

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KINERJA KARYAWAN DI
KANTOR PALANG MERAH TIMOR LESTE**

Elisabeth Glorita Luisa Dos Santos Belo¹

I Gede Riana²

Putu Saroyeni Piartrini³

¹Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

^{2,3}Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

Email: glorita.silva83@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji tentang pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan dan. Penentuan sampel menggunakan teknik proporrionate stratified random sampling dan jumlah sampel adalah 99 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif signifikan secara langsung kepuasan kerja, motivasi kerja, komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci: Kepuasan, Motivasi, Komitmen, Kinerja

ABSTRACT

This study examined about the influence of job satisfaction and work motivation against the organizational commitment and employee performance. The samples using a proporrionate stratified random sampling technique and based on predetermined criteria, the sample size was 99 respondents. The results showed that influence existence is directly significant positive on job satisfaction, work motivation, organizational commitment against the employee performance.

Keywords: Satisfaction, Motivation, Commitment, Performance

PENDAHULUAN

Setiap organisasi ingin karyawannya memiliki kemampuan menghasilkan suatu kinerja yang tinggi. Tingkat keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari

kemampuan organisasi mengelola sumber daya yang dimiliki agar dapat memproduksi semaksimal mungkin. Hal ini bertujuan untuk mengukur tingkat keberhasilan yang telah dicapai di dalam meningkatkan kompetensi karyawan.

Masalah yang terkait dengan kinerja karyawan yang belum optimal karena faktor kepuasan kerja yang belum terpenuhi ini juga dialami oleh Palang Merah Timor Leste yang merupakan suatu organisasi kemanusiaan yang memiliki cabang di 13 kabupaten di Negara Timor Leste selalu berusaha untuk menjaga kepercayaan dari para donor, pelayanan terhadap masyarakat rentan. Dalam menjalankan tugas sesuai dengan fungsinya, maka kinerja juga akan ditentukan oleh sejauh mana karyawan tersebut memiliki komitmen yang akan mencerminkan tingkat kesungguhan dalam menjalankan pekerjaannya.

Palang Merah Timor Leste, pada 2 tahun terakhir ini adanya *turnover staff* sehingga mengalami penurunan jumlah *staff* di Kantor cabang dan nasional. Apabila seseorang telah menyumbang sebagian waktu, tenaga dan pemikirannya, dilain pihak ia mengharapkan menerima imbalan yang sesuai dengan beban kerjanya. Sehingga banyak yang mengundurkan diri dan mencari pekerjaan di tempat lain yang lebih memberikan kepuasan guna memenuhi kebutuhan hidupnya.

Dalam era teknologi sekarang ini manajemen di bidang sumber daya manusia juga mengalami kemajuan pesat. Karena itulah perlunya diadakan perencanaan dan penanganaan yang baik terhadap sumber yang ada, khususnya tenaga kerja manusia untuk masa sekarang maupun akan mendatang. Semua usaha

yang dilakukan manusia dalam hidupnya adalah ingin memperoleh kesejahteraan dan diarahkan untuk perolehan kebahagiaan baik melalui ketidakhadiran atau masuk keluar kerja (Mathis dan Jakson, 2001:100). Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh organisasi adalah menjaga aset berharga yang dimilikinya agar mereka tidak beralih kerja di perusahaan lain yang dinilai lebih bisa memberikan keuntungan.

Haryanto (2012) dalam penelitiannya dengan judul analisis pengaruh motivasi, komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank DKI. Hasilnya menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, dimana manajemen yang dapat membuat karyawan menjadi puas akan membuahkan hasil produktivitas yang maksimal dan kinerja optimal yang bermanfaat bagi perusahaan. Adapun pengujian hipotesis yang dilakukan secara simultan membuktikan bahwa variabel motivasi karyawan, komitmen organisasional dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank DKI

Mathis dan Jakson, 2001:100 dalam Trisnaningsih (2003), menemukan bahwa orang mencari pengakuan/penghargaan atas hasil kerja dan gagasan-gagasan mereka. Pemenuhan unsur-unsur motivasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sesuai dengan kontribusinya masing-masing, untuk itu makin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka makin tinggi pula loyalitas karyawan terhadap organisasi

Kinerja karyawan merupakan salah satu hal penting yang harus menjadi perhatian organisasi. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Kantor Palang Merah Timor Leste antara lain keterlambatan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, tidak ada disiplin waktu, kapasitas sumber daya manusia yang masih terbatas dan lain-lain . Pasalnya, bukan hal yang mudah untuk dapat mencapai kinerja yang baik dan terus meningkat dari waktu ke waktu. Mengingat pentingnya sumber daya manusia maka perlu ditangani dan dikelola dengan tepat oleh manajemen sehingga dapat memberikan hasil kerja yang optimal bagi perusahaan demi terwujudnya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

KAJIAN PUSTAKA

Konsep Kepuasan Kerja

Suwatno dan Priansa (2011), kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung di dalam pekerjaan

Konsep Motivasi Kerja

Usman (2009:58) menjelaskan bahwa motivasi adalah proses psikis yang mendorong seseorang melakukan sesuatu.

Konsep Komitmen Organisasional

Sopiah (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah suatu ikatan psikologis seseorang pada organisasi yang ditandai dengan adanya, kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Konsep Kinerja Karyawan

Menurut Nawawi (2005), pada hakekatnya penilaian kinerja karyawan yang merupakan kegiatan manajemen SDM adalah suatu proses pengamatan (observasi) terhadap pelaksanaan pekerjaan oleh seorang pekerja yang memiliki hak-hak asasi yang dilindungi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kantor Palang Merah Timor Leste dengan populasi 132 karyawan dan sampel penelitian sebanyak 99 responder. Penelitian ini menggunakan data yang dikumpulkan dari sumber antara lain: Data primer seperti wawancara dan pemberian kuisioner serta data sekunder yaitu data yang ada pada Kantor Palang Merah Timor Leste seperti bagan organisasi dan gambaran umum dari perusahaan.

Variabel yang digunakan terdiri dari 19 indikator sebagai berikut: pekerjaan itu sendiri ($X_{1.1}$), gaji ($X_{1.2}$), promosi ($X_{1.3}$), pengawasan ($X_{1.4}$), rekan kerja ($X_{1.5}$), kondisi kerja ($X_{1.6}$), fisiologis ($X_{2.1}$), rasa aman ($X_{2.2}$), rasa memiliki ($X_{2.3}$),

rasa harga diri ($X_{2.4}$), aktualisasi diri ($X_{2.5}$), komitmen afektif ($Y_{1.1}$), komitmen berkesinambungan ($Y_{1.2}$), komitmen normative ($Y_{1.3}$), Hasil kerja ($Y_{2.1}$), daya tahan ($Y_{2.2}$), absensi ($Y_{2.3}$), kerja sama ($Y_{2.4}$), tanggung jawab ($Y_{2.5}$)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Kisaran nilai koefisien korelasi antara 0,588–0,843 sehingga dari sembilan belas indikator butir pernyataan yang telah disebarkan kepada 99 responden dapat dinyatakan valid karena lebih besar dari 0,3. Perhitungan reliabilitas menemukan nilai koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,6. Dari hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa instrument dinyatakan reliabel.

Untuk mengetahui kondisi variabel-variabel penelitian secara menyeluruh akan dilihat dari rata-rata skor dengan kriteria sebagai berikut: 1,000–1,80 = Sangat tidak baik, 1,81 – 2,60 = Tidak baik, 2,61 – 3,40 = Cukup Baik, 3,41 – 4,20 = Baik dan 4,21 – 5,00 = Sangat baik

Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (X1)

Variabel Kepuasan Kerja dalam penelitian ini direfleksikan dengan 6 indikator. Penilaian responden terhadap indikator-indikator variabel Kepuasan Kerja disajikan pada Tabel 1

Tabel 1. Distribusi Penilaian Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Indikator	Pernyataan	Jawaban Responden (%)					Rata2 Skor	Kriteria
		SS	S	N	TS	STS		
Pekerjaan	Puas dengan kesempatan untuk belajar hal-hal baru dalam pekerjaan (X _{1.1})	48,5	48,5	0	3,0	-	4.42	Sangat Baik
	Memberikan kesempatan untuk melakukan pekerjaan dengan menggunakan kemampuan yang dimiliki (X _{1.2})	38,4	49,5	10,1	2,0	-	4.24	Sangat Baik
	Puas dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan (X _{1.3})	34,3	50,5	11,1	4,0	-	4.15	Sangat Baik
Gaji	Gaji yang adil untuk pekerjaan yang saya kerjakan (X _{1.4})	0	34,3	27,3	37,4	1,0	2.95	Cukup Baik
	Puas karena mendapat gaji tunjangan (X _{1.5})	0	21,2	26,3	33,3	19,2	2,49	Cukup Baik
	Organisasi memberikan gaji yang lebih baik dibanding dengan organisasi lain (X _{1.6})	0	32,3	32,3	33,3	2,0	2.95	Cukup Baik
Promosi	Organisasi selalu member kesempatan untuk mengembangkan karier (X _{1.7})	21,2	51,5	22,2	4,0	1,0	3.88	Baik
	Promosi sering terjadi di organisasi saya (X _{1.8})	5,1	26,3	33,3	34,3	1,0	3.00	Cukup Baik
	Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik, maka saya akan mendapatkan kesempatan promosi (X _{1.9})	17,2	41,4	15,2	20,2	6,1	3.43	Baik
Supervisi	Para manajer (supervisor) yang saya bekerja untuk mereka memberikan dukungan terhadap saya (X _{1.10})	30,3	47,5	18,2	4,0	-	4.04	Baik
	Para manajer (supervisor) yang bekerja selalu bersikap jujur dan adil (X _{1.11})	18,2	47,5	26,3	8,1	-	3.76	Baik
	Puas dengan kompetensi atasan saya dalam mengambil keputusan (X _{1.12})	14,1	49,5	30,3	6,1	-	3.72	Baik
Rekan Kerja	Bekerja dengan rekan-rekan yang bertanggung jawab (X _{1.13})	36,4	49,5	12,1	2,0	-	4.20	Baik
	Menikmati bekerja dengan rekan-rekan di organisasi saya (X _{1.14})	38,4	52,5	9,1	-	-	4.29	Sangat Baik
	Rekan-rekan kerja selalu memberikan dukungan untuk saya (X _{1.15})	32,3	53,5	12,1	2,0	-	4.16	Baik
Kondisi Kerja	Puas dengan lingkungan kerja pada organisasi ini (X _{1.16})	28,3	47,5	12,1	12,1	-	3.92	Baik
	Suasana kerja pada organisasi ini membuat saya nyaman (X _{1.17})	28,3	45,6	13,1	13,1	-	3.89	Baik
							3.76	Baik

Sumber : hasil penelitian diolah,2014

Berdasarkan Tabel diatas secara umum karyawan di Kantor Palang Merah Timor Leste menilai bahwa kepuasan kerja yang dibentuk oleh enam indikator dinyatakan baik yaitu dengan nilai rata – rata 3.76. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan pekerjaan yang mempelajari hal-hal baru dari organisasi tersebut

(X1.1) jadi karyawan sudah merasakan puas akan pekerjaan yang memang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Namun terdapat nilai terendah pada item pernyataan gaji yang belum adil untuk pekerjaan yang mereka lakukan (X1.4) dan gaji tunjangan yang belum ada (X1.5) serta belum adanya promosi untuk karyawan memiliki prestasi kerja yang baik dengan nilai 2.95, 2.95 dan 3.00 maka untuk dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka perlu memperhatikan besaran gaji dan memberikan tunjangan yang sesuai.

b) Distribusi Variabel Motivasi Kerja (X2)

Variabel Motivasi Kerja dalam penelitian ini direfleksikan dengan 5 indikator di Tabel 2

Tabel 2. Distribusi Penilaian Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja

Indikator	Pernyataan	Jawaban Responden (%)					Rata2 Skor	Kriteria
		SS	S	N	TS	STS		
Fisiologis	Gaji cukup memenuhi kebutuhan (X _{2,1})	6,1	35,4	18,2	35,4	5,1	3.02	Cukup Baik
	Bekerja disebabkan oleh tuntutan ekonomi (X _{2,2})	11,1	49,5	27,3	9,1	3,0	3.57	Baik
	Imbalan berupa bonus diberikan cukup adil (X _{2,3})	4,0	45,5	24,2	18,2	8,1	3.19	Cukup Baik
Rasa Aman	Jaminan karier yang pasti (X _{2,3})	9,1	32,3	26,3	27,3	5,1	3.13	Cukup Baik
	Jaminan untuk hari tua (X _{2,4})	2,0	23,2	30,3	22,2	22,2	2.61	Cukup Baik
Rasa Memiliki	Hubungan yang baik dengan rekan kerja (X _{2,5})	31,3	51,1	12,1	5,1	-	4.09	Baik
	Dilibatkan dalam pembuatan keputusan oleh atasan (X _{2,6})	19,2	45,5	26,3	9,1	-	3.75	Baik
	Diikut sertakan dalam kegiatan-kegiatan penting di organisasi (X _{2,7})	22,2	61,6	13,1	3,0	-	4.03	Baik
Harga Diri	Hasil kerja mendapatkan pujian dari pimpinan (X _{2,8})	6,1	56,6	25,3	12,1	-	3.57	Baik
	penghargaan atas prestasi kerja	3,0	25,3	37,4	21,2	13,1	2,84	Cukup Baik
Aktualisasi Diri	Pimpinan mengembangkan kemampuan dan karir (X _{2,10})	9,1	35,4	34,3	21,2	-	3.32	Cukup Baik
	Pimpinan mendiskusikan masalah dalam pekerjaan (X _{2,11})	16,2	50,2	19,2	14,1	-	3.69	Baik
	Pimpinan mengajak berkomunikasi dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan (X _{2,12})	22,2	61,6	15,2	1,0	-	4.05	Baik
Jumlah							3,39	Cukup Baik

Sumber: hasil penelitian diolah,2014

Berdasarkan Tabel 2 secara umum karyawan di Kantor Palang Merah Timor Leste menilai bahwa motivasi kerja yang dibentuk oleh lima indikator dinyatakan baik yaitu dengan nilai rata-rata 3.39. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja ($X_{2,6}$) jadi karyawan Palang Merah Timor Leste motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaan karena adanya hubungan yang baik antara sesama rekan. Namun terdapat nilai terendah pada item pernyataan gaji yang belum yang memenuhi kebutuhan, jaminan karir yang belum pasti, jaminan untuk hari tua yang tidak pasti pula, tidak adanya penghargaan atas prestasi kerja karyawan dan belum memberikan kesempatan yang merata untuk karyawan dalam mengembangkan kemampuan dan karir ($X_{2,1}$), ($X_{2,3}$), ($X_{2,4}$), ($X_{2,5}$), ($X_{2,10}$) dan ($X_{2,11}$) dengan nilai 3.02, 3.19, 3.13, 2.61, 2.84 dan 3.32 maka perlu memperhatikan pemberian gaji yang bisa memenuhi kebutuhan, pemberian tunjangan hari tua, memberikan penghargaan atas hasil kerja karyawan dan kesempatan pada karyawan dalam mengembangkan kemampuan dan karirnya

c) Deskripsi Variabel Komitmen Organisasional (Y1)

Variabel Komitmen Organisasional dalam penelitian ini direfleksikan dengan 3 indikator. Penilaian responden terhadap indikator-indikator variabel Komitmen organisasional disajikan pada Tabel 3

Tabel 3 Distribusi Penilaian Responden terhadap Variabel Komitmen organisasional

Indikator	Pernyataan	Jawaban Responden (%)					Rata2 Skor	Kriteria
		SS	S	N	TS	STS		
Komitmen Afektif	Organisasi ini memiliki arti yang sangat besar (Y _{1.1})	54,5	37,4	8,1	-	-	4.46	Sangat Baik
	Membanggakan organisasi ini kepada orang di luar organisasi (Y _{1.2})	41,4	41,4	11,1	5,1	1,0	4.17	Baik
	Masalah perusahaan bagian dari masalah sendiri (Y _{1.3})	22,2	37,4	31,3	9,1	-	3.73	Baik
Komitmen Kontinyu	Bekerja pada organisasi ini merupakan kebutuhan sekali-gus keinginan saya (Y _{1.4})	20,2	59,6	17,2	3,0	-	3.97	Baik
	Rugi bila meninggalkan perusahaan (Y _{1.5})	19,2	23,2	32,3	22,2	3,0	3.33	Cukup Baik
Komitmen Normatif	Tidak percaya bahwa seseorang harus selalu loyal terhadap organisasinya (Y _{1.6})	12,1	44,4	34,3	7,1	2,0	3.58	Baik
	Lebih baik saat ini adalah bekerja pada satu organisasi dibandingkan berpindah-pindah sepanjang masa bakti (Y _{1.7})	17,2	37,4	29,3	12,1	4,0	3.52	Baik
Jumlah							3,77	Baik

Sumber: hasil penelitian diolah, 2014

Pada Tabel 3 dapat dilihat bahwa secara umum penilaian karyawan di Kantor Palang Merah Timor Leste terhadap komitmen organisasional ialah baik. Dengan rata-rata skor adalah 3,77. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan karyawan merasa organisasi memiliki arti yang besar (Y1.1) dengan nilai rata-rata sebesar 4,46. Nilai rata-rata terendah dapat dilihat pada pernyataan merasa rugi bila meninggalkan organisasi (X3.5) dengan nilai 3,33 maka untuk mempertahankan karyawan agar tidak meninggalkan organisasi perlu adanya keterlibatan karyawan dalam organisasi maka mereka akan menghargai dan berpegang teguh kepada misi organisasi.

d) Variabel Kinerja (Y2)

Variabel Kinerja dalam penelitian ini direfleksikan dengan 5 indikator.

Penilaian responden terhadap indikator-indikator variabel Kinerja disajikan pada

Tabel 4

Tabel 4 Distribusi Penilaian Responden terhadap Variabel Kinerja

Indikator	Pernyataan	Jawaban Responden (%)					Rata2 Skor	Kriteria
		SS	S	N	TS	STS		
Hasil Kerja	Hasil kerja saya melebihi ekspektasi yang diberikan oleh perusahaan saya (Y _{2.1})	7,1	44,4	35,4	13,1	-	3.45	Baik
	Kualitas pekerjaan yang selalu memuaskan (Y _{2.2})	9,1	52,5	29,3	9,1	-	3.62	Baik
Daya Tahan	Selalu mengerjakan pekerjaan dengan penuh kesabaran (Y _{2.3})	31,3	51,5	17,2	-	-	4.14	Baik
	Dalam pekerjaan saya, saya memiliki kesempatan untuk memberikan kemampuan terbaik saya (Y _{2.4})	20,2	52,5	20,2	7,1	-	3.86	Baik
Absensi	Selalu tepat waktu dalam bekerja (Y _{2.5})	16,2	28,3	28,3	27,3	-	3.33	Cukup Baik
	Selalu melaksanakan tugas sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (Y _{2.6})	23,2	52,5	20,2	4,0	-	3.95	Baik
Kerja Sama	Bekerja dengan sangat baik sesama rekan kerja (Y _{2.7})	24,2	62,6	12,1	1,0	-	4.10	Baik
	Bekerja sama dengan baik dengan atasan (Y _{2.8})	31,3	54,5	9,1	5,1	-	4.12	Baik
Tanggung Jawab	Mempertanggung jawabkan setia pekerjaan yang diberikan (Y _{2.9})	55,6	29,3	10,1	1,0	4,0	4.31	Baik
Jumlah							3,92	Baik

Sumber: hasil penelitian diolah, 2014

Pada Tabel 4 dapat dilihat bahwa secara umum penilaian karyawan di Kantor Palang Merah Timor Leste terhadap kinerja karyawan ialah baik. Dengan rata-rata skor adalah sebesar 3,92. Pernyataan nilai tertinggi terdapat pada pernyataan karyawan bisa mempertanggung jawabkan setiap pekerjaan yang diberikan. Nilai rata-rata terendah dapat dilihat pada pernyataan ketepatan waktu dalam kerja (Y_{2.5}) dengan nilai 3,33 maka perlu memperbaiki disiplin kerja dalam organisasi.

Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen organisasional

Analisis data untuk menguji hipotesis pertama dan hipotesis kedua menggunakan persamaan struktur 1. Hasil analisis data untuk menguji hipotesis pertama dan kedua disajikan pada tabel 5

Tabel 5 Hasil Regresi pada Persamaan Satu

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constan)	.640	.330		1.937	.056
Kepuasan Kerja	.604	.133	.503	4.544	.000
Motivasi Kerja	.252	.116	.241	2.173	.032

Dependent variabel: Komitmen organisasional, $R^2=0,494$; $F=46,897$; Sig. $F = 0,000$

Sumber: hasil penelitian diolah,2014

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 5 diperoleh bahwa kepuasan kerja berpengaruh pada komitmen organisasional. Ini ditunjukkan oleh koefisien variabel kepuasan kerja yang sudah distandarisasi sebesar 0,503 dengan signifikansi 0,000. Koefisien jalur variabel motivasi kerja adalah sebesar 0,241 dengan signifikansi sebesar 0,032 yang artinya pengaruh positif terhadap perubahan komitmen organisasional disebabkan oleh variabel motivasi kerja dan hal itu terjadi secara signifikan. Nilai error (e_1) pada persamaan struktur sebesar 0,711 menunjukkan bahwa besarnya perubahan nilai komitmen organisasional disebabkan oleh variabel selain variabel kepuasan kerja dan motivasi Kerja.

Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja

Analisis data untuk menguji hipotesis ketiga, hipotesis keempat dan hipotesis kelima menggunakan persamaan struktur 2. Hasil analisis data untuk menguji hipotesis ketiga, keempat dan kelima disajikan pada tabel 6

Tabel 6 Hasil Regresi pada Persamaan Dua

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constan)	1.193	.291		4.102	.000
Kepuasan Kerja	.301	.126	.291	2.382	.019
Motivasi Kerja	.212	.102	.235	2.069	.041
Komitmen organisasional	.232	.088	.269	2.637	.010

Dependent variabel: kinerja karyawan, $R^2=0,500$; $F=31,681$; Sig. $F = 0,000$,

Sumber: hasil penelitian diolah,2014

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 6 diperoleh bahwa kepuasan kerja berpengaruh, Motivasi kerja dan Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini ditunjukkan oleh koefisien jalur variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasional masing-masing sebesar 0,291; 0,235; dan 0,269 serta semua signifikansi uji t lebih kecil dari 0,05. Koefisien jalur tersebut memberikan arti bahwa perubahan kinerja disebabkan oleh variabel kepuasan kerja dengan nilai beta 0,291 dan disebabkan oleh motivasi kerja dengan nilai beta dan 0,235 serta disebabkan oleh komitmen organisasional dengan nilai beta 0,269. Nilai error (e_2) pada persamaan struktur 2 sebesar 0,707 menunjukkan bahwa besarnya perubahan nilai kinerja disebabkan

oleh variabel diluar variabel Kepuasan kerja, Motivasi kerja dan Komitmen organisasional .

Setelah mengetahui nilai $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5, e_1, e_2$ maka dapat dihitung pengaruh tak langsung dan pengaruh total dari variabel kepuasan kerja, motivasi kerja, komitmen organisasional pada kinerja karyawan di Kantor Palang Merah Timor Leste. Dari hasil perhitungan diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. Pengaruh tidak langsung variabel Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan melalui komitmen organisasional di Kantor Palang Merah Timor Leste adalah sebesar 0,135 tersebut memiliki arti bahwa pengaruh tidak langsung kepuasan kerja pada kinerja karyawan di Kantor Palang Merah Timor Leste melalui komitmen organisasional adalah positif
- b. Pengaruh tidak langsung variabel Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan melalui komitmen organisasional di Kantor Palang Merah Timor Leste adalah 0,065 berarti bahwa besarnya pengaruh tidak langsung dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Palang Merah Timor Leste adalah positif
- c. Pengaruh total variabel kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan di Kantor Palang Merah Timor Leste adalah 0,426 berarti bahwa besarnya pengaruh total dari Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Palang Merah Timor Leste adalah positif
- d. Pengaruh total variabel Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan di Kantor Palang Merah Timor Leste adalah 0,300 berarti bahwa besarnya pengaruh total

dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Palang Merah Timor Leste adalah positif, dengan demikian pengaruh total kepuasan kerja lebih besar dibandingkan dengan pengaruh motivasi.

Pembahasan

Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional

Hasil analisis data menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien jalur variabel kepuasan kerja sebesar 0,503 dengan signifikansi uji t sebesar 0,000.

Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasional

Hasil dari analisis data membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap komitmen organisasional yang dilihat dari nilai koefisien jalur dari variabel motivasi kerja sebesar 0,241 dengan signifikansi uji t sebesar 0,032.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai *standardized coefficients beta* sebesar 0,291 dengan signifikansi uji t sebesar 0,019.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara langsung antara motivasi terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai *standardized coefficients beta* sebesar 0,235 dengan signifikansi sebesar 0,041.

Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai *standardized coefficients beta* sebesar 0,269 dengan signifikansi uji t sebesar 0,010.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil analisis penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu:

- 1) Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Berkorelasi positif memiliki arti bahwa semakin karyawan merasa puas terhadap pekerjaan maka mereka akan lebih berkomitmen pada Kantor Palang Merah Timor Leste.
- 2) Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Ini membuktikan bila karyawan memiliki motivasi tinggi dan

komitmen organisasional tinggi pula, maka tentu akan menyebabkan karyawan merasa memiliki organisasi sebagai tempat pemenuhan kebutuhan.

3) Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Berkorelasi positif memiliki arti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja seorang karyawan, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan

4) Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Ini dapat diartikan bahwa apabila karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

5) Komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Ini dapat diartikan bahwa individu yang memiliki komitmen cenderung mengembangkan upaya yang lebih besar pada pekerjaan.

Saran

1) Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka pihak organisasi perlu meningkatkan gaji dan memberikan tunjangan yang selama ini belum atau belum sesuai dengan tanggung jawab, pimpinan yang memberikan pujian terhadap hasil pekerjaan yang telah dilakukan, penerapan peraturan oleh pimpinan serta kesempatan untuk menduduki posisi yang berbeda.

2) Motivasi kerja secara umum mempunyai nilai yang cukup baik. Maka pihak organisasi perlu memperhatikan lagi kebutuhan-kebutuhan karyawan lebih-lebih dalam hal kebutuhan fisiologis seperti pembayaran gaji yang cukup dan jaminan

masa tua serta tunjangan-tunjangan lain yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan untuk dapat bertahan di organisasi tersebut.

3) Komitmen organisasional karyawan secara umum mempunyai nilai yang baik. Namun terdapat beberapa nilai yang masih rendah dan perlu ditingkatkan oleh pihak organisasi, yaitu belum banyak hal yang terganggu jika karyawan memutuskan untuk keluar serta belum banyak karyawan yang merasa lebih baik berada satu organisasi untuk sebagian besar karir.

4) Kinerja karyawan secara umum mempunyai nilai yang baik. Namun dalam upaya pengembangan kinerja karyawan maka pihak organisasi terutama pemimpin perlu adanya pendekatan persuasif antara pemimpin dengan bawahan, adanya pengontrolan atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan karena jika seseorang melakukan hal yang sama tanpa teguran atau peringatan dari atasan atau yang berwenang maka kebiasaan tidak baik tersebut akan terjadi kembali.

REFERENSI

- Mangkunegara, Anwar P. 2005. *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Refika Aditama
- Bakshi, A., Kumar, K., & Rani, E. 2009. *Organizational Justice Perception as Predictor of Job Satisfaction and Organization Commitment*. International Journal of Business and Management, Vol1
- Cut Zurnali, 2010. *Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, dan Customer Orientation : Knowledge Worker - Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia di Masa Depan*", Penerbit Unpad Press, Bandung
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.
- Husein Umar. 2005. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Husein, Umar. 2005. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.

- Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Luthan, F, 2005, *Organizational Behavior*, The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Mathis dan Jackson, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku I, Penerjemah : Jimmy Sadelidan Bayu Prawira Hie, Jakarta :Salemba Empat
- Mathis, R.L dan Jackson. 2011. *Human Resource Management*. Jakarta : Salemba
- Mathis, Robert L dan John H Jackson, 2006, *Human Resource Management* (Terjemahan). Edisi Kesepuluh. Jakarta. Salemba Empat
- Mathis, Robert L dan John H Jackson, 2006, *Human Resource Management*, terjemahan, Edisi Kesepuluh, Jakarta, Salemba Empat
- Naderi Anari, Nahid. 2012. *Teachers: emotional intelligence, job satisfaction, and organizational commitment, Vol 24, Iss 4. pp 256 – 269*
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nelson A, Silvia. 2012. Affective commitment of generational cohorts of Brazilian nurses. *Journal of Manpower, Vol 33, Iss 7. pp 804 – 821*
- Prabu, Anwar. 2005. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim, *Jurnal Manajemen &Bisnis Sriwijaya, Vol 3, No 6. Hal 1 – 25*
- Puspitawati M. D. 2013. *Kepuasan Kerja Dan Komitmen, Organisasional Pengaruhnya Terhadap Kualitas Layanan Hotel Bali Hyatt Sanur* (Tesis). Denpasar: Universitas Udayana
- Ratnawati. K. S. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening* (Jurnal) Studi pada RSUD Tugurejo Semarang: Universitas Diponegoro
- Ridwan dan Engkos A. Kuncoro. 2007. *Analysis Jalur (Path Analysis)*. Bandung :
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S., & Timothy A. J., 2008, *Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour, Buku Terjemahan, Jakarta: Gramedia*.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Organizational Behavior*, Tenth Edition. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Ruky, AS. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.

- Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Siagian, Sondang P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed 1, Cet.14. – Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta. 2006.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Lembaga Penerbit FEUI, Jakarta
- Sudarmanto, 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. PustakaPelajar, Yogyakarta
- Sugiyono, Cetakan Ke-1, Juli 2013, *Metode Penelitian Manajemen*, Penerbit Afabeta, Bandung
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Cetakan Tujuh Belas: Penerbit Alfabeta
- Sunyoto Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: Centre for Academic Publishing Service
- Sutanto, E.M. 1999, September. *The relationship between Employee Commitment and Job Performance*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 1 (1)
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Suwatno, H dan Priansa, D.J. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik*
- Torang Syamsir. 2013. *Organisasi & Manajemen*. Makasar: Penerbit Alfabeta Bandung.
- Veithzal Rivai & Ahmad Fawzi Mohd Basri. 2005. *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan..* PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Yukl. 2005. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Indeks.
- Yulianawan, K. A. 2012. *Pengaruh Kepemimpin Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja*. Tesis. Denpasar: Universitas Udayana.
- Yulisuwati, 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*