

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN DAN
PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada BPR. Gunung Ringgit, Malang)**

Oleh :

Muhammad Rasyiid Aziiz *)
Muhammad Mansur **)
Khoirul ABS ***)

Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Malang

ABSTRAKSI

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil tidaknya tujuan perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh komitmen organisasi, kepuasan dan penghargaan terhadap kinerja karyawan di Bank Perkreditan Rakyat Gunung Ringgit Dinoyo, Malang. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan dan Penghargaan terhadap Kinerja karyawan di PT. BPR Gunung Ringgit Malang. Hasil penelitian membuktikan bahwa tiga variabel yaitu Komitmen Organisasi, Kepuasan dan Penghargaan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Bank Perkreditan Rakyat Gunung Ringgit Dinoyo, Malang. Pengaruh signifikan terbesar terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Gunung Ringgit Malang adalah pada variabel Komitmen Organisasi dengan Koefisien regresi sebesar 0,469 kemudian diikuti oleh variabel Penghargaan dengan koefisien regresi sebesar 0,380 selanjutnya variabel Kepuasan dengan koefisien regresi sebesar 0,097. Dari hasil analisa tersebut dapat diambil suatu kesimpulan bahwa Komitmen Organisasi merupakan faktor dominan yang mempunyai pengaruh terbesar terhadap tingkat Kinerja karyawan Bank Perkreditan Rakyat Gunung Ringgit Dinoyo, Malang.

Kata kunci: Komitmen Organisasi, Kepuasan, Penghargaan dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Performance in the organization is the answer to the success or failure of corporate goals. The purpose of this study is to determine the extent of the influence of organizational commitment, satisfaction and appreciation of employee performance in Rural Bank Rakyat Ringgit Dinoyo, Malang. The purpose of this study is to determine whether there is influence of Organizational Commitment, Satisfaction and Appreciation on Employee Performance at PT. BPR Gunung Ringgit Malang.

The result of research shows that the three variables of Organizational Commitment, Satisfaction and Reward have significant influence to dependent variable that is Rredit Bank Rakyat Ringgit Dinoyo, Malang. The biggest significant impact on Employee Performance at PT. BPR Gunung Ringgit Malang is on Organizational Commitment variable with Regression coefficient of 0,469 then followed by variable of appreciation with regression coefficient equal to 0,380 next variable Satisfaction with regression coefficient equal to 0,097. From the results of the analysis can be taken a conclusion that Organizational Commitment is the dominant factor that has the greatest influence on the level of Performance of Rural Bank employees Ringgit Dinoyo, Malang.

Keywords: *Organizational Commitment, Satisfaction, Employee Awards and Performance.*

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau gagalnya suatu tujuan perusahaan. Jadi dalam hal ini kinerja berarti salah satu dasar pokok dalam pengembangan proses perusahaan. Akankah perusahaan akan mundur maupun perusahaan akan berhasil, salah satunya faktor utamanya juga terdapat dalam kinerja semua pihak dalam hal ini yaitu aspek perusahaan.

Bagi perusahaan, harusnya dalam hal memperlakukan SDM adalah memanusiakan manusia karena para pelaku SDM tersebut adalah salah satu aset perusahaan yang harusnya dijaga. Sumber daya manusia saat ini masih menjadi tumpuhan bagi perusahaan karena bisa diartikan bahwa kaki dari perusahaan adalah para SDM.

Komitmen organisasional didefinisikannya sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga komponen yaitu: komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normatif (Smeenk, 2006:24).

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penelitian ini diberi judul “PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN di BPR. GUNUNG RINGGIT, MALANG”.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, beberapa permasalahan yang akan dicoba untuk dipecahkan dalam penelitian ini adalah

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPR. Gunung Ringgit?
2. Apakah kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPR. Gunung Ringgit?
3. Apakah penghargaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPR. Gunung Ringgit?
4. Apakah komitmen organisasi, kepuasan dan penghargaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPR. Gunung Ringgit?

TUJUAN PENELITIAN

- a. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan.
- d. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, kepuasan dan penghargaan terhadap kinerja karyawan.

MANFAAT PENELITIAN

- a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi tentang pengaruh komitmen organisasi, kepuasan dan penghargaan terhadap kinerja karyawan BPR Gunung Ringgit Malang.
- b. Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berguna bagi semua pihak yang terkait dan berkepentingan.
- c. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan dan refensi untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

TINJAUAN TEORI**KOMITMEN ORGANISASI**

Menurut Soekidjan (2009:60) komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup tata cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi.

KEPUASAN

Menurut Kreitner (2005:202) sebagai sebuah efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan sebuah cara untuk mengaktualisasikan diri, sehingga akan tercapai sebuah kematangan psikologis pada diri karyawan.

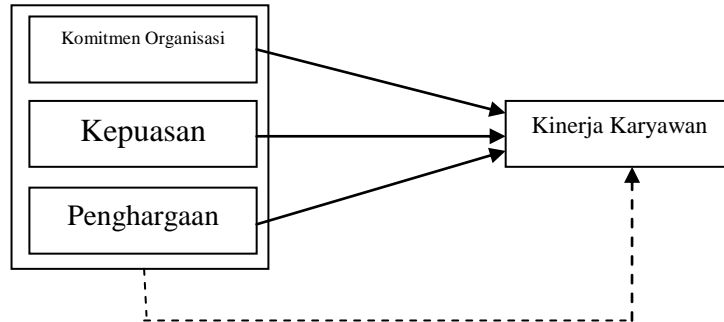
PENGHARGAAN

Menurut Tungal (2000:41) penghargaan (*Reward*) adalah ganjaran, hadiah, atau imbalan. Dalam konsep manajemen penghargaan (*reward*) merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi para pegawai.

KINERJA KARYAWAN

Menurut Sigit dan Sujuna (2003:346) *performance* adalah istilah umum yang menggambarkan tindakan atau aktivitas suatu organisasi selama periode tertentu, seiring referensi pada sejumlah standar, seperti biaya masa lalu atau biaya yang diproyeksikan dasar efisiensi pertanggung jawaban (*accountability*) manajemen dan semacamnya.

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HEPOTESIS



- H1: Bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
H2: Bahwa Kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
H3: Bahwa Penghargaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
H4: Bahwa Komitmen Organisasi, Kepuasan dan Penghargaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Populasi

Menurut Indrianto dan Supomo (2014:112) populasi adalah sekelompok orang pada suatu kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Sedangkan anggota populasi disebut elemen populasi (*population element*).

Berdasarkan penelitian diatas populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPR Gunung Ringgit yang berjumlah 55 karyawan.

Sampel

Sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki populasi, Sugiono (2005:73). Teknik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan total sampling dengan mengambil seluruh jumlah pegawai. Sugiono (2005:73) menyatakan bila jumlah subyek kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi yaitu sebesar 55 responden, dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BPR Gunung Ringgit Dinoyo, Malang.

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

Komitmen Organisasi (X₁)

1. Banyak manfaat yang dapat diperoleh sebagai karyawan
2. Standar kerja yang ditetapkan
3. Karyawan mempunyai rasa memiliki

Kepuasan (X_2)

1. Upah
2. Promosi
3. Supervisi
4. *Benefit*
5. *Contingent Reward*

Penghargaan (X_3)

1. Gaji
2. Insentif
3. Pujian
4. Cuti
5. Tunjangan

Kinerja Karyawan (Y)

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian
6. Komitmen kerja

SUMBER DAN METODE PENGUMPULAN DATA

SUMBER DATA

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer, dimana data yang diperoleh peneliti merupakan data yang diperoleh dari lapangan baik melalui responden maupun hasil pengamatan. Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan hasil dari penyebaran kuisisioner pada karyawan yang dilakukan di BPR Gunung Ringgit Dinoyo, Malang.

METODE PENGUMPULAN DATA

Metode pengumpulan data yang digunakan didalam penelitian ini yaitu kuesioner dan wawancara.

Kuisisioner adalah cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden (Sugiono, 2004:130).

Menurut Sugiono (2004:130) menjelaskan bahwa wawancara yaitu teknik pengumpulan data melalui wawancara atau tanya jawab langsung kepada pihak perusahaan untuk mendapatkan laporan-laporan yang berhubungan dengan penelitian.

METODE ANALISIS DATA

1. Uji Instrumen

Didalam penelitian, data mempunyai kedudukan yang paling tinggi, karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis yang dapat dipertanggungjawabkan.

a. Uji Validitas

Menurut Priyono (2015:92) pengujian mempergunakan pengujian dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Maka kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total maka dinyatakan valid. Dan sebaliknya jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total maka dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji signifikasi dilakukan pada taraf signifikansi 0,05, artinya instrumen dapat dikatakan reliabel bila nilai alpha lebih besar dari r kritis product moment. Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik. sedangkan 0,7 baik dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik. Kriteria penggunaan dengan alpha sebesar 5% : Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total maka dinyatakan valid. Dan sebaliknya jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total maka dinyatakan tidak valid.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui data terdistribusi normal atau tidak sehingga langkah selanjutnya tidak menyimpang dari kebenaran dan dapat dipertanggung jawabkan (Sugiono, 2012:241). Metode yang digunakan adalah uji *Kolmogorov–Smirnov*. Dalam uji ini tingkat *alfa* yang diperkenankan adalah 5% (0,05). Jika nilai sig. Lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya *multikolinearitas* dalam suatu persamaan regresi (Gujarati, 2007:77) antara lain:

1. Nilai R^2 yang dihasilkan suatu estimasi model yang sangat tinggi, tetapi variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.

2. Menganalisis matrik korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 9,0) maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas.
3. Melihat nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation factor* (VIF).

suatu model regresi bebas dari masalah multikolinearitas apabila nilai *tolerance* kurang dari 0,1 dan nilai VIF lebih dari 1,0.

b. Uji Heteroskedastisitas

Gejala *heteroskedastisitas* digunakan untuk mengetahui keragaman dari selisih nilai pengamatan dan pendugaan harus sama untuk semua pendugaan Y (Sanusi, 2014:135). Pengujian *heteroskedastisitas* menggunakan uji *glejser*.

Uji *glejser* menurut Priyono (2015:81) dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah *heteroskedastisitas*.

4. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh komitmen organisasi, kepuasan dan penghargaan terhadap kinerja karyawan . Rumus persamaan regresi linier berganda dengan menggunakan dua variabel bebas adalah sebagai berikut : $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$

5. Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terdapat variabel terikat, maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, dilakukan dengan uji t dan uji f.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Tabel 1 uji validitas instrumen

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X _{1.1}	18,71	10,506	,765	,730
X _{1.2}	18,71	12,210	,651	,792
X _{1.3}	18,76	12,739	,601	,811
X ₁	11,24	4,147	1,000	,675
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X _{2.1}	30,69	23,032	,599	,692
X _{2.2}	30,56	26,843	,245	,756
X _{2.3}	31,27	22,758	,552	,696
X _{2.4}	31,11	24,284	,523	,712
X _{2.5}	31,98	23,463	,563	,700
X ₂	17,29	7,284	1,000	,592
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X _{3.1}	32,78	20,544	,707	,679
X _{3.2}	32,84	22,695	,436	,729
X _{3.3}	32,53	24,291	,236	,759
X _{3.4}	33,24	20,628	,518	,704
X _{3.5}	33,07	21,032	,636	,692
X ₃	18,27	6,609	1,000	,600
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y _{1.1}	40,84	33,732	,667	,707
Y _{1.2}	40,53	38,217	,172	,762
Y _{1.3}	41,24	34,332	,407	,731
Y _{1.4}	40,78	32,100	,614	,699
Y _{1.5}	40,78	33,359	,657	,704
Y _{1.6}	40,84	33,732	,667	,707
Y	22,27	10,054	1,000	,676

Uji validitas menggunakan *corrected item-total correlation*. Bila r hitung $>$ r tabel (uji dua sisi dengan sig. 0,05,) maka instrumen dinyatakan valid

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas Instrumen

	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
X _{1.1}	18,71	10,506	,765	,730
X _{1.2}	18,71	12,210	,651	,792
X _{1.3}	18,76	12,739	,601	,811
X ₁	11,24	4,147	1,000	,675
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
X _{2.1}	30,69	23,032	,599	,692
X _{2.2}	30,56	26,843	,245	,756
X _{2.3}	31,27	22,758	,552	,696
X _{2.4}	31,11	24,284	,523	,712
X _{2.5}	31,98	23,463	,563	,700
X ₂	17,29	7,284	1,000	,592
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
X _{3.1}	32,78	20,544	,707	,679
X _{3.2}	32,84	22,695	,436	,729
X _{3.3}	32,53	24,291	,236	,759
X _{3.4}	33,24	20,628	,518	,704
X _{3.5}	33,07	21,032	,636	,692
X ₃	18,27	6,609	1,000	,600
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
Y _{1.1}	40,84	33,732	,667	,707
Y _{1.2}	40,53	38,217	,172	,762
Y _{1.3}	41,24	34,332	,407	,731
Y _{1.4}	40,78	32,100	,614	,699
Y _{1.5}	40,78	33,359	,657	,704
Y _{1.6}	40,84	33,732	,667	,707
Y	22,27	10,054	1,000	,676

Bila r hitung $>$ r tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total dan dinyatakan valid.

2. Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil uji normalitas

		RESIDUAL
N		55
Normal Parameters(a,b)	Mean	,0000
	Std. Deviation	,11487
Most Extreme Differences	Absolute	,084
	Positive	,065
	Negative	-,084
Kolmogorov-Smirnov Z		,622
Asymp. Sig. (2-tailed)		,834

Pengujian Normalitas menggunakan *kolmogorov-smirnov* dan didapat hasil pada (*asyp. Sig. (2-tailed)*) lebih besar dari 0,05 maka asumsi normalitas terpenuhi. Dari output pengolahan data pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*asyp. Sig. (2-tailed)*) sebesar 0,834. Karena signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,834 > 0,05$) maka nilai residual tersebut berdistribusi Normal.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,229	,117		1,953	,056		
	X ₁	,469	,044	,603	10,790	,000	,297	3,371
	X ₂	,097	,067	,099	1,456	,151	,199	5,022
	X ₃	,380	,096	,370	3,971	,000	,107	9,354

Dari hasil output diatas dapat diketahui bahwa nilai VIF masing-masing variabel kurang dari 10, dan toleransi lebih dari 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa diantara masing-masing variabel *independent* tidak terjadi *multikolonieritas*.

b. Uji Heterkedatisitas

Tabel 5 Uji Heterokedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,202	,075		2,705	,009
	X ₁	,031	,028	,269	1,102	,276
	X ₂	-,019	,043	-,131	-,441	,661
	X ₃	-,046	,061	-,306	-,752	,456

Dari hasil output diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel independen lebih dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah *heteroskedastisitas* pada model regresi.

4. Regresi Linear Berganda

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,229	,117		1,953	,056
	X ₁	,469	,044	,603	10,790	,000
	X ₂	,097	,067	,099	1,456	,151
	X ₃	,380	,096	,370	3,971	,000

Dari Tabel 6 maka bisa di ketahui persamaan linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y' = 0,229 + 0,469(X_1) + 0,097(X_2) + 0,380(X_3) + e$$

- Konstanta sebesar 0,229 artinya jika variabel bebas X₁ (Komitmen Organisasi), X₂ (Kepuasan), X₃ (Penghargaan) nilainya 0, maka Y (Kinerja Karyawan) nilainya 0,229..
- Variabel Komitmen Organisasi (X₁) mempunyai pengaruh yang *positive* terhadap kinerja karyawan dengan Koefisien regresi komitmen organisasi sebesar 0,469 artinya jika variabel komitmen organisasi mengalami kenaikan 1 maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,469 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.
- Variabel Kepuasan (X₂) mempunyai pengaruh yang *positive* terhadap kinerja karyawan, dengan Koefisien regresi kepuasan sebesar 0,097 artinya jika variabel kepuasan mengalami kenaikan 1 maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,097 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.
- Variabel Penghargaan (X₃) mempunyai pengaruh yang *positive* terhadap kinerja karyawan dengan Koefisien regresi penghargaan sebesar 0,380 artinya jika variabel penghargaan mengalami kenaikan 1 maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,380 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.

5. Uji Hipotesis

a. Uji t

a. Pengujian Hipotesis Pertama (H_1)

Perbandingan t uji $0,469 < t$ tabel $2,0075$ dan nilai signifikansi variabel Komitmen Organisasi sebesar $0,000$ memberikan makna bahwa tingkat kepercayaan yang di berikan sebesar 100% tingkat kepercayaan ini lebih tinggi dibandingkan dengan tingkat kepercayaan yang di syaratkan yaitu 95% ($\alpha = 5\%$)

Dengan demikian maka untuk hipotesis 1 yang menyatakan bahwa **“Variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diterima”**

b. Pengujian Hipotesis Kedua (H_2)

Perbandinagan t uji $0,097 < t$ tabel $2,0075$ dan nilai signifikansi variabel Kepuasan sebesar $0,151$ memberikan makna bahwa tingkat kepercayaan yang di berikan sebesar $84,9\%$ tingkat kepercayaan ini lebih rendah dibandingkan dengan tingkat kepercayaan yang di syaratkan yaitu 95% ($\alpha = 5\%$)

Dengan demikian maka untuk hipotesis 2 yang menyatakan bahwa **“Variabel kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, ditolak”**

c. Pengujian Hipotesis Ketiga (H_3)

Perbandingan t uji $0,380 < t$ tabel $2,0075$ dan nilai signifikansi variabel Penghargaan sebesar $0,000$ memberikan makna bahwa tingkat kepercayaan yang di berikan sebesar 100% tingkat kepercayaan ini lebih tinggi dibandingkan dengan tingkat kepercayaan yang di syaratkan yaitu 95% ($\alpha = 5\%$)

Dengan demikian maka untuk hipotesis 3 yang menyatakan bahwa **“Variabel penghargaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diterima”**

b. Uji f

nilai F uji sebesar $342,811$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000$ yang mana lebih kecil dari $0,005$. Dengan demikian berdasarkan hasil penelitian, hipotesis yang diajukan yaitu komitmen organisasi (X_1), kepuasan (X_2) dan penghargaan (X_3) berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan. Maka untuk hipotesis yang menyatakan bahwa **“variabel komitmen organisasi, kepuasan dan penghargaan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPR Gunung Ringgit Malang”, diterima”**. Dalam artian variabel komitmen organisasi, kepuasan dan penghargaan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPR Gunung Ringgit.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, kepuasan dan penghargaan terhadap kinerja karyawan pada BPR. Gunung Ringgit Malang.

Berdasarkan hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa:

- a. Berdasarkan hasil penelitian ini Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Gunung Ringgit Malang secara parsial. Dapat disimpulkan bahwa tinggi-rendahnya komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan di BPR Gunung Ringgit Malang.
- b. Berdasarkan hasil penelitian ini Kepuasan berpengaruh secara negatif terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Gunung Ringgit Malang secara parsial. Dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan di BPR Gunung Ringgit Malang.
- c. Berdasarkan hasil penelitian ini Penghargaan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Gunung Ringgit Malang secara parsial. Dapat disimpulkan bahwa pemberian penghargaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPR Gunung Ringgit Malang.
- d. Bahwa komitmen organisasi, kepuasan dan penghargaan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPR Gunung Ringgit Malang.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

- a. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel yaitu komitmen organisasi, kepuasan dan penghargaan, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.
- b. Instrumen yang dipakai dalam penelitian ini hanya menggunakan kuesioner sehingga simpulan yang dapat diambil hanya berdasarkan data yang dikumpulkan melalui kuesioner.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dari penelitian, maka dapat diajukan beberapa saran diantaranya:

- a. Pimpinan Bank Perkreditan Rakyat Gunung Ringgit Malang sebaiknya terus berupaya meningkatkan kinerja karyawannya dengan memprioritaskan komitmen organisasi, kepuasan dan penghargaan kepada karyawannya, karena dalam penelitian ini variabel komitmen organisasi, kepuasan dan penghargaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BPR Gunung Ringgit Malang.



- b. Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini diharapkan untuk menyempurnakan dengan menambah ataupun mengganti variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin Widjaja Tunggal. 2000, *Kamus Manajemen Strategik*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Anwar, Sanusi, 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Salemba Empat.
- Damodar N. Gurujati, (2007) *Dasar – dasar Ekonometrika*. Erlangga, Jakarta.
- Indrianto, Supomo, 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*, Yogyakarta; BPFE
- Priyono A.A, 2015 “*Analisis data dengan SPSS*”. Malang: Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malang.
- Robert Kreitner, Angelo, Kinichi, *Perilaku Organisasi Organization Behavior*, Jakarta: Salemba Empat, 2005.
- S.G.A. Smeenk, R.N. Eisinga, J.C. Teelken and J.A.C.M. Doorewaard, 2006, *The effects of HRM practices and antecedents on organizational commitment among university employees*, International Journal. of Human Resource Management 17
- Sigit Wiharno dan Sujuna Ismaya, 2003. *Kamus besar Ekonomi*, Bandung: CV Pustaka Grafika, hlm 346
- Soegiarto Soekidjan, Sp. KJ. (2009), *Komitmen Organisasi Sudahkah Menjadi Bagian Dari Kita*.
- Sugiono, 2004. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung
- Sugiono, 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keenam. Bandung: CV ALFABETA
- Sugiono, 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Jilid II, Bandung: alfabeta

- *) Muhammad Rasyiid Aziiz adalah Ulnumnus Fakultas Ekonomi Unisma
**) Muhammad Mansur, dosen tetap Fakultas Ekonomi Unisma
***) Khoirul ABS, dosen tetap Fakultas Ekonomi Unisma