

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI PADA UMKM (STUDI PADA UMKM PAGUYUBAN KERIPIK TEMPE SANAN KOTA MALANG)

¹Yuyuk Liana, ²Rusmitha Neva Denjayanti

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Malangkucecwara

Abstrak

Pengusaha di Asosiasi Keripik Tempe Sanan Kota Malang perlu memperhatikan kebahagiaan kerja, motivasi kerja, dedikasi organisasi, dan kinerja karyawan. Proses peningkatan kinerja pekerja sangat penting. Prosedur ini sangat penting bagi reputasi perusahaan, yang sama pentingnya dengan kepentingan keuangan perusahaan. Karena kepuasan kerja terkait dengan keterlibatan dan retensi karyawan, ini merupakan faktor penting bagi bisnis untuk dipertimbangkan. Dedikasi organisasi pada UMKM Paguyuban Keripik Tempe Sanan Kota Malang telah meningkatkan kinerja pegawai dan kepuasan kerja. Populasi pada riset ini yaitu pengrajin keripik tempe di Jl. Sanan gang III. Jumlah sampel sekitar 80 orang responden dengan memakai metode pengambilan sampel jenuh. Analisis data menggunakan path analysis dengan program Partial Least Square (PLS) 3.00. Temuan riset membuktikan motivasi kerja dan kepuasan kerja berdampak langsung maupun tak langsung pada kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

Kata Kunci: *Motivasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kinerja.*

Abstract

Entrepreneurs at the Sanan Tempe Chips Association of Malang City need to pay attention to work happiness, work motivation, organizational dedication, and employee performance. The process of improving the performance of workers is very important. This procedure is critical to the company's reputation, which is just as important to the company's financial interests. Since job satisfaction is related to employee engagement and retention, it is an important factor for businesses to consider. Organizational dedication to the UMKM Sanan Chips Society of Malang City has improved employee performance and job satisfaction. The population in this research are tempe chip craftsmen on Jl. Sanan gang III. The number of samples is about 80 respondents using the saturated sampling method. Data analysis used path analysis with Partial Least Square (PLS) 3.00 program. Research findings prove that work motivation and job satisfaction have a direct or indirect impact on employee performance through organizational commitment.

Keywords: *Motivation, job satisfaction, organizational commitment, performance.*

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu penggerak untuk menjalankan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan, sehingga dapat dianggap sebagai struktur di mana orang-orang bekerja sama untuk menyelesaikan misi bersama. Adalah kepentingan bisnis mana pun untuk memiliki pekerja yang dapat secara konsisten memberikan hasil yang sangat baik. Salah satu indikator kinerja perusahaan yaitu seberapa baik dapat memaksimalkan output dengan sumber daya yang dimilikinya. Tujuan utamanya agar dapat merujuk suntuk menuju keahlian yang lebih baik yang telah dicapai karyawan.

Menciptakan lingkungan yang memotivasi dan memungkinkan karyawan untuk mengoptimalkan dan mengembangkan kemampuan dan keterampilan adalah penting bila suatu organisasi mengharapkan agar dapat mengembangkan karyawan berkinerja tinggi, dimana hal ini bukan merupakan pekerjaan sederhana, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi perusahaan. Sejauh mana seorang individu dapat menikmati dan menjalankan pekerjaan merupakan elemen penting dalam mengarahkan serta mengetahui seberapa setia terhadap lembaga. Kepuasan kerja lebih menonjolkan

¹ Email Address : ylian@stie-mce.ac.id

Received 21 Oktober 2022, Available Online 15 Desember 2022

pada emosi yang menyenangkan yang dialami seseorang setelah menganalisis kualitas pekerjaannya (Robbins, 2015).

Manajemen perusahaan komunitas keripik tempe Sanan di Kota Malang harus memperhatikan kebahagiaan kerja karyawan, motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kinerja. Prosedur ini sangat penting bagi reputasi perusahaan, yang sama pentingnya dengan kepentingan keuangan perusahaan. Komitmen organisasi dipengaruhi oleh persepsi karyawan tentang kepuasan kerja mereka sendiri dan perasaan bahwa mereka masih menjadi bagian dari perusahaan dan berkontribusi dalam perjuangan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Tinjauan Pustaka

Motivasi Kerja

Proses dimana untuk mendorong dan mengarahkan seseorang untuk meningkatkan kualitas diri sehingga seiring dengan tujuan organisasi. Adapun tujuannya menurut Malayu (2015) yaitu: (1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan (2) Tingkat produktifitas kerja karyawan lebih tinggi (3) Mempertahankan kestabilan karyawan, (4) Memperkuat unsur kedisiplinan (5) Mengefektifkan pengadaan karyawan (6) adanya suasana kerja yang nyaman (6) Faktor loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan perlu diperhatikan (7) Memperhatikan tingkat kesejahteraan pegawai (8) Memperkuat rasa tanggung jawab individu terhadap tugas-tugasnya (9) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Kepuasan Kerja

Faktor ini merupakan hal yang diinginkan oleh semua pekerja. Namun tidak hanya diukur dengan unsur berapa banyak materi yang dapat dihasilkan, tetapi jugadilihat dari masalah lingkungan kerja yang mendukung, kenyamanan seorang pekerja dalam mengaktulisasikan dirinya, dan lain-lain. Terkait dengan itu maka indikator dari kepuasan kerja menurut Afandi (2018) meliputi: (1) Pekerjaan dari individu sendiri untuk dijalankan dengan baik dan mampu menhadapi segala tantangannya (2) Pendapatan yang diterima (3) promosi merupakan kesempatan untuk berkembang lebih baik (4) Adanya pengawasan (5) saling kerjasama yang baik antara rekan kerja

Kinerja

Sikap yang diperlihatkan oleh setiap individu secara nyata sebagai bentuk dari hasil kerja yang sesuai dengan tugas dan perannya dalam organisasi. Pencapaian kinerja yang tinggi akan memberikan kepuasan bagi individu sehingga individu tersebut dapat termotivasi untuk selalu berusaha mencapai kinerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Pernyataan dari Robbins (2016) bahwa indikator kinerja meliputi: (1) Kualitas kerja (2) kuantitas kerja (3) Ketepatan waktu (4) Efektifitas (5) kemadnirian (6) Komitmen kerja

Komitmen Karyawan

Adanya keinginan dan kemauan yang kuat dari diri individu untuk tetap menjadi anggota dari suatu institusi, serta mempunyai kemampuan meningktkan kualitas diri maka dapat mengarahkan pada tujuan dari organisasi. Aspeknya menurut Porter (2011) adalah (1)Identifikasi (2) Keterlibatan, dan (3) Loyalitas

Metode Penelitian

Populasi dalam riset ini yaitu pelaku usaha UMKM di paguyuban keripik tempe di Jl. Sanan gang III dengan jumlah 4 UMKM. Sampel yang diperoleh pada riset ini yaitu 80 orang responden dengan

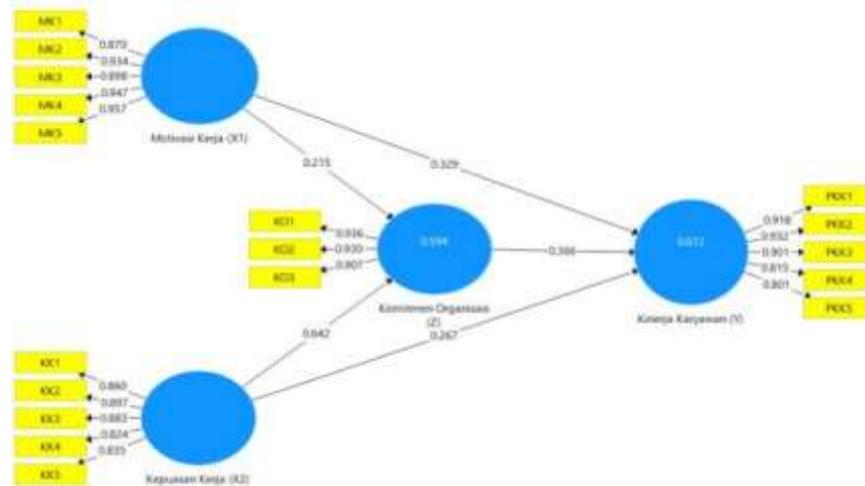
teknik pengambilan sample jenuh (sensus). Metode pengumpulan data yakni memakai angket. Metode analisa data path analysis dengan program bantu *Smart Partial Least Square* (PLS) ver 3.00.

Hasil Dan Pembahasan

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Sebuah instrumen dianggap andal jika menghasilkan hasil yang andal ketika digunakan untuk tujuan yang dimaksudkan (Cooper dan Schindler, 2014).



Gambar 1. Output Model Pengukuran

Convergent Validity

Hasil pengujian model pengukuran bisa diuraikan yaitu : 1) Semua indikator X1.1-X1.5 (yang mengukur konstruk atau variabel motivasi kerja) memiliki load factor > 0,7 dan AVE > 0,5 atau 0,850, 2) Indikator X2 1-X2 5 mengukur aspek kepuasan kerja dengan faktor beban masing-masing > 0,7 dan AVE > 0,5, menghasilkan total 0,740, 3) Indikator Z 1-Z 3 untuk struktur komitmen organisasi semuanya menunjukkan faktor beban lebih besar dari 0,7 dan AVE lebih besar dari 0,5 atau 0,855, 4) Semua indikator pada Employee Performance Construct dari Y1 sampai dengan Y5 memiliki load factor > 0,7, dan AVE > 0,5 pada 0,766.

Discriminant validity

Validitas diskriminan didukung oleh fakta bahwa akar kuadrat dari AVE buat masing-masing konstruk > hubungan di antara mereka dalam model. Nilai akar AVE setiap konstruk (0,922, 0,860, 0,925, dan 0,875) ditemukan lebih besar dari nilai akar AVE (0,5). Karena akar AVE masing-masing variabel lebih besar dari nilai korelasi antar variabel laten, maka dapat dilihat bahwa variabel laten memiliki validitas diskriminan yang baik.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cornbach`s Alpha	Composite Reliability
Motivasi Kerja (X1)	0,956	0,966
Kepuasan kerja (X2)	0,912	0,934

Komitmen Organisasi (Z)	0,915	0,946
Kinerja Karyawan (Y)	0,922	0,942

Alpha Cronbach dan peringkat reliabilitas komposit $\geq 0,8$ menunjukkan bahwa variabel terukur yang digunakan dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai dapat dipercaya secara umum.

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji Goodness Fit

R Square untuk variabel *Komitmen Organisasi (Z)* yaitu sekitar 0,594, yang artinya *Komitmen Organisasi (Z)* dipengaruhi oleh *Motivasi Kerja (X₁)* dan *Kepuasan Kerja (X₂)* sekitar 59,4%. Nilai R Square untuk variabel *Kinerja Karyawan (Y)* adalah sekitar 0,672, yang berarti *Kinerja Karyawan (Y)* dideskripsikan oleh variabel *Motivasi Kerja (X₁)* dan *Kepuasan Kerja (X₂)* sekitar 67,2%. nilai Q^2 sebesar 0,645 = 64,5%. Seluruh model persamaan pada analisa ini mempunyai jenjang sig kumulatif R-kuadrat sebesar 64,5%.

Berikut ini adalah temuan untuk masing-masing hipotesis: 1) Hipotesis 1 yang berisi “*Motivasi Kerja* berpengaruh positif signifikan terhadap *Kinerja Karyawan*”. Dengan nilai O sekitar 0,329, poin t sekitar 3,988, dan nilai p sekitar $0,000 < 0,05$, analisis Smart PLS 3 menyimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh tingkat motivasi intrinsik dalam bekerja, 2) Hipotesis 2 yang menyampaikan “*Kepuasan Kerja* berdampak positif signifikan pada *Kinerja Karyawan*”. Dengan poin O 0,267, poin t 2,736, dan jenjang sig $0,006 < 0,05$, perhitungan yang dilakukan dengan Smart PLS 3 0 menyatakan kalau kepuasan kerja berdampak positif signifikan pada kinerja karyawan, 3) Hipotesis 3 yang menyampaikan “*Motivasi Kerja* berpengaruh positif signifikan terhadap *Komitmen Organisasi*”. Dengan nilai O sekitar 0,215, poin t sekitar 2,257, dan jenjang sig $0,024 < 0,05$, perhitungan yang dilakukan dengan Smart PLS 3 0 menyatakan kalau motivasi kerja mempunyai dampak positif yang cukup besar pada komitmen organisasi, 4) Hipotesis 4 yang menyampaikan “*Kepuasan Kerja* berpengaruh positif signifikan terhadap *Komitmen Organisasi*”. Dengan nilai O 0,642, nilai t 8,862, dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, perhitungan Smart PLS 3.0 menyatakan kalau kepuasan kerja berdampak positif signifikan pada komitmen organisasi, 5) Hipotesis 5 yang menyampaikan *Komitmen Organisasi* memberikan pengaruh mediasi, hal ini dapat dilihat pengaruh *predictor (Motivasi Kerja)* terhadap *criterion (Kinerja Karyawan)*. Semangat dan produktivitas pekerja disorot dalam simulasi SmartPLS 30 karena memiliki dampak ekonomi yang signifikan. Nilai-t 2,004, bersama dengan nilai-O 0,079 dan jenjang sig $0,046 < 0,05$, memberikan bukti untuk hal ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja secara substansial mempengaruhi kinerja karyawan ketika pengaruh mediator (komitmen organisasi) dimasukkan ke dalam model, 6) Hipotesis 6 yang menyatakan *Komitmen Organisasi* memberikan pengaruh mediasi, hal ini dapat dilihat pengaruh *predictor (Kepuasan Kerja)* terhadap *criterion (Kinerja Karyawan)*. Pemodelan matematis di SmartPLS 30 menunjukkan dampak kepuasan kerja terhadap produktivitas. Statistik menunjukkan hal ini dengan nilai O 0,235, nilai t 3,209, dan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Pengujian ini menyatakan kalau kepuasan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan ketika pengaruh mediator (komitmen organisasi) dimasukkan ke dalam model.

Pembahasan

Motivasi Kerja berdampak positif dan signifikan pada *Kinerja Karyawan*. *Original Sample (O)* yang bernilai positif menyatakan kalau semakin baik motivasi kerja pegawai alhasil semakin naik kinerja karyawan UMKM Paguyuban kripik tempe Sanan. Pemberian motivasi kepada karyawan/pengrajin UMKM Paguyuban kripik tempe Sanan diharapkan dapat memberikan motivasi buat pegawai guna bekerja lebih giat dan lebih bersemangat yang pada akhirnya produktivitas bakal naik. Hal ini serupa dengan temuan dari riset yang dilaksanakan di bank komersial Kenya (Omolo, 2015) yang

menemukan bahwa motivasi karyawan meningkatkan kinerja secara signifikan.

Ketika pekerja senang dalam pekerjaan mereka, mereka cenderung melakukan pekerjaan yang lebih baik. Dengan nilai original sample (O) positif, kita dapat menyimpulkan bahwa karyawan UMKM Paguyuban kripik tempe Sanan menikmati kesuksesan yang lebih besar ketika mereka bahagia dalam pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan/pengrajin UMKM Paguyuban kripik tempe Sanan merasa puas dengan pemberian segala fasilitas dan kesempatan agar produktivitas karyawan dapat meningkat sesuai yang diharapkan perusahaan. Menurut studi yang dilakukan oleh Bank Syariah Makassar, hal ini terjadi (Mukhtar, 2018). Kinerja karyawan ditemukan secara signifikan berkorelasi dengan tingkat kepuasan kerja.

Motivasi Kerja berdampak positif dan signifikan pada Komitmen Organisasi. Nilai positif untuk sampel asli (O) menyiratkan bahwa loyalitas karyawan terhadap perusahaan tumbuh seiring dengan tingkat antusiasme karyawan terhadap pekerjaan mereka. Temuan penelitian ini menguatkan penelitian terkait hubungan antara dorongan intrinsik pekerja PT dan dedikasi mereka kepada perusahaan (Lona, 2014). Inilah yang Sucofindo tunjukkan : Pada tingkat kepercayaan 95%, hubungan antara motivasi dengan komitmen organisasi adalah $r = 0,798$. Oleh karena itu, jika motivasi seseorang meningkat, maka dedikasi seseorang terhadap organisasinya juga akan meningkat.

Kepuasan kerja yang besar bisa mempengaruhi responden dalam meningkatkan komitmen organisasi. Pekerja yang puas dengan posisinya jarang mempertimbangkan untuk mencari majikan baru. Perihal ini berdasarkan temuan riset (Indriyani, 2012) yang menyatakan terdapatnya hubungan positif antara kepuasan kerja dan loyalitas terhadap majikan, dengan korelasi yang lebih kuat ditunjukkan untuk tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Motivasi kerja karyawan tinggi dapat memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi yakni karyawan merasa bahwa UMKM Paguyuban kripik tempe Sanan telah banyak berjasa bagi kehidupan karyawan dalam hal menunjang kebutuhan ekonomi karyawan, pegawai khawatir bahwa setiap masalah yang dihadapi perusahaan pada akhirnya akan mempengaruhi mereka, dan organisasi layak mendapatkan kesetiaan dari karyawan. Menurut penelitian (Widyaningrum, 2011) dan (Chandraningtyas, 2012), variabel komitmen organisasi dapat memitigasi dampak variabel insentif kerja terhadap kinerja.

Anggota staf yang puas dalam pekerjaan mereka lebih mungkin untuk diinvestasikan dalam keberhasilan perusahaan. Anggota staf yang sangat puas dengan lingkungan kerja mereka dan yang merasa mendapat dukungan dari organisasi dalam membuat keputusan akan lebih mungkin bertahan di perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Chandraningtyas, 2012) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat meredam dampak variabel kebahagiaan dalam bekerja. Perihal ini menyatakan kalau variabel komitmen organisasi dapat memediasi hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil riset alhasil bisa diberikan kesimpulan yaitu: Temuan riset membuktikan motivasi kerja, kepuasan kerja, berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi dan peningkatan kinerja karyawan pada UMKM Paguyuban Keripik Tempe Sanan di Kota Malang. Motivasi kerja dan kepuasan kerja terbukti mempunyai dampak tidak langsung pada kinerja melalui dedikasi karyawan terhadap perusahaan.

Saran

Penting untuk secara teratur mengevaluasi motivasi karyawan dan kepuasan kerja untuk mempertahankan komitmen organisasi, yang pada gilirannya mendorong pengembangan kinerja berkualitas tinggi. Manajemen dapat meningkatkan produktivitas dengan menerapkan aturan yang mendorong dorongan intrinsik, kebahagiaan kerja, dan loyalitas kepada perusahaan. Penelitian berikutnya dapat mengembangkan temuan riset dengan menambah variabel bebas dengan obyek penelitian yang berbeda sehingga dapat menjelaskan pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Devi, E. K. (2009). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Employee Performance, Organizational Commitment, Job Commitment, Motivation, Outsourcing Employee*.
- Elisabeth Glorita Luisa Dos Santos Belo, I Gede Riana, & Putu Saroyeni Piartrin. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan di Kantor Palang Merah Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 718-737.
- Iva Chandraningtyas, M.Al Musadieg, & Hamidah Nayati Utami. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional. *Job Satisfaction, Work Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance*.
- Jasuha Saufa, & Tri Maryati. (2017). Dampak Kepuasan Kerja Dalam Peningkatan Kinerja Perawat Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*, 8 No.2, 200-213.
- Ririn Nur Indah Sari, & Hady Siti Hadijah. (2016). Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1 No.1.
- Stephen, Robbins (2015), Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat
- Yan Kurnia Hendrawan, & Salamah Wahyuni . (2016). Pengaruh Pelatihan-Pengembangan dan Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Bisnis & Manajemen* , 16 No.1, 89-104.