

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. WOM FINANCE TANJUNG KARANG PUSAT**

(Skripsi)

Oleh

Iin Juliyanti



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2019**

**THE EFFECT OF WORK MOTIVATION, JOB SATISFACTION, AND
ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE
AT PT. WOM FINANCE TANJUNG KARANG PUSAT**

Iin Juliyanti

ABSTRACT

Achieving company goals depends not only on modern equipment, complete infrastructure and infrastructure, but more on the people who do the work. The success of an organization is greatly influenced by the individual performance of its employees. Performance improvement is of course inseparable from the factors that influence it. Employees of PT.WOM Finance have low organizational commitment. PT. WOM Finance also discussed issues in work motivation for employees to achieve company success in the form of sales targets. One way to be able to fulfill the work motives above, then the boss must provide work motivation to employees so that employees have work motivation, job satisfaction, and organizational commitment to the company. The purpose of this study was to study the Effect of Work Motivation, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Employee Performance at PT. WOM Finance Tanjung Karang Pusat. the population in this study were all employees of PT. Wom Finance Tanjung Karang Pusat which collected 61 respondent with a sample of 48 people. The instrument used in the study was questionnaire. The analysis used to test the hypothesis is regression using the SPSS version 16.0 program. The conclusion of this study is positive work motivation with employee performance, job satisfaction positive commitment to employee performance, organizational commitment is not positive with employee performance.

Keywords: Work Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Employee Performance

ABSTRAK

Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. WOM Finance Tanjung Karang Pusat

Oleh:

Iin Juliyanti

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan pra-sarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Peningkatan kinerja tentu saja tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Karyawan PT.WOM Finance memiliki komitmen organisasi karyawan yang rendah. PT. WOM Finance juga menghadapi masalah dalam motivasi kerja kepada karyawan untuk mencapai keberhasilan perusahaan berupa target penjualan. Salah satu cara agar dapat memenuhi segala motif bekerja di atas, maka atasan harus memberikan motivasi kerja kepada karyawan agar karyawan memiliki motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap perusahaan tersebut. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. WOM Finance Tanjung Karang Pusat. populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Wom Finance Tanjung Karang Pusat yang berjumlah 61 responden dengan jumlah sampel 48 orang. Instrument yang digunakan dalam penelitian adalah kuesioner. Analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah persamaan regresi dengan menggunakan program spss versi 16.0. kesimpulan pada penelitian ini adalah motivasi kerja berpengaruh positif dengan kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dengan kinerja karyawan, komitmen organisasi tidak berpengaruh positif dengan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. WOM FINANCE TANJUNG KARANG PUSAT**

Oleh

Iin Juliyanti

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat Mncapai Gelar
SARJANA EKONOMI**

Pada

**Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERISTAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2019**

Judul Skripsi

**: PENGARUH MOTIVASI KERJA,
KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. WOM FINANCE
TANJUNG KARANG PUSAT**

Nama Mahasiswa

: Tin Juliyanti

Nomor Pokok Mahasiswa

: 1211011072

Jurusan

: Manajemen

Fakultas

: Ekonomi dan Bisnis

MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

Dr. Ribhan, S.E., M.Si.

NIP 19680708 200212 1 003

Lis Andriani, S.E., M.Si.

NIP 19741015 200812 2 001

2. Ketua Jurusan Manajemen

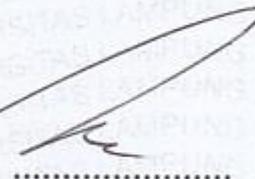
Dr. R.R. Erlina, S.E., M.Si.

NIP 19620822 198703 2 002

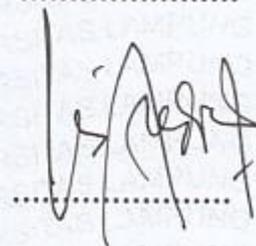
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

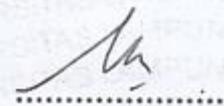
Ketua : **Dr. Ribhan, S.E., M.Si.**



Sekretaris : **Lis Andriani, S.E., M.Si.**



Penguji Utama : **Dr. R.R. Erlina, S.E., M.Si.**

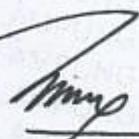


2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Prof. Dr. Hj. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.

NIP 19610904 198703 1 011



Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **8 Mei 2019**

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Iin Juliyanti

Npm : 1211011072

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. WOM Finance Tanjung Karang Pusat.

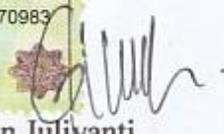
Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Hasil Penelitian/Skripsi serta Sumber Informasi/Data adalah benar merupakan hasil karya sendiri dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun. Semua sumber data dan informasi yang berasal dari dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir Hasil Penelitian/Skripsi ini.
2. Menyerahkan sepenuhnya hasil penelitian saya dalam bentuk *hard copy* dan *soft copy* skripsi untuk dipublikasikan ke media cetak ataupun elektronik kepada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Tidak akan menuntut/meminta ganti rugi dalam bentuk apapun atas segala sesuatu yang dilakukan oleh Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung terhadap Hasil Penelitian/Skripsi ini.
4. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib yang berlaku di Universitas Lampung.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



lampung, 8 mei 2019
embuat pernyataan,


Iin Juliyanti
NPM 1211011072

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Bandar Lampung pada 21 Juli 1994. Penulis merupakan anak ke empat dari empat bersaudara, yang merupakan hasil buah pernikahan dari Ayahanda tercinta Suhadi dan Ibunda tersayang Zainab.

Pendidikan pertama penulis pada Sekolah Dasar Negeri (SDN) 3 Sumberejo Kemiling Bandar Lampung yang diselsaikan pada tahun 2006, Sekolah Menengah Pertama (SMP) Swasta Budaya Kemiling Bandar Lampung pada tahun 2009, dan Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 7 Bandar Lampung yang diselsaikan pada tahun 2012.

Pada tahun 2012 penulis terdaftar sebagai mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung melalui jalur PMPAP, dan diterima pada program studi star1 (S1) Manajemen dan mengambil konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

MOTTO

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu selsai (dari suatu urusan) kerjakanlah dengan sungguh-sungguh urusan yang lain, dan hanya kepada Allahlah hendaknya kamu berharap”.

(QS.ALAM NASYRAH AYAT 6-8)

“Banyak orang gagal dalam kehidupan, bukan karena kurangnya kemampuan, pengetahuan, atau keberanian, namun hanya karena mereka tidak pernah mengatur energinya pada sasaran.”

-Elbert Hubbard

PERSEMBAHAN

Dengan mengharapkan Rahmat, Hidayah, dan Ridha Allah SWT, Sang Pencipta, Sang Penguasa, dan Maha Segalanya. Sebagai rasa syukur dan terimakasih yangtulus kupersembahkan karya ini untuk:

Kedua Orang Tuaku, Ayahanda Suhadi dan Ibunda Zainab

Terima kasih atas segala pengorbanan dan kasih sayang yang telah kalian berikan kepadaku. Terimakasih kalian selalu percaya kepadaku bahkan ketika aku tidak percaya pada diriku sendiri. Semoga Allah SWT senantiasa melindungi dan merahmati kalian berdua, Amin.

Untuk Kakaku yang Pertama Toni Riyanto

Terima kasih atas doa, dukungan, dan semangat serta membantu pembiayaan selama perkuliahan yang telah diberikan selama ini kepadaku. Semoga Allah SWT selalu melindungi dan merahmati Keluarga kecil kalian, Amin.

Untuk Kakaku yang Kedua Wariyanti

Terima kasih atas doa, dukungan, dan semangat serta membantu mendoakan dan membantu mengurus anakku tersayang. Semoga Allah SWT selalu melindungi dan merahmati Keluarga kecil kalian, Amin.

Untuk Kakaku yang Ketiga Dendi

Terima kasih atas doa, dukungan, dan semangat serta membantu mendoakan Semoga Allah SWT selalu melindungi dan merahmati, Amin.

Untuk Suamiku tersayang Denar Lukmansyah

Terima kasih atas doa, dukungan, dan semangat serta membantu pembiayaan selama perkuliahan di semester akhir ini, kasih sayang kapadaku dan Anakku serta membantu mendoakan Semoga Allah SWT selalu melindungi dan merahmati keluarga kecil kita, Amin.

Untuk Anakku Tersayang Raffasya Tsaqif Lukmansyah

Terima kasih selalu memberikan semangat dalam hidupku, semoga Allah SWT selalu melindungi dan merahmati, Amin.

Almamaterku Tercinta

Universitas Lampung

SANWACANA

Puji syukur penulis haturkan Kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah, dan ridha-nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wom Finance Tanjung Karang Pusat.”. Dalam penulisan skripsi ini, penulis mendapat bantuan, bimbingan, serta dorongan, serta saran dari berbagai pihak, sehingga segala kesulitan dapat di atasi dengan baik.

Untuk itu pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Satria Bangsawan, S.E., M.Si. selaku Dekan fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah membantu memberikan izin dalam penelitian ini.
2. Ibu Dr. R.R ERLina, S.E., M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung dan dosen penguji utama yang dengan kesabarannya telah membimbing, membantu, mendidik dan memberikan kritik dan saran dalam penulisan skripsi ini.
3. Ibu Yuningsih, S.E., M.M. selaku Sekertaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang dengan kesabarannya telah membimbing dan mendidik kami menjadi seorang mahasiswa yang baik.
4. Bapak Rinaldi Bursan, S.E., M.Si. selaku pembimbing akademik yang telah memberikan banyak motivasi, perhatian, semangat serta doanya kepada penulis dari awal penulis menjadi mahasiswa sampai saat ini.

5. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si. selaku pembimbing utama yang telah banyak membimbing, memberikan banyak saran dan dengan penuh kesabarannya mengarahkan penulisan skripsi ini.
6. Ibu Lis Andrisni, S.E., M.Si. selaku pembimbing pendamping yang telah banyak membimbing, mendidik, menasehati, mengarahkan, dan memberikan saran dalam penulisan skripsi ini.
7. Keluarga saya, Ayahanda Suhadi dan Ibunda Zainab, serta kaka kakaku dan suamiku yang telah memberikan doa, dukungan, motivasi, semangat, dan perhatiannya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Teman dekatku , Jeen Nurul Janah, Merdeka Ningsih, Yuditia Dwi Pebriani, Genta Satria dan Fadhli Nurfakhrusy yang telah memberikan doa, dukungan, dan semangat dari awal masa kuliah hingga saat ini, semoga kita menjadi orang yang sukses di kemudian hari.
9. Keluarga (Alm) Sujak yang telah memberikan doa, dukungan, dan rasa kekeluargaan kepada penulis dari awal perkuliahan hingga saat ini, semoga kalian selalu di rahmati Allah SWT.
10. Teman-teman KKN Desa Dwimulyo, Sukron, Desmarina, Yosiana, Hendra, Febiyola dan Romario semoga kita dapat menjaga tali silaturahmi.
11. Teman-teman jurusan manajemen angkatan 2012 dan adik-adik tingkat yang selalu memberikan dukungan, terima kasih.
12. Serta seluruh insan yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa didalam penulisan ini masih terdapat banyak kekurangan dan kelemahan. Oleh karena , segala masukan, kritik, dan saran yang bersifat membangun sangat penulis ini harapkan untuk perbaikan pada penulisan selanjutnya. Akhir kata penulis berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan semua pembaca umumnya, Amin.

Bandar Lampung, 26 April 2019

Penulis,

Iin Juliyanti

DAFTAR ISI

Halaman

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL

DAFTAR GAMBAR

DAFTAR LAMPIRAN

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8

II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Motivasi Kerja	9
a. Pengertian Motivasi	9
b. Pengertian Motivasi Kerja	9
c. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	11
d. Tujuan Motivasi dan Prinsip Kerja	12
B. Kepuasan Kerja	13
a. Pengertian Kepuasan Kerja	17
b. Dampak Ketidakpuasan Kerja	19
c. Faktor - faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	20
C. Komitmen Organisasi	21
a. Pengertian Komitmen Organisasi	21
b. Komitmen Bersifat Multidimensi	22
c. Komitmen Pengajaran Marquardt	23
d. Peran Komitmen Organisasi Pada Perusahaan	23
e. Pedoman Untuk Meningkatkan Komitmen Organisasi	24
f. Arti Komitmen Bagi Organisasi	25
D. Kinerja Karyawan	26
a. Pengertian Kinerja Karyawan	26
b. Penilaian Kerja	26
c. Manfaat Penilaian kerja	27
d. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	28
e. Standar Kinerja Karyawan	30
E. Hasil Penelitian Sebelumnya	31

F. Kerangka Pemikiran	32
G. Hipotesis	35
III. METODE PENELITIAN	
A. Objek Penelitian	36
B. Metode Penelitian	36
C. Jenis dan Sumber Data	37
a. Data Primer	37
b. Data Sekunder	38
D. Populasi dan Sampel	38
a. Populasi	38
b. Sampel	38
E. Teknik Pengumpulan Data	39
F. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	39
a. Variabel Penelitian	39
b. Definisi Operasional	40
G. Pengukuran Instrumen Penelitian	41
H. Metode Data Analisis.....	43
a. Uji Validitas	43
b. Uji Reliabilitas	44
I. Analisis Data	45
a. Analisis Kualitatif	45
b. Analisis Kuantitati	45
J. Uji Normalitas	46
K. Pengujian Hipotesis	46
a. Uji Signifikan Parsial(Uji-t)	47
IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Karakteristik Responden	48
a. Distribusi Frekuensi Umur Responden	48
b. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden	49
c. Distribusi Frekuensi Pendidikan Responden	49
B. Uji NormalitasData	50
C. Hasil Analisis Data	51
a. Hasil Uji Regresi Linier Berganda	51
b. Hasil Penguji Hipotesis	54
D. Hasil Uji F	57
E. Pembahasan.....	58
V. KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	62
B. Saran	63

DAFTAR TABEL

	halaman
Tabel 1.1 Jumlah Karyawan	5
Tabel 1.2 Tingkat Absensi Karyawan	6
Tabel 3.1 Variable Penelitian dan Definsi Oprasional	41
Tabel 3.2 Skor Skala <i>Likert</i>	43
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Umur Responden	48
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden	49
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Pendidikan Responden	49
Tabel 4.4 Uji Normalitas Data.....	51
Tabel 4.5 Besarnya Pengaruh Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen	52
Tabel 4.6 Coeffecients	53
Tabel 4.7 Coeffecients	54
Tabel 4.8 Anova	57

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 Kerangka Pikir	34

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Pengantar Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Kuesioner Penelitian

Lampiran 3. Analisis data

Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 5. Uji Normalitas

Lampiran 6. Analisis Univariat

Lampiran 7. Analisis Bivariat

BAB I PENDAHULUAN

A . Latar Belakang Masalah

Peran manusia di dalam perusahaan merupakan modal besar dimana kinerja karyawan sangat menentukan maju mundurnya suatu organisasi sehingga diperlukan pembinaan dan pengembangan mengenai kinerja karyawan secara efektif demi kelancaran proses kegiatan dalam suatu perusahaan yang akan datang. Patut disadari begitu pentingnya peranan manusia, maka setiap perilaku karyawan dalam suatu perusahaan tidak boleh dibiarkan begitu saja. Mangkunegara (2011: 71). Kinerja karyawan seharusnya diperhatikan secara layak dan adil, sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh dan penuh dengan tanggung jawab. Persaingan di berbagai sektor membuat proses pengelolaan, dan pemeliharaan manajemen organisasi semakin mendapatkan perhatian yang serius dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi untuk menciptakan sebuah sistem manajerial yang tangguh dan mampu mengikuti perkembangan saat ini. Sumber daya manusia yang ada dalam hal ini adalah para pegawai/karyawan pada sebuah lembaga/organisasi, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kepuasan kerja yang diinginkan. Rasa aman akan suasana kerja yang mampu mendorong pegawai/karyawan untuk lebih berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan tugas

yang diberikan pimpinan baik suasana aman sebelum kerja, kondisi kerja semacam ini, serta di dukung rekan kerja yang dapat bekerja sama dalam berbagai aktifitas merupakan keinginan dari setiap karyawan/pegawai di suatu instansi/organisasi. Dengan situasi semacam ini diharapkan para karyawan dapat bekerja secara maksimal dan senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan orang/karyawan terhadap pekerjaannya. Pegawai/karyawan tidak hanya formalitas bekerja di kantor, tetapi harus mampu merasakan dan menikmati pekerjaannya, sehingga ia tidak merasa bosan dan lebih tekun dalam beraktifitas. Para karyawan akan merasa lebih senang dalam bekerja apabila didukung oleh berbagai situasi yang kondusif, sehingga dapat mengembangkan keterampilan yang dimilikinya. Di sisi lain, kebutuhan karyawan dalam memenuhi keinginannya semakin meningkat. Para karyawan bekerja dengan harapan akan memperoleh upah/gaji yang dapat untuk memenuhi kebutuhan tersebut, kebutuhan yang saat ini sangat begitu kompleks dari hal yang paling pokok/primer terutama masalah kebutuhan sandang, pangan, perumahan, pendidikan, istirahat kerja yang cukup, perlu mendapatkan skala prioritas utama dalam hal pemenuhannya. Selain itu, pemenuhan kebutuhan dari para pegawai akan pelayanan dan penghargaan oleh atasan terhadap prestasi kerja yang dihasilkannya yang sesuai dengan prinsip keadilan dapat menimbulkan kepuasan kerja dari apa yang mereka berikan terhadap perusahaan mereka. Sehingga jika pegawai telah merasa puas dengan apa yang telah mereka lakukan kepada perusahaan tentunya akan lebih baik lagi jika perusahaan menyelaraskan dengan komitmen yang ada dalam perusahaan. Sedangkan menurut Luthans (2002 : 249). Komitmen organisasi adalah suatu keinginan yang kuat untuk menjadi

anggota dari organisasi tertentu. Keinginan menuju level keahlian tinggi atas nama organisasi. Suatu kepercayaan tertentu di dalam, dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi tersebut. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2007 : 67). Kompensasi yang telah diberikan oleh perusahaan terhadap seluruh karyawannya. Kinerja ditentukan oleh berbagai faktor yang mempengaruhinya. Oleh karena itu pada penelitian ini peneliti membatasi hanya motivasi, kepuasan, komitmen dan karyawannya terhadap organisasi Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja didalam lingkungannya. Hubungan yang dekat serta komunikasi yang baik antara seorang pemimpin dan karyawannya merupakan salah satu cara yang dapat memberikan motivasi kerja kepada karyawan sehingga karyawan merasa dihargai. Manusia pada dasarnya mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Seorang karyawan yang termotivasi, karyawan tersebut akan sekuat tenaga bekerja keras melakukan pekerjaannya dengan baik untuk keberhasilan perusahaannya. Mangkunegara (2011: 85). Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia didalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas

perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal, Kinichi (2002:50). Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan pra-sarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Peningkatan kinerja tentu saja tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Karyawan PT.WOM Finance memiliki komitmen organisasi karyawan yang rendah. PT. WOM Finance juga menghadapi masalah dalam motivasi kerja kepada karyawan untuk mencapai keberhasilan perusahaan berupa target penjualan. Salah satu cara agar dapat memenuhi segala motif bekerja di atas, maka atasan harus memberikan motivasi kerja kepada karyawan agar karyawan memiliki motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap perusahaan tersebut. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. WOM Finance Tanjung Karang Pusat. populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Wom Finance Tanjung Karang Pusat yang berjumlah 61 responden. Berikut ini jumlah karyawan pada PT. WOM Finance Tanjung Karang Pusat.

Tabel 1.1 Jumlah karyawan pada PT WOM Finance, Tanjung Karang Pusat 2016

No.	Bidang Pekerjaan	Status Karyawan		Jumlah (Orang)
		Tetap	Kontrak	
1	Manager	1		1
2	Supervisor	2		2
3	Asisten Supervisor	1		1
4	Sales Counter	3	2	5
5	Administrasi	5	4	9
6	Sales	22	11	33
7	Coustomer Service	8	2	10
	Jumlah	42	19	61

Sumber: PT. WOM Finance 2016

Tabel 1 menunjukkan bahwa karyawan pada PT. WOM Finance Tanjung Karang Pusat berjumlah 61 responden yang tersebar dalam tujuh bidang pekerjaan seperti Manajer, Supervisor, Asisten Supervisor, *Sales Counter*, Administrasi, *Coustomer Service*. PT WOM Finance adalah salah satu perusahaan pembiayaan sepeda motor yang berkembang di tengah perkembangan industri yang semakin maju. Karyawan adalah tombak kesuksesan dalam suatu perusahaan, Sutanto (1999), pengelolaan karyawan yang baik tentunya akan menumbuhkan komitmen organisasional karyawan yang baik pula. Meningkatkan komitmen organisasional kepuasan kerja yang baik di dalam perusahaan, salah satu cara agar karyawan dapat memiliki kepuasan kerja terhadap perusahaan bisa dengan memberikan motivasi kepada karyawannya, dengan begitu karyawan akan merasa nyaman bekerja di dalam perusahaan. Berikut data tingkat absensi karyawan pada PT. WOM Finance Tanjung Karang Pusat:

Tabel 1.2 Tingkat Absensi Karyawan pada PT. WOM Finance Tanjung Karang Pusat 2016

No	Bulan	JK	JHK	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi
1	Maret	61	22	18	1,34%
2	April	61	19	22	1,90%
3	Mei	61	20	44	3,61%
4	Juni	61	20	54	4,43%
5	Juli	61	19	28	2,42%
6	Agustus	61	21	46	3,59%
	Rata-rata				2,88%

Sumber : PT. WOM Finance 2016

Keterangan:

JK : Jumlah Karyawan

JHK : Jumlah hari kerja

Perhitungan tingkat absensi menggunakan rumus:

$$\text{Tk. Absensi} = \frac{\text{Jumlah Absensi}}{\text{Jumlah karyawan} \times \text{Jumlah hari kerja}} \times 100\%$$

Pada Tabel 2 menunjukkan rata-rata absensi karyawan sebesar 2,88% per bulan, angka ini relatif tinggi jika dibandingkan dengan standar toleransi yang ditentukan oleh perusahaan, yaitu 2%. Absensi tertinggi terjadi pada bulan April sebesar 4,43% dan terendah pada bulan Januari Sebesar 0,95. Hal ini memperlihatkan adanya kerja selama tahun 2016. Karyawan yang bersangkutan tidak masuk bekerja karena adanya peningkatan dan penurunan absensi tanpa adanya pemberitahuan dan alasan yang jelas dengan begitu dapat disimpulkan bahwa karyawan PT.WOM Finance memiliki komitmen organisasi karyawan yang rendah. PT. WOM Finance juga memiliki masalah pengaruh terhadap motivasi kerja. Salah satu cara agar dapat memenuhi segala motif bekerja di atas, maka

atasan harus memberikan motivasi kerja kepada karyawan agar karyawan memiliki motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap perusahaan tersebut, seiring dengan hal tersebut karyawan diharapkan mempunyai kinerja karyawan yang tinggi pula terhadap perusahaan. Banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi yang terdapat pada PT. WOM Finance Tanjung Karang Pusat, maka peneliti mengajukan penelitian: “ Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. WOM Finance Tanjung Karang Pusat”.

B . Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka perumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.WOM Finance Tanjung Karang Pusat?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.WOM Finance Tanjung Karang Pusat?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.WOM Finance Tanjung Karang Pusat?

C . Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.WOM Finance Tanjung Karang Pusat.
2. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.WOM Finance Tanjung Karang Pusat.

3. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.WOM Finance Tanjung Karang Pusat.

D. Manfaat Penelitian

a. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan pada umumnya, di bidang manajemen pada khususnya.

b. Kegunaan Praktis

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan analisis dalam praktek bidang manajemen, khususnya menambah pengalaman penulis dalam menganalisis permasalahan dalam bidang sumber daya manusia dan memperluas pengetahuan penulis mengenai motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. WOM Finance.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan terkait mengenai motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan tersebut dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhinya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HPOTESIS

A. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah suatu kumpulan kekuatan energik yang mengkoordinasi di dalam dan di luar diri seseorang pekerja, yang mendorong usaha kerja dalam menentukan arah perilaku, tingkat usaha, intensitas, dan kegigihan Colquitt, LePine, and Wesson (2009). Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar bekerja maupun dalam kehidupan lainnya. Kajian tentang motivasi telah sejak lama memiliki daya tarik tersendiri bagi kalangan pendidik, manajer, dan peneliti, terutama dikaitkan dengan kepentingan upaya pencapaian kinerja (prestasi) seseorang Dalam konteks studi.

b. Pengertian Motivasi Kerja

pengertian Motivasi kerja menurut Hasibuan (2004). Motivasi kerja adalah keinginan dan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Bahwa dalam kehidupan berorganisasi termasuk kehidupan berkarya yang berorganisasi bisnis, aspek motivasi kerja karyawan mendapat perhatian serius dari para manajer Anoraga (2014) yaitu :

a. Adanya kedisiplinan dari karyawan

Sikap dan tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu, keputusan-keputusan, peraturan-peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik secara tulis maupun lisan antara karyawan dengan perusahaan, serta sanggup menerima sanksi bila melanggar peraturan, tugas dan wewenang yang di berikan.

a. Imajinasi tinggi dan kombinasi

Membuat hasil kerja dari kombinasi ide-ide atau gambaran, disusun secara lebih teliti, atau inisiatif sendiri, bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja lebih baik.

b. Kepercayaan diri

Perasaan yang telah dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya, memiliki kemandirian, dapat berfikir secara positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi secara bertanggung jawab atas keputusan yang diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

c. Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan

Suatu kesadaran pada individu untuk melakukan kewajiban dan pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk berbuat dan menyesuaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Winardi (2011) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang karyawan berasal dari 2 faktor, yaitu internal dan eksternal.

- a. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri seseorang karyawan. Faktor internal terdiri dari persepsi mengenai diri sendiri, harga diri, prestasi, harapan, kebutuhan, pembawaan individu, tingkat pendidikan, dan pengalaman masa lalu.
- b. Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri karyawan. Faktor ini terdiri dari lingkungan kerja, pemimpin dan gaya kepemimpinannya, tuntutan perkembangan organisasi, dan dorongan atasan.

Sumber lain mengungkapkan bahwa didalam motivasi itu terdapat suatu rangkaian interaksi antar berbagai faktor, berbagai faktor yang dimaksud meliputi :

- a. Individu dengan segala unsur-unsurnya : kemampuan dan keterampilan, kebiasaan, sikap dan sistem nilai yang dianut, pengalaman traumatis, latar belakang kehidupan sosial budaya, tingkat kedewasaan, dsb.
- b. Situasi dimana individu bekerja akan menimbulkan berbagai rangsangan : persepsi individu terhadap kerja, harapan dan cita-cita dalam kerja itu sendiri, persepsi bagaimana kecakapannya terhadap kerja, kemungkinan timbulnya perasaan cemas, perasaan bahagia yang disebabkan oleh pekerjaan.
- c. Proses penyesuaian yang harus dilakukan oleh masing-masing individu terhadap pelaksanaan pekerjaannya.

- d. Pengaruh yang datang dari berbagai pihak : pengaruh dari sesama rekan, kehidupan kelompok maupun tuntutan atau keinginan kepentingan keluarga, pengaruh dari berbagai hubungan di luar pekerjaan.
- e. Reaksi yang timbul terhadap pengaruh individu.
- f. Perilaku yang timbul terhadap pengaruh individu.
- g. Timbulnya persepsi dan bangkitnya kebutuhan baru, cita-cita dan tujuan.

d. Tujuan dan Prinsip Motivasi Kerja

Bekerja adalah suatu bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Aktivitas ini melibatkan fisik dan mental As'ad (2001). Bekerja merupakan proses fisik maupun mental manusia dalam mencapai tujuannya Gilmer (1971) :

1. Tujuan motivasi antara lain sebagai berikut :
 - a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
 - b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
 - c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
 - d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
 - e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
 - f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
 - g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
 - h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
 - i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

2. Prinsip-prinsip dalam memotivasi kerja pegawai yaitu:

a. Prinsip partisipatif

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berparti sipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

b. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas. Informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

c. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

d. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin akan memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

e. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahannya, sehingga bawahan akan termotivasi bekerja sesuai dengan harapan pemimpin.

B. Kepuasan Kerja

Menurut Kinicki (2002) ada lima model kepuasan kerja yang dikemukakan sebagai berikut:

- a. Pemenuhan kebutuhan, model ini menjelaskan bahwa kepuasan ditentukan oleh karakteristik dari sebuah pekerjaan yang memungkinkan seseorang dapat memenuhi kebutuhannya.
- b. Adanya rasa ketidakcocokan, model ini menjelaskan bahwa kepuasan adalah hasil dari harapan yang terpenuhi.
- c. Pencapaian nilai, model ini menjelaskan bahwa kepuasan berasal dari persepsi bahwa suatu pekerjaan memungkinkan untuk pemenuhan nilai-nilai kerja yang penting dari individu.
- d. Adanya persamaan model ini menerangkan kepuasan adalah suatu fungsi dari bagaimana seorang individu diperlakukan di tempat kerja
- e. Watak/*genetic* seorang karyawan, model ini berusaha menjelaskan beberapa orang merasa puas dengan situasi dan kondisi kerja tertentu, namun sebagian lagi merasa tidak puas dengan kondisi tersebut.

Kinicki (2002) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang digambarkan pada kepuasan gaji, promosi, supervisi, dan kerjasama antar pekerja. Besar pengaruhnya dalam meningkatkan kinerjanya, namun hal tersebut sangat dipengaruhi budaya kerja yang kondusif antara pekerja terhadap organisasi; menurut Robbins (2007) berbagai penelitian ditemukan bukti bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas. Handoko (2002) berpendapat bahwa karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja

tidak akan pernah mencapai kematangan psikologi dan akan menjadi frustrasi. Kepuasan kerja berkaitan dengan prospek dengan pekerjaannya, apakah memberikan harapan untuk berkembang atau tidak. Aspek-aspek harapan terpenuhi maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja. Kepuasan kerja menurut Robbins (2007) diukur dengan menggunakan lima indikator yaitu :

1. Kepuasan dengan gaji, yaitu upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama.
2. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, yaitu sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.
3. Kepuasan dengan promosi yaitu kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam organisasi.
4. Kepuasan dengan sikap atasan yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan.
5. Kepuasan dengan rekan kerja yaitu sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dan secara sosial mendukung tugas rekan kerjalainnya.

Dalam bukunya “Perilaku Organisasi“ Robbins mengatakan kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, sebaliknya

seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu. Robbins (2007 : 179). Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya Mangkunegara (2009:120) faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecerdasan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.

Pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja. Menurut Sutrisno (2009), Faktor - faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

- a. Kesempatan untuk maju dalam hal ini, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- b. Keamanan kerja faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
- c. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- d. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.
- e. Pengawasan sekaligus atasannya supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turnover.

- f. Faktor Intrinsik dari pekerjaan atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- g. Kondisi kerja termasuk di sini kondisi kerja tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.
- h. Aspek sosial dalam pekerjaan merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.
- i. Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Adanya hal ini kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Locke dan Lathan (1976). Kepuasan kerja adalah biasanya didefinisikan sebagai tingkat pengaruh positif karyawan terhadap pekerjaannya. Memberikan definisi yang komprehensif dari kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan yang atau pengalaman kerja kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dianggap penting. Menurut Mitchell dan Lasan (1987) secara umum diakui dalam bidang perilaku organisasi bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang paling

penting dan sering dipelajari. Menurut Luthan (1998) kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi pekerjaan. Oleh karena itu tidak bisa dilihat, itu hanya dapat disimpulkan. Kepuasan kerja sering ditentukan oleh seberapa baik hasil memenuhi atau melebihi harapan. Jika organisasi peserta merasa bahwa mereka bekerja jauh lebih sulit daripada yang lain di departemen tetapi menerima imbalan lebih sedikit mereka mungkin akan memiliki sikap negatif terhadap pekerjaan, bos dan rekan kerja. Jika mereka merasa diperlakukan dengan sangat baik dan dibayar secara adil, mereka cenderung memiliki sikap positif terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja mewakili beberapa sikap terkait yang paling penting karakteristik pekerjaan. Kepuasan kerja pustakawan secara alami tergantung pada kondisi ekonomi, sosial dan budaya di negara tertentu (Ebru, 1995). Keutamaan fasilitas sosial (jasa transportasi, dan kotak koperasi konsumen -cash) yang cukup karena kondisi ekonomi upah rendah dan kurangnya status dan jaminan sosial mempengaruhi motivasi. Kepuasan kerja tidak bisa bicara di mana ada tidak adanya motivasi. Kepuasan kerja pustakawan yang memiliki tempat yang penting dalam masyarakat informasi akan mempengaruhi kualitas layanan yang ia render. Dalam hal ini, pertanyaan tentang bagaimana bahan dan unsur moral mempengaruhi kepuasan kerja pustakawan keuntungan penting Ebru (1995) kepuasan kerja sangat penting dalam ketiadaan sering menyebabkan kelesuan dan mengurangi komitmen organisasi Moser (1997) kurangnya kepuasan kerja merupakan prediktor berhenti pekerjaan Alexander, Lichtenstein dan Hellmann (1997). Terkadang pekerja mungkin berhenti dari publik ke sektor swasta dan sebaliknya. Hal lain gerakan ini dari satu profesi yang lain yang dianggap padang rumput yang lebih hijau. kemudian ini umum di negara-negara dengan semakin

menipis ekonomi dan bersamaan seperti sebagai kondisi miskin layanan dan keterlambatan pembayaran gaji Nwagwu (1997). Negara seperti, orang cenderung untuk bermigrasi ke yang lebih baik dan konsisten pekerjaan membayar Fafunwa (1971) dijelaskan sifat beberapa peneliti Armentor, Forsyth (1995) Flanagan, Johnson dan Berret (1996) Kadushin, dan Kulys (1995). Perspektif Adeyemo sebagai eksternal untuk pekerja. Dari kepuasan sudut pandang ini pada pekerjaan mungkin termotivasi oleh sifat pekerjaan, iklim sosial meresap dan sejauh mana pekerja kebutuhan aneh terpenuhi kondisi kerja yang mirip dengan standar lokal dan internasional Osagbemi (2000). Se jauh mana mereka menyerupai kondisi kerja dari profesi lain di wilayah pemukiman. Inklusi lainnya adalah ketersediaan tenaga dan status, kepuasan gaji, kesempatan promosi, dan kejelasan tugas Bolarin (1993) Gemenxhenandez, Max, Kosier, Paradiso dan Robinson (1997).

b. Dampak ketidakpuasan kerja

Menurut Steven P. Robbins dan Timothy A. Judge (2007, p84). Konsekuensi ketika karyawan menyukai pekerjaan mereka, dan ada konsekuensi ketika karyawan tidak menyukai pekerjaan mereka. Satu bingkai kerja teoritis (*exit-voice-loyalty-neglect framework*) sangat membantu untuk mengerti konsekuensi-konsekuensi ketidakpuasan kerja. mengilustrasikan 4 respon yang dibedakan dalam dua dimensi, yaitu: konstruktif/destruktif dan aktif/pasif, definisi respon-respon tersebut adalah:

1. *Exit* – keluar: ketidakpuasan ditunjukkan dengan perilaku yang mengarah dan meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru sebaik posisi mereka ketika berhenti.

2. *Voice* – suara: ketidakpuasan kerja ditunjukkan secara aktif dan konstruktif berusaha untuk meningkatkan kondisi-kondisi yang ada, termasuk memberikan saran-saran positif, mendiskusikan permasalahan dengan atasan, dan berbagai bentuk kegiatan serikat pekerja.
3. *Loyalty* – kesetiaan: ketidakpuasan ditunjukkan secara pasif tetapi optimistik dengan menunggu kondisi untuk menjadi lebih baik, termasuk berbicara mewakili organisasi kepada kritik eksternal dan mempercayai organisasi dan pihak manajemen bahwa telah melakukan hal yang benar.
4. *Neglect* – pengabaian: ketidakpuasan ditunjukkan secara pasif mengizinkan kondisi menjadi semakin buruk, termasuk masalah absen atau keterlambatan yang kronis, penurunan usaha, dan meningkatnya level kesalahan.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Kepuasan kerja pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor

Sutrisno (2009: 82-84). Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja organisasi antara lain :

1. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
2. Perusahaan dan manajemen perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.
3. Pengawasan supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turnover*.

4. Faktor Intrinsik dari pekerjaan Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu, sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
5. Kondisi kerja termasuk di sini kondisi kerja tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.
6. Aspek sosial dalam pekerjaan merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.
7. Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja
8. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas

C. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Konsep tentang komitmen organisasi disebut pula dengan komitmen kerja yang mendapat perhatian dari manajer maupun pelaku organisasi, berkembang dari studi awal mengenai loyalitas karyawan yang di harapkan ada pada setiap karyawan. Komitmen kerja atau komitmen organisasi merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya. Sedangkan menurut Luthans

(2002). Komitmen organisasi adalah suatu keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dari organisasi tertentu. Keinginan menuju level keahlian tinggi atas nama organisasi. Suatu kepercayaan tertentu di dalam, dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi tersebut. Selanjutnya menurut Kreitner (2004 : 203). Komitmen organisasi mencerminkan tingkat bagi perorangan mengidentifikasi dengan suatu organisasi dan merasa terikat dengan tujuannya. Komitmen organisasi merupakan derajat tingkat yang mana suatu karyawan mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan dengan aktif mengambil bagian didalamnya. Komitmen pada umumnya lebih kuat antara karyawan lama, mereka sudah mengalami sukses pribadi didalam organisasi, dan mereka yang aktif didalam suatu kelompok Newstrom (2002 : 211). Hal ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan dengan menggunakan definisi tersebut, komitmen organisasi secara umum diukur dengan kuesioner komitmen organisasi. Menurut Luthans (2002 : 249), Sikap komitmen organisasi ditentukan menurut variabel seseorang (usia, kedudukan dalam organisasi, dan disposisi seperti efektifitas positif atau negatif, atau atribusi *control* internal atau eksternal) dan organisasi (desain pekerjaan, nilai, dukungan, dan gaya kepemimpinan penyedia). Bahkan faktor non-organisasi. Seperti adanya alternatif lain setelah memutuskan untuk bergabung dengan organisasi, akan mempengaruhi komitmen selanjutnya. Oleh karena itu lingkungan baru dimana banyak organisasi tidak menunjukkan komitmen terhadap karyawannya, penelitian terbaru menunjukkan bahwa komitmen karir pada diri karyawan

merupakan penengah antara persepsi dan praktik kebijakan perusahaan dan komitmen organisasi. Meskipun karyawan menerima dukungan dari penyelia, mereka juga perlu memiliki komitmen terhadap karirnya, misalnya dalam teknik dan pemasaran agar memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

b. Komitmen Bersifat Multidimensi

Menurut Luhans (2002 : 250) komitmen organisasi bersifat multidimensi, maka terdapat perkembangan dukungan untuk tiga model komponen yang diajukan, Ketiga dimensi itu adalah:

1. Komitmen efektif adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi.
2. Komitmen kelanjutan adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atau promosi atau benefit.
3. Komitmen normatif adalah perasaan wajib untuk berada dalam organisasi karena memang harus begitu, tindakan tersebut merupakan hal yang benar yang harus dilakukan.

c. Komitmen Pembelajaran Marquardt

Ada tiga tingkat pembelajaran di dalam komitmen organisasi yaitu:

1. Pembelajaran individual perubahan keterampilan, wawasan, pengetahuan, sikap, dan nilai yang dikuasai oleh seseorang melalui belajar sendiri, dan pengamatan.
2. Pembelajaran kelompok atau tim peningkatan dalam pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang dicapai oleh dan di dalam kelompok.

3. Pembelajaran organisasi meningkatkan dan kapabilitas produktif yang diperoleh melalui komitmen perusahaan dan kesempatan untuk perbaikan terus-menerus.

d. Peran Komitmen Organisasi Pada Perusahaan

Setiap perusahaan pasti berharap dan senang bila mempunyai karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi pada perusahaan. Harapan ini wajar karena terdapat pengaruh bagi aspek-aspek kerja lainnya dalam perusahaan. Seperti yang di ketahui bahwa komitmen terhadap perusahaan diasosiasikan dengan tingkat kemauan untuk berbagi dan berkorban bagi perusahaan. Dampak nya adalah para karyawan perusahaan yang paling berkomitmen akan menjadi orang yang paling tinggi memberikan usaha-usaha uang lebih besar secara sukarela bagi kemajuan perusahaan. Karyawan yang benar-benar menunjukkan komitmennya pada tujuan-tujuan dan nilai-nilai perusahaan, mempunyai kemungkinan lebih besar untuk berpartisipasi demi kemajuan perusahaan. Adanya komitmen organisasi pada perusahaan membuat karyawan merasa mempunyai tanggung jawab besar dengan bersedia memberikan segala kemampuannya sehingga timbulnya rasa memiliki organisasi. Rasa memiliki yang kuat ini akan membuat karyawan bekerja lebih giat dan menghindari perilaku yang kurang produktif. Berbagai individu atau karyawan, komitmen organisasi pada perusahaan juga memiliki dampak personal yang positif yaitu rewart atau kepuasan. Nampak bahwa komitmen organisasi pada perusahaan memiliki arti berharga baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri, terutama dalam mencapai tujuan yang di harapkan perusaan dan karyawan.

e. Pedoman Untuk Meningkatkan Komitmen Organisas

Berikut ini Luthans (2002 : 250) memberikan pedoman khusus untuk mengimplementasikan sistem manajemen yang mungkin membantu memecahkan masalah dan meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan:

1. Berkomitmen pada nilai utama manusia. Membuat aturan tertulis, mempekerjakan manajer yang baik dan tepat, dan mempertahankan komunikasi.
2. Memperjelas dan mengkomunikasikan misi anda. Memperjelas misi dan ideology, berkarisma, menggunakan praktik perekrutan berdasarkan nilai, menekankan orientasi berdasarkan nilai stress dan pelatihan, membentuk tradisi.
3. Menjamin keadilan organisasi. Memiliki prosedur penyampaian keluhan yang komprehensif, menyediakan komunikasi dua arah yang ekstensif.
4. Menciptakan rasa komunitas. Membangun homogenitas berdasarkan nilai, keadilan, menekankan kerja sama, saling mendukung, dan kerja tim berkumpul bersama.
5. Mendukung perkembangan karyawan melakukan aktualisasi, memberikan pekerjaan menantang pada tahun pertama, memajukan dan memberdayakan, mempromosikan dari dalam, menyediakan aktivitas perkembangan, menyediakan keamanan kepada karyawan tanpa jaminan.

f. Arti Komitmen Bagi Organisasi

Terdapat beberapa pengertian komitmen organisasi dikemukakan para pakar SDM, sering dipergunakan untuk memahaminya adalah pendapat Luthans (2002 : 249) Sebagai berikut:

1. Keinginan yang kuat untuk tetap jadi anggota perusahaan tertentu.
2. Kesiediaan untuk tetap berusaha meningkatkan kemampuan diri atas ama organisasi.
3. Keyakinan yang pasti dan penerimaan nilai-nilai dan tujuan dari organisasi. Bahwa komitmen organisasi merupakan ukuran kemauan karyawan untuk tinggal atau tetap bertahan dalam perusahaan sampai nanti.

D. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja karyawan

Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

b. Penilaian Kerja

Penilaian kerja adalah tinjauan formal dan evaluasi kinerja individu atau tugas tim, sedangkan menurut Dessler (2003) Penilaian kerja ialah mengevaluasi kinerja saat ini dan atau di masa lalu terhadap standar prestasinya Mondy & Noe (2005). Menurut Gomes (2003) dimensi-dimensi yang dipergunakan dalam melakukan penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. *Quantity of work* (Jumlah Kerja)

jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.

2. *Quality of work* (Kualitas Kerja)

kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

3. *Job knowledge* (Pengetahuan Kerja)

luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilan yang dimiliki.

4. *Creativeness* (Kreativitas)

keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan serta tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

5. *Cooperation* (Kerja Sama)

kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain yaitu sesama anggota organisasi.

6. *Dependability* (Keteguhan)

kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.

7. *Initiative* (Prakarsa)

semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawab.

8. *Personal qualities* (Kualitas Pribadi)

menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan, dan integritas pribadi.

c. Manfaat Penilaian Kerja

Menurut Rivai dan Basri (2005) seseorang karyawan, keuntungan penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan motivasi
2. Meningkatkan Kepuasan Hidup
3. Adanya kejelasan standar hasil yang diterapkan mereka
4. Umpan balik dari kinerja lalu yang kurang akurat konstruktif
5. Pengetahuan tentang kekuatan dan kelemahan menjadi lebih besar
6. Pengembangan tentang pengetahuan dan kelemahan menjadi lebih besar membangun kekuatan dan mengurangi kelemahan semaksimal mungkin
7. Adanya kesempatan berkomunikasi keatas
8. Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi
9. Kesempatan untuk mendiskusikan permasalahan pekerjaan dan bagaimana mereka mengatasinya
10. Suatu pemahaman jelas dari apa yang diharapkan dan apa yang perlu untuk dilaksanakan untuk mencapai harapan tersebut
11. Adanya pandangan yang lebih jelas tentang konteks pekerjaan

12. Kesempatan untuk mendiskusikan cita-cita dan bimbingan apa pun dorongan atau pelatihan yang diperlukan untuk memenuhi cita-cita karyawan
13. Meningkatkan hubungan yang harmonis dan aktif dengan atasan.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Tercapainya kinerja seseorang karena adanya upaya dan tindakan yang dihasilkan. Upaya tersebut yaitu berupa hasil kerja yang dicapai oleh karyawan, semakin upaya lama seseorang bekerja pada suatu bidang pekerjaan maka semakin berpengalaman orang tersebut, dan apabila seseorang telah mempunyai pengalaman kinerja pada suatu bidang pekerjaan tertentu, maka ia mempunyai kecakapan atas bidang pekerjaan yang ia lakukan.

Menurut Mahmudi (2005). Ada lima faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Faktor personal atau individu, meliputi pengetahuan dan ketrampilan
2. Faktor kepemimpinan, meliputi kualitas manajer dan pimpinan dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kepada individu
3. Faktor tim, yang mencakup kualitas dukungan dan semangat, kepercayaan, keeratan dan kekompakan yang diberikan terhadap sesama anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi sistem kerja , fasilitas kerja, instruktur, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Mathis dan Jackson (2006) indikator- indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
2. Kualitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.
3. Ketepatan waktu, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia.
4. Keandalan, tingkat kendali karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.
5. Kemampuan bekerja sama, diukur dari kemampuan karyawan dalam bekerja sama dengan rekan kerja dan lingkungannya.

e. Standar Kinerja Karyawan

Menurut A. Dale Timpe (1999: 247) bahwa standar kerja merupakan standar kerja dianggap memuaskan bila pernyataannya menunjukkan beberapa bidang pokok tanggung jawab karyawan memuat bagaimana suatu kegiatan kerja akan dilakukan dan mengarahkan perhatian kepada mekanisme kuantitatif bagaimana hasil-hasil kinerja diukur. Menurut Wirawan(2009:67). “Standar kinerja adalah target, sasaran, tujuan upaya kerja karyawan dalam kurun waktu tertentu. Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan harus mengarahkan semua tenaga, pikiran, ketrampilan, pengetahuan dan waktu kerjanya untuk mencapai apa yang ditentukan oleh standar kinerja” Menurut Randall S. Schular & Susan E. Jackson (1999:11) “Ada tiga jenis dasar kriteria kinerja”, yaitu:

1. Kriteria berdasarkan sifat (memusatkan diri pada karakteristik pribadi seorang karyawan).
2. Kriteria berdasarkan perilaku (kriteria yang penting bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal).
3. Kriteria berdasarkan hasil (criteria yang focus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan).

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa banyak kriteria kinerja, maka peneliti menggunakan kriteria kinerja yang meliputi: efektifitas, tanggung jawab, disiplin dan inisiatif. Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing pekerjaan tentunya mempunyai standar yang berbeda- beda tentang pencapaian hasilnya. Seperti telah dijelaskan bahwa yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Pegawai dapat bekerja sesuai yang diharapkan, maka dalam diri seorang pegawai harus ditumbuhkan motivasi bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan. Apabila semangat kerja menjadi tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat dan tepat selesai. Pekerjaan yang dengan cepat dan tepat selesai adalah merupakan suatu prestasi kerja yang baik.

E. Hasil Penelitian Sebelumnya

Banyak judul dan jenis penelitian yang sama, yang diungkapkan oleh beberapa peneliti. Peneliti dilakukan dalam mencari jawaban atas pertanyaan atau permasalahan yang ada pada perusahaan. Sejauh mana variabel-variabel yang ada mempengaruhi kehidupan kerja karyawan berapa penelitian yang pembahasannya sama dengan penelitian ini adalah:

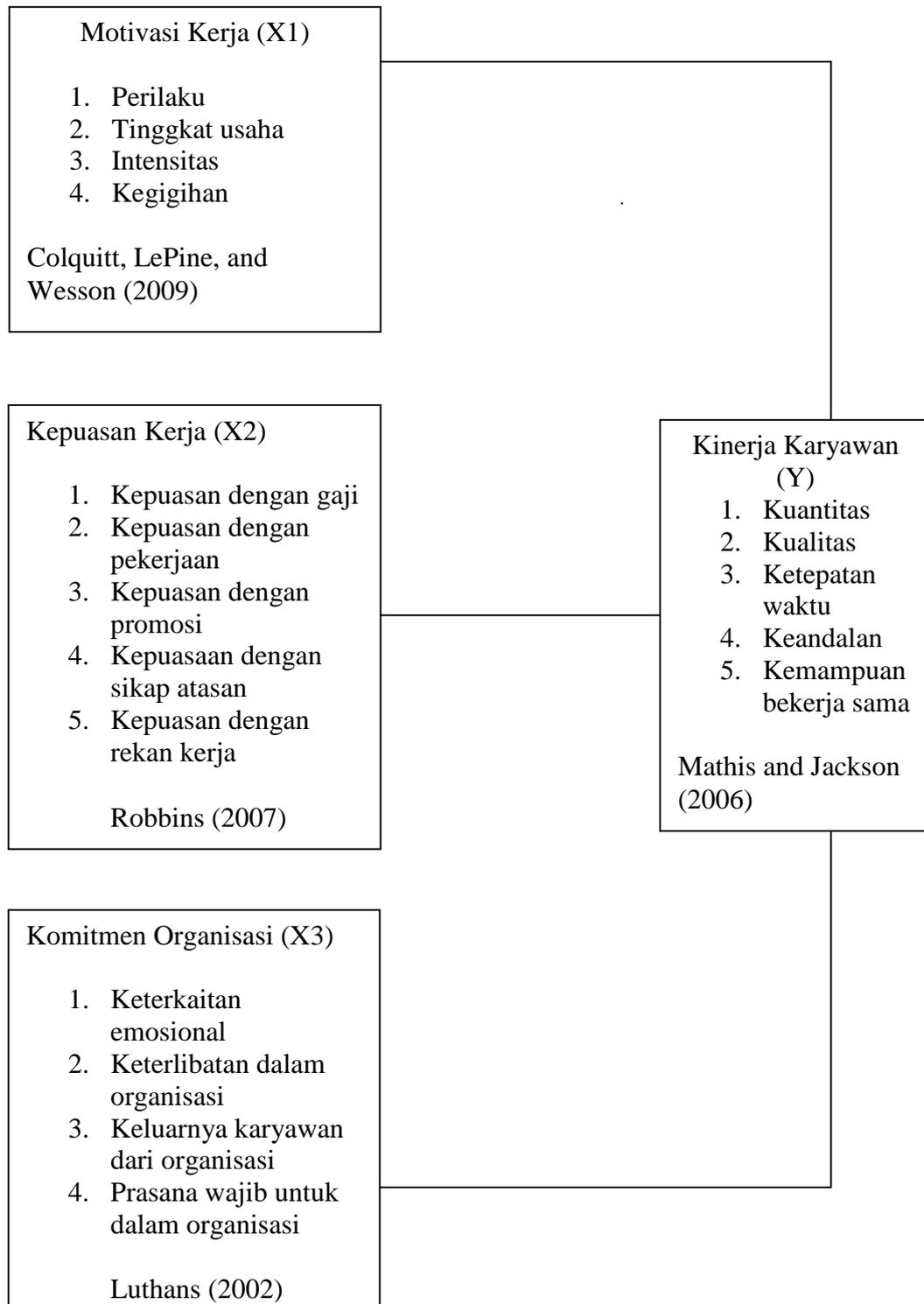
- a. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan *Role Stress* sebagai Variabel *Moderating* yang disusun oleh Amilin dan Rosita Dewi (2008), UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, Jurnal Akuntansi & Auditing Indonesia (JAAI) Volume 12 No. 1: 13-24. Dalam penelitian disebutkan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dengan signifikansi 0.00.
- b. *Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Telecommunication Sector of Pakistan – A Case Study of Pakistan Telecommunication Company Limited (PTCL)* yang disusun oleh Rai Imtiaz Hussain, Sabookh Usman, Saleh Muhammad Sarmad, dan Ihsan Ul Haq (2012), *Departement of Management Sciences University of Education Lahore (Okara Campus) Pakistan, International Journal of Asian Social Science* 2 (11) 1925-1933. Dalam penelitian disebutkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai sebesar 0.00.
- c. Pengaruh Komitmen Organisasi, Komitmen Profesi, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Semarang) yang disusun oleh Pardi, SE., MM dan Fajar Nurlayli (2009), SE, STIE “AUB” Surakarta, Volume 17 No.1
- d. Dalam penelitian disebutkan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dengan signifikan 0.006. Motivasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai sebesar 0.025. Komitmen organisasi dan motivasi

secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai R^2 sebesar 0.644 atau 64.4%.

F. Kerangka Pemikiran

Tujuan perusahaan mencakup pertumbuhan, laba, produktifitas kesejahteraan karyawan dan sebagainya. Peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangatlah penting. Perubahan yang relevan sangat berpengaruh terhadap jalannya perusahaan. Sering sistem penilaian yang dianut atasan dan bawahan tidak sama dengan orang-orang yang berada pada tingkat dibawahnya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Motivasi pada dasarnya merujuk pada seberapa besar seorang karyawan menyukai pekerjaannya. Motivasi adalah sikap umum pekerja tentang pekerjaan yang dilakukannya, Pekerjaan merupakan bagian yang penting dalam kehidupan seseorang, sehingga kepuasan kerja juga mempengaruhi kehidupan seseorang. Oleh karena itu motivasi adalah bagian kepuasan hidup Panudju (2005). Menurut Forehand dan Gilmer (2006 :8) komitmen organisasi adalah suatu set ciri-ciri yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya dalam jangka waktu panjang dan mempengaruhi tingkah laku masunis organisasi.

Kerangka pemikira penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1



Gambar 1. Kerangka pikir

G. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan Sugiyono (2010). Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. H1: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.WOM Finance (Wahana Ottomitra Multiartha).
2. H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.WOM Finance (Wahana Ottomitra Multiartha).
3. H3: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT.WOM Finance (Wahana Ottomitra Multiartha).

III METODE PENELITIAN

A. Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan sesuatu yang menjadi perhatian dalam suatu penelitian, objek penelitian ini menjadi sasaran dalam penelitian untuk mendapatkan jawaban maupun solusi dari permasalahan yang terjadi. Sugiyono (2010:13) menjelaskan pengertian objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang suatu hal objektif, *valid* dan *reliabel* tentang suatu hal (variabel tertentu). Maka yang diteliti dalam penyusunan skripsi ini adalah Pengaruh Motivasi kerja, Kepuasan kerja, dan Komitmen Organisasi Penelitian ini dilakukan oleh peneliti yang berjudul Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. WOM Finance Tanjung Karang Pusat.

B. Metode Penelitian

Metode Penelitian merupakan cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif, yaitu hasil penelitian yang kemudian diolah dan diambil kesimpulannya. Menggunakan metode penelitian ini diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran objek yang diteliti. Sugiyono (2010:2),

mengemukakan “metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Menurut sugiyono (2010:29) metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Oleh karena metode verifikatif menurut Masyhuri (2010:45) yaitu memeriksa besar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan. Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik. Penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel X terhadap Y yang diteliti. Verifikatif berarti menguji teori dengan pengujian suatu hipotesis apakah diterima atau ditolak.

C. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan penelitian ini adalah:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya Hasan (2013:21). Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner pada sampel yang telah ditentukan sebelumnya, mengenai indikator yang diajukan dalam variabel-variabel motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi, Terhadap kinerja Karyawan pada PT.WOM Finance.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada Hasan (2013:21). Penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh dari informasi-informasi atau hasil penelitian yang disediakan oleh unit atau lembaga-lembaga yang ada, buku referensi, media massa, internet, dan lainnya yang menunjang dengan masalah yang diteliti. Oleh karena itu dilakukan proses analisa terhadap data yang telah dikumpulkan data.

D. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin peneliti investigasi, sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi (Sekaran, 2006). Pada penelitian ini, akan digunakan populasi karena karyawan PT. Wom Finance Tanjung Karang Pusat yang berjumlah 61 orang dan semua dijadikan responden

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono dalam Sari (2014). Sampel dalam penelitian ini diambil dari besar dan jumlah populasi penelitian yang tidak diketahui secara pasti. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan pendekatan *non-probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Penarikan sampel yang digunakan adalah menggunakan teknik *purposive sampling*. Pada teknik ini, peneliti menentukan

sendiri sampel yang diambil karena ada pertimbangan tertentu, sampel diambil tidak secara acak tetapi di tentukan sendiri oleh peneliti dalam usaha mendapatkan reponden benar-benar tepat untuk menjawab setiap pertanyaan pada kuesioner, peneliti menetapkan kriteria awal bagi karyawan pada pihak PT. WOM Finance.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah

1. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup. Salah satu cara pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan mereka akan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Di mana responden merupakan karyawan pada PT. WOM Finance

1. Studi Pustaka

Metode pengumpulan informasi yang relevan dengan penelitian dan dapat menunjang serta melengkapi data yang diperlukan serta berguna bagi penyusunan penelitian ini.

F. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

a. Variabel Penelitian

Penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel dependen dan variabel independen. Ialah penjelasan kedua variabel tersebut :

1. Variabel Dependen (*Dependent Variable*)

Variabel dependen adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab bagi variabel lain Hasan (2013:14). Variabel dependen, yaitu variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variable independent. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

2. Variabel Independen (*Independent Variable*)

Variabel independen adalah variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel lain. Yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif Hasan (2013:14). Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas :

1. Motivasi Kerja(X1)
2. Kepuasan Kerja (X2)
3. Komitmen Organisasi (X3)

b. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti kegiatan atau memberi suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut Ghazali (2011:60). Variabel penelitian beserta definisi operasionalnya dijelaskan dalam Tabel 3.1 sebagai berikut :

Tabel 3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

VARIABEL	DEFINISI VARIABEL	INDIKATOR	SKALA PENGUKURAN
Motivasi Kerja (X1)	Motivasi kerja adalah suatu kumpulan kekuatan energik yang mengkoordinasi di dalam dan di luar diri seseorang pekerja, yang mendorong usaha kerja dalam menentukan arah perilaku, tingkat usaha, intensitas, dan kegigihan	1. Perilaku 2. Tingkat usaha 3. Intensitas 4. Kegigihan Colquitt, LePine, and Wesson (2009)	Skala Likert Merupakan respon terhadap sejumlah pertanyaan yang berkaitan dengan variabel tertentu untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada lima skala. (STS, TS, N, S, ST) Sekaran (2006)
Kepuasan Kerja (X2)	Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerjaitu, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya	1. Kepuasan dengan gaji 2. Kepuasan dengan pekerjaan 3. Kepuasan dengan promosi 4. Kepuasan dengan sikap atasan 5. Kepuasan dengan rekan kerja Robbins (2007)	

	menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu.		
Komitmen Organisasi (X3)	yang kuat untuk menjadi anggota organisasi Komitmen organisasi adalah suatu keinginan dari organisasi tersebut	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keterkaitan emosional 2. Keterlibatan dalam organisasi 3. Keluarnya karyawan dari organisasi 4. Perasaan wajib untuk berada didalam organisasi <p>Luthans (2002)</p>	
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu 4. Keandalan 5. Kemampuan bekerja sama <p>Mathis and Jackson(2006)</p>	

G. Pengukuran Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini, menggunakan skala Likert (*Likert's Summated Ratings*), seperti yang diungkapkan Ghazali (2006:61) skala *Likert* untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang jenis interval, yaitu skala yang menunjukkan nilai-nilai skala yang sama dalam karakteristik yang diukur. Berikut merupakan 5 (lima) kategori penilaian dengan menggunakan skala Likert:

Tabel 3.2 Skor Skala *Likert*

Bobot	Jawaban
1	Sangat Tidak Setuju (STS)
2	Tidak Setuju (TS)
3	Netral (N)
4	Setuju (S)
5	Sangat Setuju (SS)

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner perlu dilakukan pengujian atas kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas, karena validitas dan reliabilitas bertujuan untuk menguji apakah kuesioner yang disebarkan untuk mendapatkan data penelitian adalah valid atau reliabel, maka dari itu penulis melakukan kedua uji ini terhadap kuesioner. Ada tiga alasan peneliti menggunakan skala *likert* yaitu:

1. Memudahkan responden untuk menjawab kuesioner apakah setuju atau tidak setuju.
2. Mudah digunakan dan dipahami oleh responden
3. Mudah diisi oleh responden.

H. Metode Data Analisis

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Penelitian ini menggunakan analisis faktor. Menurut Hasan (2013:304), analisis faktor dilakukan dengan mendahului oleh suatu asumsi bahwa sebuah instrumen

dikatakan valid jika setiap faktor yang membentuk instrumen tersebut sudah valid. Khusus untuk analisis faktor, sejumlah asumsi berikut harus dipenuhi.

a. Asumsi kolerasi yang meliputi :

1. Besar korelasi antar variabel independen harus cukup kuat atau di atas 0,3.
2. Besar korelasi parsial yaitu korelasi antar dua variabel dengan menganggap tetap variabel lain, justru harus kecil atau mendekati nol.
3. Uji hipotesis bahwa matriks korelasi adalah bukan matriks identitas, dengan menggunakan *Barlett's Test of Sphericity*. Nilai signifikan harus lebih dari 0,05.

b. Asumsi ukuran kecukupan sampling yang diuji dengan *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) dan *Measure of Sampling Adequacy* (MSA).

KMO merupakan indeks untuk membandingkan besarnya koefisien korelasi dengan koefisien parsial, yang berarti bahwa besarnya koefisien korelasi keseluruhan variabel pada matriks korelasi harus signifikan diantara paling sedikit beberapa variabel. Angka KMO disyaratkan harus lebih dari 0,5.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiono (2011:172), Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi dan ketepatan pengukuran, apabila pengukuran pada objek sama berulang kali dengan instrument yang sama. Untuk menilai reliabilitas, peneliti menggunakan rumus *Alpha Cronbach* yang dihitung dengan SPSS 20.0. Dalam sebuah instrumen yang memiliki reliabilitas tinggi jika nilai *Cronbach's Coefficient Alpha* 0,6 dan *Cronbach's Alpha If Item Deleted* < *Cronbach's Coefficient Alpha* Ghazali (2011:133).

I. Analisis Data

Analisis data untuk mengetahui dugaan pengaruh kesadaran merek, persepsi kualitas, dan persepsi nilai (*independent variable*) terhadap keputusan pembelian (*dependent variable*), digunakan analisis data kualitatif dan analisis data kuantitatif.

a. Analisis kualitatif

Analisis data kualitatif adalah bentuk analisa yang berdasarkan dari data yang dinyatakan dalam bentuk uraian. Data kualitatif ini merupakan data yang hanya dapat diukur secara langsung Ghozali (2006:15). Analisis kualitatif menganalisis permasalahan dan mencari jalan pemecahan masalah dengan menggunakan data yang terkumpul dari hasil kuesioner yang dihubungkan dengan teori pemasaran atau pendekatan yang berkaitan dengan pembelian implusif.

b. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Uji validitas dan reliabilitas maka teknik analisis yang dilakukan dalam upaya menjawab permasalahan dalam penelitian ini maka digunakan analisis regresi linear berganda (*Standardized Coefficients*). Analisis regresi linear berganda pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (bebas), dengan tujuan mengestimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel independen yang diketahui (Ghozali, 2006:20).

Model persamaan yang digunakan adalah:

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = kinerja Karyawan

b₁₋₆ = Koefisien Regresi

X₁ = Motivasi Kerja

X₂ = Kepuasan Kerja

X₃ = Komitmen Organisasi

e = *Standar Error*

J. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu analisis grafik dan analisis statistik Ghozali (2006:45). Pengujian normalitas yang dilakukan peneliti yaitu menggunakan *One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test* yang dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual atau *error term* yang dilakukan dalam penelitian ini adalah nilai residual atau *error term* berdistribusi normal atau tidak.

K. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh tersebut dapat dipertanggung jawabkan atau tidak. jika hasil analisis nanti menunjukkan bahwa persamaan regresi yang bersangkutan adalah signifikan atau dapat dipertanggung jawabkan, maka persamaan regresi tersebut dapat

digunakan untuk meramalkan variabel Y dan sekaligus untuk membuktikan hipotesis yang diajukan.

a. Uji Signifikan Parsial Parsial (Uji-t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2006:151). Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis nol diterima (koefisien regresi tidak signifikan). Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis nol ditolak (koefisien regresi signifikan). Hal ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan mengenai Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. WOM Finance Tanjung Karang Pusat dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Didapatkan nilai signifikan dari Motivasi kerja sebesar $0,000 < 0,05$ H_0 ditolak yang berarti Terdapat berpengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT.WOM Finance (Wahana Ottomitra Multiartha).
2. Didapatkan nilai signifikan dari Kepuasan kerja sebesar $0,000 < 0,05$ H_0 ditolak yang berarti Terdapat berpengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan PT.WOM Finance (Wahana Ottomitra Multiartha).
3. Didapatkan nilai signifikan dari komitmen organisasi sebesar $0,316 > 0,05$ H_0 diterima yang berarti Tidak Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT.WOM Finance (Wahana Ottomitra Multiartha).

B. Saran

1. Untuk Karyawan PT. WOM Finance (Wahana Ottomitra Multiartha).

Disarankan untuk meningkatkan usahanya dalam bekerja dengan cara memiliki inisiatif, seperti: melakukan pekerjaan yang tidak diatur dalam

perusahaan tanpa disuruh dan melaksanakan ide untuk kemajuan perusahaan. Selain itu, karyawan juga disarankan untuk memperbaiki hasil kerja yang kurang baik, selalu bekerja dengan baik dan teliti, baik pada awal bekerja maupun jam kerja telah usai, dan tidak mudah menyerah. Langkah-langkah demikian diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

2. Untuk Penelitian selanjutnya

- a. Sebaiknya menggunakan sampel penelitian diperusahaan lain atau beberapa perusahaan di bidang yang berbeda.
- b. Sebaiknya tidak hanya menggunakan kuesioner, tetapi juga berupa wawancara untuk mendapatkan informasi atau pandangan yang lebih baik dan mendalam.
- c. Pengisian kuesioner yang bersifat Self Assessment sebaiknya dilakukan oleh orang lain yang bisa memberikan penilaian lebih objektif, misalnya oleh pimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Dale Timpe. (1999). *Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis “Kinerja”*. Jakarta: Gramedia Asri Media.
- Alexander, J.A; Liechtenstein, R.O, & Hellmann, E. (1998). *A causal model of voluntary turnover among nursing personnel in long term psychiatric setting. Research in Nursing and Health* 21 (5), 415-427.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung.
- As’ad, (2001), *Psikologi Industri*, edisi ke-4.cetakan ke-6.Yogyakarta: Liberty.
- Achmad Sani, Masyhuri Machfudz. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. UIN Maliki Press. Malang.
- A.S. Munandar, Bertina Sjabadhyni dan Rufus Patty Wutun. (2004). *Peran Budaya Organisasi dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan*. Depok : Penerbit PIO Fakultas Psikologi UI.
- Colquitt, Lepine, Wesson. (2009). *Organizational Behavior. McGrow Hill International Edition*.
- Dessler, Gary.2003. *Human Resource Management Tenth Edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Ebru, K. (1995). *Job satisfaction of the librarian in the developing countries*. 61st IFLA General Conference Proceedings Aug 20-25.
- Fafunmwa, A.B. (1971). *New perspective in education*. London: Macmillan Education Limited.
- Flanegan, T.J., Johnson, W.W. & Berret, K. (1996). *Job satisfaction among correction executives: A contemporary portrait of warders of state prisons of adults*. *Prison Journal* 76 (4), 385-397.

Gilmer, B. Von Haller, 1971. *Industrial and Organization Psychology*. Tokyo. McGraw Hill. International Student Editions. Kgakhusa Company Ltd.

Gomez-Hernandez, R., Max, J.E., Kosier, T., Paradiso, S. & Robinson, R.G. (1997). *Social impairment and depression after traumatic brain injury*. *Archives of Physical Medicine and Rehabilitation* 78 (12), 132-136.

Gomes, Faustino Cardoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.

Ghozali, Imam, 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Universitas Diponegoro, Semarang.

Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. (edisi kelima). Semarang.

Hasibuan, Malayu, S.P 2014 *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bumi Aksara, Jakarta.

Handoko, Hani, 2002,. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.

Hasan, M Iqbal 2013. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Edisi Kedua. Penerbit: Bumi Aksara.

Kreitner dan Kinicki, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Locke, E.A, 1976, *The Nature and Causes of Job Satisfaction*, New York: John Wiley and Sons.

Luthans, Fred. 1998. *Organisasi Behavior, Eighth Edition, McGraw-Hill Intemasional Book Company, New York*.

Mathis, Robert dan Jackson John, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.

Mondy, R. Wayne, and Robert M. Noe. 2005. *Human Resource Management*. Ninth Edition. USA: Prentice Hall.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. 1991, *A three-component conceptualization of organizational commitmrnt* *Human Resource Management Review*.

Mahmudi, (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN.

- Nwagwu, C.C. (1997). *The environment of crisis in the Nigerian education system. Journal of Comparative Education* 33 (1), 87-95.
- Oshagbemi, T. (2000). *How satisfied are academics with their primary tasks of teaching research and administration and management. International Sustainable in Higher Education* 1 (2), 124 -136.
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi* , Jakarta : Salemba Empat hal. 22.
- Robbins SP, dan Judge. 2002. *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta : Salemba Empat Hal 283.
- Robbins, Stephen P, Timothy A. Judge 2008. *Perilaku Organisasi*, PT. Salemba Empat, Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd Basri, 2005. *Performance Appraisal*. Cetakan Pertama, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Randall S. Schuler & Susan E. Jackson. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*“Menghadapi Abad ke21”.Jakarta: Erlangga.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono 2011. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung : Alfabeta
- Sutanto. 1999. *Penginderaan Jauh* Jilid 2 (3ed). Gadjah Mada University Press : Yogyakarta.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* “Teori, Aplikasi dan Penelitian”.Jakarta: Salemba Empat.
- Robbin, Stephen P, 2003, *Organization Behavior, Concept controversies, application, Seventh Edition, Engliwood Clifts* dan PT. Prehenlindo, Jakarta.
- Siagian Sondang P., 2002. *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono (2014) *Metode Penelitian Kuantitatif Kulaitatif dan R&D* Bandun Alfabeta.