

Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Agronesia Divisi Industri Es Saripetojo

Gheulizka Amanda Putri
Program Studi Manajemen, Universitas Indonesia Membangun, Jalan Soekarno Hatta no 448 Bandung 40266
gheulizkaamandaputri@student.inaba.ac.id

Ridlwana Muttaqin
Program Studi Manajemen, Universitas Indonesia Membangun, Jalan Soekarno Hatta no 448 Bandung 40266
ridlwana.muttaqin@inaba.ac.id

Article's History:

Received; 6 November 2023, Accepted in revised form; 16 November 2023; Accepted; 25 November 2023, Published 1 Desember 2023. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan Riset).

Suggested Citation:

Putri, G. A., & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Agronesia Divisi Industri Es Saripetojo. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 9 (6). 2757-2767. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1731>

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Agronesia Divisi Industri Saripetojo. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer berupa wawancara dan penyebaran angket, sedangkan data sekunder berupa dokumen atau laporan. Teknik pengumpulan dalam penelitian ini yaitu wawancara, angket/kuesioner, dokumentasi, dan penelitian kepustakaan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan divisi Industri Saripetojo dengan pengambilan sampel menggunakan teknik nonprobability sampling berjumlah 47 karyawan. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis verifikatif dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Divisi Industri Saripetojo. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Divisi Industri Saripetojo. Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Divisi Industri Saripetojo. Dan secara keseluruhan komitmen organisasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Divisi Industri Agronesia. Koefisien determinasi sebesar 0,452 atau 45,2%. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi sebesar 45,2% oleh variabel independen yaitu Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja. Sedangkan 44,8% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian yang digunakan pada penelitian ini.

Keywords: Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Dalam perkembangan zaman di era globalisasi saat ini, pertumbuhan dan perkembangan perusahaan mempersyaratkan ketersediaan sumber daya manusia yang handal dimana persaingan dalam peningkatan sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting bagi organisasi maupun perusahaan (Hairunnisa & Ali, 2022). Dalam suatu perusahaan keberadaan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor pemegang peranan yang sangat penting, karena sumber daya manusia merupakan pemegang sekaligus penggerak setiap aktivitas dan kegiatan dalam mencapai suatu tujuan organisasi (Marlius & Pebrina, 2022). Untuk mencapai tujuan suatu perusahaan memerlukan kinerja yang baik dari karyawan. Kedudukan sumber daya manusia saat ini bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai penentu keberhasilan perusahaan (Siregar *et al.*, 2023). Kinerja karyawan merupakan prestasi hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dari perusahaan. Permasalahan yang sering terjadi pada sebuah perusahaan yaitu kinerja karyawan yang kurang efektif sehingga menyebabkan kerugian bagi perusahaan (Muttaqin & Saputro, 2023).

PT Agronesia sempat mengalami kerugian yang membuat pemerintah mengkaji ulang performa perusahaan, yang disebabkan oleh sistem kinerja perusahaan yang buruk, tetapi dapat dihadapi apabila perusahaan mampu menyelesaikan permasalahan internal yang terjadi, dengan memperbaiki sistem kinerja perusahaan, sehingga dengan adanya perubahan tersebut diharapkan dapat memotivasi karyawan serta meningkatkan kepuasan kerja sehingga menghasilkan komitmen terhadap perusahaan untuk memberikan kinerja yang baik (Wahyudi & Diputra, 2023). Faktor pertama belum optimalnya kinerja karyawan pada Divisi Industri Es Saripetojo diduga karena komitmen berorganisasi dari karyawan. banyak karyawan yang sudah tidak memiliki loyalitas lagi terhadap perusahaan (Putri *et al.*, 2022). Selain itu, faktor kepuasan kerja, motivasi kerja. Salah satu permasalahan pada motivasi kerja karyawan PT Agronesia Divisi Saripetojo yaitu atasan yang tidak kooperatif, seringkali adanya suatu kendala yang dialami oleh karyawan, seorang pemimpin bersifat abai terhadap permasalahan yang ada atau kurangnya bimbingan dari seorang pimpinan kepada bawahannya, hal ini membuat motivasi karyawan menjadi menurun dan kurang bersemangat dalam bekerja (Suardani & Kawiana, 2022). Selain itu permasalahan yang kerap sering terjadi di perusahaan saat ini yaitu keterlambatan dalam membayar upah/gaji karyawan.

Keterlambatan tersebut membuat semangat kerja karyawan menurun, ketika pembayaran gaji yang tidak konsisten dan tepat waktu menjadi salah satu faktor kendala karyawan dalam meningkatkan motivasi kerja (Supendy, 2022). Faktor yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan menurun salah satunya adalah tingkat absensi pada karyawan (Syaputra & Kusuma, 2022). Dan adapun hal yang membuat karyawan tidak semangat berkeja ketika tidak ada imbalan uang, artinya motivasi untuk bekerja akan menurun berdampak pada kinerja karyawan dalam bekerja (Pane *et al.*, 2022). Karena prioritas karyawan dalam bekerja adalah mendapatkan gaji/imbalan bulanan secara teratur.

Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2021: 10) "Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan Bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal." Menurut Mangkunegara (2021: 2) "Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah konsep yang di dalamnya terdapat perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan pengadaan, pengembangan, penghargaan, integrasi, retensi dan pemisahan pekerja untuk mencapai tujuan sebuah organisasi."

Herman Sofyandi dalam Supomo & Nurhayati (2018: 6) "Manajemen sumber daya manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen mulai dari *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling* dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrialisasi, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dan SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien."

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2021: 67), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari kerja seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai fungsinya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Priansa (2020: 269), "kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu 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." Kemudian menurut Kasmir (2019: 183), "kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu".

Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu atribut individu, kemampuan untuk bekerja dan dukungan organisasi. Dimensi dan indikator berdasarkan John Miner dalam Mangkunegara (2021: 70) yaitu kualitas kinerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan. Menurut Yusuf & Syarif (2018: 32), "Komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi dan perusahaan, dengan cara tetap bertahan di organisasi, membantu mencapai tujuan dalam organisasi dan tidak memiliki pemikiran untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun."

Menurut Priansa (2020: 234), mengatakan bahwa "komitmen organisasi adalah suatu bentuk yang muncul atas kerelaan, keikhlasan dan loyalitas pegawai atau karyawan terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatan yang tinggi dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi." Dan menurut Edison *et al.* (2018: 219), "Komitmen adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan di mana peserta organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan, dan kesejahteraan."

Kepuasan Kerja

Setiap orang yang berkerja mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh seorang manajer, sehingga seorang manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan. Menurut Afandi (2018: 75), "Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja yang meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan."

Menurut Mangkunegara (2021: 75), "kepuasan kerja adalah suatu perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerja yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi diri pegawai itu sendiri, menyokong atau tidak menyokongnya dan apakah memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginan". Dan menurut Wibowo (2019: 410) menyatakan kepuasan kerja sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Motivasi Kerja

Setiap individu mendapatkan dorongan dari dalam diri baik secara langsung maupun tidak langsung untuk melakukan tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi berkaitan dengan keinginan agar mencapai suatu dengan lebih baik dan sempurna. Berikut beberapa pengertian motivasi kerja menurut para ahli atau sumber yang akan memberikan pandangan yang beragam. Menurut Mangkunegara (2021: 81) "Motivasi kerja merupakan kondisi yang menggambarkan proses psikologis yang menyebabkan gairah, arah dan persistensi (kegigihan) atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan"

Menurut Hasibuan (2021: 141) "Motivasi kerja merupakan suatu permasalahan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk melakukan mewujudkan tujuan visi dan misi Perusahaan." Menurut Sutrisno (2019: 109) "Motivasi merupakan suatu faktor yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong dalam perilaku seseorang"

Metodologi

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Penelitian ini mencakup empat variabel yaitu Komitmen Organisasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), Motivasi Kerja (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer berupa wawancara dan penyebaran angket, sedangkan data sekunder berupa dokumen atau laporan. Teknik pengumpulan dalam penelitian ini yaitu wawancara, angket/kuesioner, dokumentasi, dan penelitian kepustakaan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan divisi Saripetojo dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *nonprobability sampling* berjumlah 47 karyawan. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis verifikatif dan pengujian hipotesis.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas

Berikut ini adalah hasil dari uji validitas untuk variabel Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan:

Tabel 1. Komitmen Organisasi

Item	R hitung	R tabel	Kesimpulan
X1.1	0,637	0,288	Valid
X1.2	0,563	0,288	Valid
X1.3	0,636	0,288	Valid
X1.4	0,733	0,288	Valid
X1.5	0,650	0,288	Valid
X1.6	0,678	0,288	Valid
X1.7	0,778	0,288	Valid
X1.8	0,734	0,288	Valid
X1.9	0,716	0,288	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, diketahui bahwa setiap item pada setiap variabel memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,288). Maka dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian sudah dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 2. Kepuasan Kerja

Item	R hitung	R tabel	Kesimpulan
X2.1	0,545	0,288	Valid
X2.2	0,664	0,288	Valid
X2.3	0,646	0,288	Valid
X2.4	0,679	0,288	Valid
X2.5	0,776	0,288	Valid
X2.6	0,775	0,288	Valid
X2.7	0,599	0,288	Valid
X2.8	0,682	0,288	Valid
X2.9	0,390	0,288	Valid
X2.10	0,405	0,288	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, diketahui bahwa setiap item pada setiap variabel memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,288). Maka dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian sudah dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 3. Motivasi Kerja

Item	R hitung	R tabel	Kesimpulan
X3.1	0,547	0,288	Valid
X3.2	0,775	0,288	Valid
X3.3	0,716	0,288	Valid
X3.4	0,716	0,288	Valid
X3.5	0,679	0,288	Valid
X3.6	0,695	0,288	Valid
X3.7	0,759	0,288	Valid
X3.8	0,592	0,288	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, diketahui bahwa setiap item pada setiap variabel memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,288). Maka dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian sudah dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4. Kinerja Karyawan

Item	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Y.1	0,607	0,288	Valid
Y.2	0,790	0,288	Valid
Y.3	0,654	0,288	Valid
Y.4	0,810	0,288	Valid
Y.5	0,825	0,288	Valid
Y.6	0,782	0,288	Valid
Y.7	0,772	0,288	Valid
Y.8	0,656	0,288	Valid
Y.9	0,870	0,288	Valid
Y.10	0,562	0,288	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, diketahui bahwa setiap item pada setiap variabel memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,288). Maka dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian sudah dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah data yang didapatkan melalui kuesioner dapat dipercaya dan mampu mengungkapkan informasi yang sebenarnya. Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60 (Ursachi et al., 2015). Berikut hasil uji reliabilitas dari setiap variabel dalam penelitian ini:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,904	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,854	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,823	Reliabel
Motivasi Kerja	0,837	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas, dapat diketahui bahwa setiap variabel instrumen penelitian berhasil mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0.6. Sehingga dapat dikatakan kuesioner yang digunakan dalam penelitian sudah reliabel.

Hasil Uji Statistik Deskriptif

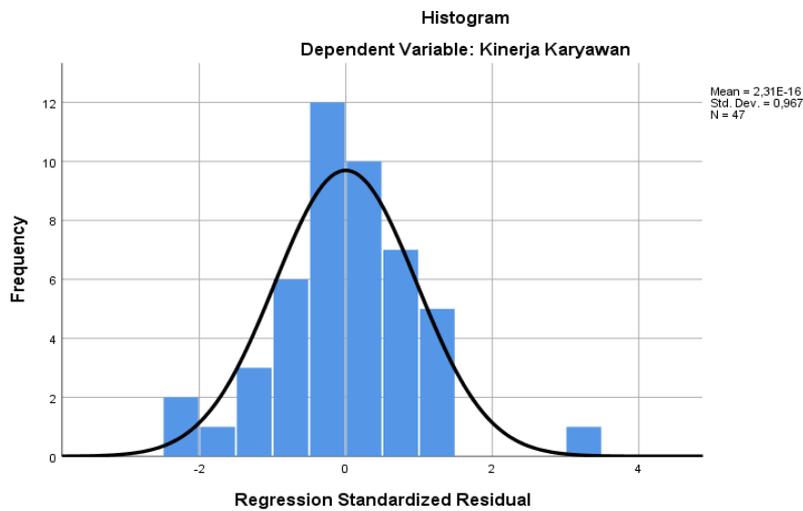
Tabel 6. Hasil Uji Statistik Deskriptif

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Karyawan	47	29	49	37,57	5,755
Komitmen Organisasi	47	11	45	33,21	5,923
Kepuasan Kerja	47	29	50	37,04	5,465
Motivasi Kerja	47	23	40	28,36	4,622
Valid N (listwise)	47				

Berdasarkan data tersebut, dapat diketahui bahwa rata-rata tingkat Kinerja Karyawan adalah 11,24 dengan standar deviasi sebesar 1,990. Untuk variabel Komitmen Organisasi, rata-rata adalah 14,83 dengan standar deviasi 2,864. Kemudian, variabel Kepuasan Kerja memiliki rata-rata 10,78 dengan standar deviasi 2,186. Terakhir, variabel Motivasi Kerja memiliki rata-rata 19,26 dengan standar deviasi 3,661.

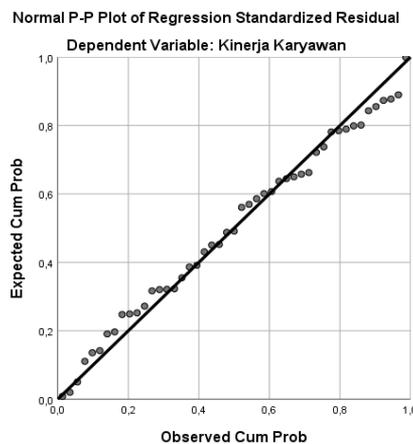
Hasil Uji Normalitas

Gambar 1. Histogram Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan histogram di atas, distribusi data berada di bawah lekungan dan lekungan membentuk seperti lonceng. Hal ini berarti bahwa distribusi data adalah normal, untuk menguatkan hasil di atas, dilakukan uji melalui grafik P-P Plot di bawah ini:

Gambar 2. Grafik P-P Plot



Berdasarkan hasil uji melalui grafik P-P Plot di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar lurus di dekat garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian sudah terdistribusi normal. Untuk menguatkan kedua hasil di atas, dilakukan pengujian melalui Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Uji normalitas dilakukan dengan menguji nilai unstandardized residual (selisih nilai prediksi dengan nilai sebenarnya) model regresi menggunakan Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Data dikatakan normal apabila nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05.

Tabel 7. Hasil Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	4,11761649
Most Extreme Differences	Absolute	0,081

	Positive	0,081
	Negative	-0,070
Test Statistic		0,081
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada di atas yang menunjukkan nilai signifikansi 0,200 (lebih besar dari 0,05) sehingga data dikatakan terdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01 dan untuk nilai VIF kurang dari 10 (Astuti, 2022). Berikut adalah hasil perhitungan uji multikolinearitas:

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	-0,891	6,506		-0,137	0,892			
	Komitmen Organisasi	0,400	0,112	0,412	3,583	0,001	0,900	1,111	
	Kepuasan Kerja	0,443	0,120	0,421	3,685	0,001	0,912	1,096	
	Motivasi Kerja	0,309	0,142	0,248	2,174	0,035	0,916	1,091	

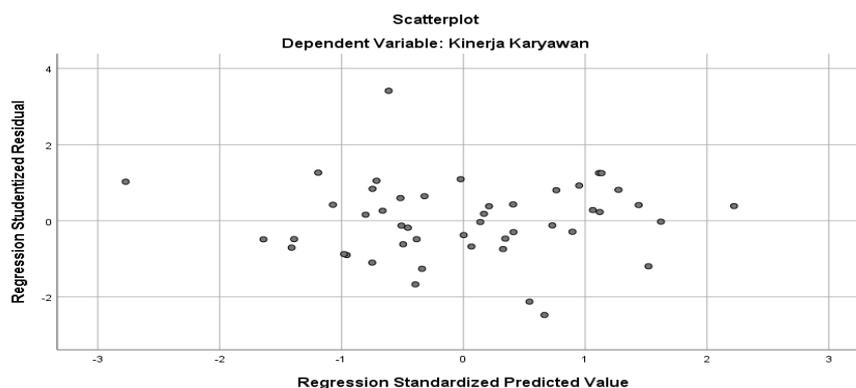
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai toleransi adalah lebih dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas pada data penelitian.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2021) uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik yaitu tidak terjadi heterokedastisitas. Uji ini dilakukan dengan cara melihat grafik *scatterplot* dimana Y= SRESID dan X= ZPRED. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka data penelitian dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Untuk menguatkan, peneliti juga melakukan pengujian melalui uji glejser.

Gambar 3. Hasil Uji Glejser



Berdasarkan grafik di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah nilai 0 dan menyebar jauh dari sumbu Y, serta titik-titik menyebar acak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Untuk menguatkan hasil di atas, peneliti juga menambahkan hasil pengujian melalui uji glejser berikut ini:

Tabel 9. Hasil Uji Glejser

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7,474	4,095		1,825	0,075
	Komitmen Organisasi	0,056	0,070	0,125	0,801	0,428
	Kepuasan Kerja	-0,079	0,076	-0,161	-1,039	0,304
	Motivasi Kerja	-0,117	0,089	-0,203	-1,313	0,196

a. Dependent Variable: Abs_Res

Berdasarkan hasil di atas, diperoleh nilai signifikansi setiap variabel yang lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian sudah layak dan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Teknik analisis yang digunakan selanjutnya adalah regresi sederhana. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 26 yang dalam perhitungannya diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-0,891	6,506		-0,137	0,892		
	Komitmen Organisasi	0,400	0,112	0,412	3,583	0,001	0,900	1,111
	Kepuasan Kerja	0,443	0,120	0,421	3,685	0,001	0,912	1,096
	Motivasi Kerja	0,309	0,142	0,248	2,174	0,035	0,916	1,091

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel diatas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,891 + 0,400 X_1 + 0,443 X_2 + 0,309 X_3$$

Rumus diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta -0,891 menunjukkan bahwa apabila Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja sebesar 0, maka tingkat Kinerja Karyawan adalah sebesar -0,891. Artinya kinerja karyawan akan negatif jika tidak adanya Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja.
- Nilai koefisien Komitmen Organisasi sebesar 0,400 nilai positif. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap terjadinya peningkatan pada Komitmen Organisasi sebesar 1 kali maka tingkat Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,400.
- Nilai koefisien Kepuasan Kerja sebesar 0,443 nilai positif. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap terjadinya peningkatan pada Kepuasan Kerja sebesar 1 kali maka tingkat Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,443.
- Nilai koefisien Motivasi Kerja sebesar 0,309 nilai positif. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap terjadinya peningkatan pada Motivasi Kerja sebesar 1 kali maka tingkat Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,309.

Hasil Uji Parsial (t-Test)

Penggunaan uji t adalah untuk mengetahui pengaruh dari variabel dependen. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS, yang mana pengujian dilakukan dalam signifikan level 0,05 (α = 5%). Adapun kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

Tabel 11. Hasil Uji Parsial (*t*-Test)

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
B	Std. Error	Beta						
1 (Constant)	-0,891	6,506		-0,137	0,892			
Komitmen Organisasi	0,400	0,112	0,412	3,583	0,001	0,900	1,111	
Kepuasan Kerja	0,443	0,120	0,421	3,685	0,001	0,912	1,096	
Motivasi Kerja	0,309	0,142	0,248	2,174	0,035	0,916	1,091	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Komitmen Organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa Komitmen Organisasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa Kepuasan Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,035 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa Motivasi Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil Uji F

Tabel 12. Hasil Uji F

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	743,570	3	247,857	13,665	,000 ^b
	Residual	779,919	43	18,138		
	Total	1523,489	46			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel diatas hasil Uji F diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 yang mana hal tersebut berarti bahwa Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil Koefisien Determinasi

Tabel 13. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,699 ^a	0,488	0,452	4,259

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil uji di atas, diperoleh nilai Adjusted R² sebesar 0,452 atau 45,2%. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi sebesar 45,2% oleh variabel independen yaitu Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja. Sedangkan 44,8% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian yang digunakan pada penelitian ini.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti pada PT Agronesia Divisi Industri Sarpetojo kota Bandung mengenai Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan sehingga dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. dapat diartikan bahwa setiap terjadinya peningkatan pada Komitmen Organisasi akan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sehingga kinerja akan meningkat.
2. Kepuasan Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. dapat diartikan bahwa setiap terjadinya peningkatan pada Kepuasan Kerja akan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sehingga kinerja akan meningkat.
3. Motivasi Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. dapat diartikan bahwa setiap terjadinya peningkatan pada Motivasi Kerja akan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sehingga kinerja akan meningkat.
4. Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya kinerja karyawan akan negatif jika tidak adanya Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas maka dapat mengemukakan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Untuk Kinerja Karyawan, PT Agronesia Divisi Industri Saripeotojo diperlukan langkah yang praktis untuk dilakukan, yaitu dengan menerapkannya sistem monitoring dan sistem penilaian kinerja yang transparan sehingga diharapkan dengan menerapkan sistem tersebut kinerja pada karyawan akan meningkat
2. Untuk Komitmen organisasi, PT Agronesia Divisi Industri Saripeotojo diharapkan untuk meningkatkan fasilitas dan keamanan yang lebih baik untuk karyawan dan peran dari pimpinan juga sangat diperlukan untuk membentuk dan memberikan nilai-nilai yang positif kepada karyawan agar tingkat kepercayaan terhadap perusahaan akan meningkat sehingga keinginan untuk berkomitmen akan meningkat.
3. Untuk kepuasan kerja, PT Agronesia Divisi Industri Saripeotojo harus sering melakukan sosialisasi terhadap karyawan dan selalu memberikan bimbingan serta arahan mengenai sistem kerja dan peraturan yang ada pada perusahaan juga memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan pendapat mereka. Sehingga kepuasan pada karyawan akan meningkat
4. Untuk Motivasi Kerja di PT Agronesia Divisi Industri Saripeotojo dapat dilakukan dengan cara membuat program yang dapat memotivasi setiap anggota divisi seperti pemberian kompensasi, pemberian bonus, gaji yang dibayarkan tepat waktu dan program untuk karir yang lebih jelas.

Referensi

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Nusa Media.
- Astuti, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68. <https://doi.org/10.56127/jaman.v2i2.181>
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hairunnisa, E. E., & Ali, S. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan, Kementerian Pertanian Jakarta. *Owner*, 6(2), 2023–2037. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i2.752>
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi* (14th ed.). Remaja Rosdakarya.
- Marlius, D., & Pebrina, I. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kencana Sawit Indonesia. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 1218–1238. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.152>

- Muttaqin, R., & Saputro, A. H. (2023). Effect of Job Description and Compensation on Employee Performance at PT Mettana, Bandung City. *JEMSI: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 9(4), 1440–1445. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1351>
- Pane, M., Pasaribu, S. E., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Journal Economy and Currency Study (JECS)*, 4(2), 77–92. <https://doi.org/10.51178/jecs.v4i2.724>
- Priansa, D. J. (2020). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Putri, S. S. E., Sukri, S. Al, & Djamil, N. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi, Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Kota Dumai. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(6), 5648–5658. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i6.9171>
- Siregar, N. M., Harahap, N. J., & Halim, A. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, Sikap Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai PUDAM Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 9(3), 554–564. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i3.1096>
- Suardani, W., & Kawiana, I. P. G. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Human Relation Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(1), 220–232. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v2i1.1785>
- Supendy, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Cimb Niaga Kendari. *Jurnal Ilmu Manajemen Sosial Humaniora (JIMSH)*, 4(2), 105–118. <https://doi.org/10.51454/jimsh.v4i2.735>
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yrama Widya.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Kencana Prenada Media Group.
- Syaputra, N., & Kusuma, M. (2022). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agung Automall Bengkulu. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 432–442. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i1.1682>
- Ursachi, G., Horodnic, I. A., & Zait, A. (2015). How Reliable are Measurement Scales? External Factors with Indirect Influence on Reliability Estimators. *Procedia Economics and Finance*, 20, 679–686. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00123-9](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00123-9)
- Wahyudi, P. D., & Diputra, S. G. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bali Funtastic di Ubud, Gianyar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(6), 1189–1197.
- Wibowo. (2019). *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang* (2nd ed.). Rajawali Pers.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi*. Nas Media Pustaka.