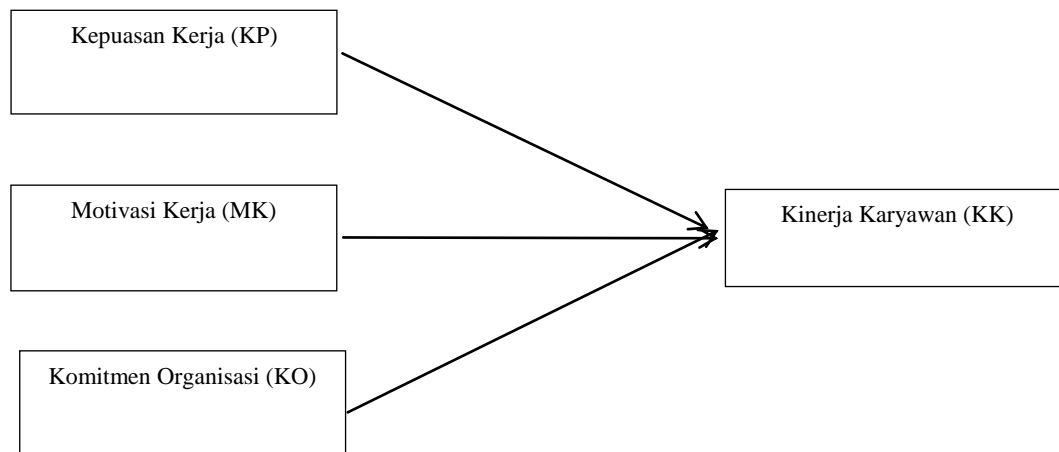
### **Kinerja Karyawan**

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi, maka tujuan tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer. Menurut Wibowo (2015:47) kinerja karyawan merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kesuksesan suatu perusahaan dapat diukur dari kinerja karyawannya. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan strategi yang tepat agar

dapat meningkatkan kinerja karyawan. Proses peningkatan kinerja karyawan memerlukan suatu perencanaan dan tindakan yang terencana dengan baik dalam kurun waktu tertentu. Perusahaan harus memiliki strategi yang tepat agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Perlu adanya suatu perencanaan yang baik agar proses peningkatan kinerja karyawan berjalan dengan efektif.

### **Rerangka Konseptual**

Berdasarkan tinjauan teoretis yang telah dijelaskan sebelumnya, maka rerangka konseptual pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 1**  
**Rerangka Konseptual**

### **Pengembangan Hipotesis**

#### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Priansa (2016:291) kepuasan kerja merupakan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang sebagai hasil interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaannya. Tingkat kepuasan atau ketidakpuasan karyawan mencerminkan sejauh mana karyawan mengalami perlakuan yang baik atau buruk dalam sebuah perusahaan. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka akan berdampak positif bagi kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pristiyanti (2016), Bagaskara dan Rahardja (2018), serta Syawal (2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Tarjo (2020) serta Buchori dan Djaelani (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Bangun (2014:312) mengatakan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. Motivasi menjadi perhatian yang utama karena motivasi dilakukan sebagai upaya penguatan perubahan perilaku dan bukan pada pemenuhan kebutuhan. Memotivasi karyawan adalah penting, karena memiliki karyawan yang termotivasi akan turut mendorong pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan lebih semangat dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan

penelitian yang dilakukan oleh Tarjo (2020), Pristiyanti (2016) serta Bagaskara dan Rahardja (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Yuliana (2017) dan Syawal (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H<sub>2</sub>: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Griffin (2014:15) komitmen merupakan sikap yang mencerminkan seberapa jauh seorang individu dalam mengenal dan terikat pada organisasinya. Komitmen dianggap penting bagi perusahaan karena pengaruhnya pada *turnover* dan hubungan kinerja yang mengasumsikan bahwa individu yang memiliki komitmen cenderung mengembangkan upaya yang lebih besar pada pekerjaan. Semakin tinggi komitmen organisasi pada karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawannya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tarjo (2020), Alamsyah dan Andri (2016), Syawal (2018) serta Buchori dan Djaelani (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Marsoit *et al.*, (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H<sub>3</sub>: Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausal komparatif. Kausal komparatif (*causal comparative research*) adalah penelitian dengan karakteristik masalah yang berupa hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih yang dikumpulkan setelah terjadi fakta dan peristiwa (Sugiyono, 2015:54). Pada penelitian ini peneliti ingin menguji hubungan antara kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, dengan penelitian ini akan dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Almaguna Kharisma Jaya dengan kriteria yaitu yang memiliki tingkat pendidikan minimal SMA/SMK.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Menurut Sugiyono (2015:149) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan harus bersifat representatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik pengambilan dengan *sampling jenuh*. Menurut Sugiyono (2015:68) *sampling jenuh* adalah teknik pengambilan sampel yang seluruh anggota populasinya digunakan sebagai sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 40 responden.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data subjek (*self-report data*). Data subjek (*self-report data*) merupakan data yang diteliti berkaitan dengan subjek yaitu berupa opini, sikap, pengalaman dan karakteristik dari responden. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang berasal langsung dari jawaban atas kuesioner yang dibagikan di lapangan yang diisi oleh para responden. Data primer yang dimaksud pada penelitian ini adalah karakteristik dan opini yang diperoleh secara langsung dari karyawan CV. Almaguna Kharisma Jaya. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah melalui kegiatan penelitian di lapangan dengan menggunakan kuesioner yang di

dalamnya berisi pernyataan yang ditujukan terhadap responden. Penyebaran kuesioner diharapkan peneliti akan memperoleh informasi yang relevan dan validitas yang setinggi mungkin. Kuesioner yang dibagikan kepada responden merupakan kuesioner yang bersifat tertutup, artinya jawaban responden telah dibatasi dengan menyediakan alternatif jawaban yang telah ditentukan.

### **Variabel dan Definisi Operasional Variabel**

Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2015:38). Variabel yang dianalisis dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu variabel bebas yang terdiri dari kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi, serta variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

### **Kepuasan Kerja (KP)**

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan CV. Almaguna Kharisma Jaya dalam memandang pekerjaan mereka baik itu menyenangkan atau tidak menyenangkan. Adapun indikator-indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Luthans (2014:243) adalah: a) Gaji b) Rekan kerja c) Pekerjaan itu sendiri d) Pengawasan.

### **Motivasi**

Motivasi adalah suatu keahlian untuk mengarahkan karyawan CV. Almaguna Kharisma Jaya agar mau bekerja sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi dapat tercapai. Adapun indikator-indikator yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Hasibuan (2016:152) adalah: a) Kebutuhan fisiologis b) Kebutuhan rasa aman c) Kebutuhan sosial d) Kebutuhan penghargaan e) Kebutuhan aktualisasi diri.

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi adalah keinginan kuat karyawan CV. Almaguna Karisma Jaya untuk tetap sebagai anggota CV. Almaguna Kharisma Jaya. Adapun indikator-indikator yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Luthans (2014:148) adalah: a) *Affective commitmen* (komitmen afektif) b) *Continuance commitmen* (komitmen berkelanjutan) c) *Normative commitmen* (komitmen normatif)

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan hasil output atau prestasi dari kegiatan karyawan CV. Almaguna Kharisma Jaya untuk mencapai tujuan perusahaan. Adapun indikator-indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Bangun (2014:234) adalah: a) Jumlah pekerjaan b) Kualitas pekerjaan c) Ketepatan waktu d) Kehadiran e) Kemampuan Kerjasama

### **Uji Instrumen**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut Sugiyono (2015:198) validitas menunjukkan ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Teknik uji yang digunakan adalah teknik korelasi melalui korelasi *product moment*. Agar memperoleh nilai signifikan, maka dilakukan uji korelasi dengan membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Berikut adalah langkah-langkah yang digunakan untuk uji validitas: a) Nilai  $r$  dibandingkan dengan nilai  $r$  tabel dengan  $dk=n-2$  dan taraf signifikansinya sebesar 5%. b) Item pernyataan yang diteliti

dikatakan valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . c) Item pernyataan yang diteliti dikatakan tidak valid jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ .

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pertanyaan yang diberikan. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal ketika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan cronbach alpha dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan oleh Ghozali (2016:43), yaitu jika koefisien cronbach alpha  $> 0,7$  maka pertanyaan dinyatakan valid.

### Analisis Regresi Linier

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh yang diberikan variable bebas (*independen*) yaitu kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap variable terikat (*dependen*) yaitu kinerja karyawan. Penggunaan analisis ini dikarenakan variable independenya dua atau lebih sehingga digunakan lah analisis linier berganda. Berikut persamaan analisis linier berganda dalam penelitian ini :

$$KK = \alpha + \beta_1 KP + \beta_2 MK + \beta_3 KO + e$$

Keterangan :

- $\alpha$  = Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefisien Regresi
- KK = Kinerja Karyawan
- KP = Kepuasan Kerja
- MK = Motivasi Kerja
- KO = Komitmen Organisasi
- e = *Standart error*

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah didalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Menurut Ghozali (2016:156) Dasar pengambilan keputusan dari uji normalitas yaitu jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *varianceinflation factor* (VIF) dan lawannya nilai *tolerance*. Menurut Ghozali (2016:104) dasar pengambilan keputusan uji multikolinieritas adalah jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas diantara variabel independen.

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik



adalah yang homoskedastisitas. atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Menurut Ghozali (2016:134) dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas adalah jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### **Uji Kelayakan Model**

#### **Uji F**

Uji F digunakan untuk menguji kelayakan model yang dihasilkan dengan menggunakan uji kelayakan model pada tingkat  $\alpha$  sebesar 5 %. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut: a) Jika nilai F signifikansinya  $< 0,05$  menunjukkan bahwa uji model ini layak untuk digunakan pada penelitian. b) Jika nilai F signifikansinya  $> 0,05$  menunjukkan bahwa uji model ini tidak layak untuk digunakan pada penelitian.

#### **Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menrangkan kemampuan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2016:95). Uji koefisien determinasi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi yang dapat menjelaskan variasi perubahan kinerja karyawan dan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai  $R^2$  mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sebaliknya nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

#### **Pengujian Hipotesis (Uji t)**

Uji t menunjukkan pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016:99). Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan alat bantu *software* SPSS versi 23. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Dasar pengambilan keputusan uji t adalah sebagai berikut: a) Jika nilai signifikansinya  $> 0,05$  maka tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. b) Jika nilai signifikansinya  $\leq 0,05$  maka ada pengaruh secara parsial antara variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

## **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Instrumen**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

**Tabel 2**  
**Uji Validitas**

Variabel	Indikator	Pearson Correlation ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$	Keterangan
Kepuasan Kerja (KP)	KP1	0,555	0,4821	Valid
	KP2	0,600		Valid
	KP3	0,537		Valid
	KP4	0,475		Valid
Motivasi (MK)	MK1	0,663		Valid
	MK2	0,591		Valid
	MK3	0,622		Valid
	MK4	0,604		Valid
	MK5	0,528		Valid
Komitmen	KO1	0,496		Valid
Organisasi(KO)	KO2	0,644		Valid
	KO3	0,714		Valid
	Kinerja Karyawan (KK)	KK1		0,574
KK2		0,487		Valid
KK3		0,717		Valid
KK4		0,638		Valid
KK5		0,686		Valid

Sumber: Data kuesioner diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan dari seluruh variabel yang berjumlah 17 item, mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0,4821, maka hal ini berarti seluruh item pernyataan yang berjumlah 17 item tersebut seluruhnya valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pertanyaan yang diberikan. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini:

**Tabel 3**  
**Uji Reliabilitas**

Cronbach's Alpha	N of Items
.754	17

Sumber: Data kuesioner diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai cronbach alpha pada penelitian ini adalah 0,754. Hal ini berarti item-item pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai cronbach alpha ( $\alpha$ ) > 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan analisis regresi linear berganda melalui software SPSS 23 dapat dilihat pada Tabel 4 sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-1.108	.878	
	KP	.493	.137	.415
	MK	.256	.143	.229
	KO	.537	.125	.542

Sumber: Data kuesioner diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4 maka kinerja karyawan dengan variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut:

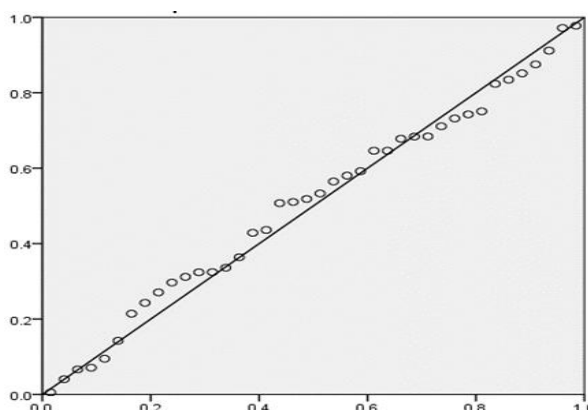
$$KK = -1,108 + 0,493 KP + 0,256 MK + 0,537 KO + e$$

Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa: (1) Konstanta ( $\alpha$ ) merupakan intersep garis regresi dengan KK jika KP, MK dan KO = 0, yang menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model penelitian sebesar konstanta tersebut. Besarnya nilai konstanta adalah menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasi = 0 maka besarnya kinerja karyawan adalah -1,108. (2) Besarnya nilai koefisien regresi kepuasan kerja adalah 0,493 yang menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang ada pada CV. Almaguna Kharisma Jaya maka semakin tinggi kinerja karyawan. (3) Besarnya nilai koefisien regresi motivasi adalah 0,256 yang menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara motivasi dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang ada pada CV. Almaguna Kharisma Jaya maka semakin tinggi kinerja karyawan. (4) Besarnya nilai koefisien regresi komitmen organisasi adalah 0,537 yang menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang ada pada CV. Almaguna Kharisma Jaya maka semakin tinggi kinerja karyawan.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Gambar 2 berikut:



**Gambar 2**  
**Hasil Uji Normalitas**

Sumber: Data kuesioner diolah, 2021

Berdasarkan Gambar 2 dapat diketahui bahwa titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau garis histogramnya maka pola distribusi dikatakan normal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *varianceinflation factor* (VIF) dan lawannya nilai *tolerance*. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 5 berikut:

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

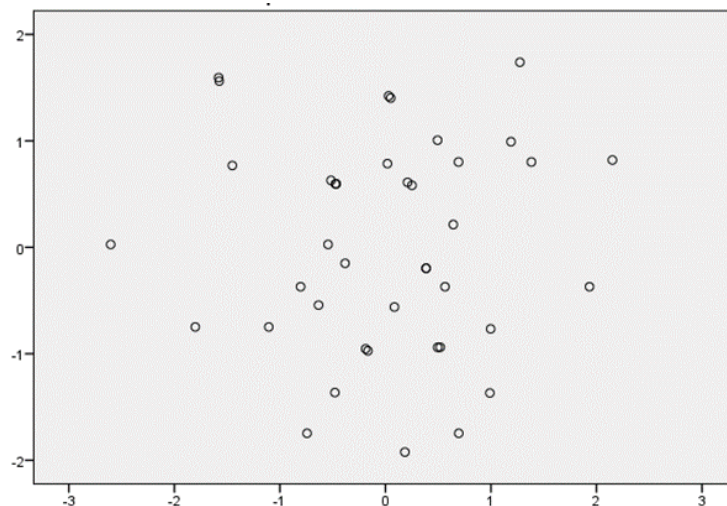
Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
KP	.957	1.045
MK	.769	1.301
KO	.793	1.260

Sumber: Data kuesioner diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasi memiliki nilai *tolerance*  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$ , sehingga hasil penelitian ini dinyatakan bebas dari multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 3 sebagai berikut:



**Gambar 3**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**  
Sumber: Data kuesioner diolah, 2021

Berdasarkan Gambar 3 grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di atas dan di bawah angka 0, penyebaran titik-titik tidak membentuk suatu pola yang jelas.

Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi keputusan pembelian.

**Uji Kelayakan Model (Uji F)**

Uji kelayakan model bertujuan untuk mengetahui ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai akurat. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada Tabel 6 berikut:

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)**

Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	3.773	3	1.258	14.292	.000b
	Residual	3.167	36	.088		
	Total	6.940	39			

Sumber: Data kuesioner diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi  $0,000 \leq 0,05$ . Berdasarkan tingkat signifikansinya, maka disimpulkan model ini layak untuk digunakan pada penelitian.

**Uji Koefisien Determinasi Berganda (R<sup>2</sup>)**

Uji koefisien determinasi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasi yang dapat menjelaskan variasi perubahan kinerja karyawan dan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 7:

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda (R<sup>2</sup>)**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.737a	.544	.506	.29662

Sumber: Data kuesioner diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 7 menunjukkan nilai R Square sebesar 0,544 atau 54,4%, artinya variabel kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasi dapat menjelaskan sebesar 54,4% kinerja karyawan. Sedangkan sisanya ( $100\% - 54,4\% = 45,6\%$ ) dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini..

**Uji Hipotesis**

Uji t menunjukkan pengaruh variabel kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasi secara individu terhadap variabel kinerja karyawan. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan alat bantu software SPSS versi 23. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Hasil pengujian hipotesis (uji t) dapat dilihat pada Tabel 8 berikut:

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Hipotesis**

Variabel	<i>t</i>	<i>Sig</i>	Keterangan
KP	3.602	.001	Signifikan
MK	1.783	.013	Signifikan
KO	4.291	.000	Signifikan

Sumber: Data kuesioner diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui bahwa: (1) Berdasarkan hasil pengolahan data uji t, diketahui bahwa nilai signifikansi dari kepuasan kerja adalah sebesar 0,001. Nilai

signifikan tersebut lebih kecil dari nilai taraf signifikan uji t ( $0,001 \leq 0,05$ ), sehingga hipotesis pertama diterima. Artinya, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Almaguna Kharisma Jaya. (2) Berdasarkan hasil pengolahan data uji t, diketahui bahwa nilai signifikan dari motivasi adalah sebesar 0,013. Nilai signifikan tersebut lebih kecil dari nilai taraf signifikan uji t ( $0,013 \leq 0,05$ ), sehingga hipotesis kedua diterima. Artinya, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Almaguna Kharisma Jaya. (3) Berdasarkan hasil pengolahan data uji t, diketahui bahwa nilai signifikan dari komitmen organisasi adalah sebesar 0,000. Nilai signifikan tersebut lebih kecil dari nilai taraf signifikan uji t ( $0,000 \leq 0,05$ ), sehingga hipotesis ketiga diterima. Artinya, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Almaguna Kharisma Jaya.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Almaguna Kharisma Jaya. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang ada pada karyawan CV. Almaguna Kharisma Jaya maka semakin tinggi kinerja karyawan. Tingkat kepuasan atau ketidakpuasan karyawan mencerminkan sejauh mana karyawan mengalami perlakuan yang baik atau buruk dalam sebuah perusahaan. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka akan berdampak positif bagi kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Indikator yang terkandung di dalam variabel kepuasan kerja yaitu gaji yang diterima karyawan, rekan kerja yang baik, kepribadian yang sesuai dengan pekerjaan yang didapatkan serta pengawasan yang diterapkan oleh perusahaan menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi sehingga kinerja karyawan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pristiyanti (2016), Bagaskara dan Rahardja (2018), serta Syawal (2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Almaguna Kharisma Jaya. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang ada pada karyawan CV. Almaguna Kharisma Jaya maka semakin tinggi kinerja karyawan. Motivasi menjadi perhatian yang utama karena motivasi dilakukan sebagai upaya penguatan perubahan perilaku dan bukan pada pemenuhan kebutuhan. Memotivasi karyawan adalah penting, karena memiliki karyawan yang termotivasi akan turut mendorong pencapaian tujuan organisasi. Indikator yang terkandung di dalam variabel motivasi yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan social, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri yang diterapkan oleh perusahaan maka membuat kinerja karyawan semakin tinggi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tarjo (2020), Pristiyanti (2016) serta Bagaskara dan Rahardja (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Almaguna Kharisma Jaya. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang ada pada karyawan CV. Almaguna Kharisma Jaya maka semakin tinggi kinerja karyawan. Komitmen dianggap penting bagi perusahaan karena pengaruhnya pada *turnover* dan hubungan kinerja yang mengasumsikan bahwa individu yang memiliki komitmen cenderung mengembangkan upaya yang lebih besar pada pekerjaan. Indikator yang terkandung di dalam variabel komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif yang diterapkan oleh

perusahaan maka membuat kinerja karyawan semakin tinggi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tarjo (2020), Alamsyah dan Andri (2016), Syawal (2018) serta Buchori dan Djaelani (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut: (1) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Almaguna Kharisma Jaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja ada pada CV. Almaguna Kharisma Jaya, maka semakin tinggi kinerja karyawan. (2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Almaguna Kharisma Jaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja ada pada CV. Almaguna Kharisma Jaya, maka semakin tinggi kinerja karyawan. (3) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Almaguna Kharisma Jaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja ada pada CV. Almaguna Kharisma Jaya, maka semakin tinggi kinerja karyawan.

### **Keterbatasan**

Penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan yang dapat menjadi arahan bagi penelitian yang akan datang antara lain: (1) Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri tiga variabel, yaitu kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasi sedangkan masih banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. (2) Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu hanya menggunakan 40 responden. Mungkin akan lebih baik lagi jika menggunakan kuesioner lebih dari 40 responden dan terkadang jawaban yang di berikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.

### **Saran**

Berdasarkan dari hasil penelitian yang didapat maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut: (1) Bagi manajemen CV. Almaguna Kharisma Jaya sebaiknya dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan melakukan upaya-upaya diantaranya seperti memberikan gaji yang sesuai serta menciptakan kekompakan antara rekan kerja. (2) Bagi manajemen CV. Almaguna Kharisma Jaya sebaiknya dapat meningkatkan motivasi dengan melakukan upaya-upaya diantaranya seperti memberikan bantuan kebutuhan pokok pada karyawan, memberikan dukungan serta memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi. (3) Bagi manajemen CV. Almaguna Kharisma Jaya sebaiknya dapat meningkatkan komitmen organisasi dengan melakukan upaya-upaya diantaranya seperti meningkatkan ikatan emosional antara karyawan dengan perusahaan. (4) Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya dapat mengembangkan penelitian ini dengan memperbanyak jumlah sampel dan menambah variabel-variabel bebas yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Alamsyah, M dan S. Andri. 2016. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru. *JOM FISIP* 3(2):1-18.
- Bagaskara, B.I dan E, Rahardja. 2018. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta). *Diponegoro Journal Of Management* 7(2):1-11.
- Bangun, W. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.

- Buchori, W.I dan A.Q. Djaelani. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasional, Stress Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen* 6(7):13-28.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Griffin, R.W. 2014. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Hasibuan, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Raja Grafindo Persada. Depok.
- Luthans, F. 2014. *Perilaku Organisasi*. Andi. Yogyakarta.
- Marsoit, P., G. Sendow dan F. Rumokoy. 2017. Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia. *Jurnal EMBA* 5(3):4285-4294.
- Priansa, D.J. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta. Bandung.
- Pristiyanti, D.C. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mayer Sukses Jaya. *Jurnal Ilmu Manajemen* 4(2):173-183.
- Robbins, S.P. 2015. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian dan Pengembangan (Research and Development)*. Alfabeta. Bandung.
- Syawal, M.A 2018. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mega Jasa. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri* 1(1):1-5
- Tarjo. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Teknologi dan Inovasi Pendidikan (JARTIKA)* 3(2):322-330.
- Wibowo. 2015. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Widodo, E.S. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Yuliana, Y. 2017. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pada PT Haluan Star Logistic. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis* 17(2):135-150