

JURNAL

**PENGARUH SIKAP KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PATRINSAKA GEMPOL – PANDAAN,
PASURUAN**



Disusun Oleh :

MEGA SUKMA MANGGARSARI

01211124

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NAROTAMA
SURABAYA
2015**

ABSTRAK

PENGARUH SIKAP KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PATRINSAKA GEMPOL – PANDAAN, PASURUAN

Oleh :

Mega Sukma Manggarsari

Dosen Pembimbing

I Nyoman Sudapet, SE, MM (Dosen Pembimbing I)

Hamzah AMZAH Denny Subagyo, SE, SH, MM, MH ((Dosen Pembimbing II)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan secara empiris pengaruh dari Sikap Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Patrinsaka Gempol – Pandaan, Pasuruan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini 43 responden (karyawan bagian penjualan PT. Patrinsaka Gempol – Pandaan, Pasuruan), Sedangkan sumber data yang digunakan berasal dari jawaban kuesioner yang disebar pada 43 responden tersebut dan kuesioner tersebut terdiri dari 20 pernyataan yang dibagi menjadi 4 bagian. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

Dari hasil dengan menggunakan Uji F menunjukkan bahwa besarnya nilai F_{hitung} sebesar 22,944 dengan tingkat taraf signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05), yang berarti ada pengaruh yang signifikan dari Sikap Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Patrinsaka Gempol – Pandaan, Pasuruan, Sedangkan dengan menggunakan Uji t menunjukkan bahwa besarnya nilai t hitung untuk variabel Sikap Kerja (X_1) sebesar 3,797 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, untuk variabel Motivasi kerja (X_2) sebesar 6,017 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dan untuk variabel Komitmen Organisasi (X_3) sebesar 3,992 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05), yang berarti ada pengaruh yang signifikan dari Sikap Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Patrinsaka Gempol – Pandaan, Pasuruan. Selanjutnya berdasarkan hasil Uji Hipotesis dengan menggunakan uji t juga menunjukkan bahwa besarnya kontribusi yang diberikan variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 0,481 atau sebesar 48,1% > dari besarnya kontribusi yang diberikan variabel Sikap Kerja (X_1) yaitu sebesar 0,270 atau sebesar 27,0% dan variabel Komitmen Organisasi (X_3) yaitu sebesar 0,283 atau sebesar 28,3% sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_2) paling berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Patrinsaka Gempol – Pandaan, Pasuruan.

Keyword : Sikap Kerja, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan

Latar Belakang Masalah

Seiring dengan berkembangnya dunia usaha dalam memasuki era pasar bebas menimbulkan persaingan yang ketat. Agar dapat memenangkan persaingan, dengan kondisi yang serba kompetitif seperti sekarang ini perusahaan dituntut untuk mempunyai tenaga kerja yang produktif, inovatif, kreatif selalu bersemangat dan loyal. (Mahesa, 2010 ; 1)

Sikap kerja merupakan salah satu indikator penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan diberikannya hak otonomi, hal ini akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, Dengan Adanya sikap kerja karyawan yang baik terhadap perusahaan, maka akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik lagi (Dongoran,2006).

Selain sikap kerja, Untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, maka hal paling utama yang harus diperhatikan adalah membangkitkan gairah kerja karyawannya. Dalam hal ini peran pemimpin sangat besar dalam memotivasi karyawan agar berkerja sesuai dengan program yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Ranupandojo dan Husnan, 2002)

Selanjutnya, selain sikap kerja dan motivasi kerja, faktor komitmen organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seorang karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang kuat akan mendorong individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi (Angel dan Perry, 1981) dalam Sumarno (2005 : 590).

PT. Patrinsaka Gempol – Pandaan, Pasuruan merupakan suatu perusahaan industri yang memproduksi roti biscuit. untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu memperoleh laba yang maksimal, maka untuk itu perusahaan harus mengandalkan peran aktif dari seluruh sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan khususnya pada karyawan bagian penjualan, akan tetapi pada kenyataan tingkat kinerja karyawan pada PT. Patrinsaka Gempol – Pandaan, Pasuruan kurang sesuai dengan yang diharapkan, hal ini tercermin dari besarnya realisasi hasil penjualan tidak sesuai dengan besarnya target penjualan yang dianggarkan oleh perusahaan.. Hal ini dapat dilihat dari data target dan realisasi penjualan untuk tahun 2012 – 2014 yang disajikan pada tabel 1, sebagai berikut :

**Tabel 1 Data Target dan Realisasi Penjualan
PT. Patrinsaka Gempol – Pandaan, Pasuruan
Tahun 2012 – 2014**

Tahun	Target Penjualan	Realisasi Penjualan	Selisih	%
2012	Rp 4,725,000,000.00	Rp 3,150,000,000.00	Rp 1,575,000,000.00	33.33
2013	Rp 8,820,000,000.00	Rp 5,040,000,000.00	Rp 3,780,000,000.00	42.86
2014	Rp 24,255,000,000.00	Rp 6,615,000,000.00	Rp 17,640,000,000.00	72.73

Sumber : PT. Patrinsaka Gempol – Pandaan, Pasuruan, 2013

Berdasarkan tabel 1 diatas, dapat diketahui bahwa pada tahun 2012 hasil penjualan yang dianggarkan yaitu sebesar Rp. 4.725.000.000,00. sedangkan realisasinya yaitu sebesar Rp. 3.150.000.000,00 atau turun sebesar Rp. 1.575.000.000,00 atau turun sebesar 33,33%, sedangkan untuk tahun

2013 hasil penjualan yang dianggarkan yaitu sebesar Rp. 8.820.000.000,00 sedangkan realisasinya yaitu sebesar Rp. 5.040.000.000,00 atau turun sebesar 42,86%, dan untuk tahun 2014 hasil penjualan yang dianggarkan yaitu sebesar Rp.24.255.000.000,00, sedangkan realisasinya yaitu sebesar Rp. 6.6150.000.000,00 atau turun sebesar Rp. 17.640.000.000,00 atau turun sebesar 72,73%.

Dari fenomena tersebut di atas, dapat diketahui bahwa hasil penjualan yang terjadi pada PT. Patrinsaka Gempol – Pandaan, Pasuruan selama tiga tahun yaitu tahun 2012 – 2014 tidak sesuai dengan apa yang dianggarkan oleh perusahaan, Hal ini membuktikan bahwa PT. Patrinsaka Gempol – Pandaan, Pasuruan harus lebih meningkatkan kinerja para karyawan dan melakukan evaluasi kinerja pada karyawan khususnya pada karyawan bagian penjualan. Atas latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **”Pengaruh Sikap Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Patrinsaka Gempol – Pandaan, Pasuruan”**

Perumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka perumusan masalah yang dapat diajukan dalam penelitian ini yaitu

1. Apakah ada pengaruh Sikap Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Patrinsaka Gempol – Pandaan, Pasuruan?
2. Apakah ada pengaruh Sikap Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Patrinsaka Gempol – Pandaan, Pasuruan?
3. Dari variabel – variabel yang diteliti, yaitu Sikap Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi, variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Patrinsaka Gempol – Pandaan, Pasuruan?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari perumusan masalah, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini, yaitu

1. Untuk menganalisa pengaruh dari Sikap Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Patrinsaka Gempol – Pandaan, Pasuruan.
2. Untuk menganalisa pengaruh dari Sikap Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Patrinsaka Gempol – Pandaan, Pasuruan.
3. Untuk menganalisis dari variabel – variabel yang diteliti, yaitu Sikap Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi, variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Patrinsaka Gempol – Pandaan, Pasuruan.

Batasan Penelitian

Untuk menghindari adanya sifat bias dari permasalahan yang di ajukan, maka perlu adanya pembatasan permasalahan yang akan dikaji, untuk

itu peneliti membatasi penelitian ini yaitu pada pengaruh dari sikap kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Patrinsaka Gempol – Pandaan, Pasuruan, dengan populasi dan sampel yang digunakan adalah karyawan bagian penjualan, dengan alasan bahwa bagian penjualan merupakan ujung tombak dari perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kajian Teoritis

1. Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pentingnya masalah sikap sering dikaitkan dengan perilaku atau perbuatan manusia dalam kehidupan sehari-hari. Sikap yang ada pada seseorang akan memberikan warna atau corak pada perilaku atau perbuatan orang yang bersangkutan.

Menurut Setiadi (2003 : 214) mengkombinasikan tiga jenis tanggapan (pemikiran, perasaan, dan tindakan) kedalam tiga unsur dari sikap (*Tripartite model of attitude*). Dalam skema ini sikap dipandang mengandung tiga komponen yang terkait, yaitu Kognisi (pengetahuan tentang objek), Afeksi (evaluasi positif atau negatif terhadap suatu objek), Conation (perilaku aktual terhadap suatu objek). Perilaku individu sebagai karyawan dapat dilihat dari kemampuan kerjanya, motivasinya, inisiatifnya, kreativitasnya dan lainnya yang dapat mempengaruhi prestasi kerjanya.

Seorang karyawan akan termotivasi dengan diberlakukannya struktur organisasi yang memberdayakan karyawan, melalui suatu mekanisme yang tepat. Dengan diberikannya hak otonomi, hal ini akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, sebagai seorang yang dipercaya, yang tidak kurang mendapatkan kontrol langsung dari pimpinan, hal ini akan memotivasi karyawan, untuk menghasilkan yang terbaik bagi perusahaan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. yang artinya bahwa semakin tinggi sikap kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan dimana apa yang dianggap penting bagi seseorang, belum tentu penting bagi orang lain. Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan produktivitas yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arah yang dikehendaki organisasi. (Mahesa, 2010 ; 2)

Penelitian yang dilakukan oleh Listianto dan Setiaji (2007) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo dan Wahyuddin (2003) mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.yang artinya bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin tinggi

3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi merupakan kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasi. Karyawan yang berkomitmen tinggi akan memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggungjawab yang lebih dalam menyongkong keberhasilan organisasinya tempat bekerja.

Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, komitmennya terhadap bidang yang ditekuninya (Mowday et.al, 1979 dalam Darma, 2004).

Penelitian yang dilakukan oleh Angel dan Perry (1981), Porter et.al (1974) dalam Sumarno (2005:588) menyatakan bahwa komitmen organisasi yang kuat akan mendorong individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi, hal ini juga sejalan dengan penelitian Randal (1990) dalam Nouri dan Parker (1998) dalam Sumarno (2005:588) yang juga membuktikan bahwa komitmen yang tinggi akan meningkatkan kinerja yang tinggi pula. Selain itu hal ini juga didukung oleh Teori keseimbangan yang dikemukakan oleh Theodore Newcomb (dalam Miftah, 1998 : 71) menyatakan bahwa seseorang tertarik kepada orang lain didasarkan atas kesamaan sikap didalam menanggapi suatu tujuan yang relevan satu sama lain.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.yang artinya bahwa semakin tinggi Komitmen Organisasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi

Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh Sikap Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Patrinsaka Gempol – Pandaan, Pasuruan.
2. Ada pengaruh Sikap Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Patrinsaka Gempol – Pandaan, Pasuruan.
3. Motivasi Kerja paling berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Patrinsaka Gempol – Pandaan, Pasuruan.

METODE PENELITIAN

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini 43 responden (karyawan bagian penjualan PT. Patrinsaka Gempol – Pandaan, Pasuruan), Sedangkan sumber data yang digunakan berasal dari jawaban kuisioner yang disebar pada 43 responden tersebut dan kuesioner tersebut terdiri dari 20 pernyataan yang dibagi menjadi 4 bagian.

Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan alat bantu komputer, yang menggunakan program SPSS. 16.0 *For Windows*, dengan model persamaan regresi linier, yaitu sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

(Sugiyono, 2006 : 217)

Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan alat bantu komputer, yang menggunakan program SPSS. 16.0 *For Windows*, dengan model persamaan regresi linier, yaitu sebagai berikut :

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- β_0 = Konstanta
- X_1 = Sikap Kerja
- X_2 = Motivasi Kerja
- X_3 = Komitmen Organisasi
- $\beta_{1...3}$ = Koefisien regresi
- e = Standart Error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Teknik Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, dari hasil olah data dengan alat bantu komputer yang menggunakan program SPSS.16.0, dapat dilihat pada tabel 2, yaitu sebagai berikut

Tabel 2. Hasil Pendugaan Parameter Regresi Linier Berganda

Model		Nilai Koefisien (B)
1	(Constant)	1,726
	Sikap Kerja (X_1)	0,289
	Motivasi Kerja (X_2)	0,442
	Komitmen Organisasi (X_3)	0,328

Sumber : Olah data

Berdasarkan pada 2 dapat dibuat model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,726 + 0,289 X_1 + 0,442 X_2 + 0,328 X_3$$

Dari model persamaan regresi linier tersebut di atas, dapat diinterpretasikan, sebagai berikut :

Konstanta (θ_0)

Nilai konstanta (θ_0) sebesar 1,726 menunjukkan bahwa, apabila nilai variabel Sikap Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi konstan maka besarnya nilai kinerja karyawan yaitu sebesar 1,726 satuan

Koefisien (β_1) Untuk Variabel Sikap Kerja (X_1)

Besarnya nilai koefisien regresi (β_1) sebesar 0,289, nilai (β_1) yang positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara kinerja karyawan (Y) dengan sikap kerja (X_1) yang artinya jika nilai sikap kerja (X_1) naik sebesar satu satuan, maka besarnya nilai kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,289 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya bersifat konstan.

Koefisien (β_2) Untuk Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Besarnya nilai koefisien regresi (β_2) sebesar 0,442, nilai (β_2) yang positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara kinerja karyawan (Y) dengan motivasi kerja (X_2) yang artinya jika nilai motivasi kerja (X_2) naik sebesar satu satuan, maka besarnya nilai kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,442 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya bersifat konstan.

Koefisien (β_3) Untuk Variabel Komitmen Organisasi (X_3)

Besarnya nilai koefisien regresi (β_3) sebesar 0,328, nilai (β_3) yang positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara kinerja karyawan (Y) dengan komitmen organisasi (X_3) yang artinya jika nilai komitmen organisasi (X_3) naik sebesar satu satuan, maka besarnya nilai kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,328 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya bersifat konstan.

Uji Hipotesis

Uji Simultan atau Uji F

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, dari hasil olah data dengan alat bantu komputer yang menggunakan program SPSS.16.0, dapat dilihat pada tabel 2, yaitu sebagai berikut

Dari hasil uji F dengan menggunakan alat bantu komputer dengan program SPSS.16.0, *For Windows* mengenai analisis hubungan secara simultan, dapat dilihat pada tabel 3, sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Analisis Hubungan Secara Simultan

Nilai F hitung	Nilai Signifikan	Ketentuan	Keterangan
22,944	0,000	0,05	Berpengaruh Signifikan

Sumber ; Olah data

Berdasarkan pada tabel 3 di atas menunjukkan bahwa besarnya nilai F hitung sebesar 22,944 dengan tingkat taraf signifikansi sebesar 0,000 (lebih

kecil dari 0,05), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti ada pengaruh yang signifikan dari Sikap Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Patrinsaka Gempol – Pandaan, Pasuruan, maka hipotesis 1 teruji kebenarannya

Uji Koefisien Determinasi (R^2 square)

Dari hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2 square) dengan menggunakan alat bantu komputer dengan program SPSS.16.0, For Windows, dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut

Tabel. 4 : Koefisien Determinasi (R square / R^2)

Model Summary ^a	
Model	R Square
1	0.638

Sumber ; Olah data

Berdasarkan tabel 4 di atas menunjukkan besarnya nilai koefisien Determinasi (R square / R^2) sebesar 0,638, hal ini menunjukkan bahwa perubahan yang terjadi pada variabel kinerja karyawan sebesar 63,8% dipengaruhi oleh variabel Sikap Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi, sedangkan sisanya 26,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model.

Uji Parsial atau Uji t

Untuk mengetahui dan membuktikan secara empiris pengaruh dari Sikap Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Patrinsaka Gempol – Pandaan, Pasuruan, digunakan Uji t

Dari hasil uji t dengan menggunakan alat bantu komputer dengan program SPSS.16.0, For Windows mengenai analisis hubungan secara parsial, dapat dilihat pada tabel 5, sebagai berikut :

Tabel 5 : Hasil Analisis Varians Hubungan Secara Parsial

Variabel	t hit	Sig	Correlation Partial	r^2	Keterangan
Sikap Kerja (X_1)	3,797	0,000	0,520	0,270	Berpengaruh Signifikan
Motivasi Kerja (X_2)	6,017	0,000	0,694	0,481	Berpengaruh Signifikan
Komitmen Organisasi (X_3)	3,922	0,000	0,532	0,283	Berpengaruh Signifikan

Sumber ; Olah data

Berdasarkan dari tabel 5 di atas dapat diinterpretasikan, yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh Sikap Kerja (X_1) Secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 5 di atas menunjukkan besarnya nilai t hitung sebesar 3,797, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti sikap kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel sikap kerja terhadap kinerja karyawan, dapat diketahui dengan menghitung nilai *Correlation partial*. Dan berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai *Correlation Partial* ($r = (0,520)^2 = 0,588$), yang berarti bahwa variabel sikap kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebesar 0,270 atau sebesar 27,0%

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 5 di atas menunjukkan besarnya nilai t hitung sebesar 6,017, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dapat diketahui dengan menghitung nilai *Correlation partial*. Dan berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai *Correlation Partial* ($r = (0,694)^2 = 0,481$), yang berarti bahwa variabel motivasi kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebesar 0,481 atau sebesar 48,1%

3. Pengaruh Komitmen Organisasi (X_3) Secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 5 di atas menunjukkan besarnya nilai t hitung sebesar 3,992, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan, dapat diketahui dengan menghitung nilai *Correlation partial*. Dan berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai *Correlation Partial* ($r = (0,532)^2 = 0,283$), yang berarti bahwa variabel Komitmen Organisasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebesar 0,283 atau sebesar 28,3%

Berdasarkan hasil uji t dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Sikap Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Patrinsaka Gempol – Pandaan, Pasuruan, maka hipotesis 2 teruji kebenarannya.

Selanjutnya berdasarkan hasil Uji Hipotesis dengan menggunakan uji t juga menunjukkan bahwa besarnya kontribusi yang diberikan variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 0,481 atau sebesar 48,1% > dari besarnya kontribusi yang diberikan variabel Sikap Kerja (X_1) yaitu sebesar 0,270 atau sebesar 27,0% dan variabel Komitmen Organisasi (X_3) yaitu sebesar 0,283 atau sebesar 28,3% sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_2) paling berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Patrinsaka Gempol – Pandaan, Pasuruan, maka hipotesis 3 teruji kebenarannya.

Pembahasan

Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa Sikap Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Patrinsaka Gempol – Pandaan, Pasuruan, hal ini berarti bahwa semakin baik Sikap Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi, maka diharapkan kinerja Karyawan pada PT. Patrinsaka Gempol – Pandaan, Pasuruan, akan semakin baik. Fenomena membuktikan bahwa perilaku individu sebagai karyawan dapat dilihat dari kemampuan kerjanya, motivasinya, inisiatifnya, kreativitasnya dan lainnya yang dapat mempengaruhi prestasi kerjanya. Kinerja karyawan dapat mencapai kondisi yang diharapkan apabila setiap pegawainya dalam kondisi fisik dan mental yang baik. Dari hasil penelitian juga menunjukkan bahwa perubahan yang terjadi pada variabel kinerja karyawan sebesar 63,8% dipengaruhi oleh variabel Sikap Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa Sikap Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi dapat digunakan sebagai dasar untuk mengukur tingkat kinerja karyawan.

Dari hasil pengujian dapat diketahui bahwa sikap kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa semakin baik sikap kerja yang dimiliki oleh karyawan maka diharapkan kinerja karyawan akan semakin meningkat. Fenomena ini membuktikan bahwa pentingnya masalah sikap sering dikaitkan dengan perilaku atau perbuatan manusia dalam kehidupan sehari-hari. Sikap yang ada pada diri seseorang akan memberikan warna atau corak pada perilaku atau perbuatan orang yang bersangkutan. Dengan adanya sikap kerja karyawan yang baik terhadap perusahaan, maka akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik lagi (Dongoran, 2006). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Sikap Kerja dapat digunakan sebagai dasar untuk mengukur tingkat kinerja karyawan.

Selanjutnya dari hasil pengujian juga dapat diketahui bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa semakin baik motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan maka diharapkan kinerja karyawan akan semakin meningkat. Fenomena ini membuktikan bahwa motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan dimana apa yang dianggap penting bagi seseorang, belum tentu penting bagi orang lain. Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan produktivitas yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arah yang dikehendaki organisasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Listianto dan Setiaji (2007) dan Prasetyo dan Wahyuddin (2003) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja dapat digunakan sebagai dasar untuk mengukur tingkat kinerja karyawan.

Dan dari hasil pengujian juga dapat diketahui bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa semakin baik komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan maka diharapkan kinerja karyawan akan semakin meningkat. Fenomena ini membuktikan bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasi. Seorang karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang kuat akan mendorong individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi (Angel dan Perry, 1981) dalam Sumarno (2005 : 590). Hasil penelitian ini mendukung penelitian Angel dan Perry (1981), Porter et.al (1974), Nouri dan Parker (1998) dalam Sumarno (2005:588) yang membuktikan bahwa komitmen yang tinggi akan meningkatkan kinerja yang tinggi pula. Selain itu hal ini juga didukung oleh Teori keseimbangan yang dikemukakan oleh Theodore Newcomb (dalam Miftah, 1998 : 71) yang menyatakan bahwa seseorang tertarik kepada orang lain didasarkan atas kesamaan sikap di dalam menanggapi suatu tujuan yang relevan antara satu sama lain. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi dapat digunakan sebagai dasar untuk mengukur tingkat kinerja karyawan.

Perbedaan Dengan Penelitian Sebelumnya

Adapun persamaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama membahas mengenai faktor – faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada objek, jumlah sampel dan periode penelitian, sehingga penelitian ini bukan merupakan replikasi, dan berdasarkan dari hasil penelitian membuktikan bahwa sikap kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Patrinsaka Gempol-Pandaan, Pasuruan.

Konfirmasi Hasil Penelitian Dengan Tujuan Dan Manfaat

Berdasarkan dari tujuan penelitian yang sudah dijelaskan pada bab sebelumnya bahwa tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan membuktikan secara empiris pengaruh dari Sikap Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Patrinsaka Gempol – Pandaan, Pasuruan, telah tercapai.

Dari manfaat yang telah dikemukakan, maka hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam mengatasi permasalahan yang terus terjadi di bagian karyawan, terutama dalam hal Sikap Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan

Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari adanya beberapa keterbatasan yang mungkin mempengaruhi hasil penelitian ini. Adapun batasan-batasan tersebut yaitu:

1. Adanya perbedaan persepsi di antara masing-masing responden (karyawan bagian penjualan PT. Patrinsaka Gempol – Pandaan, Pasuruan) di dalam memahami konteks pertanyaan yang disajikan dalam kuesioner.

2. Jawaban responden yang disampaikan secara tertulis melalui kuesioner belum tentu mencerminkan keadaan yang sebenarnya.
3. Responden dalam penelitian ini, hanya terbatas pada karyawan bagian penjualan, dimana kemungkinan penelitian ini akan menunjukkan hasil yang berbeda bila respondennya tidak hanya pada bagian penjualan, tetapi juga bagian produksi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan uji hipotesis, maka dapat diambil kesimpulan, sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji F dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Sikap Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Patrinsaka Gempol – Pandaan, Pasuruan, maka hipotesis 1 teruji kebenarannya.
2. Berdasarkan hasil uji t dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Sikap Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Patrinsaka Gempol – Pandaan, Pasuruan, maka hipotesis 2 teruji kebenarannya.
3. Selanjutnya berdasarkan hasil Uji Hipotesis dengan menggunakan uji t juga menunjukan bahwa besarnya kontribusi yang diberikan variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 0,481 atau sebesar 48,1% > dari besarnya kontribusi yang diberikan variabel Sikap Kerja (X_1) yaitu sebesar 0,270 atau sebesar 27,0% dan variabel Komitmen Organisasi (X_3) yaitu sebesar 0,283 atau sebesar 28,3% sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_2) paling berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Patrinsaka Gempol – Pandaan, Pasuruan, maka hipotesis 3 teruji kebenarannya.

Saran

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dikemukakan saran yang kiranya dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut

1. Hendaknya perusahaan harus dapat memberikan perhatian terhadap kondisi setiap pegawai melalui gaji yang baik, pekerjaan yang aman, rekan sekerja yang kompak, penghargaan terhadap pekerjaan, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, dan organisasi atau tempat kerja yang dihargai oleh masyarakat
2. Dengan diberlakukannya struktur organisasi yang memberdayakan karyawan, melalui suatu mekanisme yang tepat. Dengan diberikannya hak otonomi, hal ini akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya,
3. Dari hasil penelitian dapat dilihat adanya pengaruh variabel lain, sehingga dalam penelitian yang akan datang hendaknya diperhitungkan variabel lain yang kemungkinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan misalnya lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim, 2015, *Pedoman Penyusunan Usulan Penelitian dan Skripsi Jurusan Manajemen*, Fakultas Ekonomi Universitas Narotama Surabaya.
- Arifuddin, 2006, **“Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. INKA (Persero) di Madiun”**, Skripsi FE-UPN “Veteran” Jawa Timur, Surabaya.
- Armstrong, Michael, 2004. *Performance Management*. Terjemahan Toni Setiawan. Yogyakarta : Tugu Publisher
- Astiti, Cahyaning, 2008, **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Motivasi, dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Perkebunan Nusantara XII Surabaya”**, Skripsi FE-UPN “Veteran” Jawa Timur, Surabaya
- Darlis, Edfan, 2002, **“Analisis Pengaruh Komitmen Organisasional dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Hubungan antar Partisipasi Anggaran dengan Senjangan Anggaran”**, *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol. 5 No. 1, Hal. 85-101, Januari.
- Darma, Emile Setia, 2004, **“Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran dan Sistem Pengendalian Akuntansi Terhadap Kinerja Manajerial dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Pemoderasi Pada Pemerintah Daerah (Studi Empiris) Pada Kabupaten dan Kota Propinsi daerah Istimewa Yogyakarta”**, *Simposium Nasional Akuntansi (SNA) VII*, Hal. 630-641, Desember.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh Jilid 1. Penerbit. PT. Indeks, Jakarta
- Dongoran, Jhonson, 2006, **“Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pada Hotel Bintang di Jawa Tengan dan Daerah Istimewa Yogyakarta**. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, Vol XVII No.1 April Hal 79-92.
- Ghozali, Imam, 2007, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Tiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, Donnaily dan Invancevich, 2003, *Manajemen*, Edisi Keduabelas, jilid, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Gujarati, Damodar, 1999, *Ekonometrika Dasar*, Alih Bahasa : Zain, Sumarno, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Handoko, T, Hani., 2006, *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Dua, Penerbit BPFE, Yogyakarta.

- Hasibuan, Malayu, SP, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Ikhsan, Arfan dan Muhammad Ishak, 2005, *Akuntansi Keperilakuan*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Kuntjoro, Sri, Zainuddin, 2002, *Komitmen Organisasi*, 25 Juli, Jakarta. <http://staff.ui.ac.id/internal/131998622/material/Arisan86KomitmenOrganisasi-Liche.pdf>.
- Luthans, Fred. 2006., *Perilaku Organisasi*, 10th. Edisi Indonesia. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Mahesa, Deewar, 2010, “*Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating Studi Kasus PT. Coca Cola Amatil Indonesia*”, Skripsi FE-UNDIP, Semarang.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Moelong, Lexy, J. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT Remaja Rosdakary
- Mulyadi, Johny Setyawan 2001, *Akuntansi Manajemen*. Edisi Ketiga. Salemba Empat, Jakarta.
- Nazir Moch. 2005, *Metode Penelitian*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nitiseminto, Alex S, 2002. *Manajemen Personalialia*, Penerbit PT. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Riyadi, Slamet, 2000, “**Motivasi dan Pelimpahan Wewenang Sebagai Variabel Moderating dalam Hubungan Antara Partisipasi penyusunan Anggaran dan Kinerja Manajerial**”, *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol. 3 No. 2, Hal. 134-150, Juli.
- Riduwan, M.B.A. 2004. *Metode dan Teknik Menyusun Skripsi*. Penerbit Alfabeta Bandung
- Rivai, Veithzal, 2005. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua., Cetakan Kedua, Penerbit PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Robbins, Stephen P., 1996, *Perilaku Organisasi*, Jilid Satu, Edisi Ketujuh, Terjemahan Hadyana Pujaatmaka, Penerbit Prehallindo, Jakarta.
- Robbins P Stephen Judge A Timothy. 2008. *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*, Edisi Kedua Belas. Jakarta. Salemba Empat.

- Santoso, Singgih, 2002, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, Penerbit Elex Media Komputindo
- Sayuti, 2006, *Motivasi dan Faktor – Faktor Yang Mempengaruhinya*, Penerbit Ghalia, Indonesia, Jakarta.
- Simamora, Bilson. 2002. **Panduan Riset Perilaku Konsumen**. Gramedia Pustaka Utama : Jakarta.
- Siswanto, H, B, 2005, **Pengantar Manajemen**, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2006, *Metode Penelitian Administrasi*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sumarno, Magister Akuntansi STIE Y.A.I, 2005, **Pengaruh Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran dan Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada Kantor Cabang Perbankan di Jakarta)**, *SNA VIII Solo, 15 – 16 September*, p.586-596.
- Sumarsono, 2004, *Metode Penelitian Akuntansi*, Penerbit Fakultas Ekonomi Akuntansi Pembangunan Nasional “ Veteran “ Surabaya.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*, Edisi Pertama, Penerbit Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Umar, Husein, 2003, *Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa*, Penerbit Ghalia, Indonesia
- Wahyuni, Dewi, Urip, 2008, **Pengaruh Motivasi, Persepsi dan Sikap Konsunen Terhadap Keputusan Pembelian Sepeda Motor Merek “Honda“ Di Kawasan Surabaya Barat**, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 10, No. 1, Hal 30 -37*.
- Yuwono, B.I., 1999, **Pengaruh Komitmen Organisasi dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran Dengan Senjangan Anggaran**, *JBA, Vol. 1, No. 1, April 1999, Hal. 37 – 55*.

**Uji Regresi Linier Berganda
DENGAN PROGRAM SPSS. 16.0. FOR WINDOWS**

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan (Y)	20,93	7,995	43
Sikap Kerja (X1)	20,79	10,969	43
Motivasi Kerja (X2)	15,35	10,755	43
Komitmen Organisasi (X3)	19,51	9,767	43

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen Organisasi (X3), Motivasi Kerja (X2), Sikap Kerja (X1)	.	Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,799 ^a	,638	,611	4,990

- a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X3), Motivasi Kerja (X2), Sikap Kerja (X1)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1713,784	3	571,261	22,944	,000 ^a
	Residual	971,007	39	24,898		
	Total	2684,791	42			

- a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X3), Motivasi Kerja (X2), Sikap Kerja (X1)
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Correlations	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Partial	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,726	2,465	,700	,488			
	Sikap Kerja (X1)	,289	,076	3,797	,000	,520	,848	1,179
	Motivasi Kerja (X2)	,442	,073	6,017	,000	,694	,950	1,053
	Komitmen Organisasi (X3)	,328	,084	3,922	,000	,532	,888	1,126

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)