

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMITMEN KERJA, DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT BOLON JAYA KARYA**

Kevin Andreas Rumahorbo¹, Otakfianus Telaumbanua², Angga Saputra³
Universitas Prima Indonesia^{1,2,3}
milkarositi.sianipar@unprimdn.ac.id¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, komitmen kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bolon Jaya Karya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan explanatory research. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 128 karyawan dan seluruh populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,047 < 0,05$ dan thitung $2,002 > t_{tabel} 1,979$. Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,030 < 0,05$ dan thitung $2,193 > t_{tabel} 1,979$. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,045 < 0,05$ dan thitung $2,030 > t_{tabel} 1,979$. Secara simultan, motivasi kerja, komitmen kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Fhitung $6,182 > F_{tabel} 3,07$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,109 menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja, komitmen kerja, dan kepuasan kerja sebesar 10,9%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Simpulan penelitian ini adalah motivasi kerja, komitmen kerja, dan kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bolon Jaya Karya.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Komitmen Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work motivation, work commitment, and job satisfaction on employee performance at PT Bolon Jaya Karya. The research method used was quantitative with an explanatory research approach. The population in this study consisted of 128 employees, and the entire population was sampled using a saturated sampling technique. Data were analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS. The results showed that work motivation has a positive and significant effect on employee performance with a significance value of $0.047 < 0.05$ and a calculated t of $2.002 > t_{table} 1.979$. Work commitment has a positive and significant effect on employee performance with a significance value of $0.030 < 0.05$ and a calculated t of $2.193 > t_{table} 1.979$. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance with a significance value of $0.045 < 0.05$ and a calculated t of $2.030 > t_{table} 1.979$. Simultaneously, work motivation, work commitment, and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance, with an F -value of $6.182 > F$ -table of 3.07 and a significance value of $0.001 < 0.05$. The coefficient of determination (Adjusted R-Square) of 0.109 indicates that employee performance can be explained by work motivation, work commitment, and job satisfaction by 10.9%, while the remainder is influenced by other factors outside the study. The conclusion of this study is that work motivation, work commitment, and job satisfaction, both partially and simultaneously, have a positive and significant effect on employee performance at PT Bolon Jaya Karya.

Keywords: *Work Motivation, Work Commitment, Job Satisfaction, Employee Performance, Human Resource Management*

PENDAHULUAN

Semua kegiatan yang akan dilaksanakan untuk meningkatkan perkembangan suatu bisnis adalah salah satu tujuan untuk mewujudkan performa atau kinerja. Peranan yang sangat penting dalam kesuksesan dan pengembangan suatu perusahaan adalah karyawan. Kinerja karyawan merupakan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan (Wibowo, 2015:7). Karyawan dibutuhkan secara aktif dalam semua proses operasional perusahaan. Semakin baik karyawan bekerja, semakin baik tujuan perusahaan tercapai. Menurut Kasmir (2016:189), kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu keterampilan dan kemampuan, pengetahuan, desain pekerjaan, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya manajemen, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Menurut Maruli (2020, hlm.58) Memaparkan bahwa Motivasi Kerja adalah segala sesuatu yang muncul dari suatu hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara suatu perilaku untuk memperoleh dan mencapai suatu tujuan yang sesuai dengan suatu ruang lingkup kerja. Motivasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Tarjo (2020), Pristiyanti (2016). Menurut Meyer dan Allen dalam Yusuf dan Syarif (2018) Komitmen organisasi adalah konstruksi psikologis sebagai salah satu karakteristik suatu hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, serta berimplikasi terhadap keputusan individu untuk menghubungkan keberadaannya sebagai anggota dalam suatu organisasi. Karyawan yang sudah memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi dapat menunjukkan perilaku positif untuk mencurahkan lebih banyak upaya dalam sebuah bekerja dan berencana tinggal lebih lama di dalam sebuah perusahaan tersebut. Semangat yang tinggi dalam komitmen organisasi makin maka semakin tinggi kinerja karyawan tersebut. Komitmen organisasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Tarjo (2020) serta Alamsyah dan Andri (2016). Menurut Afandi (2018:74), kepuasan kerja adalah sikap positif tenaga kerja yang mencakup perasaan dan perilaku terhadap pekerjaannya, yang tercermin melalui penilaian terhadap pekerjaan sebagai bentuk penghargaan dalam mencapai nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan kondisi yang mencerminkan perasaan karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sehingga mampu mencapai prestasi kerja yang tinggi. Dengan demikian, hal tersebut akan memberikan dampak positif bagi perusahaan dan membantu tercapainya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Pristiyanti (2016) serta Bagaskara dan Rahardja (2018).

PT Bolon Jaya Karya memiliki 128 karyawan. Dengan jumlah karyawan yang cukup besar, perusahaan membutuhkan motivasi kerja, komitmen kerja, dan kepuasan kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan, mengingat potensi perusahaan yang cukup besar. Sebagian besar karyawan berada pada rentang usia muda sehingga diperlukan pembinaan dan motivasi yang berkelanjutan agar mereka memiliki semangat kerja serta komitmen yang kuat terhadap perusahaan. Oleh karena itu, peran karyawan

yang lebih senior maupun manajemen sangat penting dalam memberikan motivasi guna meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, komitmen kerja juga perlu diperkuat karena tingginya risiko karyawan untuk mengundurkan diri apabila motivasi, komitmen, dan kepuasan kerja tidak terpenuhi dengan baik. Dengan meningkatnya motivasi, komitmen, dan kepuasan kerja, diharapkan karyawan tetap bertahan dan mampu memberikan kinerja terbaik bagi PT Bolon Jaya Karya.

KAJIAN TEORI

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan dalam organisasi. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan guna mencapai tujuan tertentu. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat, antusiasme, dan kesungguhan dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Hafidzi dkk. (2019:52), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang sehingga mereka mampu bekerja sama, bekerja secara efektif, dan mengintegrasikan seluruh kemampuannya untuk mencapai kepuasan. Dengan adanya motivasi yang baik, karyawan akan terdorong untuk meningkatkan produktivitas kerja, menyelesaikan tugas dengan optimal, serta berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki seseorang, maka semakin besar pula usaha yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja, produktivitas, dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang menunjukkan perasaan senang atau tidak senang seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja muncul ketika harapan, kebutuhan, dan keinginan karyawan dapat terpenuhi melalui pekerjaan yang dijalankan. Karyawan yang merasa puas cenderung memiliki sikap positif terhadap organisasi dan menunjukkan komitmen yang lebih tinggi dalam bekerja. Menurut Afandi (2018), kepuasan kerja adalah sikap positif karyawan yang meliputi perasaan dan perilaku terhadap pekerjaannya melalui penilaian terhadap pekerjaan sebagai bentuk penghargaan dalam mencapai nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana seseorang menyukai pekerjaannya dan merasa nyaman dalam lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti gaji, kondisi lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, kesempatan promosi, serta penghargaan yang diberikan oleh organisasi. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan semangat kerja, mengurangi tingkat absensi dan turnover, serta mendorong peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menimbulkan berbagai permasalahan, seperti rendahnya produktivitas, konflik kerja, dan keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Kinerja

menjadi indikator penting untuk menilai keberhasilan individu maupun organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja yang baik menunjukkan bahwa karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan efisien sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Menurut Arifin et al. (2019), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya baik secara individu maupun dalam kelompok untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya selama periode tertentu. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kemampuan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, serta dukungan organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dan merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan yang kurang termotivasi dan tidak puas dengan pekerjaannya. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

METODE PENELITIAN

Metode kuantitatif adalah metode yang digunakan dalam penelitiannya. Arti dari kuantitatif yaitu metode yang didasari ideology positivism yang dipakai meneliti populasi atau sampel yang digunakan secara acakasehingga menggunakan alat penelitian yang analisis bersifat kuantitaif bertujuan dalam uji hipotesis (Sugiyono 2017:14). Metode Kuantitatif digunakan agar mengetahui adanya pengaruh dari suatu perlakuan yang selanjutnya diuji hipotesisnya. Menurut Sugiyono (2017), “Statistik deskriptif mewujudkan suatu objek yang nantinya akan diteliti dari jumlah sampel yang ada, yang tidak mewujudkan anakisa atau penyimpulan”. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif untuk menjelaskan suatu situasi yang hendak diteliti dengan dukungan studi kepustakaan sehingga lebih memperkuat analisa peneliti dalam membuat suatu kesimpulan. “Penelitian Explanatory adalah Penelitian yang memperlihatkan dan menguji sebuah variabel yang dimana akan menunjukan sebuah fenomenologi yang sedang terjadi pada penelitian.” Zulganef (2013:11) Alasan peneliti menggunakan explanatory untuk menguji hipotesis yang digunakan maka diharapkan dalam penelitian ini dapat dijelaskan antara hubungan dan pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat yang ada di dalam sebuah hipotesis.

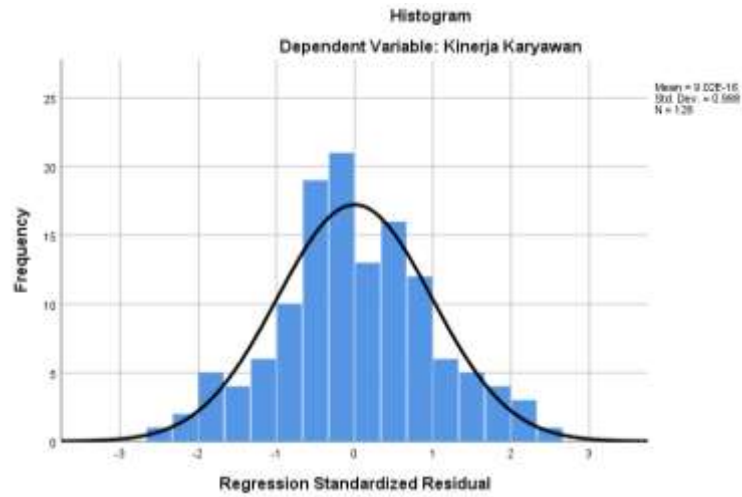
Penelitian ini dilakukan pada PT Bolon Jaya Karya yang berada di jalan Alamat Terdaftar ; Alamat, jalan pulau bangka lorong sd lingkungan III, Kota Medan. Waktu penelitian dimulai sejak bulann Maret - April 2023. Menurut Algifari (2015:5), “perkumpulan semua anggota karyawan yang diteliti disebut populasi”. Populasi karyawan PT Bolon Jaya Karya ada 128 karyawan. “Sampling jenuh adalah Semua anggota yang ada atau populasi yang dijadikan dalam sebuah penentuan untuk dijadikan sampel.” (Sugiyono 2017:124). Jumlah sampel yang digunakan adalah 128 orang karyawan di PT Bolon Jaya Karya untuk menguji uji valid dan reliabilitas yang diambil dari PT Bolon Jaya Karya.

HASIL PENELITIAN

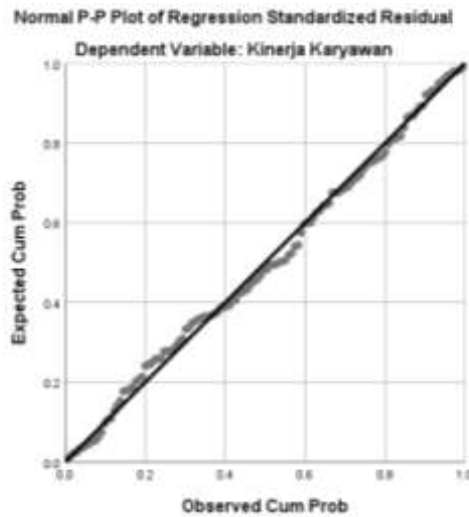
Tabel 1.
Statistik Deskriptif (Data Diolah Di SPSS 2023)

N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
----------	------------	------------	-------------	---------------------------

Motivasi Kerja	128	14	35	30.41	3.795
Komitmen Kerja	128	12	30	22.29	2.946
Kepuasan Kerja	128	19	35	25.52	3.147
Kinerja Karyawan	128	14	27	20.64	2.734
Valid N (listwise)	128				



Gambar 1. Grafik Histogram



Gambar 2. Grafik P Plots

Tabel 2.
Tabel Analisis Statistik Kolmogrov-Smirnov

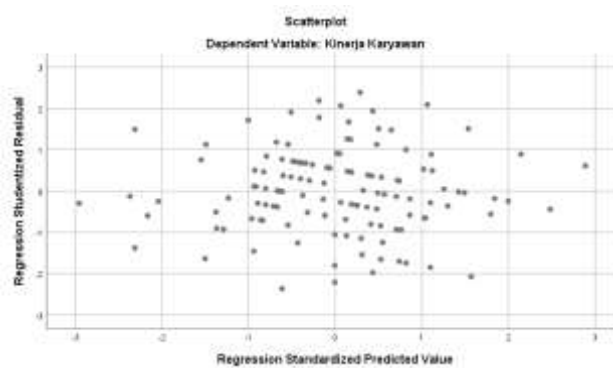
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	128

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.55017830
Most Extreme Differences	Absolute	.048
	Positive	.048
	Negative	-.043
Test Statistic		.048
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan hasil dari uji Kolmogorov-Smirnov tersebut kita bisa Melihat nilai Asymp. Sig memiliki nilai $0.200 > 0.05$. Hal ini dapat menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal dan regresi layak dipakai untuk memprediksi variable dependen yaitu kinerja karyawan menurut masukan variable independen yaitu motivasi kerja, komitmen kerja dan kepuasan kerja.

Tabel 3.
Tabel Analisis Statistik Kolmogrov-Smirnov

Model		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.998	2.734		
	Motivasi Kerja	.122	.061	.979	1.022
	Komitmen Kerja	.178	.081	.919	1.088
	Kepuasan Kerja	.155	.077	.905	1.105



Gambar 3. Scaterplot

Tabel 4.
Tabel Uji Glesjer

Model		t	Sig.	Collinearity Statistics	
				Tolerance	VIF
1	(Constant)	.814	.417		
	Motivasi	.454	.650	.979	1.022

Kerja				
Komitmen	.345	.731	.919	1.088
Kerja				
Kepuasan	-.223	.824	.905	1.105
Kerja				

Berdasarkan tabel III.4 menunjukkan bahwa nilai sig pada motivasi kerja bernilai $0,650 > 0,05$, nilai sig pada komitmen kerja bernilai $0,731 > 0,05$, dan nilai sig pada kepuasan kerja $0,824 > 0,05$. Maka pada uji glesjer tidak ditemukan terjadi heteroskedastisitas melainkan homokedastisitas.

Tabel 5.

Tabel Analisis Regresi Linere Berganda (Data Diolah Di SPSS 2023)

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	8.998	2.734
	Motivasi Kerja	.122	.061
	Komitmen Kerja	.178	.081
	Kepuasan Kerja	.155	.077

Berdasarkan Tabel III.7 maka diperoleh persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 8.998 + 0.122 X_1 + 0.178 X_2 + 0.155 X_3$$

- 1) Nilai konstanta dari hasil penelitian ini menunjukkan nilai sebesar 8.998 dapat diartikan apabila motivasi kerja, komitmen kerja dan kepuasan kerja sama dengan nol (0) maka kinerja karyawan mengalami penurunan.
- 2) Variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memberi pengaruh sebesar 0.122, artinya berpengaruh positif sesuai dengan hipotesis 1, dimana perubahan pada variabel motivasi kerja sebesar satu satuan secara parsial mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 0.122satuan.
- 3) Variabel komitmen kerja terhadap kinerja karyawan memberi pengaruh sebesar 0.178, artinya berpengaruh positif sesuai dengan hipotesis 2, dimana perubahan pada variabel komitmen kerja sebesar satu satuan secara parsial mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 0.178 satuan.
- 4) Variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memberi pengaruh sebesar 0.155, artinya berpengaruh positif sesuai dengan hipotesis 3, dimana perubahan pada variabel kepuasan kerja sebesar satu satuan secara parsial mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 0.155 satuan.

Tabel 6.
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.361 ^a	.130	.109	2.581

Pada penelitian ini nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 0,109. Hal ini bahwa seleksi dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja, komitmen kerja dan kepuasan kerja sebesar 10.9 %. Sedangkan sisanya sebesar 100 % - 10.9 % = 89.1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

Tabel 7.
Uji Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressio n	123.536	3	41.179	6.182	.001 _b
	Residual	825.933	124	6.661		
	Total	949.469	127			

Berdasarkan nilai Fhitung 16.482 lebih besar > dari Ftabel 3.07 hal ini berindikasi bahwa hasil penelitian menerima H4 Yang berarti terdapat pengaruh motivasi kerja, komitmen kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8.
Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.998	2.734		3.291	.001
Motivasi Kerja	.122	.061	.170	2.002	.047
Komitmen Kerja	.178	.081	.192	2.193	.030
Kepuasan Kerja	.155	.077	.179	2.030	.045

$$T_{\text{tabel}} = (\alpha/2 ; n-k-1)$$

$$= (0,05/2 ; 128 - 3 - 1)$$

$$= (0,025 ; 124) = 1.979$$

1) Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Diketahui nilai Sig untuk mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,047 < 0,05 dan nilai Thitung 2.002 > Ttabel 1.979. Maka dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengujian Hipotesis Pertama (H2)

Diketahui nilai Sig untuk mempengaruhi komitmen kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,030 < 0,05 dan nilai Thitung 2.193 < Ttabel 1.979. Maka dapat dinyatakan bahwa komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengujian Hipotesis Pertama (H3)

Diketahui nilai Sig untuk mempengaruhi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $0.045 < 0,05$ dan nilai Thitung $2.030 > T$ tabel 1.979 . Maka dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bolon Jaya Karya

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Sig sebesar $0,047 < 0,05$ dan nilai Thitung $2.002 > T$ tabel 1.979 . Penelitian ini sejalan juga oleh Geovanno,dkk (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai sig dari motivasi kerja adalah $0.000 < 0.05$ dan juga terlihat nilai thitung 7.613 lebih besar dari nilai ttabel 2.02269 . yang artinya Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Begitu pula dengan penelitian sebelumnya oleh Adinda (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar $14,52$ persen. Hasil tersebut menyatakan bahwa kinerja karyawan memerlukan motivasi kepada karyawan.

Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bolon Jaya Karya

Hasil penelitian menyatakan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Sig sebesar $0,030 < 0,05$ dan nilai Thitung $2.193 < T$ tabel 1.979 . Penelitian ini sejalan oleh Monica (2021) yang menyatakan bawah kinerja karyawan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BPRS Bandar Lampung. Dan juga didukung penelitian sebelumnya oleh I Kadek Edo Adhi Putra, dkk (2020) yang menyatakan komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ Pada PT. World Innovative Telecommunication.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bolon Jaya Karya

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Sig sebesar $0.045 < 0,05$ dan nilai Thitung $2.030 > T$ tabel 1.979 . Penelitian ini sejalan oleh Natalia C,dkk (2021) yang menyatakan hasil diperoleh yaitu nilai konstanta sebesar $22,180$ sedangkan nilai atau koefisien regresi diperoleh nilai positif sebesar $0,145$ yang dimana hasil tersebut signifikan. Jadi dapat dinyatakan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dan juga penelitian ini didukung oleh I Gusti Ngurah Bagus Hendrayana,dkk (2021) yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai thitung sebesar $7,506 > t$ tabel sebesar $1,989$ dan taraf signifikansi penelitian sebesar $0,000 < 0,05$ dengan kata lain kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Inti Dufree Promosindo di Denpasar

Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bolon Jaya Karya

Dari hasil uji F diketahui bahwa harga produk, promosi produk, dan kualitas produk berpengaruh signifikan terhadap penjualan produk dengan nilai Fhitung 16.482

lebih besar > dari Ftabel 3.07. Hal ini menunjukkan dengan motivasi kerja, komitmen kerja, dan kepuasan kerja akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Besarnya pengaruh motivasi kerja, komitmen kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan 10.9 %. Sedangkan sisanya sebesar 89.1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

SIMPULAN

Bahwa motivasi kerja, komitmen kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bolon Jaya Karya. Secara parsial, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,047 < 0,05$ dan thitung $2,002 > ttabel 1,979$, komitmen kerja berpengaruh signifikan dengan nilai signifikansi $0,030 < 0,05$ dan thitung $2,193 > ttabel 1,979$, serta kepuasan kerja berpengaruh signifikan dengan nilai signifikansi $0,045 < 0,05$ dan thitung $2,030 > ttabel 1,979$. Secara simultan, motivasi kerja, komitmen kerja, dan kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Fhitung $6,182 > Ftabel 3,07$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja, komitmen kerja, dan kepuasan kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan, meskipun ketiga variabel tersebut hanya mampu menjelaskan 10,9% variasi kinerja karyawan, sedangkan 89,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Algifari. (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Arifin, Z., dkk. (2019). Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Pencapaian Tujuan Organisasi.
- Bagaskara, A., & Rahardja, E. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- Farhah, A., Ahiri, J., & Ilham, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 5(1), 1–8.
- Geovanno, H. G., Manoppo, W. S., & Rogahang, J. J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*, 2(4), 330–335.
- Hendrayana, I. G. N. B., Wimba, I. G. A., & Sugianingrat, I. A. P. W. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Komitmen Organisasi. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 974–989.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Maruli. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. dalam Yusuf, M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi*. Makassar: Nas Media Pustaka.

- Monica, D. (2021). Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BPRS Bandar Lampung.
- Natalia, C. P. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT Pos Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123.
- Pristiyanti. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- Putra, I. K. E. A., Agung, A. A. P., & Anggrain, N. P. N. (2020). Pengaruh Komitmen Karyawan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT World Innovative Telecommunication.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tarjo. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.
- Wibowo. (2015). *Manajemen Kinerja* (Edisi Kelima). Jakarta: Rajawali Pers.
- Yusuf, M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Zulganef. (2013). *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Alamsyah, & Andri. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.