

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI
SIMPAN PINJAM BALO' TORAJA**

SKRIPSI



DISUSUN OLEH:

RESANSRI

11190751

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2022

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : RESANSRI
NIM : 11190751
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM BALO’ TORAJA”

berserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 27 Januari 2023

Yang menyatakan



(RESANSRI)
NIM.11190751

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI
SIMPAN PINJAM BALO' TORAJA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana



PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2022

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Syarat-syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen



Disusun Oleh:

Resansri

11190751

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2022

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KSP BALO' TORAJA

telah diajukan dan dipertahankan oleh:

RESANSRI

11190751

Dalam Ujian Skripsi Program

Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar

Sarjana Manajemen Pada tanggal

19 Januari 2023

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Dra. Agustini Dyah Respati, M.B.A

(Ketua Tim & Dosen Pembimbing)

2. Drs. Sisnuhadi, M.B.A., Ph.D.

(Dosen Penguji)

3. Dr. Heru Kristanto, M.T

(Dosen Penguji)

Yogyakarta, 24 Januari 2023

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi



Dr. Pentomas Pengeran, M.Si.

Drs. Sisnuhadi, M.B.A., Ph.D.

DUTA WACANA

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KSP BALO' TORAJA

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.



Yogyakarta, 10 Januari 2023



Resansri

11190751

HALAMAN MOTTO

“Sebab Tuhan, Dia sendiri akan berjalan di depanmu, Dia sendiri akan menyertai engkau, Dia tidak akan meninggalkan engkau; janganlah takut dan janganlah patah hati”

(Ulangan 31 : 8)

“Janganlah hendaknya kamu kuatir tentang apa pun juga, tetapi nyatakanlah dalam segala hal keinginanmu kepada Allah dalam doa dan permohonan dengan ucapan syukur”

(Filipi 4:6)

“Niatkan hari ini untuk menjadi hari yang baik”

(Duta SO7)

“Aku sudah memulai dengan “dalam nama Tuhan Yesus” aku tidak boleh menyerah sampai aku bisa mengatakan “Puji Tuhan”.

(Christian daily quotes)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Pada kesempatan ini penulis dengan kerendahan hati mempersembahkan skripsi ini kepada :

1. Tuhan Yesus Kristus atas berkat dan penyertaan-Nya
2. Kedua orang tua penulis, ayah (Mance) dan ibu (Yohana Neni) yang selalu memberikan doa dan dukungan moril maupun materi
3. Kakak (Micha & dan Mila) yang selalu memberikan semangat, arahan dan dukungan
4. Kepada Ibu Dra. Agustini Dyah Respati, MBA selaku dosen pembimbing yang membantu dalam proses mengerjakan skripsi
5. Sahabat penulis khususnya di kontrakan fajar, kontrakan hijau dan beachcamp. Jika disebutkan satu persatu akan terlalu panjang
6. Bapak dan Ibu yang bekerja di Koperasi Simpan Pinjam BALO'TORAJA
7. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah memberi dukungan dan telah membantu secara langsung maupun tidak langsung sehingga skripsi ini dapat terselesaikan

DUTA WACANA

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuha Yang Maha Esa, atas berkat dan penyertaan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan KSP BALO’Toraja”.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa dukungan, bimbingan, bantuan, serta doa dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi. Penulis pada kesempatan ini mengucapkan banyak terimakasih kepada :

1. Tuhan Yesus Kristus yang selalu memberikan pertolongan dan berkat yang melimpah pada hidup saya dalam menyelesaikan skripsi ini
2. Dra. Agustini Dyah Respati MBA., selaku dosen pembimbing saya yang telah berkenan memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini
3. KSP BALO’TORAJA yang telah membantu membrikan informasi dan data yang saya perlukan
4. Orang tua dan keluarga saya yang telah memberikan semangat dan dukungan kepada saya

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran dan masukan maupun kritikan yang membangun dari berbagai pihak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan semua pihak yang membutuhkan.

Yogyakarta, 10 Januari 2023



Resansri

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGAJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	xiv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Batasan Penelitian	7
BAB II	8
LANDASAN TEORI.....	8
2.1 Kepuasan Kerja	8
2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	8
2.1.2. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	9
2.1.3 Indikator Kepuasan Kerja	10
2.2. Motivasi kerja.....	12
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja	12
2.2.2 Fungsi Motivasi Kerja	13
2.2.3 Teori Motivasi Dua Faktor	13
2.2.4 Indikator Motivasi.....	14
2.3. Komitmen Organisasi.....	15
2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi	15
2.3.2. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	16
2.3.3. Indikator komitmen Organisasi	17
2.4. Kinerja Karyawan.....	18

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan	18
2.4.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	19
2.4.3. Karakteristik Kinerja Karyawan	20
2.4.4. Indikator Kinerja Karyawan	21
2.5. Penelitian Terdahulu	23
2.6. Perumusan Hipotesis	25
2.7. Kerangka Penelitian	27
BAB III	28
METODE PENELITIAN	28
3.1. Sumber Data	28
3.2. Cara Pengumpulan Data	28
3.3. Populasi	29
3.4. Sampel	30
3.5. Uji Instrumen Data	31
3.5.1. Uji Validitas	31
3.5.2. Uji Reliabilitas	31
3.6. Definisi Operasional Penelitian	32
3.7. Alat Analisis Data	34
3.8. Uji Hipotesis	34
3.8.1. Uji Statistik T	34
3.8.2. Uji Statistik F	35
3.8.3 Koefisien Determinasi (R ²)	35
BAB IV	36
HASIL DAN PEMBAHASAN	36
4.1. Gambaran Umum Pada KSP BALO'TORAJA	36
4.1.1. Visi dan Misi	37
4.1.2. Struktur Organisasi KSP BALO'TORAJA	38
4.1.3 Deskripsi Bidang	39
4.2. Data SDM	39
4.3. Proses Pengumpulan Data Penelitian	41
4.5. Hasil Uji Instrumen	43
4.5.1 Uji Validitas	43
4.5.2. Uji Reliabilitas	45
4.6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	46
4.7. Uji T	47
4.8 Uji F	48

4.9. Koefisien Determinasi (R^2)	48
4.10 Pembahasan Hasil.....	49
BAB V	53
PENUTUP	53
5.1 Kesimpulan.....	53
5.2 Keterbatasan Penelitian	53
5.3 Saran	54
DAFTAR PUSTAKA	55
LAMPIRAN	60



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	23
Tabel 4.1 Kuesioner	41
Tabel 4.2 Profil Responden.....	42
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	43
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja.....	44
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi.....	44
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	44
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	45
Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	46
Tabel 4.9 Uji F	48
Tabel 4.10 Koefisien Determinasi.....	48



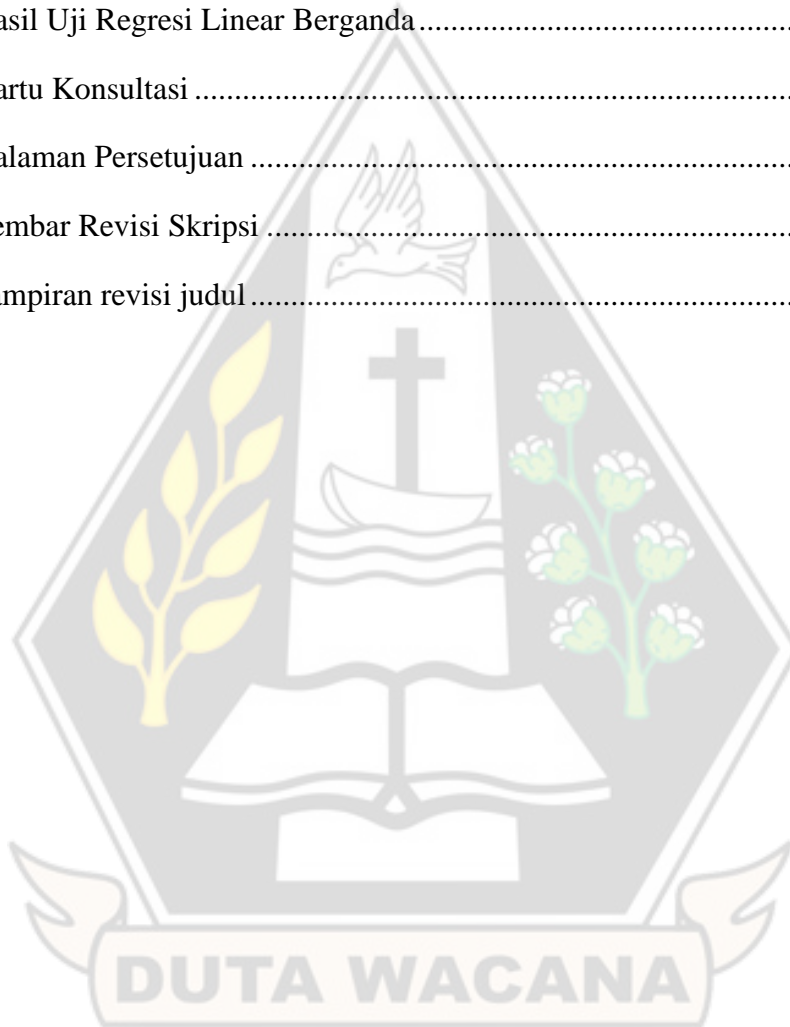
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 kerangka penelitian27



DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran kuesioner	60
2. Lampiran surat izin	63
3. Lampiran data responden.....	64
4. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	68
5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	70
6. Kartu Konsultasi	71
7. Halaman Persetujuan	71
8. Lembar Revisi Skripsi	72
9. Lampiran revisi judul.....	73



PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM BALO'TORAJA

RESANSRI

11190751

**Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Kristen Duta Wacana**

ABSTRAK

KSP BALO'TORAJA menyadari bahwa sumber daya manusia adalah bagian penting dalam koperasi yang perlu untuk dikelola dengan benar agar terwujud kinerja karyawan yang berkualitas. Kinerja dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi. Kepuasan pada pekerjaan menggambarkan perasaan menyenangkan karyawan dalam memandang pekerjaannya, sama halnya dengan motivasi kerja yang dapat mendorong karyawan melakukan dan menyelesaikan tugasnya, sejalan dengan itu komitmen pada organisasi juga menggambarkan bagaimana karyawan bersedia terlibat dalam organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP BALO'TORAJA. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner dengan menggunakan sampel sebanyak 37 dari populasi seluruh karyawan kantor cabang di Tana Toraja. Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan alat analisis SPSS *versi* 25. Analisis data meliputi uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji T & F, uji regresi berganda, dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Kepuasan kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi, kinerja karyawan, KSP BALO' TORAJA*

THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION, WORK MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN BALO'TORAJA SAVING AND LOAN COOPERATIVES

RESANSRI

11190751

*Department Management Faculty of Business
Duta Wacana Christian University*

ABSTRACT

KSP BALO'TORAJA realizes that human resources are an important part of a cooperative that needs to be managed properly in order to realize quality employee performance. Performance can be influenced by job satisfaction, work motivation and organizational commitment. Satisfaction with work describes the pleasant feelings of employees in viewing their work, as well as work motivation that can encourage employees to do and complete their tasks, in line with that commitment to the organization also describes how employees are willing to be involved in the organization.

This study aims to examine the effect of Job Satisfaction, Work Motivation, and Organizational Commitment on Employee Performance at KSP BALO'TORAJA. The data collection method used was a questionnaire using a sample of 37 from a population of all branch office employees in Tana Toraja. The data obtained was then processed using the SPSS version 25 analysis tool. Data analysis included validity tests, reliability tests, T & F tests, multiple regression tests, and the coefficient of determination

The results showed that job satisfaction has a positive effect on employee performance. Work motivation has a positive effect on employee performance. Organizational commitment has a positive effect on employee performance.

Keywords: *Job satisfaction, work motivation, organizational commitment, employee performance, KSP BALO' TORAJA*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Koperasi adalah badan usaha yang dibentuk dan disusun sebagai sebuah upaya bersama berlandaskan asas kekeluargaan. Koperasi memiliki peran dalam mewujudkan tatanan perekonomian nasional menjadi terarah, teratur, dan kokoh. Koperasi merupakan bagian penting dalam perekonomian nasional sebagai usaha mewujudkan dan menjadikan maju perekonomian nasional untuk memajukan ketentraman ekonomi dan kualitas kehidupan warga negara. Dalam Prawira & Laila (2020), menyatakan koperasi di Indonesia telah berpartisipasi dalam perekonomian Indonesia dengan memberi 5,54% akan barang lokal bruto nasional. Berarti upaya pertumbuhan ekonomi warga pun berpengaruh besar dimana pada tahun 2019 jumlah penduduk mencapai 267 juta jiwa. Jumlah anggota koperasi di Indonesia telah mencapai 22,46 juta jiwa dan anggota koperasi yang tersebar di seluruh Indonesia mencapai sekitar 10% dari jumlah penduduk Indonesia. Meski jumlah koperasi menurun di akhir tahun 2019, namun anggota, aset, volume perdagangan dan SHU meningkat. SHU adalah laba bersih yang diperoleh dari selisih pendapatan dan beban usaha serta kewajiban perpajakan lainnya. Berdasarkan Pasal 45(1) Undang-undang No. 25 Tahun 1992, SHU koperasi adalah pendapatan koperasi yang dikeluarkan dalam satu tahun buku dan dikenakan biaya, penyusutan dan kewajiban lain termasuk pajak untuk tahun buku yang bersangkutan (Prawira & Laila, 2020).

Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) (2021), jumlah koperasi yang beroperasi di Indonesia terus meningkat selama tiga tahun terakhir dan mencapai 127.846 pada tahun 2021. Sebelumnya, jumlah koperasi yang aktif di Indonesia semakin menurun dari 152.174 koperasi aktif pada tahun 2017 menjadi 126.343 unit pada tahun 2018. Kemudian turun lagi menjadi 123.048 koperasi pada tahun 2019. Pada tahun 2020, sekitar 4.000 unit koperasi dibuka kembali dan jumlah koperasi aktif kembali meningkat. Oleh karena itu, pada tahun 2020 jumlah koperasi di Indonesia mencapai 127.124 dan sangat aktif.

Dalam UUD no 25 tahun 1992 tentang perkoperasian menyatakan terdapat lima jenis koperasi yaitu; koperasi simpan pinjam, koperasi konsumen, koperasi produsen, koperasi pemasaran, dan koperasi jasa. Menurut Rita (2022), menyatakan koperasi simpan pinjam didirikan sebagai lembaga keuangan mikro berdasarkan nilai-nilai kemandirian, tanggung jawab, demokrasi, kesetaraan, keadilan dan solidaritas. Sehingga koperasi simpan pinjam (KSP) secara bertahap berkembang di Indonesia. Kunci keberhasilan koperasi simpan pinjam (KSP) adalah kemauan anggota dan masyarakat untuk saling membantu. Koperasi Simpan Pinjam (KSP) adalah lembaga keuangan bukan bank yang bertujuan untuk meringankan kesulitan keuangan usaha kecil dan berkontribusi pada pembangunan, kesejahteraan dan perekonomian masyarakat umum.

Koperasi simpan pinjam (KSP) BALO'TORAJA ialah satu di antara sekian dari organisasi finansial yang ada di Provinsi Sulawesi Selatan yang bergerak dibidang pengelolaan simpanan dan peminjaman bagi anggota koperasi. KSP BALO'TORAJA sadar akan pentingnya kinerja karyawan sehingga bisa melakukan peran dan kewajiban secara bagus. Salah satu upaya yang dilakukan

dengan memperhatikan kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan organisasi.

Kinerja merupakan pelaksanaan dari tugas yang diberikan menjadi tanggung jawab seorang karyawan. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan dalam melakukan tugas-tugas tertentu (Darma Putra, 2018). Kinerja karyawan adalah tolak ukur yang dipakai untuk meninjau pekerjaan karyawan yang ditugaskan apakah sudah sesuai dengan yang diharapkan organisasi (Sugiyarti, 2012). Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya menjadi sebuah penilaian baik atau buruk atau tinggi rendahnya hasil dalam pekerjaan yang dilakukan.

Organisasi amat berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga semua organisasi senantiasa berupaya dalam peningkatan kinerja karyawannya demi impian misi perusahaan boleh berhasil (Damayanti, 2018). Sejalan dengan itu, menurut Simanjuntak (2020) dalam upaya peningkatan kinerja karyawan, organisasi berkewajiban untuk memenuhi dan meningkatkan kepuasan kerja setiap karyawan.

Untuk mendapat kinerja karyawan yang diharapkan, tentu dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan senang atau tidaknya seorang karyawan memandang pekerjaan di tempat kerjanya (Rosmaini, 2019). Kepuasan kerja berkaitan dengan sikap atau pandangan karyawan mengenai pekerjaannya. Juga kepuasan kerja berkaitan dengan pribadi karyawan sendiri dan tidak akan sama dengan kepuasan pribadi karyawan yang lain (Tarjo, 2020). Sehingga kepuasan kerja merupakan sebuah tindakan dalam melakukan tugas dengan harapan merasakan pencapaian pekerjaan.

Motivasi kerja sangatlah dibutuhkan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan (Orocomna, 2018). Motivasi kerja sebagai kesediaan diri dalam upaya mencapai tujuan organisasi dengan usaha yang disesuaikan dengan kemampuan dalam upaya pemenuhan kebutuhan individu (Robbins, 2017). Motivasi kerja merupakan suatu dorong yang mengakibatkan karyawan melakukan tugasnya. Jika seorang karyawan merasa termotivasi, semakin besar pula keinginannya untuk berusaha mencapai tujuan dalam bekerja.

Komitmen organisasi mengacu pada tingkat komitmen tiap individu terhadap organisasi tempatnya bekerja dan minat untuk tetap bersama organisasi (Pane & Fatmawati, 2017). Komitmen organisasi merupakan situasi dimana karyawan merasa yakin dan percaya pada tujuan organisasinya. Komitmen organisasi merupakan sikap individu sebagai wujud loyalitas dan juga melibatkan diri dalam organisasi karena merasa ada nilai-nilai dan tujuan yang sesuai dalam organisasi (Kristine, 2017). Komitmen organisasi merefleksikan kesetiaan pada organisasi dan berupaya memajukan organisasi kedepannya.

Setiap organisasi mempunyai arah dan tujuan yang ingin dicapai. Agar tujuan tercapai maka diperlukan karyawan yang menjadi penggerak roda organisasi. Apabila dalam sebuah organisasi karyawan tidak merasakan kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan dapat menyebabkan dampak pada organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi**

Kerja Dan Komitmen Organsasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP BALO'TORAJA"

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang menjadi topik pada penelitian ini adalah :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada KSP BALO'TORAJA?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada KSP BALO'TORAJA?
3. Apakah komitmen organsasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada KSP BALO'TORAJA?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada KSP BALO'TORAJA
2. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada KSP BALO'TORAJA
3. Untuk menguji pengaruh komitmen organsasi terhadap kinerja karyawan pada KSP BALO'TORAJA

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat antara lain:

1. Bagi koperasi

Peneliti berharap dapat memberikan sumber informasi dan berkontribusi untuk penelitian tentang dampak kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi penulis

Sebagai sumber untuk menambah dan menyajikan wawasan, pengetahuan, dan referensi tentang kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

3. Bagi pihak lain

Sebagai bahan bacaan, referensi, dan sumber informasi penambah pengetahuan bagi siapa saja yang ingin membaca temuan tentang kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

1.5 Batasan Penelitian

Agar penelitian lebih terpusat dan tidak meluas dari pembahasan maka diperlukan Batasan penelitian. Batasan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Penelitian ini dilakukan di kantor-kantor cabang KSP BALO'TORAJA yang ada di Tana Toraja.
2. Kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan karyawan dalam memandang pekerjaannya (Tewal, 2017).
3. Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang menggerakkan dalam mengadakan suatu kegiatan yang dilaksanakan dalam hal bekerja (Silaen, 2021).

4. Komitmen organisasi merupakan kesediaan karyawan untuk terlibat dalam tujuan memenuhi kebutuhan organisasi dan kesediaan tetap bertahan dalam organisasi (Agustini, 2019).
5. Kinerja karyawan yakni hasil yang diraih dalam bekerja dari pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan (Indrasari, 2017).



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada judul “Pengaruh kepuasan Kerja, Motivasi kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap kinerja Karyawan KSP BALO’TORAJA”, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Profil responden berdasarkan karakteristik jenis kelamin yakni laki-laki berjumlah 22 (59.5%) dan perempuan sebesar 15 (40.5%). Adapun responden sebagian besar berusia 21-25 tahun (35.1%), dengan mayoritas masa kerja 1-5 tahun (48.6%), dan juga pendidikan terakhir kebanyakan sarjana sebesar 59.5%.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan KSP BALO’TORAJA
3. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan KSP BALO’TORAJA
4. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan KSP BALO’TORAJA

5.2 Keterbatasan Penelitian

1. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, agar mempermudah mendapatkan data pada penelitian ini. Namun kuesioner memiliki keterbatasan dimana peneliti tidak bisa melihat secara langsung pengisian kuesioner penelitian ini.

2. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sangat banyak dan beragam. Namun pada penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel untuk mengetahui faktor kinerja karyawan. Hal ini menjadi keterbatasan dalam penelitian ini karena terdapat banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan

5.3 Saran

Pada penelitian selanjutnya dapat menambah variabel bebas misalnya : lingkungan kerja, stress kerja, pelatihan dll.



DAFTAR PUSTAKA

- Angraini, R., Parawangi, A., & Mustari, N. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. *Journal unismu Volume 2, Nomor 3, Juni 2021*, 875-888.
- Abdullah, M. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Sleman Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Ainanur, & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 1, No. 1, September 2018*, 1-14.
- Allen, N., & Meyer, J. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, continuance and Normative Commitment. *Journal of Occupational Psychology*. 63(1), pp.1-18., 1-18.
- Almigo, N. (2004). Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Psyche*, 50–60.
- Ambarita, B. (2013). *Manajemen dalam Kisaran Pendidikan*. Bandung: Alfabet.
- Ananto, P. (2019). Motivasi Kerja Dalam Islam. *Jurnal Motivasi Kerja*, 22-39.
- Asmawiyah, Mukhtar, A., & Nurjaya . (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management Terakreditasi Nasional ,Volume 5 No.2 2020*, 388-401.
- Badan Pusat Statistik Indonesia. (2021). *Statistik Koperasi Simpan Pinjam 2021*. Jakarta: Badan Pusat statistik.
- Citrawati, E., & Khuzaini . (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja ,Motivasi kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : volume 10, No 3, Maret 2021*, 1-16.
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus karyawan non medis rs islam siti khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XV No 2, Oktober 2018*, 75-86.
- Darma Putra, D. A., & Ratna Sari, M. M. (2018). Pengaruh Efektivitas SIA dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Karyawan dengan Locus Of Control Sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol.23.1. April (2018)*, 323-350.
- Enny W, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.

- Gondokusumo , S., & Sutanto, E. M. (2015). Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Karyawan. *JMK, VOL. 17, NO. 2, SEPTEMBER 2015*, 186–196.
- Garaika, & Darmanah. (2019). *Metodologi Penelitian*. Lampung Selatan: CV. HIRA TECH.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro .
- Hardani. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Ilmu.
- Hasibuan. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hestini, S., & Haryani. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Semarang Barat. *Dharma Ekonomi No. 51 / Th. XXVII / April 2020*, 49-60.
- Imanni, R., & Witcaksono, A. (2014). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Melalui Motivasi. *Jurnal Ilmu Manajemen, 2(3)*, 1080–1094.
- Indra Prawira. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 3, No. 1, Maret 2020*, 28-40.
- Isyandi, B. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global, Cetakan I*. Pekanbaru: Unri Press.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405-424.
- Kinicki, A., Kreitner, & Robert . (2014). *Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kristine, E. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi kerja pegawai Alih Daya (outsourcing) di PT.Mitra Karya Jaya Sentosa. *Jurnal EKSEKUTIF Volume 14 No. 2 Desember 2017*, 384-401.
- Mangkunegara, A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Barat-Bandung: Remaja Rosda Persada.
- Mangkunegara, A. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.

- Martanto, A. T. (2016). Pengaruh Kepuasan kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UD. Rekayasa Wangdi W). *Prodi Manajemen, UPY*, 1-29.
- Nadapdap, K. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi Vol. 3 No.1 (Januari – Juni 2017)*, 1-9.
- Nguyen, & Mahaputra. (2020). Factors That Influence Employee Performance: Motivation, Leadership, Environment, Culture Organization, Work Achievement, Competence and Compensation (a Study of Human Resource Management Literature Studies). *ournal of Digital Business Management, 1(2)*, 1–16.
- Orocomna, C., Tumbel, T. M., & Asaloei, S. I. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 7 No. 1 Tahun 2018*, 66-72.
- Paramita, R. W. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Buku Ajar Perkuliahan Metodologi Penelitian Bagi Mahasiswa*. Lumajang: WIDYA GAMA PRESS.
- Prawira, A., & Laila, Y. (2020). Kontribusi Koperasi Terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Indonesia. 14-21.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (suatu kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia). *Jurnal ilm manajemen terapan Volume 2, Issue 4, Maret 2021*, 534-543.
- Pane, S. G., & Fatmawati. (2017). Pengaruh komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertahanan Nasional Kota Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB) Vol. 2. No.3. Oktober 2017*, 67-79.
- Ridha, N. (2017). Proses Penelitian, Masalah, Variabel dan Paradigma Penelitian. *Jurnal Hikmah, Volume 14, No. 1*, 62-70.
- Robbins, S. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Perilaku Organisasi buku 1 edisi 12. Terjemahan Diana Angelica*. Jakarta: Salemba empat.
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No. 1, Maret 2019*, 1-15.
- Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 26 No. 2 September 2015*, 1-8.
- Sagala, D., & Nazmi, H. (2022). Analisis kepuasan kerja karyawan pada PT Aneka gas industry. *Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,) Vol 3 No 2 2022*, 363-371.

- Sidik, M. (2022). Kontribusi Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Generasi Milenial. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia Vol. 7, Special Issue No. 2, Februari 2022*, 2888-2896.
- Silaen, N. R. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Simanjuntak, P. J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Simanjuntak, P. A. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia. *Jurnal Magister Manajemen, Vol.2 No.1 Februari 2020*, 48-55.
- Siyoto, & Sodik. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Smith, P., Kendall, L., & Hulin, C. (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*. Chicago: Rand McNally.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi.
- Sudaryono. (2014). *Budaya & Perilaku Organisasi, Edisi Pertama*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia.
- Sugiyarti, G. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang, 2(1)*, 73-80.
- Sukarta. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan CV Wahana Tata Serang-Banten). *JUMANIS - BAJA VOL 4 NO 1 Prodi Kewirausahaan Februari 2022*, 116-131.
- Sunarto. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Jurnal Efisiensi – Kajian Ilmu Administrasi Edisi Agustus 2019, Vol. XVI No. 2*, 63-75.
- Tarjo. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Teknologi dan Inovasi Pendidikan (JARTIKA) Volume 3 Nomor 2 (Juli) 2020*, 322-330.
- Teguh Prasetyo, E., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen, Vol 3, (1), 2019*, 21-30.
- Tewal, B. (2017). *Perilaku Organisasi*. Manado: CV.Patra Media Grafindo.
- Wardhana, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Bandung: MEDIA SAINS INDONESIA.
- Widayanti, K. S., & Sariyathi, N. K. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Pemberdayaan Karyawan, Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Pada Cv. Akar Daya Mandiri. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(11), 7022–7049.

Yunarifah, U. N., & Kustiani, L. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kebon Agung Malang. *Volume 8, Nomor 2, Juni 2012*, 145-164.

