

PENGARUH KOMITMEN AFEKTIF, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KBPR ARTHA KENCANA MADIUN

Bintang Satriya¹, Robby Sandhi Dessyarti²)

¹Universitas PGRI Madiun

BintangSatriya7777@gmail.com

²Universitas PGRI Madiun

robbeyvan@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of affective commitment, compensation, and work motivation on employee performance at KBPR Artha Kencana Madiun. This study uses a quantitative approach with a causal design with a total sample of 95 employees of KBPR Artha Kencana Madiun. Data analysis was carried out namely descriptive analysis, research instrument tests (validity test and reliability test), classic assumption test (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, and autocorrelation test), multiple linear regression analysis, multiple determination coefficient test, and hypothesis testing (t test). The results showed that there was a positive and significant effect of affective commitment, compensation, and work motivation on employee performance at KBPR Artha Kencana Madiun partially.

Keywords: Employee Performance, Work Motivation, Affective Commitment

Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh komitmen afektif, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada KBPR Artha Kencana Madiun. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal dengan jumlah sampel penelitian yaitu seluruh karyawan KBPR Artha Kencana Madiun yang berjumlah 95 karyawan. Analisis data yang dilakukan yaitu analisis deskriptif, uji instrument penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, dan uji autokorelasi), analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi berganda, dan uji hipotesis (uji t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan komitmen afektif, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada KBPR Artha Kencana Madiun secara parsial.

Kata kunci : Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Komitmen Afektif

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri atas sekelompok

orang yang bekerja untuk mencapai suatu tujuan. Tujuan perusahaan pada umumnya adalah mencapai keuntungan dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang. Menurut Rusmayani (2017) menyampaikan bahwa dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut.

Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi, mengembangkan pola pandang yang lebih positif terhadap organisasi dan dengansenang hati tanpa paksaan mengeluarkan energi ekstra demi kepentingan organisasi (Latief *et al.*, 2019). Kompensasi juga merupakan pendorong utama karyawan untuk bekerja, karena dengan kompensasi berupa financial para karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, dengan kata lain kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Dewi, 2016). Afandi (2017) menjelaskan bahwa motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Fenomena yang ada menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan KBPR Artha Kencana Madiun masih tergolong rendah. Oleh karena itulah pihak KBPR Artha Kencana Madiun harus mampu melakukan beberapa Upaya dalam menjaga motivasi kerja karyawan. Motivasi karyawan KBPR Artha Kencana Madiun berkaitan dengan keinginan karyawan dalam pemenuhan kebutuhan mereka, sehingga motivasi kerja dalam penelitian ini berkaitan dengan gaji yang diterima oleh karyawan KBPR Artha Kencana Madiun.

Oleh karena itulah pihak KBPR Artha Kencana Madiun harus memperhatikan komitmen afektif, kompensasi, dan motivasi kerja. Hal ini dikarenakan komitmen afektif, kompensasi, dan motivasi kerja tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk dapat mewujudkan tujuan dari perusahaan maka dibutuhkan kinerja karyawan yang maksimal. Berdasarkan dari permasalahan dan fenomena perusahaan KBPR Artha Kencana Madiun, serta pemaparan yang telah dijelaskan sebelumnya mengenai bagaimana membentuk perusahaan yang diinginkan, maka peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Komitmen Afektif, Kompensasi, Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada KBPR Artha Kencana Madiun”**.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Komitmen Afektif

Komitmen adalah suatu ikatan psikologis pada karyawan yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2021) Komitmen organisasional merupakan sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi diri dengan organisasi tertentu dan tujuannya serta ingin mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif merupakan salah satu komponen dalam komitmen organisasi yang berkaitan dengan keterikatan emosional, identifikasi, dan merasa terlibat dalam seluruh aktivitas, tujuan, nilai suatu organisasi. Komitmen afektif merupakan kesadaran bahwa anggota organisasi memiliki tujuan dan nilai yang sama dan selaras dengan organisasi tempatnya bergabung.

Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Hasibuan (2014), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dari argumen di atas dapat kita ambil kesimpulan bahwasannya kompensasi merupakan unsur terpenting yang harus kita utamakan dalam perusahaan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Jadi, motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan sasaran kepuasan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Menurut Mangkunegara (2014), istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2014) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, sebagian besar organisasi.

METODE PENELITIAN

Tempat penelitian ini adalah KBPR Artha Kencana Madiun yang berlokasi di Jl. Jend. Sudirman No.120, Buduran, Kec. Wonoasri, Kabupaten Madiun, Jawa Timur 63153. Adapun alasan peneliti memilih KBPR Artha Kencana Madiun. Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Januari sampai bulan Mei tahun 2023. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 95 responden seluruh karyawan KBPR Artha Kencana berdasarkan perhitungan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu *non probability sampling* dengan menggunakan *sampling* jenuh. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Komitmen Afektif, Kompensasi, Motivasi Kerja. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan data primer. Teknik pengumpulan data menggunakan data primer dengan mengajukan kuisioner kepada karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Alat analisis data menggunakan IBM SPSS.

Deskripsi Data Penelitian

Data yang dipakai di dalam penelitian ini berasal dari responden, yaitu karyawan KBPR Artha Kencana. Sampel penelitian ini terdiri dari 95 karyawan, yang dilihat dari beberapa karakteristik termasuk Jenis Kelamin, usia, lama bekerja, dan tingkat pendidikan.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Afektif (X1)

No.	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Kesimpulan
		R hitung > R tabel		
1.	X _{1.1}	0,904	0,200	Valid
2.	X _{1.2}	0,766	0,200	Valid
3.	X _{1.3}	0,887	0,200	Valid
4.	X _{1.4}	0,907	0,200	Valid
5.	X _{1.5}	0,686	0,200	Valid
6.	X _{1.6}	0,903	0,200	Valid
7.	X _{1.7}	0,761	0,200	Valid
8.	X _{1.8}	0,640	0,200	Valid

Sumber : *Output SPSS, 2023 (diolah)*

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa pada variabel X1 yaitu komitmen afektif menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan angket sebanyak 8 soal adalah valid. Hal tersebut memenuhi persyaratan yaitu memiliki nilai r hitung > t tabel (0,200) dan nilai signifikansi < 0,05, dengan demikian semua butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat digunakan dan dapat dipercaya sebagai data penelitian ini. Untuk uji validitas variabel kompensasi (X2) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2)

No.	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Kesimpulan
		R hitung > R tabel		
1.	X _{2.1}	0,633	0,200	Valid
2.	X _{2.2}	0,728	0,200	Valid
3.	X _{2.3}	0,505	0,200	Valid
4.	X _{2.4}	0,596	0,200	Valid

5.	X _{2.5}	0,476	0,200	Valid
6.	X _{2.6}	0,558	0,200	Valid
7.	X _{2.7}	0,719	0,200	Valid
8.	X _{2.8}	0,542	0,200	Valid
9.	X _{2.9}	0,761	0,200	Valid
10.	X _{2.10}	0,584	0,200	Valid

Sumber : *Output SPSS, 2023 (diolah)*

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa semua soal pada variabel X₂ yaitu kompensasi sebanyak 10 soal angket adalah valid. Hal tersebut memenuhi persyaratan yaitu memiliki nilai r hitung > r tabel (0,200) dan nilai signifikansi < 0,05, dengan demikian semua butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat digunakan dan dapat dipercaya sebagai data penelitian ini. Untuk uji validitas variabel motivasi kerja (X₃) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X₃)

No.	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Kesimpulan
		R hitung > R tabel		
1.	X _{3.1}	0,649	0,200	Valid
2.	X _{3.2}	0,710	0,200	Valid
3.	X _{3.3}	0,546	0,200	Valid
4.	X _{3.4}	0,534	0,200	Valid
5.	X _{3.5}	0,463	0,200	Valid
6.	X _{3.6}	0,548	0,200	Valid
7.	X _{3.7}	0,712	0,200	Valid
8.	X _{3.8}	0,767	0,200	Valid
9.	X _{3.9}	0,701	0,200	Valid
10.	X _{3.10}	0,773	0,200	Valid

Sumber : *Output SPSS, 2023 (diolah)*

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa semua soal pada variabel X₃ yaitu motivasi kerja sebanyak 10 soal angket adalah valid. Hal tersebut memenuhi persyaratan yaitu memiliki nilai r hitung > r tabel (0,200) dan nilai signifikansi < 0,05, dengan demikian semua butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat digunakan dan dapat dipercaya sebagai data penelitian ini. Untuk uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Kesimpulan
		R hitung > R tabel		
1.	Y _{1.1}	0,625	0,098	Valid
2.	Y _{1.2}	0,762	0,098	Valid
3.	Y _{1.3}	0,700	0,098	Valid
4.	Y _{1.4}	0,663	0,098	Valid
5.	Y _{1.5}	0,738	0,098	Valid
6.	Y _{1.6}	0,669	0,098	Valid
7.	Y _{1.7}	0,675	0,098	Valid
8.	Y _{1.8}	0,715	0,098	Valid
9.	Y _{1.9}	0,617	0,098	Valid
10.	Y _{1.10}	0,655	0,098	Valid
11.	Y _{1.11}	0,725	0,098	Valid
12.	Y _{1.12}	0,674	0,098	Valid

Sumber : *Output SPSS, 2023 (diolah)*

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa semua soal variabel Y yaitu kinerja karyawan sebanyak 12 soal adalah valid. Hal tersebut memenuhi persyaratan memiliki nilai r hitung > r tabel (0,200) dan nilai signifikansi < 0,05, dengan demikian semua butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat digunakan dan dapat dipercaya sebagai data penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Komitmen Afektif	0,923	Reliabel
Kompensasi	0,811	Reliabel
Motivasi Kerja	0,837	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,782	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan hasil dari tabel 5 menunjukkan reliabilitas dari variabel Komitmen Afektif, Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan dapat dinyatakan reliabel dikarenakan nilai *alpha cronbach* > 0.07.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.59531365
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.099
	Negative	-.102
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.081c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: *Output* SPSS, 2023 (diolah)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel di atas, dapat diketahuikan keempat variabel yang diteliti meliputi komitmen afektif, kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05 sehingga keempat variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Komitmen Afektif	.362	2.763
	Kompensasi	.308	3.252
	Motivasi Kerja	.716	1.397

Sumber: *Output* SPSS, 2023 (diolah)

Berdasarkan hasil analisis multikolinieritas pada tabel di atas, menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas dalam penelitian ini yaitu komitmen afektif, kompensasi, dan motivasi kerja produk memiliki hasil *Tolerance Value* (TV) > 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 sehingga tidak terjadi multikolinieritas dari ketiga variabel tersebut.

Uji Heteroskedestisitas

Tabel 8 Hasil Uji Heteroskedestisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.273	1.396		1.221	.097
	Komitmen Afektif	.058	.056	.023	1.038	.121
	Kompensasi	.122	.063	.105	1.940	.057
	Motivasi Kerja	.038	.040	.007	.960	.353

Sumber: *Output SPSS, 2023 (diolah)*

Berdasarkan hasil analisis heteroskedastisitas pada tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi ke 3 variabel independen dalam penelitian ini yaitu komitmen afektif, kompensasi, dan motivasi kerja memiliki nilai absolute residualnya lebih besar dari 0,05, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 9 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.920 ^a	.847	.842	1.62140	2.013

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Komitmen Afektif, Kompensasi
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : *Output SPSS, 2023 (diolah)*

Berdasarkan hasil analisis autokorelasi pada tabel di atas diketahui bahwa nilai Durbin Watson (DW) adalah 2,013, selanjutnya nilai ini akan dibandingkan dengan nilai signifikan 5% jumlah sampel 95 dan jumlah variabel independen 3, sehingga nilai DU sebesar 1,596 (Sumber nilai DU ada di Durbin Watson). Jadi nilai DW 2,013 lebih besar dari batas atas (DU) yakni 1,596 dan kurang dari (4-du) $4 - 1,596 = 2,404$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.173	1.396		4.421	.000
	Komitmen Afektif	.405	.056	.453	7.238	.000
	Kompensasi	.562	.063	.535	8.976	.000
	Motivasi Kerja	.238	.040	.377	5.960	.000

Sumber: *Output SPSS, 2023* (diolah)

Berdasarkan Tabel di atas, maka persamaan garis regresi linier berganda yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_i$$

$$\hat{Y} = 6,173 + 0,405X_1 + 0,562X_2 + 0,238X_3 + e_i$$

Sesuai dengan persamaan regresi yang diperoleh, maka model regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta = 6,173. Nilai konstanta menunjukkan nilai positif sebesar 6,173. Hal ini menunjukkan apabila variabel komitmen afektif, kompensasi, motivasi kerja, dan e_i (variabel lain yang tidak diteliti) bernilai konstan (0), maka kinerja karyawan pada KBPR Artha Kencana Madiun sebesar 6,173.
- 2) Nilai koefisien $b_1 = 0,405$, berarti bahwa apabila nilai variabel komitmen afektif (X_1) mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka kinerja karyawan pada KBPR Artha Kencana Madiun mengalami peningkatan sebesar 0,405 point.
- 3) Nilai koefisien $b_2 = 0,562$, berarti bahwa apabila nilai variabel kompensasi (X_2) mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka kinerja karyawan pada KBPR Artha Kencana Madiun mengalami peningkatan sebesar 0,562 point.
- 4) Nilai koefisien $b_3 = 0,238$, berarti bahwa apabila nilai variabel motivasi kerja (X_3) mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka kinerja karyawan pada KBPR Artha Kencana Madiun mengalami peningkatan sebesar 0,238 point.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.920 ^a	.847	.842	1.62140	2.013

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Komitmen Afektif, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Output SPSS, 2023* (diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Rsquare* mendekati 1 yaitu 0,847, berarti ada pengaruh yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk persentase sumbangan pengaruh komitmen afektif, kompensasi, dan motivasi kerjaterhadap kinerja karyawan pada KBPR Artha Kencana Madiun sebagai berikut:

$$R_y^2 \times 100\% = 0,847 \times 100\% \\ = 84,7\%$$

Hal ini menunjukkan bahwa besarnya persentase pengaruh komitmen afektif, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada KBPR Artha Kencana Madiun sebesar 84,7%. sedangkan sisanya yaitu 15,3% dipengaruhi variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Komitmen Afektif terhadap Kinerja Karyawan pada KBPR Artha Kencana Madiun

Pembahasan pertama yaitu mengenai pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja karyawan pada KBPR Artha Kencana Madiun. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dengan menggunakan uji t diperoleh hasil pada variabel komitmen afektif (X_1) $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,238 > 1,985$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah secara parsial variabel komitmen afektif (X_1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KBPR Artha Kencana Madiun.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada KBPR Artha Kencana Madiun

Pembahasan kedua yaitu mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada KBPR Artha Kencana Madiun. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dengan menggunakan uji t diperoleh hasil pada variabel kompensasi (X_2) $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $8,976 > 1,985$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah secara parsial variabel kompensasi (X_2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KBPR Artha Kencana Madiun.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada KBPR Artha Kencana Madiun

Pembahasan ketiga yaitu mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada KBPR Artha Kencana Madiun. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dengan menggunakan uji t diperoleh hasil pada variabel motivasi kerja (X_3) $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,960 > 1,985$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah secara parsial variabel motivasi kerja (X_3) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KBPR Artha Kencana Madiun.

KESIMPULAN DAN SARAN

Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang sudah dilakukan, maka peneliti memberikan saran yaitu diharapkan Hendaknya lebih sering memberikan tambahan bonus kepada karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Hendaknya rutin memberikan pelatihan kepada karyawan agar karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi.. Hendaknya bekerja dengan sungguh-sungguh dan teliti agar tidak mengalami kesalahan. Hendaknya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Bagi peneliti lain, untuk ikut mempertimbangkan sumbangan pengaruh variabel bebas lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriyanti (2016). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Pegawai. *Jurnal JIBEKA* Volume 10 No. 1.
- Astuti, S (2010). Model *Person-Organization Fit (P-O FIT MODEL)* terhadap Komitmen Organisasional. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)* Vol. 17, No. 1 ISSN:1412-312643 Universitas Stikubank, Semarang.
- Aurty, C. Wand Daugherty P. J. (2003). *Daugherty, P. J., 2003, Warehouse Operation Employees: Linking Person-Organization Fit, Job Satisfaction and Coping Response, Journal of Business Logistic*, Volume 24 No. 1.
- Edison, Emron, dkk (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- George, J.M. & Jones, G.R. (2005). *Understanding and managing organizational behavior (4th ed.)*. New Jersey: Upper Saddle River.
- Hartatik, Indah Puji (2014) *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Laksana. Jogjakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hidayat (2014). Faktor-faktor Komitmen Organisasional serta pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *Jurnal NeO-Bis* Volume 8 No. 1.
- Januri, Bambang Satriawan (2007) "Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Jabatan Terhadap Komitmen Organisaional". *Riset Akuntansi dan Bisnis*. Vol 7 No 2. Hal 139-159.
- Kristof, A.L. 1996. *Person-organization fit: an integrative review of fits conceptualizations measurement, and implications*. *Personnel Psychology* 49, 1-49.
- Kusmaningtyas (2012). *Kajian Teori Model Seleksi Karyawan (Person-Organization Fit Model dan Competence Model)*. *Jurnal Ekonomika* Volume 5 No. 1. Hal 17-23.
- Lestari (2016). *Kepuasan Kerjadan Motivasi terhadap Komitmen Organisasi*. *Sosio-E-Kons* Vol 8 No. 1.
- Lutfie (2014). *The Effect Of The Work-Family Conflict and Employee's Job Satisfaction Towards The Organization Commitment*. *Jurnal Siasat Bisnis* Volume 18 No. 2.
- Mahardika (2006). *Pengaruh Person Organization Fit terhadap Kepuasan Kerja, Komitmnrn Organisasional dan Kinerja Karyawan*. Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro. Semarang.

- Mangkunegara A.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosdakarya. Bandung.
- Mersi (2013) "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional". Universitas Admajaya.
- Moorhead, W. Griffin (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Murthy, H. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja karyawan. *Volume 2 No. 2. Hal 215–228*.
- Nurlaely, Riani (2016). Pengaruh Diplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerjadan Kompetensi terhadap Komitmen Organisa. *Jurnal Ekonomi Sumber Daya Vol 18 No. 1*
- Ocataviani, Hartijasti (2016). Pengaruh *Person Organization Fit* dan Budaya Organisasi terhadap *Turnover Intention* dengan kepuasan Kerja sebagai variabel Mediator. *Jurnal Manajemen Indonesia Volume 16 No. 1*.
- Oka I.G (2015). *Person Organization Fit, Kepuasan kerja, Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behaviour* dan Kinerja karyawan. *ISSN: 1892-8486, Volume 12 No. 1*.
- Priansa, Donni Juni. (2016) *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Puspasari, Durindadan Alfiana, Zakiah Mufida (2013) "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi". Universitas Negeri Surabaya. Hal 1-19.
- Puspitawati, Ni made dwi dan Riana, I gede (2014) "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas Layanan". *Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan. Vol 8 No 1*.
- Rawung (2012). Pengaruh *Person Organization Fit* dan Karakteristik individu terhadap pKomitmen Organisasi. *Vol 2 No. 1*.
- Robbins & Judge (2011). *Organizational Behavior*. San Diego State University and University of Notre Dame. Editon 15
- Ruhana, Novita, Sunuharjo (2016). Pengaruh Kepuasan kerjadan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis Volume 34 No. 1*.
- Rumangkit (2016). Pengaruh Sosialisasi Organisasi pada Komitmen Afektif yang Dimediasi oleh Kesesuaian Nilai. *Jurnal Bisnis Darmajaya Volume 2 No. 1*
- Salemdra, Wibasuri (2014). Faktor-Faktor Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerjayang Berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Mega Auto Central Finace Lampung Selatan. *Jurnal Portofolio Volume 11 No. 1*.
- Salim, Agus (2013) "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional, kinerja, dan Turnover intention". Hal 1-7.

- Sanusi(2012).OrganisasidanKomitmenLocusOfControtatasPartisipasiPenyusutan Estimasi terhadap Kinerja. *JMKVolume10 No. 1*.
- Sekiguchi(2004).*PersonOrganizationFitandPersonJobFitInEmployeeSelection: AReviewOf TheLiterature*. OsakaKeidai RonshuVol. 54 No.6
- Suarjana(2016).PengaruhMotivasiKerjadanKepuasanKerjaterhadapKomitmenOr ganisasi.Jurnal Bisnis danKewirausahaan Vol12No.1.
- Sugianto,ThoyibNoermijati(2012).*PersonOrganizationFit*,Motivasi.Kepuasanter hadapkomitmenorganisasi.JurnalAplikasiManajemenVolume10 No 2
- Sugiyono(2016).*MetodepenelitianBisnisdanStatistikauntukpenelitian*. Alfabeta.Bandung.
- Sumanto, Herminingsih (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerjaterhadap Komitmen Organisasional. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan BisnisVolume2 No 1*.
- Tania,A&Sutanto,E(2013).PengaruhMotivasikerjadanKepuasnakerjaterhadapKo mitmenOrganisasionalaryawan.AgoraVol.1,No.3,UniversitasKristen Petra, Surabaya.
- Taurisa, Ratnawati (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan KepuasanKerjaterhadapKomitmenOrganisasionaldalammeningkatkanKin erjaKaryawan.*Jurnal Bisniddan EkonomiVolume 19 No. 2*.
- Tobing (2009). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan kerja terhadapKinerjaKaryawan.JurnalManajemendanKewirausahaanVolume1 1No.1.
- Tranggono, Kartika (2008). Pengaruh Komitmen Organisasional dan *Profesional*terhadapKepuasanKerjaAuditordenganMotivasisebagaivariab el*Intervening*.
- Wardhani,SusiloIqbal(2015).PengaruhMotivasiKerjaKaryawanterhadapKomitme nOrganisasionaldenganKepuaanKerjasebagaiVariabelIntervening.Jurnal AdministrasiBisnis (JAB) Vol2 No. 1.
- Widiarti, Dewi (2016). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadapKomitmenOrganisasional.E-Jurnal ManajemenUnud Volume5 No.10.
- Widodo(2010).AnalisisPengaruhKeamananKerjadanKomitmenOrganisasionalter hadap*TurnoverIntention*SertaDampaknyapadaKinerjaKaryawan*Outsourci ng*.UniversitasDiponegoro.
- Yudha (2014). PengaruhMotivasiterhadap Komitmen Organisasional.JESTTVolume1.