

HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI, MORIL KERJA DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN

Rahmi Lubis
Sri Ngayomi Yudha Wastuti
Universitas Medan Area

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara komitmen organisasi, moril kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Subyek penelitian adalah karyawan PT. Bank Sumut Cabang Utama Medan. Metode Analisis Tiga Prediktor menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara komitmen organisasi, moril kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja ($F_{reg} = 2,095$ dimana $p < 0,050$). Adapun sumbangan dari variabel komitmen organisasi memberikan kontribusi 27% terhadap kinerja kerja. Sementara itu variabel moril kerja berpengaruh atau memiliki peran terhadap kinerja kerja sebesar 24,5%. Dan motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja kerja sebesar 32,2%. Total sumbangan efektif dari ketiga variabel bebas (komitmen organisasi, moril kerja dan motivasi kerja) terhadap kinerja kerja adalah sebesar 83,7%.

Kata kunci : komitmen organisasi, moril kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Pembangunan ekonomi melalui industrialisasi, perdagangan, *real estate*, asuransi, perbankan, bisnis jasa maupun pengembangan agrobisnis yang berorientasi pada akumulasi modal ataupun pembangunan di sektor lainnya dan pemerataan pendapatan, tercermin dalam produktivitas nasional sebagai salah satu indikator kinerja sebuah bangsa. Demikian juga dengan industri perbankan yang beroperasi atas dasar kepercayaan, juga dituntut untuk menunjukkan kinerja, reputasi dan pelayanan yang semakin baik. Dalam lingkungan usaha yang mengarah pada globalisasi serta iklim ekonomi dan politik nasional yang kurang kondusif, kompetisi antar bank akan semakin ketat. Industri perbankan tentunya akan berlomba dalam memenuhi kepuasan nasabah.

Dalam usahanya untuk meningkatkan kualitas layanan tersebut harus didasarkan pada pengaturan perilaku karyawan. Oleh karena itu perusahaan mulai melihat pentingnya melakukan usaha nyata secara produktif,

efisien dan efektif dalam setiap kehidupan. Mengingat pentingnya sumber daya manusia diantara faktor-faktor produksi lain, maka sudah menjadi tuntutan bagi Bank Sumut untuk meningkatkan kualitas layanan sebagai modal untuk berkompetisi dengan bank lain. Sehingga penting bagi perusahaan untuk melakukan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan karyawan demi tercapainya kinerja sumber daya manusia yang profesional dan mampu memberikan pelayanan yang terbaik bagi nasabah.

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna. Kompetisi perbankan di tanah air saat ini semakin ketat, sehingga Bank Sumut sebagai bank pembangunan daerah (BPD) selain dituntut memiliki SDM yang

profesional juga memiliki kepribadian dengan karakter yang handal.

Dari beberapa definisi yang berbicara tentang kinerja karyawan, dinyatakan bahwa kinerja merupakan sesuatu yang lazim digunakan untuk memantau produktivitas kerja sumber daya manusia, baik yang berorientasi pada produksi barang, jasa, maupun pelayanan. Demikian pula, perwujudan kinerja yang membanggakan juga sebagai imbalan intrinsik. Hal ini akan terus berlanjut dalam bentuk kinerja berikutnya, dan seterusnya. Agar tercapai kinerja yang profesional, hal-hal seperti kesukarelaan, pengembangan diri pribadi, pengembangan kerjasama yang saling menguntungkan, serta partisipasi seutuhnya perlu dikembangkan.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Seringkali manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja karyawan sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius. Sejalan dengan hal tersebut, McCloy et.al. (1994) mengatakan bahwa kinerja bisa berarti perilaku-perilaku atau tindakan-tindakan yang relevan terhadap tercapainya tujuan organisasi (*goal relevant action*). Tujuan-tujuan tersebut tergantung pada wewenang penilai yang menentukan tujuan apa yang harus dicapai karyawan. Oleh karena itu kinerja bukan merupakan hasil dari tindakan atau perilaku, melainkan tindakan itu sendiri. McCloy menguraikan bahwa agar seseorang melakukan suatu tugas sesuai dengan kinerja yang diinginkan, prasyarat yang harus dipenuhi adalah memiliki pengetahuan dan ketrampilan-ketrampilan yang dibutuhkan dan membuat pilihan dengan sungguh-sungguh untuk bekerja pada tugas pekerjaannya selama beberapa tenggang waktu tertentu dengan tingkat usaha tertentu.

Menurut Mathis dan Jackson (2001), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan

yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi atau komitmen mereka terhadap organisasi. Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi/perusahaan merupakan isu yang sangat penting. Karena sangat pentingnya, sampai-sampai membuat beberapa organisasi memasukkan unsur komitmen ini sebagai salah satu syarat seseorang untuk memegang jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan.

Meyer dan Allen (1991) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan antara anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Dengan demikian, orang yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi. Penelitian dari Baron dan Greenberg (1990) menyatakan bahwa komitmen memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan, sehingga individu tersebut akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di perusahaan tersebut (Umam : 2010).

Untuk menjaga kelangsungan operasional perusahaan, seorang pemimpin dalam hal ini manajer harus memperhatikan serta berusaha untuk mempengaruhi dan mendorong karyawannya dalam bekerja. Untuk itu perlu adanya semangat kerja yang dimiliki karyawan yang terangkum dalam moril kerja. Menurut Halloran (dalam Suryana Sumantri, 2001), moril kerja adalah suatu keadaan pikiran dan emosi dalam bekerja. Moril mempengaruhi sikap dan kemauan kita untuk bekerja dan selanjutnya akan mempengaruhi hal lainnya. Moril merupakan kondisi mental yang dapat menimbulkan semangat kerja seseorang. Menurut Gordon (Suryana Sumantri, 2001),

moril kerja adalah suatu predisposisi anggota organisasi yang dengan sekuat tenaga mengarahkan usahanya untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi, termasuk perasaan keterikatan dengan sasaran dan tujuan tersebut. Moril disini mencakup di dalamnya usaha yang keras, tujuan bersama, dan perasaan memiliki.

Motivasi juga sangat berperan penting untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Menurut George R dan Leslie W (dalam Matutina.dkk : 1993 dan Wahyuni : 2010), motivasi membuat seseorang bekerja lebih berpretasi sehingga dapat dikatakan motivasi kerja sebagai pendorong timbulnya semangat atau dorongan kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang berpengaruh terhadap besar kecilnya prestasi yang diraih. Selanjutnya motivasi kerja menurut McCormick yang telah dikutip oleh Mangkunagara (2000) adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Jadi motivasi kerja merupakan dorongan yang muncul pada diri individu untuk secara sadar melakukan pekerjaan yang dihadapinya. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan.

PT. Bank SUMUT Kantor Cabang Utama Medan merupakan perusahaan yang menyediakan pelayanan dan berbagai produk pengguna jasa perbankan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat luas yang dikelola dengan manajemen modern dan professional serta memanfaatkan teknologi mutakhir sehingga menjadi perusahaan dengan citra terbaik dan memberikan hasil terbaik bagi masyarakat. Sebagai perusahaan perbankan yang sedang berkembang, Bank Sumut memiliki program kerja dan sistem penilaian kinerja yang cukup akurat untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Dimana setiap pencapaian prestasi diikuti oleh perolehan yang mempunyai nilai bagi karyawan yang

bersangkutan, baik berupa upah, promosi, teguran, maupun pekerjaan yang lebih baik. Selain itu, peningkatan kinerja ini akan diikuti pula oleh peningkatan tunjangan kerja. Sistem ini akan memacu semangat kerja supaya karyawan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan instansi dan sesuai target yang diinginkan.

Dari hasil wawancara dengan Bagian SDM Bank Sumut, diketahui bahwa secara keseluruhan kinerja karyawan PT. Bank Sumut dapat dikatakan baik, namun dalam pelaksanaannya masih terdapat beberapa kendala pada peningkatan kinerjanya. Kendala tersebut diantaranya masih terdapat *turn over* karyawan meski tergolong sedikit, ketidakmampuan karyawan melakukan penilaian kinerja terhadap dirinya sendiri, keterlambatan, ijin, sakit, serta masih ada karyawan yang tidak dapat mencapai target kerja yang telah disepakati bersama dalam bentuk kontrak kerja, dan belum tersosialisasinya kejelasan jenjang karier karyawan.

Kondisi di atas bila dibiarkan berlarut-larut tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan program kerja Bank Sumut. Menurut Bagian SDM Bank Sumut, sistem yang dibangun Bank Sumut bisa dikatakan efektif dan efisien dalam mengurangi kemangkiran dan memotivasi karyawan untuk mencapai target kerjanya dengan harapan kinerjanya meningkat. Namun demikian memang tidak menjadi jaminan bahwa karyawan bekerja karena loyalitasnya terhadap pekerjaan dan perusahaan. Mungkin saja ia bekerja karena *reward* yang ada pada sistem penilaian kinerja pegawai sehingga karyawan hanya mengikuti sistem yang telah ditetapkan organisasi seperti halnya robot. Hal seperti ini dapat menurunkan kinerja karyawan ketika uang bukan segalanya bagi individu. Dengan kondisi ini, pihak PT. Bank Sumut juga mengkhawatirkan jika hal tersebut terjadi maka

kinerja karyawan akan menurun. Dari pemaparan tersebut diasumsikan peneliti bahwa ada masalah yang berkaitan dengan pencapaian kinerja karyawan di PT. Bank Sumut Cabang Utama Medan.

Pada penelitian ini, komitmen organisasi merupakan keterikatan secara psikologis individu pada organisasi yang dapat merangsang munculnya loyalitas, kesetiakawanan dan rasa tanggung jawab untuk mewujudkan tujuan organisasi dalam bentuk partisipasi aktif di berbagai aktivitas organisasi. Sementara itu, moril kerja merupakan predisposisi dari anggota organisasi yang dengan skuat tenaga mengerahkan usahanya untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi, termasuk perasaan adanya keterikatan dengan sasaran dan tujuan tersebut. Motivasi kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja karyawan yang akan memotivasi diri mereka sepenuhnya jika ada tujuan pasti yang akan memberikan arah pada perilaku dan pikiran mereka sehingga membimbingnya untuk meraih tujuan yang hendak dicapai, sedangkan kinerja merupakan perilaku-perilaku atau tindakan-tindakan yang relevan terhadap tercapainya tujuan organisasi (*goal relevan action*). Mengingat pentingnya faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi / perusahaan, maka peneliti bermaksud melakukan penelitian mengenai hubungan antara komitmen organisasi, moril kerja, dan motivasi kerja dengan kinerja pada karyawan Bank Sumut Cabang Utama Medan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian korelasional, yaitu suatu metode untuk menjelaskan hubungan antar variabel-variabel tersebut (Zikmund : 1997). Dalam hal ini, hubungan antara komitmen organisasi, moril kerja, dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan di lingkungan PT. Bank Sumut

Cabang Utama Medan diuji melalui pengujian hipotesis. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap (pada jabatan fungsional) yang telah bekerja minimal 1 tahun di PT. Bank Sumut Cabang Utama Medan sebanyak 103 orang, yang terdiri dari :

Tabel 1. Jumlah pegawai tetap pada jabatan fungsional

No.	Bagian	Jumlah
1.	Kontrol Intern Madya	1 orang
2.	Kontrol Intern Muda	2 orang
3.	Kontrol Intern Pratama	3 orang
4.	Head Teller	3 orang
5.	Pelaksana Utama	1 orang
6.	Pelaksana Madya	44 orang
7.	Pelaksana Muda	30 orang
8.	Pelaksana Pratama	3 orang
Total		103

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

1. Komitmen organisasi : diukur dengan menggunakan skala komitmen organisasi yang disusun berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Steers dan Porters (1991) yang terdiri dari faktor-faktor :
 - a. Rasa Identifikasi yaitu kepercayaan yang kuat dan penerimaan penuh terhadap nilai-nilai dan tujuan perusahaan.
 - b. Keterlibatan atau partisipasi karyawan dalam aktivitas keorganisasian, yaitu karyawan dilibatkan dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan sehingga mereka memiliki kesediaan untuk bekerja keras demi kepentingan perusahaan.
 - c. Loyalitas karyawan terhadap organisasi, yaitu keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan.

Skala komitmen organisasi dalam penelitian ini merupakan skala modifikasi yang dibuat oleh Yulianti (2007) yang telah diuji validitasnya. Skala ini berisi 30 item

pernyataan yang terdiri dari item *favourable* dan item *unfavourable* dengan koefisien korelasi $r_{bt} = 0,420$ sampai $r_{bt} = 0,756$. Analisis reliabilitas yang menggunakan formula Hoyt menunjukkan indeks reliabilitas yang diperoleh sebesar $r_{tt} = 0,955$.

2. Moril kerja : diukur dengan menggunakan skala moril kerja yang disusun berdasarkan dimensi moril kerja dari Blum (1968) yang dimodifikasi. Dimensi-dimensi tersebut adalah :

- a. Sedikit perilaku agresif yang menimbulkan frustrasi.
- b. Individu bekerja dengan perasaan bahagia dan menyenangkan.
- c. Individu dapat menyesuaikan diri dengan teman-teman sekerja secara baik.
- d. Egonya sangat terlibat dalam pekerjaannya.

Skala moril kerja dalam penelitian ini merupakan skala modifikasi yang dibuat oleh Yulianti (2007) yang telah diuji validitasnya. Skala ini berisi 25 item pernyataan yang terdiri dari item *favourable* dan item *unfavourable* dan memiliki koefisien korelasi $r_{bt} = 0,348$ sampai $r_{bt} = 0,780$. Analisis reliabilitas yang menggunakan formula Hoyt menunjukkan indeks reliabilitas yang diperoleh sebesar $r_{tt} = 0,949$.

3. Motivasi kerja : diukur dengan menggunakan skala motivasi kerja yang disusun berdasarkan aspek-aspek motivasi kerja dari Claytron Alderfer yaitu : penggerak (*arousal*), penuntun (*direction*), intensitas (*intensity*), ketekunan (*persistence*).

Skala motivasi kerja dalam penelitian ini merupakan skala modifikasi yang dibuat oleh Wahyuni (2010) yang telah diuji validitasnya. Skala ini terdiri dari 33 butir pernyataan dengan koefisien korelasi $r_{bt} = 0,469$ sampai $r_{bt} = 0,747$. Analisis

reliabilitas dengan menggunakan formula Hoyt menunjukkan Indeks reliabilitas yang diperoleh sebesar $r_{tt} = 0,957$.

4. Kinerja : diukur dengan menggunakan analisis dokumentasi, yaitu analisis terhadap Lembar Manajemen Kinerja yang diisi karyawan dan telah diberikan penilaian berdasarkan standar yang telah ditentukan perusahaan. Lembar Manajemen Kinerja ini merupakan laporan kinerja karyawan selama satu tahun.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Tiga Prediktor, dimana teknik ini akan melihat bagaimana hubungan antara komitmen organisasi, moril kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Namun, sebelum data dianalisis dengan teknik Analisis Regresi Tiga Prediktor, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap variabel yang menjadi pusat perhatian.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil analisis yang menggunakan Analisis Regresi Tiga Prediktor, diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi (X_1), moril kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien $F_{reg} = 2,095$ dimana $p < 0,050$. Berikut adalah rangkuman hasil perhitungan Analisis Regresi 3 Prediktor:

Tabel 2. Rangkuman Hasil Perhitungan Analisis Regresi

Sumber	JK	Db	RK	F	P
Regresi	103,277	2	34,426	2,095	0,010
Residu	920,373	56	16,435		
Total	1023,650	58			

Keterangan :

- JK = Jumlah kuadrat
- RK = Rerata kuadrat
- F = Koefisien perbedaan
- P = Peluang terjadinya kesalahan

Kemudian dari perhitungan Analisis Regresi, dapat diketahui bobot sumbangan dari masing-masing variabel bebas dan variabel terikat. Berikut adalah tabel perbandingan bobot variabel bebas.

Tabel 3. Rangkuman Hasil Perhitungan Perbandingan Bobot Variabel Bebas

Variabel X	Korelasi Lugas		Korelasi Parsial		Bobot Sumbangan Efektif SE %
	r_{xy}	p	r_{xy} sisa x	p	
1	0,041	0,193	-0,070	0,270	27%
2	0,091	0,558	0,033	0,245	24,5%
3	0,022	0,915	-0,036	0,322	32,2%

Tabel 4. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik

VARIA-BEL	NILAI RATA-RATA		KETERANGAN
	Hipotetik	Empirik	
Komitmen Organisasi	75	113,60	Komitmen Organisasi, sangat tinggi
Moril Kerja	62,5	94,15	Moril Kerja, sangat tinggi
Motivasi Kerja	82,5	125,23	Motivasi kerja, sangat tinggi
Kinerja Karyawan	8	75,85	Kinerja karyawan, sangat tinggi

Berdasarkan perbandingan kedua nilai rata-rata di atas (mean hipotetik dan mean empirik), maka dapat dinyatakan bahwa subjek penelitian ini memiliki komitmen organisasi yang sangat tinggi, moril kerja yang sangat tinggi, motivasi kerja yang sangat tinggi dan kinerja karyawan yang diperoleh tergolong sangat tinggi juga.

DISKUSI

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara komitmen organisasi, moril kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Ini menandakan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi, moril kerja dan motivasi kerja, maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi. Sebaliknya semakin rendah komitmen

organisasi, moril kerja dan motivasi kerja, maka kinerja karyawan juga akan semakin rendah.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat dinyatakan bahwa komitmen organisasi yang dimiliki oleh para karyawan PT. Bank Sumut Cabang Utama Medan, dapat membantu terjadinya peningkatan kinerja karyawan. Hal ini diketahui dengan melihat bahwa komitmen organisasi memberikan kontribusi 27% terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan karyawan PT. Bank Sumut Cabang Utama Medan memiliki komitmen organisasi yang baik yang akan mengarahkan para pegawai memiliki kinerja kerja yang sangat tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat dinyatakan bahwa moril kerja yang dimiliki oleh para karyawan PT. Bank Sumut Cabang Utama Medan dapat membantu terjadinya peningkatan kinerja karyawan. Hal ini diketahui dengan melihat bahwa moril kerja memberikan kontribusi 24,5% terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan karyawan PT. Bank Sumut Cabang Utama Medan memiliki moril kerja yang cukup baik yang akan mengarahkan para pegawai memiliki kinerja kerja yang sangat tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh para karyawan PT. Bank Sumut Cabang Utama Medan dapat membantu terjadinya peningkatan kinerja karyawan. Hal ini diketahui dengan melihat bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi 32,2% terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan karyawan PT. Bank Sumut Cabang Utama Medan memiliki motivasi kerja yang baik, yang akan mengarahkan para pegawai memiliki kinerja kerja yang sangat tinggi.

Selain komitmen organisasi, moril kerja dan motivasi kerja, banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan, yakni kemampuan pegawai itu sendiri, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang

mereka lakukan serta hubungan mereka dengan organisasi. Hasil dari penelitian ini juga menetapkan bahwa komitmen organisasi, moral kerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan sebesar 83,7%. Dari hasil ini diketahui bahwa masih terdapat 16,3% pengaruh dari variabel lain terhadap kinerja karyawan.

Hasil lain diperoleh dari penelitian ini, yakni diketahui bahwa subjek penelitian ini yaitu para karyawan PT. Bank Sumut Cabang Utama Medan memiliki komitmen organisasi yang tergolong sangat tinggi, moral kerja yang tergolong sangat tinggi dan memiliki motivasi kerja yang tergolong sangat tinggi pula. Demikian juga dengan kinerja kerja yang diperoleh tergolong sangat tinggi. Hasil yang tergolong tinggi ini dimungkinkan karena adanya kelemahan pada skala yang digunakan, dimana peneliti mencantumkan judul dari tiap skala pengukuran dan meminta responden untuk menuliskan nama karena peneliti harus mencocokkan dengan hasil kinerja dari data MK yang merupakan data sekunder pada penelitian ini, sehingga responden berusaha memberikan tampilan yang terbaik. Namun demikian analisa penelitian ini dapat memberikan gambaran karyawan Bank Sumut Cabang Utama Medan bahwa tingginya kinerja yang mereka capai merupakan kerja keras karyawan untuk memberikan *performance* kerja yang tinggi yang didukung oleh komitmen organisasi yang tinggi, moral kerja yang tinggi, dan motivasi kerja yang tinggi, disamping itu kemampuan atau kompetensi yang dimiliki, dan faktor-faktor lainnya yang juga turut mempengaruhi tingginya kinerja karyawan PT Bank Sumut Cabang Utama Medan.

SARAN

1. Kepada subyek penelitian : dengan adanya hubungan positif antara komitmen organisasi, moral kerja dan motivasi kerja

dengan kinerja karyawan, maka diharapkan agar para karyawan dapat mempertahankan pengaruh positif ini dan lebih meningkatkan kinerja di dalam bekerja sehingga apa yang menjadi tujuan dalam pekerjaan dapat tercapai dengan maksimal.

2. Kepada perusahaan : kiranya penelitian ini dapat menjadi bahan masukan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kebijakan-kebijakan dalam mengadakan penyeleksian, pembinaan dan pengembangan serta penilaian kinerja karyawan. Sehingga pengaruh positif ini dapat memberikan kontribusi yang baik dalam pencapaian tujuan perusahaan. Disamping itu diharapkan bagi pihak manajemen untuk lebih meningkatkan kontrol kerja seefektif dan seefisien mungkin agar hasil yang tinggi ini tidak menurun atau paling tidak bisa dipertahankan.
3. Kepada peneliti berikutnya : disarankan kepada peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan penelitian ini untuk mengkaji faktor-faktor lain yang berhubungan dengan kinerja karyawan, seperti kemampuan pegawai itu sendiri, komunikasi, dan budaya organisasi. Disamping itu disarankan pada peneliti selanjutnya untuk menggunakan data primer sebagai data penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Anni, C.T., Acmad R.C., Edy P., Daniel P. 2004. *Psikologi Belajar*. Cetakan Pertama. Semarang : UPT MKK Universitas Negeri Semarang
- Azwar, Saifuddin. 1997. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi, Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Cetakan Pertama. Jakarta : PT Rineka Cipta

- Wibowo, Felicia Dewi. 2006. *Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT. Bank Maspion Indonesia Cabang Semarang*. Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang
- Hasibuan, S.P. Malayu. 1997. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Mathis, Robert L. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi kesepuluh). Terjemahan Diana Angelica. Jakarta : Salemba Empat
- Mangkunegara A.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Rivai, Veithzal. 2008. *Performance Appraisal* (Edisi Kedua). Jakarta : PT Rajagrafindo Persada
- Robbins, P. Stephen. 2003. *Organization Behaviour : Concept, Controversies, Applications*. Seventh Edition. Prentice Hall Inc
- Syafarudin, Alwi. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta : penerbit BPFE
- Santoso, S. 2002. *Mengolah Dan Menganalisis Secara Profesional. Jakarta : Elex Media Komputindo*
- Khotimah, Siti Khusnul. 2007. *Hubungan Antara Peryersediaan Dan Dalam Kelompok Kerja Dengan Semangat Kerja Karyawan Dinas Kesehatan Kota Di Jalan Pandanaran Semarang*. Skripsi Fakultas Pendidikan Universitas Negeri Semarang
- Sumantri, Suryana. 2001. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Universitas Padjajaran
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia
- Umar, Husein. 2008. *Metode Penelitian: untuk skripsi dan tesis bisnis*. Jakarta : RajaGrafindo Persada
- Wahyuni, Sri. 2010. *Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Outsourcing Pada PT. Bank Sumut Medan*. Tesis Pasca Sarjana Magister Psikologi Universitas Medan Area. Medan
- Winardi, Prof. Dr.J. 2009. *Manajemen Perilaku Organisasi* (Edisi Revisi). Jakarta : Kencana.
- Winardi, J. 2002. *Motivasi Dan Pemotivasian Dalam Manajemen*, Jakarta : Rajawali.
- Lesmana, Yulianti. 2005. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Moral Kerja Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja*. Tesis Pasca Sarjana BKU Magister Psikologi Terapan Universitas Padjajaran Bandung.