

PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN KEPADA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI PENGENDALIAN MUTU DI PT PG CANDI BARU, SIDOARJO

Muhammad Ichsan Nugraha¹, Eko Nurhadi² dan Pawana Nur Indah³

¹ Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur, Indonesia E-mail: ichsan120397@gmail.com

² Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur, Indonesia E-mail: ekonurhadi@upnjatim.ac.id

³ Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur, Indonesia E-mail: pawana_ni@upnjatim.ac.id

Abstract

Motivation is the impetus for someone to do something in various activities for which he is responsible. Job satisfaction concerns an individual's general attitude towards his job. Someone with a high level of job satisfaction shows a positive attitude towards their work, while commitment is a level of loyalty to someone like an employee who works optimally for his company. The leaders in the quality control division must pay attention to this, because the motivation given to the quality control division employees is still lacking. In addition, employees with low commitment will also affect their performance. This needs to be considered because the quality control division is an important division and is directly related to the sugar production process. This study aims to determine the effect of motivation, satisfaction and work commitment in the quality control division at PT PG Candi Baru.

This research was conducted at PT PG Candi Baru Sidoarjo using primary data. The data collection method used is by conducting interviews and distributing questionnaires to a sample of employees who have worked for at least 5 years. The analysis used in this research is descriptive analysis and correlational analysis. The results showed that motivation and job satisfaction can improve employee performance in the quality control division at PT PG Candi Baru Sidoarjo, while commitment to the organization has not been able to improve employee performance in the quality control division at PT PG Candi Baru Sidoarjo. Motivation, satisfaction and work commitment influence 40% of employee performance, while the remaining 60% are other variables not mentioned in the research.

Keywords: Motivation, satisfaction, commitment, performance, descriptive analysis, correlational analysis.

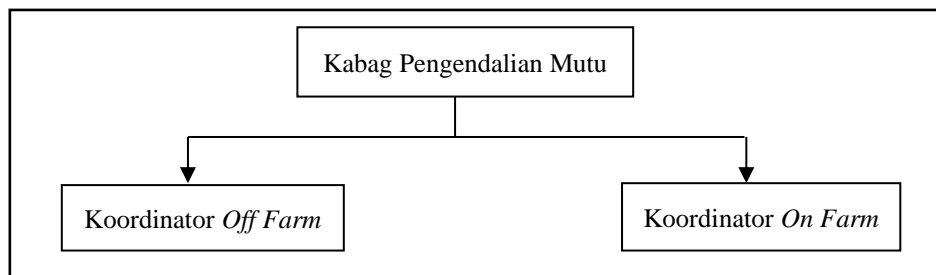
1. Pendahuluan

Konsekuensi perusahaan yang ingin berkembang di era global perdagangan bebas adalah perubahan untuk memenangkan persaingan. Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang tidak mudah ditiru oleh kompetitor perusahaan. Menurut Fathoni (2006), organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang dapat bekerja efektif dan efisien agar seluruh target kerja yang di bebaskan kepada pegawai dapat dicapai. Jika sumberdaya manusia dapat bekerja dengan efektif dan efisien maka kegiatan perusahaan pun akan tetap berjalan dengan efektif dan efisien pula. Lewa dan Subowo (2005), menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya

Pegawai atau karyawan dalam bekerja sehari-hari pasti akan mengharapkan sebuah motivasi dari organisasi tempat mereka bekerja. Motivasi yang rendah akan melemahkan semangat karyawan dalam bekerja. Terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada

suatu perusahaan, antara lain faktor yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja, stres kerja, kemampuan, dan lingkungan kerja, yang dianggap sangat memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi tersebut.

PT PG Candi Baru, Sidoarjo merupakan perusahaan industri pengolahan dengan bahan baku tebu dan produk utama berupa Gula Kristal Putih (GKP). Untuk menghasilkan GKP berkualitas tinggi perlu ditunjang dari mutu tebunya, sehingga diperlukan sumber daya manusia yang handal dalam mengendalikan mutu bahan baku Gula Kristal Putih (GKP) tersebut. Berikut struktur bagian dari bagian pengendalian mutu:



Gambar 1. Struktur Bagian Pengendalian Mutu di PT PG Candi Baru

Beberapa karyawan di bagian pengendalian mutu mengeluhkan persoalan gaji, dimana gaji yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja yang diemban. Karyawan sering tidak mendapat insentif lembur dari perusahaan dan juga sering tidak mendapatkan apresiasi secara verbal atau material atas hasil kerja yang telah dicapai.

Tabel 1. Gaji Pokok Karyawan Divisi Pengendalian Mutu di PT PG. Candi Tahun 2019

Divisi	Gaji pokok pegawai
Kepala bagian pengendalian mutu	Rp 10.000.000
Karyawan I	Rp 6.500.000
Karyawan II (UMR)	Rp 3.700.000

Sumber : PT PG Candi Baru Sidoarjo

Kondisi yang dirasakan karyawan tersebut mengakibatkan karyawan menampilkan kinerja yang rendah, seperti sering datang terlambat, sering absen dalam bekerja, sering mengobrol saat bekerja, sering tidak mengenakan seragam, pekerjaan tidak diselesaikan dengan tenggat waktu yang ditentukan, dan sering pulang bekerja tidak sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur).

Berdasarkan latar belakang di atas, maka pending untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen kepada organisasi terhadap kinerja karyawan pada divisi pengendalian mutu di PT PG Candi Baru, Sidoarjo.

2. Bahan dan Metoda

Penelitian ini dilakukan di PT PG Candi Baru Sidoarjo. PT PG Candi Baru terletak di pinggir jalan raya arah Surabaya-Malang. Objek penelitian ini adalah karyawan pada divisi pengendalian mutu di PT PG Candi Baru, Sidoarjo. Batasan penelitian ini dilakukan pada karyawan tetap yang memiliki masa kerja minimal 1 tahun pada divisi pengendalian mutu di PT PG Candi Baru, Sidoarjo.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer bersumber dari wawancara, observasi partisipan, dan dokumentasi, sedangkan data sekunder diperoleh dari studi kepustakaan yang berasal dari pustaka - pustaka ilmiah yang telah teruji dan terbukti akan kebenarannya.

Analisis data yang digunakan untuk menganalisa pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen karyawan divisi pengendalian mutu terhadap PT PG Candi Baru Sidoarjo adalah

analisis deskriptif, sedangkan analisis yang digunakan untuk menganalisa ketiganya (motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen) karyawan divisi pengendalian mutu terhadap PT PG Candi Baru Sidoarjo adalah analisis korelasional. Analisis deskriptif yang dilakukan dengan cara menyajikan serta menganalisis data sehingga memberikan gambaran yang cukup jelas. Proses dasar analisis deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Membuat tabel frekuensi sederhana berdasarkan data yang diperoleh dari pengisian kuesioner oleh responden
2. Data dikelompokkan berdasarkan kategori dan jawaban yang sama kemudian dihitung persentase dari tiap kategori
3. Melakukan interpretasi dari hasil yang diperoleh melalui pengolahan data menggunakan *microsoft excel 2010*

Adapun rumus dari analisis deskriptif adalah sebagai berikut:

$$P = \frac{f_i}{\sum f_i} \times 100\% \quad (1)$$

Model yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square (PLS)*. *Partial Least Square (PLS)* adalah suatu teknik statistik multivariat yang bisa untuk menangani banyak variabel respon serta variabel eksplanatori sekaligus. Analisis ini merupakan alternatif yang baik untuk metode analisis regresi berganda dan regresi komponen utama, karena metode ini bersifat lebih robust atau kebal. Robust artinya parameter model tidak banyak berubah ketika sampel baru diambil dari total populasi (Geladi dan Kowalski, 1986). *Partial Least Square (PLS)* suatu teknik prediktif yang bisa menangani banyak variabel independen, bahkan sekalipun terjadi multikolinieritas diantara variabel-variabel tersebut (Ramzan dan Khan, 2010).

Analisis korelasional bertujuan untuk mengetahui hubungan korelasi tiga variabel yakni variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Selanjutnya, Sugiyono (2008) menyatakan bahwa dalam statistik deskriptif, cara-cara penyajian data antara lain melalui tabel biasa maupun distribusi frekuensi, grafik histogram, penjelasan kelompok melalui modus, median, mean, dan variasi kelompok melalui rentang dan simpangan baku.

Suatu variabel dapat diartikan sebagai suatu karakteristik, cirri, sifat, watak, atau keadaan yang melekat pada seseorang atau obyek (Widayat, 2002). Variabel dalam penelitian ini adalah:

- a. Variabel Independen (X)
 1. Motivasi Kerja
 2. Kepuasan Kerja
 3. Komitmen kepada Organisasi
- b. Variabel Dependen (Y)

Kinerja Karyawan

Selain itu definisi variabel yang ditetapkan adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran	Item
Motivasi Kerja (X1), Indikator menurut Siagian (2008)	Kemauan	Menggunakan skala likert, sebagai berikut: 5 = Sangat Setuju 4 = Setuju	1
	Daya Pendorong		2
	Membentuk Keterampilan		3

		3 = Netral 2 = Tidak Setuju 1 = Sangat Tidak Setuju	
Kepuasan Kerja (X2), Indikator menurut Stephen P. Robbins (1996)	Kepuasan terhadap besarnya gaji	Menggunakan skala likert, sebagai berikut:	4
	Kepuasan terhadap pekerjaan yang menantang dan menarik	5 = Sangat Setuju 4 = Setuju 3 = Netral	5
	Kepuasan terhadap dukungan dan bantuan dari supervisor	2 = Tidak Setuju 1 = Sangat Tidak Setuju	6
	Kepuasan terhadap hubungan antar rekan kerja		7
	Kepuasan terhadap jalur karir yang ada dalam perusahaan		8
Komitmen kepada Organisasi (X3), Indikator menurut Porter <i>et al</i> (1982)	Bekerja berdasarkan adanya kesamaan tujuan	Menggunakan skala likert, sebagai berikut:	9
	Menerima seluruh tugas yang diberikan	5 = Sangat Setuju 4 = Setuju	10
	Bersedia mempertahankan diri	3 = Netral 2 = Tidak Setuju	11
	bekerja	1 = Sangat Tidak Setuju	
Kinerja Karyawan (Y), Gibson (2008)	Kualitas Kerja	Menggunakan skala likert, sebagai berikut:	12
	Kuantitas Kerja		13
	Tanggung Jawab	5 = Sangat Setuju 4 = Setuju	14
	Kerjasama	4 = Setuju 3 = Netral	15
	Inisiatif	3 = Netral 2 = Tidak Setuju 1 = Sangat Tidak Setuju	16

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Karakteristik Responden

Hasil analisis karakteristik 60 orang responden, dengan menggunakan alat SPSS analisis distribusi frekuensi, digunakan untuk mengetahui gambaran dari responden yang diteliti. Berikut adalah hasil dari analisis karakteristik responden:

Tabel 3. Hasil Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Umur	21 - 30 Tahun	30	50,0
	31 - 40 Tahun	10	16,7
	41 - 50 Tahun	15	25,0
	51 - 60 Tahun	5	8,3
Jenis Kelamin	Laki-Laki	60	100,0
	Perempuan	0	0,0
Pendidikan Terakhir	SMA	30	50,0
	S1	30	50,0
Masa Kerja	1 - 10 tahun	52	86,7
	11 - 20 tahun	6	10,0
	Lebih dari 20 tahun	2	3,3
Golongan	Analisa NPP	14	23,3
	Analisa pendahuluan	1	1,7

Analisa Trash dan analisa tunggak cako	2	3,3
Crane Selatan	2	3,3
FIFO	3	5,0
Kepala Bagian	1	1,7
Laboratorium	24	40,0
Pos Gawang	6	10,0
Pos SPA	1	1,7
Staf	2	3,3
Umum/Laborat	4	6,7

Sumber : PT PG Candi Baru Sidoarjo, 2020

Semua responden merupakan laki-laki, umur responden terbanyak berusia 21 - 30 tahun dengan persentase 50% berjumlah 30 orang, sedangkan paling sedikit pada umur rentang 51- 60 tahun dengan persentase 8,3% berjumlah 5 orang. Hasil yang didapat sesuai dengan teori Mowday, Porter, dan Steer (1982) menyatakan bahwa semakin tua usia seorang pegawai atau meningkatnya masa jabatan dalam organisasi, maka peluang pegawai untuk pekerjaan alternatif menjadi lebih terbatas. Oleh karena itu responden terbanyak pada umur 21-30 tahun karena tergolong lebih mudah menerima hal baru, lebih cepat, dan tanggap dalam bekerja sehingga tingkat kepuasan dan motivasinya cenderung lebih tinggi dibanding dengan umur yang lebih tua.

Pendidikan pada karyawan divisi pengendalian mutu di PT PG Candi Baru, Sidoarjo menunjukkan persentase seimbang antara SMA dan S1 yaitu sebesar 50% dengan jumlah masing masing sebesar 30 orang. Masa kerja karyawan divisi pengendalian terbanyak pada rentang 1 - 10 tahun dengan persentase 86,7 % sebanyak 52 orang yaitu karyawan biasa, pada rentang 11- 20 tahun dengan persentase 10% sebanyak 6 orang pegawai staf dan paling sedikit masa kerja lebih dari 20 tahun dengan persentase 3,3 persen sebanyak 2 orang kepala bagian.

Golongan karyawan divisi pengendalian mutu terbanyak pada golongan laboratorium sebanyak 24 orang dengan persentase 40 %. Hal ini menunjukkan bahwa bagian laboratorium memerlukan banyak karyawan untuk menguji kualitas gula yang dihasilkan, karena kualitas gula sangat mempengaruhi daya saing perusahaan untuk meningkatkan produk gula di PT PG Candi Baru, Sidoarjo.

3.2 Persepsi Responden

Tabel 4. Persepsi Responden Variabel Motivasi Kerja

Indikator	Kode Item	STS		TS		S		SS		Rata-Rata	Rata-Rata Indikator
		Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%		
Kemauan	X1.1.1	0	0.0	0	0.0	20	33.3	40	66.7	3.67	3.48
	X1.1.2	0	0.0	0	0.0	43	71.7	17	28.3	3.28	
Daya Dorong	X1.2.1	0	0.0	0	0.0	26	43.3	34	56.7	3.57	3.33
	X1.2.2	0	0.0	4	6.7	47	78.3	9	15.0	3.08	
Membentuk Keterampilan	X1.3.1	0	0.0	7	11.7	32	53.3	21	35.0	3.23	3.16
	X1.3.2	0	0.0	1	1.7	53	88.3	6	10.0	3.08	
Rata-Rata		0	0.0	12	3.3	221	61.4	127	35.3	3.32	3.32

Sumber : Data diolah, 2020

Dari total 60 responden, didapatkan hasil sebagian besar responden menyatakan setuju untuk semua indikator pada variabel motivasi kerja yaitu dengan rata-rata 3,32. Penilaian persepsi paling baik yang diberikan responden yaitu pada indikator kemauan dengan rata-rata 3,48, sedangkan persepsi yang paling rendah yaitu pada indikator membentuk keterampilan dengan rata-rata 3,16.

3.3 Kepuasan Kerja

Tabel 5. Persepsi Responden Variabel Kepuasan Kerja

Indikator	STS	TS	S	SS
-----------	-----	----	---	----

	Kode Item	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Rata-Rata	Rata-Rata Indikator
Kepuasan terhadap besarnya gaji	X2.1.1	0	0.0	30	50.0	28	46.7	2	3.3	2.53	2.42
	X2.1.2	0	0.0	29	48.3	26	43.3	5	8.3	2.60	
	X2.1.3	11	18.3	32	53.3	15	25.0	2	3.3	2.13	
Kepuasan terhadap pekerjaan yang menantang dan menarik	X2.2.1	0	0.0	0	0.0	57	95.0	3	5.0	3.05	3.11
	X2.2.2	0	0.0	9	15.0	39	65.0	12	20.0	3.05	
	X2.2.3	0	0.0	0	0.0	46	76.7	14	23.3	3.23	
Kepuasan terhadap dukungan dan bantuan dari supervisor	X2.3.1	0	0.0	19	31.7	34	56.7	7	11.7	2.80	3.04
	X2.3.2	0	0.0	0	0.0	57	95.0	3	5.0	3.05	
	X2.3.3	0	0.0	0	0.0	44	73.3	16	26.7	3.27	
Kepuasan terhadap hubungan antar rekan kerja	X2.4.1	0	0.0	0	0.0	46	76.7	14	23.3	3.23	3.17
	X2.4.2	0	0.0	1	1.7	51	85.0	8	13.3	3.12	
	X2.4.3	0	0.0	0	0.0	51	85.0	9	15.0	3.15	
Kepuasan terhadap jalur karir yang ada dalam perusahaan	X2.5.1	0	0.0	2	3.3	55	91.7	3	5.0	3.02	3.33
	X2.5.2	0	0.0	0	0.0	44	73.3	16	26.7	3.27	
	X2.5.3	0	0.0	0	0.0	17	28.3	43	71.7	3.72	
Rata-Rata		11	1.2	122	13.6	610	67.8	157	17.4	3.25	3.01

Sumber : Data diolah, 2020

Dari total 60 responden, sebagian besar responden menyatakan cukup setuju pada variabel kepuasan kerja yaitu dengan rata-rata 3,01. Persepsi responden paling baik yaitu pada indikator kepuasan terhadap jalur karir yang ada dalam perusahaan dengan rata-rata 3,33, disusul kemudian indikator kepuasan terhadap hubungan antar rekan kerja dengan rata-rata 3,17. Persepsi tertinggi ketiga yaitu pada indikator kepuasan terhadap pekerjaan yang menantang dan menarik dengan rata-rata 3,11. Meskipun indikator kepuasan terhadap dukungan dan bantuan dari supervisor mendapat penilaian terendah kedua, tetapi masih berada pada rentang cukup baik yaitu dengan rata-rata 3,04. Persepsi responden paling buruk yaitu pada indikator kepuasan terhadap besarnya gaji dengan rata-rata 2,42, dimana indikator tersebut sebagian besar responden merespon tidak setuju.

3.4 Komitmen Kepada Organisasi

Tabel 6. Persepsi Responden Variabel Komitmen kepada Organisasi

Indikator	Kode Item	STS		TS		S		SS		Rata-Rata	Rata-Rata Indikator
		Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%		
Bekerja berdasarkan adanya kesamaan tujuan	X3.1.1	0	0.0	0	0.0	23	38.3	37	61.7	3.62	3.40
	X3.1.2	0	0.0	0	0.0	55	91.7	5	8.3	3.08	
	X3.1.3	0	0.0	0	0.0	45	75.0	15	25.0	3.25	
	X3.1.4	0	0.0	0	0.0	33	55.0	27	45.0	3.45	
	X3.1.5	0	0.0	0	0.0	25	41.7	35	58.3	3.58	
Menerima seluruh tugas yang diberikan	X3.2.1	0	0.0	30	50.0	26	43.3	4	6.7	2.57	2.85
	X3.2.2	0	0.0	8	13.3	48	80.0	4	6.7	2.93	
	X3.2.3	0	0.0	8	13.3	45	75.0	7	11.7	2.98	
	X3.2.4	0	0.0	15	25.0	33	55.0	12	20.0	2.95	
	X3.2.5	0	0.0	15	25.0	41	68.3	4	6.7	2.82	

Bersedia mempertahankan diri	X3.3.1	6	10.0	32	53.3	16	26.7	6	10.0	2.37	2.35
	X3.3.2	3	5.0	31	51.7	25	41.7	1	1.7	2.40	
	X3.3.3	1	1.7	43	71.7	8	13.3	8	13.3	2.38	
	X3.3.4	4	6.7	37	61.7	18	30.0	1	1.7	2.27	
Rata-Rata		14	1.7	219	26.1	441	52.5	166	19.8	2.90	2.87

Sumber : Data diolah, 2020

Dari total 60 responden, sebagian besar responden menyatakan cukup setuju atau netral untuk variabel komitmen organisasi yaitu dengan rata-rata 2,87. Persepsi responden terbaik yang diberikan responden pada variabel komitmen organisasi yaitu pada indikator bekerja berdasarkan adanya kesamaan tujuan dengan rata-rata 3.40. Persepsi responden terbaik berikutnya yaitu pada indikator menerima seluruh tugas yang diberikan dengan rata-rata 2,85. Persepsi responden terendah yaitu pada indikator bersedia mempertahankan diri dengan rata-rata 2,35, dimana respon yang diberikan responden paling banyak pada indikator ini adalah tidak setuju.

3.5 Kinerja Karyawan

Tabel 7. Persepsi Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	Kode Item	STS		TS		S		SS		Rata-Rata	Rata-Rata Indikator
		Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%		
Kualitas kerja	Y1.1	0	0.0	0	0.0	46	76.7	14	23.3	3.23	3.14
	Y1.2	0	0.0	4	6.7	53	88.3	3	5.0	2.98	
	Y1.3	0	0.0	0	0.0	48	80.0	12	20.0	3.20	
Kuantitas kerja	Y2.1	0	0.0	0	0.0	40	66.7	20	33.3	3.33	3.11
	Y2.2	0	0.0	13	21.7	40	66.7	7	11.7	2.90	
	Y2.3	0	0.0	0	0.0	55	91.7	5	8.3	3.08	
Tanggung jawab	Y3.1	0	0.0	0	0.0	14	23.3	46	76.7	3.77	3.37
	Y3.2	0	0.0	0	0.0	54	90.0	6	10.0	3.10	
	Y3.3	0	0.0	0	0.0	46	76.7	14	23.3	3.23	
Kerjasama	Y4.1	0	0.0	0	0.0	56	93.3	4	6.7	3.07	3.47
	Y4.2	0	0.0	0	0.0	22	36.7	38	63.3	3.63	
	Y4.3	0	0.0	0	0.0	17	28.3	43	71.7	3.72	
Inisiatif	Y5.1	0	0.0	0	0.0	41	68.3	19	31.7	3.32	3.36
	Y5.2	0	0.0	0	0.0	40	66.7	20	33.3	3.33	
	Y5.3	0	0.0	0	0.0	35	58.3	25	41.7	3.42	
Rata-Rata		0	0.0	17	1.9	607	67.4	276	30.7	3.29	3.29

Sumber : Data diolah, 2020

Dari total 60 responden, sebagian besar responden menyatakan setuju untuk semua indikator pada variabel kinerja karyawan yaitu dengan rata-rata 3,29. Penilaian paling baik yang diberikan responden yaitu pada indikator kerjasama dengan rata-rata 3.47.

3.6 Uji Validitas

Tabel 8. Hasil Pengujian Validitas Diskriminan dengan *Fornell-Larcker Criterion*

Variabel	X1	X2	X3	Y1
X1	0,757	0,612	0,269	0,381
X2	0,612	0,698	0,448	0,471
X3	0,269	0,448	0,812	0,258
Y1	0,381	0,471	0,258	0,752

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan pengukuran *validitas diskriminan dengan Fornell-Larcker Criterion* pada Tabel 4.9 di atas, dapat diketahui bahwa pada konstruk reflektif menghasilkan nilai akar AVE yang lebih besar dengan korelasipada variabel lainnya. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa semua indikator mampu mengukur variabel latennya. Sehingga secara diskriminan, semua indikator dinyatakan valid mengukur variabel latennya.

3.7 Uji Reliabilitas

Tabel 9. Hasil Pengujian Reliabilitas Konstruk

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Motivasi Kerja (X1)	0,619	0,798
Kepuasan Kerja (X2)	0,633	0,787
Komitmen Organisasi (X3)	0,485	0,795
Kinerja Karyawan (Y)	0,600	0,791

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas dapat diketahui bahwa semua variabel menghasilkan nilai *composite reliability* yang lebih besar dari 0,7, walaupun X3 menghasilkan nilai *chronbach alpha* lebih kecil dari 0.6. Namun demikian, dikarenakan salah satu pengujian reliabilitas telah memenuhi maka dapat disimpulkan semua indikator dinyatakan reliabel atau konsisten dalam mengukur variable latennya.

3.8 Pengujian Hipotesis

Tabel 10. Hasil Pengujian Hipotesis

Pengaruh	Koefisien	Standard Error	T Statistics	P Values
Motivasi Kerja (X1) - >Kinerja Karyawan (Y)	0,284	0,117	0,284/0,117 = 2,427	0,009
Kepuasan Kerja (X2) - >Kinerja Karyawan (Y)	0,252	0,118	0,252/0,118 = 2,136	0,019
Komitmen Kepada Organisasi (X3) ->Kinerja Karyawan (Y)	0,196	0,121	0,196/0,121 = 1,620	0,055

Sumber : Data diolah, 2020

Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada divisi pengendalian mutu di PT PG Candi Baru Sidoarjo, dengan nilai *t-statistic* sebesar 2,427 dengan nilai *p-value* sebesar 0,009. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai *p-value* < 0,05 artinya semakin baik motivasi kerja yang diberikan kepala bagian divisi pengendalian mutu atau perusahaan kepada karyawan, maka cenderung dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada divisi pengendalian mutu di PT PG Candi Baru Sidoarjo, dengan nilai *t-statistic* sebesar 2,136 dengan nilai *p-value* sebesar 0,019. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai *p-value* < 0,05 artinya kepuasan kerja yang digunakan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Javed, Balouch dan Hassan (2014) dimana terdapat hubungan antara kinerja karyawan dan kepuasan kerja. komitmen organisasi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada divisi pengendalian mutu di PT PG Candi Baru Sidoarjo, dengan nilai *t-statistic* sebesar 1,620 dengan nilai *p-value* sebesar 0,055. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai *p-value* > 0,05 artinya pengaruh antara keduanya searah tetapi tidak bermakna. Artinya pegawai atau karyawan yang berkomitmen tinggi belum menjamin kinerja karyawan pada divisi pengendalian mutu di PT PG Candi Baru

Sidoarjo juga meningkat. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian dari Darmawati (2013) meneliti tentang Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan Tata Usaha UNY, yang menyatakan terdapat pengaruh tidak signifikan antara komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan Tata Usaha UNY. Variabel yang terkait dengan penelitian ini adalah Variabel Komitmen Organisasi.

4. Kesimpulan

Motivasi kerja dan kepuasan kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan pada divisi pengendalian mutu di PT PG Candi Baru Sidoarjo, sedangkan komitmen kepada organisasi belum mampu meningkatkan kinerja karyawan pada divisi pengendalian mutu di PT PG Candi Baru Sidoarjo untuk saat ini. Motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 40%, sedangkan sisanya sebesar 60,0% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Contohnya seperti variabel pelatihan, kecerdasan emosional, budaya organisasi, iklim komunikasi, gaya kepemimpinan dan OCB (*Organizational Citizenship Behaviour*)

Ucapan Terima Kasih

Saya ucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing saya yang selama ini mengarahkan saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Selain itu saya ucapkan terima kasih kepada ayah dan ibu saya yang telah memberikan semangat yang tiada henti.

Referensi

- Darmawati, A, Hidayati, L. N & Herlina, D.S. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior*. Jurnal Economica 2013, Vol. 9, No. 01, 10-17
- Fathoni, A. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Geladi, Paul & Bruce R. Kowalski. 1986. *Partial Least Square Regression: A Tutorial*. Analytica Chimica Acta.
- Gibson, M. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke dua. Jakarta: Erlangga.
- Javed, M., Balouch, R., & Hassan, F. 2014. *Determinants of Job Satisfaction and Impact on Employee Performance and Turnover Intention*. International Journal of Learning & Development ISSN 2164-4063 2014, Vol. 4, No. 2, 120-135.
- Lewa, K., Iip, Idham, Eka dan Subowo, 2005, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat Cirebon." Jurnal SINERGI:Kajian Bisnis dan Manajemen Edisi Khusus on Human Resources.
- Porter, L.W. and Steers, R.M. 1982. *Employee organization Link ages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. Academic Press, New York.
- Ramzan, M., & Khan, F. 2010. *Depression, Anxiety, and Their Associated Factors Among Medical Students*. Journal of The College of Physicians and Surgeons Pakistan.
- Siagian, S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)*. Jakarta: Binapura Aksara
- Stephen P. Robbins, 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka. Edisi Keenam. Penerbit PT Bhuana Ilmu Populer, Jakarta
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : ALFABETA
- Widayat, A. 2002. *Metode Penelitian Pemasaran*. Malang : CV. Cahaya Press.