

PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus PT. PLN Sektor Mahakam Samarinda)

¹Suwardi Gunawan, ²Ratna Sari Sirajang, ³Dutho Suh Utomo
^{1,2,3}Prodi S1 Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Mulawarman
Jalan Sambaliung No. 9 Samarinda 75119, <http://ftunmul.ac.id>
gunawansuwardi@gmail.com
ratnasarisirajang@gmail.com
epribadi@yahoo.com

Abstrak

Listrik merupakan pendorong kegiatan ekonomi dan peningkatan kualitas kehidupan manusia. PT PLN (Persero) Sektor Mahakam Samarinda sebagai perusahaan yang menyediakan listrik terus berusaha menyediakan pelayanan terbaik bagi pelanggannya, sehingga menuntut semua elemen yang terlibat di dalamnya untuk terus meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Sektor Mahakam, Samarinda.

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada 4 pembangkit listrik yang berada di Samarinda dan Kutai Kartanegara yang merupakan milik PT PLN (Persero) sendiri, yaitu sebanyak 132 responden. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode kuesioner yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan atau kuesioner secara langsung kepada para responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis SEM (*Structural Equation Modelling*) yang dioperasikan melalui program AMOS 22.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan ($CR = -1,216$; $P = 0,224$), variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ($CR = 2,412$; $P = 0,016$), variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional ($CR = 0,868$; $P = 0,385$), variabel motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional ($CR = 2,022$; $P = 0,043$), dan variabel komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan ($CR = -1,102$; $P = 0,271$).

Kata kunci: Kinerja, Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, dan Motivasi.

ABSTRACT

Electricity is the impetus of economic activity and improving the quality of human life. PT PLN (Persero) Sektor Mahakam Samarinda as the company that is supply the electricity who keep trying to provide the best service to their customer, so its demanding to every elements which is involved in improving the performance. The aim this study was to know about the influence of motivation of variable, job satisfaction, and organizational commitment to the employee's performance at PT PLN (Persero) Sektor Mahakam, Samarinda.

The respondent of this study was the employees of 4 power plants in Samarinda and Kutai Kartanegara which is owned by PT PLN (Persero), there are 132 respondents. The data was collected by using questionnaire method and giving the question list or questionnaire to the respondents directly. The data analysis technic in this study was using analysis SEM (structural equation modelling) that is operated by AMOS 22 program.

The results of this study showed that the variable of job satisfaction was not influential to the employee's performance ($CR = -1,216$; $P = 0,224$), the variable of motivation was influential to the employee's performance ($CR = 2,412$; $P = 0,016$), the variable of job satisfaction was not influential to the organizational commitment ($CR = 0,868$; $P = 0,385$), the variable of motivation was influential to the organizational commitment ($CR = 2,022$; $P = 0,043$), and the variable of organizational commitment was not influential to the employee's performance ($CR = -1,102$; $P = 0,271$).

Keywords: Performance, Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Motivation

I. PENDAHULUAN

Listrik merupakan pendorong kegiatan ekonomi dan peningkatan kualitas kehidupan manusia. Tidak dapat dipungkiri bahwa listrik adalah salah satu energi yang paling dibutuhkan manusia untuk bertahan hidup. PT PLN (Persero) sebagai perusahaan yang menyediakan listrik di Indonesia terus berusaha menyediakan pelayanan terbaik bagi pelanggannya, sehingga menuntut semua elemen yang terlibat di dalamnya untuk terus meningkatkan kinerja atau performa kerjanya.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh karyawan yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Berdasarkan hal tersebut, maka kinerja karyawan dirasa cukup penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Namun, tinggi atau rendahnya kinerja yang dimiliki oleh karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya ialah kepuasan karyawan selama bekerja, motivasi yang diperoleh, dan komitmen organisasional yang dimiliki oleh tiap karyawan.

Metode yang dipilih untuk menganalisis data pada penelitian ini adalah *Structural Equation Modelling* (SEM). SEM merupakan teknik analisis multivariat yang dikembangkan guna menutupi keterbatasan yang dimiliki oleh model-model analisis sebelumnya yang telah digunakan secara luas dalam penelitian statistik. Model-model yang dimaksud diantaranya adalah analisis regresi, analisis jalur, dan analisis faktor konfirmatori.

I. TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Gomes (2003), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) jika dibedah akan dijumpai dua pengertian utama, yaitu manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen berasal dari kata kerja *to manage* yang artinya mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola.

1.2. Kinerja

Menurut Prawirosentono (1999) dalam Sinambela (2012), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Menurut Mas'ud (2004) dalam Tampi (2014), indikator kinerja ialah sebagai berikut: kualitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian.

2.3 Komitmen Organisasional

Menurut Kiswari dkk (2016), komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Indikator komitmen organisasional yang dikembangkan berdasarkan penelitian Allen dan Meyer (1990) dalam Tobing (2009) ialah sebagai berikut: rasa memiliki terhadap organisasi, kepedulian terhadap masalah perusahaan, tidak memiliki alternatif kerja tempat lain, pilihan terbaik, kesulitan jika meninggalkan perusahaan, dan loyalitas yang besar.

2.4 Kepuasan Kerja

Menurut Moh. As'ad (1987) dalam Sunyoto (2015), kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja

mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Robbin (2001) dalam Arifin (2012), indikator kepuasan kerja ialah sebagai berikut: kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap upah, kepuasan terhadap atasan, dan kepuasan terhadap rekan kerja.

2.5 Motivasi

Menurut Sunyoto (2015), motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Indikator kepuasan kerja menurut Maslow dalam Sunyoto (2015) ialah sebagai berikut: kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, dan kebutuhan penghargaan.

2.6 *Structural Equation Modelling* (SEM)

Menurut Hox dan Bechger (1998) dalam Sarjono dan Julianita (2015), *Structural Equation Modelling* (SEM) merupakan teknik analisis multivariat yang dikembangkan guna menutupi keterbatasan yang dimiliki oleh model-model analisis sebelumnya yang telah digunakan secara luas dalam penelitian statistik. Model-model yang dimaksud diantaranya adalah analisis regresi, analisis jalur, dan analisis faktor konfirmatori.

Menurut Bianca dkk (2013), prosedur SEM secara umum akan mengandung beberapa tahapan, yaitu sebagai berikut:

1. Spesifikasi model

Model ini menggambarkan seberapa kuat hubungan antara variabel indikator dalam mengukur variabel latennya. Model *hybrid* yang telah dibuat terbentuk dalam sebuah diagram lintasan model (*diagram path*) sehingga hubungan antar variabel pada model dapat lebih mudah dipahami.

2. Identifikasi model

Untuk mengetahui apakah model sudah *fit* atau belum yaitu dengan mengidentifikasinya dengan melihat nilai *degree of freedom*. Menurut Santoso (2012), pada sebuah SEM, *degree of freedom* (df) dapat diketahui dengan Persamaan 1 sebagai berikut:

$$df = \frac{1}{2} [p (p + 1) - k] \dots \dots \dots (1)$$

dimana: p = jumlah variabel manifest
atau indikator, dan

k = jumlah parameter yang
akan diestimasi.

3. Estimasi model

Menurut Ghozali (2008) dalam Aryani dan Rosinta (2010), ukuran sampel untuk SEM yang menggunakan model estimasi *Maximum Likelihood Estimation* (MLE) adalah 100-200 sampel. Metode ini merupakan metode estimasi yang sering digunakan untuk analisis data dengan menggunakan metode *Structural Equation Modelling* (SEM) yang dinilai lebih efisien dan *unbiased* jika asumsi normalitas *multivariate* terpenuhi.

4. Uji kecocokan.

Uji kecocokan pada penelitian ini digunakan untuk memeriksa tingkat kecocokan antara data baik dengan model, validitas dan reliabilitas model pengukuran, dan signifikansi koefisien-koefisien dari model struktural.

II. METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu dengan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2012), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Penarikan sampel dengan teknik sampling jenuh pada penelitian ini dilakukan pada seluruh karyawan tetap unit PLTD Karang Asam, PLTD Keledang, PLTGU Tanjung Batu, dan PLTG Sambera, yang tersebar di empat lokasi dengan jumlah 132 karyawan.

3.2 Data Primer

Menurut Chandraningtyas dkk (2012), sumber data primer merupakan data yang diperlukan dalam kegiatan penelitian yang dikumpulkan secara langsung dilapangan. Data primer yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data yang berkaitan dengan motivasi, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan dengan masing-masing indikator variabel diberikan satu pertanyaan. Data ini berasal dari para responden melalui kuesioner yang diberikan oleh peneliti.

3.3 Data Sekunder

Menurut Chandraningtyas dkk (2012), sumber data sekunder adalah data yang bukan berasal dari usaha peneliti sendiri. Data sekunder dalam penelitian ini diantaranya ialah dokumen perusahaan berupa profil perusahaan, jumlah karyawan, dan struktur organisasi perusahaan.

1.4. Analisis *Structural Equation Modelling*

Pengujian hipotesis menggunakan bantuan dengan *software* AMOS 22.0. Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini diantaranya ialah sebagai berikut:

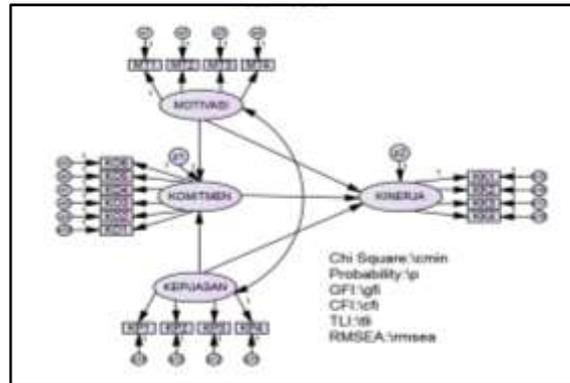
1. H1 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Sektor Mahakam,
2. H2 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Sektor Mahakam,
3. H3 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan PT PLN (Persero) Sektor Mahakam,
4. H4 : Motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan PT PLN (Persero) Sektor Mahakam, dan
5. H5 : Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Sektor Mahakam.

IV. DATA, HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Spesifikasi Model

Berdasarkan keempat konstruk yang telah dibentuk, maka selanjutnya ialah membentuk hubungan kausalitas konstruk ke dalam diagram jalur dengan menggunakan *software* AMOS 22.0 pada Gambar 4.1. Tahap konversi diagram ke dalam persamaan struktural menggunakan Persamaan 2 sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\eta_1 &= \gamma_{11} \xi_1 + \gamma_{12} \xi_2 + \zeta_1 \\ \eta_2 &= \gamma_{21} \xi_1 + \gamma_{22} \xi_2 + \beta_{21} \eta_1 + \zeta_2 \dots \dots \dots (2)\end{aligned}$$



Gambar 4.1.Diagram jalur konstruk penelitian

4.2 Identifikasi Model

Berdasarkan *output* bahwa jumlah sampel $n=132$, total jumlah data kovarian 171, sedangkan jumlah parameter yang akan diestimasi adalah 42. Maka berdasarkan hasil tersebut, nilai *degree of freedom* yang dihasilkan ialah $171 - 42 = 129$, maka nilai *degree of freedom* ialah $129 > 0$. Menurut Sarjono dan Julianita (2015), model *overidentified* ialah yang memiliki nilai $df > 0$. Sehingga model pada penelitian ini dikatakan *overidentified*, maka model ini dapat dilakukan estimasi dan penilaian.

4.3 Estimasi Model

Model estimasi yang digunakan dalam penelitian ini ialah *maximum likelihood estimation* karena jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 132 dan berada pada rentang 100-200 sampel. Estimasi *Maximum Likelihood Estimation* (MLE) mensyaratkan data yang digunakan ialah berdistribusi normal multivariat. Pengujian normalitas data dapat dijabarkan pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

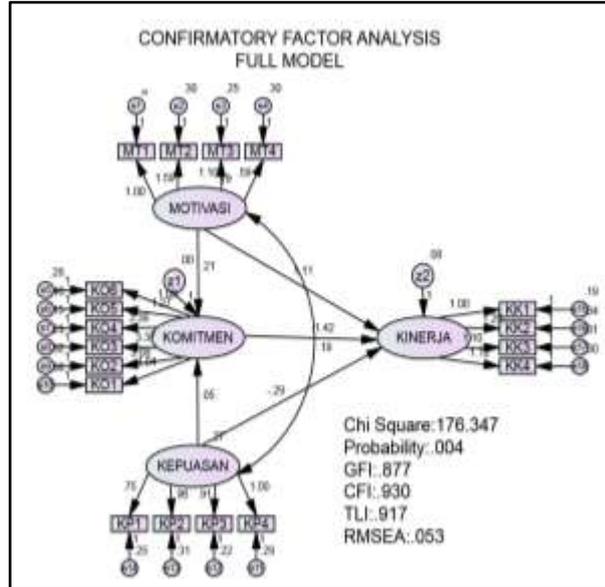
Tabel 4.1.Assessment of normality

Variable	min	Max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
KK4	2.000	5.000	.004	.018	-.419	-.984
KK3	2.000	5.000	.039	.182	-.441	-1.035
KK2	1.000	5.000	-.362	-1.699	.378	.885
KK1	2.000	5.000	-.231	-1.085	.257	.603
KP1	2.000	5.000	.075	.350	-.383	-.897
KP2	2.000	5.000	-.002	-.011	-.528	-1.237
KP3	2.000	5.000	.286	1.344	-.459	-1.078
KP4	2.000	5.000	-.257	-1.205	-.194	-.454
KO1	1.000	5.000	-.338	-1.585	.101	.236
KO2	2.000	5.000	.050	.233	-.264	-.618
KO3	2.000	5.000	.062	.292	-.208	-.487
KO4	2.000	5.000	-.248	-1.165	.065	.153
KO5	2.000	5.000	-.264	-1.239	-.363	-.852
KO6	3.000	5.000	-.048	-.224	.286	.670
MT4	2.000	5.000	.172	.807	-.356	-.835
MT3	2.000	5.000	-.371	-1.742	.061	.143
MT2	1.000	5.000	-.277	-1.299	-.341	-.799
MT1	2.000	5.000	-.161	-.754	-.149	-.349
Multivariate					10.914	2.337

Berdasarkan nilai *critical ratio skewness* dan *kurtosis* semua indikator menunjukkan berada pada rentang antara $\pm 2,58$, sehingga hasil ini menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan normalitas data.

4.4 Uji Kecocokan

1. Kecocokan Keseluruhan Model Fit (*Overall Model Fit*)



Gambar 4.2. Analisis faktor konfirmatori *overall model*

Uji kecocokan model menunjukkan bahwa sejauh mana model penelitian sesuai dengan data atau *fit* terhadap data yang digunakan dalam penelitian dan dapat dilihat pada Tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2. Analisis faktor konfirmatori *full model structural*

GOF	Cut-off-Value	Hasil Analisis	Evaluasi Model
GFI	$\geq 0,90$ (<i>fit</i>)	0,877	<i>Fit marginal</i>
	$0,8 \leq GFI \leq 0,90$ (<i>fit marginal</i>)		
CFI	$\geq 0,90$ (<i>fit</i>)	0,930	<i>Good Fit</i>
	$0,8 \leq GFI \leq 0,90$ (<i>fit marginal</i>)		
TLI	$\geq 0,90$ (<i>fit</i>)	0,917	<i>Good Fit</i>
	$0,8 \leq GFI \leq 0,90$ (<i>fit marginal</i>)		
RMSEA	$\leq 0,05$ (<i>close fit</i>)	0,053	<i>Good Fit</i>
	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,08$ (<i>good fit</i>)		

Berdasarkan pengolahan data analisis faktor konfirmatori untuk keseluruhan konstruk di atas, hasil uji *goodness of fit* terlihat bahwa semua konstruk yang digunakan untuk membentuk model penelitian menunjukkan model yang *fit*.

2. Kecocokan Model Pengukuran

Uji validitas bertujuan untuk menentukan tingkat kemampuan suatu indikator (variabel manifes) dalam mengukur variabel latennya. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3. Convergent validity

	Estimate
MT1 <--- MOTIVASI	.652
MT2 <--- MOTIVASI	.789
MT3 <--- MOTIVASI	.724
MT4 <--- MOTIVASI	.427
KO6 <--- KOMITMEN	.243
KO5 <--- KOMITMEN	.240
KO4 <--- KOMITMEN	.751
KO3 <--- KOMITMEN	.682
KO2 <--- KOMITMEN	.582

			Estimate
KO1	<---	KOMITMEN	.657
KP4	<---	KEPUASAN	.692
KP3	<---	KEPUASAN	.706
KP2	<---	KEPUASAN	.668
KP1	<---	KEPUASAN	.614
KK1	<---	KINERJA	.648
KK2	<---	KINERJA	.631
KK3	<---	KINERJA	.590
KK4	<---	KINERJA	.600

Berdasarkan hasil *output* di atas, secara umum hampir semua nilai *loading factor* berada di atas 0,50. Hasil tersebut menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut dapat menjelaskan keberadaan konstruk.

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur tingkat konsistensi variabel manifes dalam mengukur konstruk latennya. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4. Uji reliabilitas dan *variance extract*

Konstruk	CR	VE
Motivasi	0,94	0,82
Kepuasan Kerja	0,92	0,75
Komitmen	0,99	0,96
Organisasional		
Kinerja Karyawan	0,95	0,81

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, dapat diketahui bahwa semua nilai *construct reliability* memiliki nilai di atas 0,70. Pada semua nilai *variance extract* berada di atas 0,50. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengukuran model SEM ini sudah memenuhi syarat reliabilitas pengukur.

4.5 Pengujian Hipotesis

Selanjutnya dengan menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) melakukan analisis hipotesis penelitian yang telah diajukan. *Output* mengenai pengujian hipotesis dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5. Hasil pengujian hipotesis

			C.R.	P
KOMITMEN	<---	MOTIVASI	2.022	.043
KOMITMEN	<---	KEPUASAN	.868	.385
KINERJA	<---	MOTIVASI	2.412	.016
KINERJA	<---	KOMITMEN	-1.102	.271
KINERJA	<---	KEPUASAN	-1.216	.224

a. Uji Hipotesis 1

Pengujian hubungan kedua variabel menunjukkan nilai CR sebesar -1,216 dengan nilai P sebesar 0,224. Kedua nilai ini menunjukkan hasil yang tidak memenuhi syarat diterimanya hipotesis ($CR > 1,978$) dan ($P < 0,05$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis ini tidak diterima. Penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Sektor Mahakam. Penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Bianca dkk (2013), Djameluddin (2009), dan Engko (2008).

Jika dilihat dari segi demografi, karyawan pada usia di bawah 30 tahun dengan masa kerja kurang dari 10 tahun memiliki porsi paling besar, karyawan muda sudah jelas memiliki semangat kerja yang tinggi. Namun, apabila dilihat ternyata kepuasan saja tidak cukup untuk mempengaruhi kinerja mereka,

dikarenakan mereka adalah karyawan muda, pengalaman kerja belum begitu banyak beragam, sehingga tidak menjamin bahwa karyawan muda ini meski merasa puas memiliki kinerja yang baik, atau sebaliknya. Bisa jadi karyawan muda yang meski merasa tidak puas, tetapi ia terus memperbaiki atau meningkatkan kinerjanya agar memperoleh jabatan atau posisi yang lebih baik nantinya. Sehingga kepuasan bukanlah menjadi sesuatu yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Hipotesis 2

Pengujian hubungan kedua variabel menunjukkan nilai CR sebesar 2,412 dengan nilai P sebesar 0,016. Kedua nilai ini menunjukkan hasil yang memenuhi syarat diterimanya hipotesis ($CR > 1,978$) dan ($P < 0,05$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis ini diterima. Penelitian ini membuktikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Sektor Mahakam.

Dapat disimpulkan bahwa semakin besar motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Hasil pengujian ini mendukung beberapa penelitian yang telah dilakukan Chandraningtyas dkk (2012), Syafei dkk (2016), Tampi (2014), dan Murty dan Hudiwinarsih (2012) yang secara bersama-sama menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan menyatakan bahwa peningkatan motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan.

c. Uji Hipotesis 3

Pengujian hubungan kedua variabel menunjukkan nilai CR sebesar 0,868 dengan nilai P sebesar 0,385. Kedua nilai ini menunjukkan hasil yang tidak memenuhi syarat diterimanya hipotesis ($CR > 1,978$) dan ($P < 0,05$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis ini tidak diterima. Penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan PT PLN (Persero) Sektor Mahakam. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan Chandraningtyas dkk (2012) dan Aryani dan Rosinta (2010).

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti memperkirakan bahwa kepuasan tidak berdampak terhadap tinggi rendahnya komitmen karyawan. Pada karyawan yang relatif muda sudah jelas memiliki semangat kerja yang tinggi. Namun, apabila dilihat ternyata kepuasan saja tidak cukup untuk mempengaruhi komitmen organisasional mereka, sehingga tidak menjamin bahwa karyawan ini meski merasa tidak puas memiliki komitmen yang rendah pula. Bisa jadi karyawan muda yang meski merasa tidak puas, tetapi ia terus berupaya berkomitmen atau loyal terhadap perusahaan dengan semangat kerja yang dimiliki dalam meraih kesuksesan dan agar dapat memenuhi segala kebutuhannya. Selain hal tersebut, pada karyawan yang telah berusia di atas 30 tahun dan memiliki banyak pengalaman bekerja pada perusahaan, tinggi rendahnya kepuasan tidak berdampak terhadap komitmen yang dimiliki. Merasa puas ataupun tidak terhadap perusahaan, karyawan pada masa ini mau tidak mau tetap berkomitmen pada perusahaan, dikarenakan kesempatan dapat diterima kerja di tempat lain sudah cukup kecil.

d. Uji Hipotesis 4

Pengujian hubungan kedua variabel menunjukkan nilai sebesar 2,022 dengan nilai P sebesar 0,043. Kedua nilai ini menunjukkan hasil yang memenuhi syarat diterimanya hipotesis ($CR > 1,978$) dan ($P < 0,05$). Dengan demikian dapat

dikatakan bahwa hipotesis ini diterima. Penelitian ini membuktikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan PT PLN (Persero) Sektor Mahakam. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Chandraningtyas dkk (2012) dan penelitian Murty dan Hudiwinarsih (2012).

Menurut Chandraningtyas (2012), motivasi yang besar dari setiap individu karyawan inilah yang pada akhirnya dapat menumbuhkan rasa berkomitmen dalam organisasi dimana rasa saling memiliki itu muncul agar dapat menjadi bagian penting di dalamnya, sehingga dapat memberikan semangat kerja dan berdampak pada kinerja karyawan yang bertambah baik.

e. Uji Hipotesis 5

Pengujian hubungan kedua variabel menunjukkan nilai CR sebesar -1,102 dengan nilai P sebesar 0,271. Kedua nilai ini menunjukkan hasil yang tidak memenuhi syarat diterimanya hipotesis ($CR > 1,978$) dan ($P < 0,05$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis ini tidak diterima. Penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Sektor Mahakam.

Berdasarkan hasil pengolahan data pengaruh secara langsung, variabel komitmen organisasional memiliki pengaruh langsung yang cukup kecil terhadap variabel kinerja karyawan. Peneliti memperkirakan bahwa komitmen yang dimiliki oleh karyawan didasarkan untuk pemenuhan kebutuhan seperti membutuhkan gaji dan keuntungan lain, sehingga komitmen yang dimiliki dirasa sebagai suatu hal yang biasa dan tidak mempengaruhi kinerja dari karyawan. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Chandraningtyas dkk (2012) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisa data, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama pada penelitian ini ialah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai CR sebesar -1,216 dengan nilai P sebesar 0,224. Dengan demikian hipotesis ini tidak diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Sektor Mahakam.
2. Hipotesis kedua pada penelitian ini ialah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai CR ialah sebesar 2,412 dengan nilai P sebesar 0,016. Dengan demikian hipotesis ini diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Sektor Mahakam.
3. Hipotesis ketiga pada penelitian ini ialah variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai CR ialah sebesar 0,868 dengan nilai P sebesar 0,385. Dengan demikian hipotesis ini tidak diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan PT PLN (Persero) Sektor Mahakam.
4. Hipotesis keempat pada penelitian ini ialah variabel motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan hasil pengolahan data

diketahui bahwa nilai CR sebesar 2,022 dengan nilai P sebesar 0,043. Dengan demikian hipotesis ini diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan PT PLN (Persero) Sektor Mahakam, dan

5. Hipotesis kelima pada penelitian ini ialah variabel komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai CR ialah sebesar -1,102 dengan nilai P sebesar 0,271. Dengan demikian hipotesis ini tidak diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Sektor Mahakam.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, N.,(2012),**“*Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, Dan Kepuasan Kerja Pada CV. Duta Senenan Jepara*”, Jurnal *Economia*.Volume 8, Nomor 1.
- Aryani, D., dan Rosinta, F.,(2010),**“*Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Dalam Membentuk Loyalitas Pelanggan*”, Jurnal *Ilmu Administrasi dan Organisasi*.Volume 12, Nomor 2.
- Bianca, A.,dkk.,(2013),**“*Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Metode Structural Equation Modelling*”, Jurnal *Teknik Industri*. Volume 1, Nomor 4.
- Chandraningtyas, I.,dkk.,(2012),**“*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional (Studi Kasus Karyawan PT. Kusuma Karya Persada yang Outsourcing di PT. Sasa Inti Probolinggo)*”, Jurnal *Profit*. Volume 6, Nomor 2.
- Djamaludin, Musa.,(2009),**“*Pengaruh Komitmen Organisasional, Pengembangan Karier, Motivasi Kerja, Dan Karakteristik Individual Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Halmahera Timur*”, Jurnal *Ilmu Ekonomi dan Manajemen*. Volume 5, Nomor 2.
- Engko, C.,(2008),**“*Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan Self Esteem Dan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening*”, Jurnal *Bisnis Dan Akuntansi*.Volume 10, Nomor 1.
- Gomes, F.C.,(2003),**“*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Penerbit Andi: Yogyakarta.
- Kiswari, Y.,dkk.,(2016),**“*Pengaruh Kepuasan Kerja, Persepsi dan Komitmen Organisasi Pegawai Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Kasus Pada PT. Berkah Ilahi di Kota Semarang)*”, Jurnal *Manajemen*. Volume 2, No 2.
- Kurniawan, D., dan Kunto, Y.,(2013),**“*Pengaruh Promosi Dan Store Atmosphere Terhadap Impulse Buying Dengan Shopping Emotion Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Di Matahari Department Store Cabang Supermall Surabaya*”, Jurnal *Manajemen Pemasaran Petra*. Volume 1, Nomor 2.
- Murty, W.A., dan Hudiwinarsih, G.,(2012),**“*Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya)*”, Jurnal *Akuntansi*.Volume 2, Nomor 2.