
**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL, KEPUASAN KERJA DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR CAMAT
LOWOKWARU KOTA MALANG**

**Oleh :
Wilda Maghfiroh *)
H. Hadi Sunaryo **)
M. Khoirul ABS ***)**

ABSTRACT

The study was conducted in subdistrict head's office Lowokwaru, Malang. The purpose of this study was to examine and analyze the influence of organization's commitment, work's satisfaction and motivation to employee performance partially or simultaneously. The sample used are whole employee of subdistrict head's office Lowokwaru, Malang much as 32 employees. Collection data method used was a questionnaire. The analysis includes instruments test, normality test, classic assumption test, linear regression test, hypothesis test and coefficient determination test using multiple linear regression analysis with SPSS 14.0 for Windows.

The result showed that organization's commitment and work's satisfaction partially has an influence positively and motivation has an influence negatively to the employee's performance of subdistrict head's office Lowokwaru, Malang, organization's commitment, work's satisfaction and motivation simultaneously have an influence to the employee's performance of subdistrict head's office Lowokwaru, Malang.

Keywords: *organization's commitment, work's satisfaction, motivation, employee's performance.*

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Di era sekarang, manajemen sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dimana sumber daya manusia dituntut untuk terus berkembang dan memiliki kemampuan yang handal untuk menjawab berbagai tantangan globalisasi. Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia bukan hanya sebagai alat dalam produksi tetapi memiliki peran penting dalam kegiatan produksi suatu organisasi. Organisasi mampu mencapai tujuan organisasi dengan baik jika didalamnya terdapat sumber daya manusia yang berkualitas.

Di era otonomi daerah, instansi pemerintahan dituntut untuk memperbaiki sistem pelayanan publik. Dalam hal peningkatan daya saing daerah, dibutuhkan sumber daya manusia yang potensial sehingga dapat menggali dan memanfaatkan potensi-potensi daerah dengan maksimal sehingga masyarakat daerah dapat merasakan manfaat dari apa yang dimiliki daerah.

Pada dasarnya dalam suatu instansi, pegawai merupakan satu-satunya sumber utama organisasi yang tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain. Bagaimanapun baiknya suatu organisasi, lengkapnya fasilitas serta sarana tidak akan bermanfaat tanpa adanya pegawai yang mengatur, menggunakan serta memeliharanya. Pegawai instansi diharapkan selalu siap dalam menjalankan tugas dan memberikan pelayanan masyarakat dengan baik. Hal ini akan tercapai dengan baik bila kinerja dari pegawai instansi tersebut baik.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu yang biasanya digunakan sebagai dasar penelitian atas diri karyawan atau organisasi kerja yang bersangkutan. Jadi sebuah organisasi harus mempunyai cara bagaimana agar pegawai dalam organisasi tersebut memiliki kinerja yang baik dan memuaskan. Sehingga bisa mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan dengan baik. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan beberapa diantaranya yakni komitmen organisasional, kepuasan kerja dan motivasi karyawan.

Robbins (2006:94) komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen memiliki peranan penting pada kinerja seorang pegawai, hal ini karena adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggungjawab terhadap kewajibannya. Kepuasan kerja merupakan hal yang juga penting yang harus dimiliki seorang pegawai dalam bekerja. Setiap individu pegawai memiliki karakteristik yang berbeda-beda, sehingga tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda dan pada akhirnya dampaknya pun tidak sama antara yang satu dengan yang lainnya. Robbins (2008:99) mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang

individu terhadap pekerjaannya, selisish antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Selain komitmen organisasional dan kepuasan kerja, motivasi juga harus diperhatikan. Pada umumnya, seorang pegawai yang mempunyai kinerja yang baik yakni seorang pegawai yang memiliki motivasi. Motivasi merupakan salah satu faktor penting bagi seorang pegawai, semakin tinggi motivasi seorang pegawai dalam bekerja maka akan semakin baik pula kinerja dari pegawai tersebut. Menurut Reksohadiprodjo dan Handoko (2006:256), motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

RUMUSAN MASALAH

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: 1)Bagaimana diskripsi dari komitmen organisasional, kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Kantor Camat Lowokwaru Kota Malang? 2)Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan Kantor Camat Lowokwaru Kota Malang? 3)Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Camat Lowokwaru Kota Malang? 4)Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Kantor Camat Lowokwaru Kota Malang? 5)Bagaimana komitmen organisasional, kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Kantor Camat Lowokwaru Kota Malang?

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui: 1)Deskripsi dari komitmen organisasional, kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Kantor Camat Lowokwaru Kota Malang 2)Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan Kantor Camat Lowokwaru Kota Malang. 3)Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Camat Lowokwaru Kota Malang. 4)Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Kantor Camat Lowokwaru Kota Malang. 5)Pengaruh komitmen organisasional, kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Kantor Camat Lowokwaru Kota Malang secara simultan.

MANFAT PENELITIAN

Manfaat bagi akademisi adalah Penelitian ini dapat menambah informasi serta memperkaya ilmu pengetahuan tentang pengaruh komitmen organisasional, kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya, Penelitian ini di harapkan bisa digunakan sebagai literatur dalam perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan pengaruh komitmen organisasional, kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Bagi pihak yang di teliti, Penelitian ini di harapkan bisa menjadi pertimbangan

bagi pimpinan Kantor Camat Lowokwaru Kota Malang untuk terus meningkatkan komitmen organisasional, kepuasan kerja dan motivasi untuk menciptakan hasil kinerja yang maksimal.

TINJAUAN TEORI

KINERJA KARYAWAN

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi tersebut. Kinerja menurut Mangkunegara (2005:67) ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

KOMITMEN ORGANISASIONAL

Menurut Griffin (2004:15) komitmen organisasional merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu atau pegawai mengenal dan terikat pada organisasinya. Komitmen organisasional adalah usaha melibatkan diri dalam perusahaan dan tidak ada keinginan meninggalkannya (Robbins : 2007:78).

KEPUASAN KERJA

Robbins (2008:99) mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Menurut Handoko (2003:193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

MOTIVASI

Hasibuan (2005:248) mengemukakan bahwa “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Menurut T. Hani Handoko (2003:252) “motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan”.

METODE PENELITIAN

JENIS, LOKASI DAN WAKTU PENELITIAN

JENIS PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan *eksplanatory*, yaitu pendekatan yang digunakan peneliti disamping untuk menggali data dari responden, juga untuk menguji hipotesis (Sugiyono, 2005: 16).

.LOKASI PENELITIAN

Lokasi dalam penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Lowokwaru Kota Malang yang terletak di Jl. Cengger Ayam I No. 12, Tulusrejo, Kec. Lowokwaru Kota Malang.

WAKTU PENELITIAN

Waktu Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2016 sampai dengan Mei 2017.

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

Agar penelitian ini dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan, maka perlu dipahami berbagai unsur yang menjadi dasar dari suatu penelitian ilmiah yang termuat dalam operasional variabel penelitian. Secara lebih rinci, operasional variabel penelitian adalah sebagai berikut.

1. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Mangkunegara (2005:67), kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Komitmen Organisasional (X1)

Komitmen organisasional menurut Luthans (2006:224) adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

3. Kepuasan Kerja (X2)

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan yang mereka yakini seharusnya terima (Robbins, 2008:99).

4. Motivasi (X3)

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Handoko, 2003:352)

SUMBER DAN METODE PENELITIAN

SUMBER

Sumber data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dan data primer menurut indrianto dan supomo (2014:146) ,data primer adalah data yang di peroleh peneliti secara langsung pada waktu melakukan penelitian sedangkan data sekunder merupakan sumber data penelitian yang di peroleh dari pihak lain.

METODE PENGUMPULAN DATA

Untuk memperoleh data secara terperinci dan baik, maka peneliti menggunakan beberapa metode dengan mengumpulkan sumber data primer maupun sumber data sekunder untuk memecahkan permasalahan, yang kemudian

kedua sumber data di kolaborasikan untuk menemukan suatu solusi untuk permasalahan yang di teliti.

METODE ANALISIS DATA

Penelitian ini menggunakan model penelitian analisis regresi linear berganda. Secara umum, analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen/terikat dengan satu atau lebih variabel independen/bebas. Setelah data diperoleh, selanjutnya data tersebut diolah dan dianalisis dengan menggunakan *software SPSS (Statistical and Service Solution) versi. 16.0 for windows*.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

DISKRIPSI SUBYEK PENELITIAN

Berdasarkan uraian pada bab sebelumnya yang menjadi subyek dari penelitian ini adalah kinerja karyawan Kantor Camat Lowokwaru Kota Malang.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur untuk mengukur apa yang di ukur valid tidaknya suatu item instrumen dapat di ketahui dengan membandingkan indeks korelasi r hitung dengan r tabel. Apabila r hitung $>$ r tabel, maka pertanyaan- pertanyaan tersebut di nyatakan valid dan apabila r hitung $<$ dari r tabel maka item instrument di anggap tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Analisis reliabilitas menunjukkan pada pengertian apakah instrumen dapat mengukur suatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Ukuran dikatakan reliabel jika ukuran tersebut memberikan hasil yang konsisten. Reliabilitas diukur dengan menggunakan metode *cronbach alpha*. Rumus Cronbach alpha : dikatakan reliable apabila nilai cronbach alpha lebih besar ($>$) dari 0,60 (Ghozali, 2005: 42).

2. Uji Normalitas Data

Tabel 4.9 Uji Normalitas Data

		RESIDUAL
N		32
Normal Parameters ^a	Mean	.0000
	Std. Deviation	.19792
Most Extreme Differences	Absolute	.199
	Positive	.199
	Negative	-.079
Kolmogorov-Smirnov Z		1.123

Asymp. Sig. (2-tailed)	.160
------------------------	------

Berdasarkan pengujian normalitas tersebut, didapatkan nilai asymp.sig sebesar 0,160 dimana nilai tersebut lebih besar dari pada $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa uji normalitas telah terpenuhi.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Multikolonieritas

Tabel 4.10 uji multikolonieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.818	.476		1.717	.097		
X1	.012	.084	.017	.139	.890	.711	1.407
X2	.888	.170	.885	5.236	.000	.353	2.837
X3	-.071	.188	-.060	-.374	.711	.389	2.572

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel komitmen organisasional (1.407), variabel kepuasan kerja (2.837) dan variabel motivasi (2.572) memiliki nilai VIF di bawah 10, maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas tidak terjadi multikolonieritas.

b. Uji Heterokedastisitas

Tabel 4.11 uji heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.633	8.082		-.202	.841
lnX1	1.801	4.089	.100	.440	.663
lnX2	-.932	8.197	-.036	-.114	.910
lnX3	-3.276	9.182	-.106	-.357	.724

Dari Tabel 4.11 dapat diketahui bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami heterokedastisitas karena tingkat signifikansi masing-masing variabel memiliki tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05.

4. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.12 Hasil Analisa Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	.930	.286		3.257	.003
	X1	.311	.108	.441	2.870	.008
	X2	.880	.160	.877	5.518	.000
	X3	-.398	.191	-.340	-2.079	.047

Dari Tabel 4.12 maka bisa di ketahui persamaan linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 0.930 + 0.311X_1 + 0.880X_2 - 0.398 X_3$$

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

a = konstanta

b₁ b₂ b₃ = koefisien regresi

X1= komitmen organisasional

X2= kepuasan kerja

X3= motivasi

5. Uji Hipotesis

a. Uji T

Uji t (uji parsial) ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

1. Hipotesis 1

Nilai t uji X1 diperoleh sebesar 3.329 dengan tingkat signifikansi 0.039. Nilai signifikansi sebesar 0.039 lebih kecil dari 0.05 maka H_a diterima dan H₀ ditolak, artinya komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

2. Hipotesis 2

Nilai t uji X2 di peroleh sebesar 5.518 dengan tingkat signifikansi 0.000. Nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 maka H_a diterima dan H₀ ditolak, artinya kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

3. Hipotesis 3

Nilai t uji X3 sebesar -2.079 dengan tingkat signifikansi 0.047. nilai signifikansi 0.047 lebih kecil dari 0.05 maka H_a diterima dan H₀ ditolak, artinya motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

b. Uji Simultan

Tabel 4.13 Hasil uji simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4.130	3	1.377	215.993	.000 ^a
Residual	.178	28	.006		
Total	4.309	31			

Berdasarkan Tabel 4.13 di peroleh nilai F uji sebesar 6.179 dengan tingkat signifikasi sebesar 0.000 sedangkan nilai F tabel sebesar 87.332

1. Hipotesis 4

Nilai signifikasi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 maka H_A diterima dan H_0 ditolak artinya komitmen organisasional, kepuasan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

6. Uji Determinasi

Tabel 4.14 Output Tabel Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.979 ^a	.959	.954	.07984

Dari tabel diatas diperoleh nilai koefisien of determinasi (R^2) sebesar 0.954 atau 95.4% hal tersebut menunjukkan bahwa prosentase sumbangan variabel komitmen organisasional, kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang mampu di jelaskan sebesar 95.4% sedangkan sisanya 4.6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dinyatakan sebagai berikut:

- Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Camat Lowokwaru Kota Malang.

Berdasarkan hasil analisis data, dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan Kantor Camat Lowokwaru Kota Malang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan Kantor Camat Lowokwaru Kota Malang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suwardi dan Utomo (2011) dan Tobing (2009) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakuakn oleh Murty dan Hudiwinarsih (2012) yang menyatakan bahwa secara parsial variabel komitmen organisasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

- Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Camat Lowokwaru Kota Malang.

Berdasarkan hasil analisis data, dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Camat Lowokwaru Kota Malang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan Kantor Camat Lowokwaru Kota Malang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suwardi dan Utomo (2011) dan penelitian yang dilakukan oleh Tobing (2009) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan.

- c. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Camat Lowokwaru Kota Malang.

Berdasarkan hasil analisis data, dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh dengan arah negatif antara motivasi dengan kinerja karyawan Kantor Camat Lowokwaru Kota Malang.

Salah satu penyebab pengaruh negatif ini adalah karena motivasi yang diberikan organisasi belum sepenuhnya ditangkap dan dirasakan oleh karyawan. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya total jawaban responden yang mana dibawah total rata-rata. Terutama pada indikator kebutuhan sosial pada item pernyataan “hubungan kerja sesama rekan kerja didalam organisasi telah sesuai dengan struktur organisasi” dimana item pernyataan tersebut memperoleh nilai paling rendah diantara item pernyataan lainnya, yang artinya bahwa menurut responden yakni karyawan Kantor Camat Lowokwaru Kota Malang merasa belum sesuai dengan yang apa diharapkan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Murty dan Hudiwinarsih (2012) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Harlie M (2010) dan Sari dkk (2016) yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.

- d. Komitmen organisasional, kepuasan kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Camat Lowokwaru Kota Malang.

Berdasarkan hasil analisis data, dapat dinyatakan bahwa secara simultan komitmen organisasional, kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Camat Lowokwaru Kota Malang. Dari ketiga variabel tersebut, yang berpengaruh dominan terhadap kinerja adalah kepuasan kerja terbukti dengan nilai signifikansi paling rendah diantara variabel lainnya. Kinerja baik yang dimiliki oleh karyawan Kantor Camat Lowokwaru Kota Malang disebabkan oleh komitmen organisasional, kepuasan kerja dan motivasi karyawan yang tinggi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Komitmen organisasional dengan indikator kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Camat Lowokwaru Kota Malang.
2. Kepuasan kerja dengan indikator kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap sikap atasan, kepuasan terhadap rekan kerja dan kepuasan terhadap promosi dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Camat Lowokwaru Kota Malang
3. Motivasi dengan indikator fisiologis, rasa aman, social, penghargaan dan aktualisasi diri dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Kantor Camat Lowokwaru Kota Malang.
4. Komitmen organisasional, kepuasan kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Camat Lowokwaru kota Malang.

Keterbatasan

1. Penelitian ini hanya menggunakan kuesioner dan tidak disertai dengan wawancara langsung sehingga persepsi responden belum tentu mencerminkan keadaan yang sebenarnya.
2. Penelitian ini hanya menggunakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komitmen organisasional, kepuasan kerja dan motivasi sedangkan masih banyak faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dari penelitian, maka peneliti mengajukan beberapa saran, diantaranya:

1. Berdasarkan deskripsi variabel, menunjukkan perlu adanya perhatian khusus pada indikator kemauan untuk mengusahakan tercapainya tujuan organisasi pada variabel komitmen organisasional, indikator kepuasan terhadap rekan kerja pada variabel kepuasan kerja, indikator sosial pada variabel motivasi dan indikator kemampuan bekerja sama pada variabel kinerja.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambah variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga hasil penelitian yang diperoleh bisa lebih beragam.



3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengkaji kembali secara komprehensif dan mendalam mengenai analisis permasalahan, teori yang relevan maupun praktek riil yang terjadi di lapangan. Hal ini didasarkan agar penelitian yang akan datang akan lebih berguna hasilnya untuk peneliti maupun tempat yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*. Jakarta: Salemba Empat
- Dessler, Gary, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 9, Jilid I. Jakarta: Kelompok Gramedia
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- , Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- , Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Griffin, R.W. 2004. *Management*, 7th edition. Massachusetts: Houghton Mifflin Company
- Handoko, T Hani. 2003. *Manajemen*. Cetakan Kedelapanbelas. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Harlie, M. 2010. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan*. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Tabalong Kalimantan
- Hasibuan, Malayu S. P. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- , 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hessel, Nogi S. Tangkilsari. 2007. *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo
- Indriantoro, Nur dan Supomo, Bambang. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE; Yogyakarta
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2010. *Organization Behavior*. New York: McGraw-Hill
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- , Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat

-
- Meyer, J.P, Allen N.J and Smith C.A. 1993. Commitment Organizational and Occupations: Extension and Tes of Three Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*. 78:538-551
- Moeheriono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kinerja. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Murty, Windy Aprilia dan Gunasti Hudiwinarsih. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya). STIE Perbanas Surabaya
- Newstrom, John W. 2011. *Organization Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Priyono, Agus. 2015. Analisis Data dengan SPSS. Malang: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malang
- Reza, R.A. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara. Universitas Diponegoro
- Rivai, Veizthal . 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- , Vethzal & Basri. 2005. Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, P. Stephen, 2003. Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi. Alih Bahasa Handayana Pujaatmika Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhalindo
- , Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2015. Perilaku Organisasi, Jakarta: Salemba Empat.
- , Stephen, P Judge, Thimoty. 2007. Perilaku organisasi Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Sari, E.K. Minarsih M.M, dan Gagah Edward 2016. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PD. BKK Dempet Kabupaten Demak). Universitas Pandanaran Semarang
- Schermerhorn, Jr., John R., James G. Hunt, Richard N. Osborn, dan Mary Uhl-Bien. 2011. *Organization Behavior*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
-



- Simamora, Bilson. 2003. *Penilaian Kinerja dalam Manajemen Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka
- Suwardi dan Utomo, Joko. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada pegawai Setda Kabupaten Pati)*. Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus
- Tobing, Diana Sulianti K. L. 2009. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara*. Fakultas Ekonomi, universitas Jember
- Umar, Husein. 2005. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi Baru. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- *) Wilda Maghfiroh adalah Ulnumnus Fakultas Ekonomi Unisma
- **) H.Hadi Sunaryo, Dosen tetap Fakultas Ekonomi Unisma
- ***) M. Khoirul ABS, Dosen tetap Fakultas Ekonomi

