

THE EFFECT OF EMPOWERMENT OF PSYCHOLOGY, EMPLOYMENT ABILITY, AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN BPR MITRAPERSADA MRANGGEN IN MRANGGEN BRANCH IN MEDIATION COMMITMENT TO EMPLOYEE

Evi Mega Astuti ¹⁾, Leonardo Budi Hasiholan S.E., M.M. ²⁾, Aziz Fathoni S.E., M.M. ³⁾

¹⁾ Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

^{2), 3)} Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Pemberdayaan Psikologis, Kemampuan Kerja dan Motivasi secara parsial terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Karyawan di PT. BPR Mranggen Mitrapersada. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan di perusahaan. Teknik pengambilan sampel *purposive sampling*. Berdasarkan kriteria sampel yang telah ditetapkan, diperoleh 78 responden dengan data pendukung dari perusahaan. Penelitian ini menggunakan data sekunder berupa laporan keuangan tahunan perusahaan yang diperoleh dari PT. Bank Perkreditan Rakyat Mranggen Mitrapersada Cabang Mranggen. Teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik analisis kuantitatif dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil penelitian uji kesesuaian menunjukkan bahwa variabel Pemberdayaan Psikologi, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja ketiganya memiliki koefisien regresi mempunyai pengaruh positif terhadap Komitmen Karyawan dan variabel Komitmen Karyawan memiliki koefisien regresi positif artinya variabel tersebut berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima. Hasil pengujian Hipotesis pertama (H_1) menyatakan bahwa Pemberdayaan Psikologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Karyawan artinya dapat diterima, dan hasil pengujian Hipotesis kedua (H_2) menyatakan bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Karyawan dapat diterima. Hipotesis ketiga (H_3) menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Karyawan dapat diterima. Hipotesis keempat (H_4) menyatakan bahwa Pemberdayaan Psikologi, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Komitmen Karyawan dapat diterima. Hipotesis kelima (H_5) menyatakan bahwa Komitmen Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima. Variabel Pemberdayaan Psikologi memberikan pengaruh paling dominan terhadap Komitmen Karyawan bila dibandingkan dengan variabel penelitian lainnya.

Kata kunci : Pemberdayaan Psikologi, Kemampuan Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan, Komitmen Karyawan

ABSTRACTION

This study aims to examine the effect of Psychological Empowerment, Work Ability and Partial Motivation on Employee Commitment and Employee Performance at PT. BPR Mranggen Mitrapersada. The population used in this study is employees in the company. The sampling technique was purposive sampling. Based on predetermined sample criteria, obtained 78 respondents with supporting data from the company. This study uses secondary data in the form of the company's annual financial statements obtained from PT. Rural Bank Mranggen Mitrapersada Mranggen Branch. The data analysis technique used is quantitative analysis techniques with validity and reliability tests. The results of the conformity test show that the variables of Psychology Empowerment, Work Ability and Work Motivation all have a regression coefficient having a positive influence on Employee Commitment and Employee Commitment variables having a positive regression coefficient means that these variables have a positive effect on acceptable Employee Performance. The results of testing the first hypothesis (H_1) states that Psychology Empowerment has a positive and significant effect on Employee Commitment meaning that it can be accepted, and the results of testing the second Hypothesis (H_2) states that Work Ability has a positive and significant effect on Employee Commitments can be accepted. The third hypothesis (H_3) states that Work Motivation has a positive and significant effect on acceptable Employee Commitments. The fourth hypothesis (H_4) states that Empowerment of Psychology, Work Ability and Work Motivation simultaneously affect employee commitment can be accepted. The fifth hypothesis (H_5) states that Employee Commitment has a positive and significant effect on acceptable Employee Performance. Psychology Empowerment Variables have the most dominant influence on Employee Commitment when compared to other research variables.

Keywords : Psychology Empowerment, Work Ability, Motivation, Employee Performance, Intervening, Employee Commitment

PENDAHULUAN

Change or Die hal inilah yang mungkin banyak dianut oleh organisasi di masa globalisasi ini. Organisasi telah menyadari bahwa kondisi dunia yang sangat cepat berubah ini menuntut penyesuaian diri yang cepat dan tepat. Ketika hal ini tidak dilakukan, maka mereka tidak akan survive ditengah kompetisi yang sangat ketat. Persaingan adalah salah satu perubahan yang mutlak terjadi pada setiap hal yang bergerak karena tidak ada suatu hal yang bersifat abadi atau statis dalam hidup ini. Persaingan dalam dunia usaha terus mengalami perkembangan, sehingga pemanfaatan sumber daya manusia harus diperhatikan oleh perusahaan, karena sangat penting bagi perkembangan perusahaan tersebut. Pemanfaatan dan pengelolaan sumber daya manusia dengan baik, mengingat sumber daya manusia merupakan bagian dari fungsi perusahaan dapat memberikan kontribusi untuk menunjang efektifitas dan efisiensi dari perusahaan, sehingga tercapainya tujuan perusahaan (Kresnandito *et al.*, 2012).

Sumber daya manusia sebagai salah satu fungsi perusahaan harus memiliki piranti diri agar berkinerja baik. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum (Abdul, 2011). Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan Kinerja Karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi Kinerja Karyawan yang berpengaruh pada kinerja organisasi dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam kinerja global perusahaan yang mengarah pada tingkat profitabilitas dan juga dalam bingkai persaingan, atau minimal tetap dapat bertahan (Achmad, 2009). Perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif, untuk meningkatkan Kinerja Karyawan dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten di bidangnya (Obasan, 2012).

PT. BPR Mranggen Mitrapersada adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa keuangan, dengan kantor pusat berkedudukan di Jalan Bandungrejo No. 34 Mranggen Demak , yang memiliki visi dan misi kedepan, yaitu: Menjadi Bank Perkreditan Rakyat yang sehat, besar dan kuat, melalui perwujudan misi yang diembannya, yaitu untuk memberikan pelayanan jasa keuangan yang terbaik kepada nasabah, berperan dalam pengembangan permodalan usaha, serta meningkatkan nilai tambah investasi pemegang saham dan kesejahteraan karyawan. Kinerja Karyawan

berarti hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika (Sedarmayanti, 2007). Kinerja seorang karyawan berperan penting bagi suatu perusahaan, karena kinerja setiap karyawan merupakan sumbangan bagi tercapainya kinerja setiap fungsi perusahaan dan pada gilirannya kinerja fungsi perusahaan memberi sumbangan terhadap pencapaian kinerja perusahaan (Balasundaram, 2005). Rendahnya kinerja organisasi dalam suatu perusahaan dapat menyebabkan terhambatnya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Bass, 2003). Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu (Brett, 2005).

Kondisi ini menyebabkan perusahaan perlu memberikan penilaian terhadap Kinerja Karyawan dengan cara mengkaji ulang aspek-aspek yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Komitmen Karyawan dan berimplikasi pada Kinerja Karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pemberdayaan Psikologis, Kemampuan kerja dan motivasi . Melalui observasi yang dilakukan di PT.BPR Mranggen Mitrapersada, ditemukan masalah yang menyangkut kinerja perusahaan secara global , yaitu tidak tercapainya rencana kerja perusahaan, sebagaimana diuraikan pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1 Pencapaian Rencana Kerja PT.BPR Mranggen Mitrapersada

Ket	Tahun 2016			Tahun 2017		
	Rencana (Rp.1000)	Realisasi (Rp.1000)	%	Rencana (Rp.1000)	Realisasi (Rp.1000)	%
Funding	70.537.300	69.445.177	98,5%	80.192.500	76.956.657	96,0%
Landing	62.491.700	59.455.783	95,1%	74.292.400	69.684.692	93,8%
Asset	82.385.000	80.396.921	97,6%	95.775.800	90.777.477	94,8%

Sumber:PT.BPR Mranggen Mitrapersada 2016

Kinerja Organisasi yang rendah harus mendapat perhatian lebih lanjut dari PT. BPR Mranggen Mitrapersada, mengingat Kinerja karyawan akan mencerminkan tingkat kinerja yang akan dicapai oleh perusahaan secara keseluruhan, sebagaimana diuraikan pada Tabel 1.2 berikut.

Tabel 1.2 Rata Rata Prosentase Pencapaian Target Petugas Pemasaran Tabungan, Kredit Dan Deposito

Unit Kerja	Tahun 2016 (%)	Tahun 2017(%)	Persentase (%)
Tabungan	98,25	96,56	(1,69)
Kredit	95,14	93,80	(1,34)
Deposito	98,77	97,76	(1,71)

Sumber : PT.BPR Mranggen Mitrapersada Tahun 2016

Dalam konteks ini, seorang pimpinan harus memiliki suatu cara untuk meningkatkan Kinerja Karyawan. Pemimpin harus terbuka menerima persoalan persoalan yang dihadapi oleh para pengikutnya dan kebutuhan dari masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan dalam menjalankan tugasnya.

Rendahnya pencapaian ini dapat dilihat dari aspek lingkungan kerja, dengan lingkungan kerja yang baik, sifat dan perilaku karyawan akan terbentuk dengan sendirinya. Lingkungan kerja fisik akan mengubah dan membentuk perilaku karyawan yang ada di dalamnya, dengan berinteraksi dan berusaha untuk bertahan dalam lingkungan, karyawan akan mampu bekerja sehingga target perusahaan akan tercapai (Dhermawan *et al.*, 2012). Meningkatkan produktivitas dan laba perusahaan kedepan, PT.BPR Mranggen Mitrapersada Cabang Mranggen harus memperbaiki Kinerja Organisasinya, selain pimpinan perusahaan HRD (*Human Resources Departement*) memiliki peran yang sangat penting dalam menangani masalah-masalah yang menyangkut ruang lingkup karyawan antara lain: masalah perekrutan karyawan, penempatan karyawan, ruang kerja karyawan, pengembangan karyawan, budaya organisasi, kerja sama dan satuan tugas strategis serta evaluasi mengenai Kinerja Organisasi, sehingga dengan demikian perusahaan mempunyai daya saing yang tinggi di industri jasa keuangan, khususnya PT. BPR Mranggen Mitrapersada. Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik meneliti pengaruh Pemberdayaan Psikologis, Kemampuan Kerja dan Motivasi terhadap komitmen organisasi dan implikasinya terhadap kinerja Karyawan Perusahaan PT. BPR Mranggen Mitrapersada Cabang Mranggen.

Perumusan Masalah

Tidak dicapainya target yang ditetapkan oleh PT. BPR Mranggen Mitrapersada, seperti rendahnya pencapaian target petugas pemasaran, tabungan dan deposito yang menyebabkan produktivitas dan laba perusahaan menurun. Penulis merasa perlu dilakukan penelitian tentang apakah Pemberdayaan Psikologis, Kemampuan Kerja dan Motivasi secara parsial

berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen dan kinerja karyawan PT. BPR Mranggen Mitrapersada?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah.

1. Untuk menganalisis pengaruh Pemberdayaan Psikologis secara parsial terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Karyawan di PT. BPR Mranggen Mitrapersada.
2. Untuk menganalisis pengaruh Kemampuan Kerja secara parsial terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Organisasi di PT. BPR Mranggen Mitrapersada.
3. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi secara parsial terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Karyawan di PT. BPR Mranggen Mitrapersada.
4. Untuk menganalisis pengaruh Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Mranggen Mitrapersada perusahaan.

TELAAH PUSTAKA

Teori Perusahaan

Teori perusahaan pada mulanya didasarkan kepada asumsi meningkatkan produktivitas dan laba perusahaan kedepan, dimana perusahaan harus meningkatkan kinerja organisasinya dalam menangani masalah – masalah yang menyangkut ruang lingkup karyawan.

Pemberdayaan Psikologis

Pemberdayaan merupakan pelibatan karyawan yang benar-benar berarti. Pemberdayaan atau (*empowerment*), adalah wewenang untuk membuat keputusan dalam suatu area kegiatan operasi tertentu tanpa harus memperoleh pengesahan orang lain (Luthans, 1998). Sedangkan Straub (1989; dalam Sadarusman, 2004), mengartikan pemberdayaan sebagai pemberian otonomi, wewenang, kepercayaan, dan mendorong individu dalam suatu organisasi untuk mengembangkan peraturan dalam rangka menyelesaikan pekerjaan.

Dapat disimpulkan bahwa Pemberdayaan Psikologis adalah motivasi intrinsik yang ditanamkan pada empat dimensi kesadaran (*cognition*) seorang individu (karyawan) terhadap orientasi peran kerjanya, yang meliputi keberartian (*meaning*), keyakinan diri (*self efficacy*), penentuan sendiri (*self determination*), dan dampak (*impact*). Ada empat elemen pemberdayaan yang meningkatkan motivasi

intrinsik dalam bekerja, yaitu keberadaan kesempatan untuk memilih, pengakuan kompetensi, kebermaknaan dan kemajuan dalam bekerja.

Kemampuan Karyawan

Menurut Thoha (2007) kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Robbins (2003) menyebutkan bahwa kemampuan merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Menurut teori Blanchard dan Hersey dalam kutipan Kristiani et al, (2013) Kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya. Yang dimaksud dengan kemampuan pegawai dalam penelitian ini adalah semua potensi yang dimiliki pegawai untuk melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan, sikap, pengalaman, dan pendidikan.

Motivasi

Robbins (2008) mendefinisikan motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Motivasi kerja adalah suatu perangsang keinginan dan daya gerak yang menyebabkan seseorang bersemangat dalam bekerja karena terpenuhi kebutuhannya. Sedangkan Luthans (2006) menyatakan bahwa motivasi merupakan proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif.

Motivasi adalah proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran (Robbins dan Judge, 2008). Menurut Parinussa (2011) bahwa motivasi diartikan suatu sikap (attitude) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

Dengan demikian motivasi kerja berarti dorongan atau kehendak seseorang untuk melaksanakan tindakan atau kegiatan dalam lingkup tugas-tugas yang merupakan pekerjaan atau jabatan di lingkungan sebuah organisasi.

Teori-teori Motivasi

1. Teori Hirarki Kebutuhan dari Abraham Maslow

Hal ini yang menjadi dasar bagi Maslow dengan mengemukakan teori hirarki kebutuhan sebagai salah satu sebab timbulnya motivasi pegawai. Maslow mengemukakan bahwa manusia termotivasi untuk memenuhi kebutuhan yang ada didalam hidupnya, diantaranya :

- a. Kebutuhan fisiologi yaitu, pakaian, perumahan, makanan, seks (disebut kebutuhan paling dasar)
- b. Kebutuhan keamanan, keselamatan, perlindungan, jaminan pensiun, asuransi kecelakaan, dan asuransi kesehatan.
- c. Kebutuhan sosial, kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik, persahabatan.
- d. Kebutuhan penghargaan, status, titel, simbol-simbol, promosi.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri, menggunakan kemampuan, skill, dan potensi.

Pada dasarnya manusia tidak pernah puas pada tingkat kebutuhan manapun, tetapi untuk memunculkan kebutuhan yang lebih tinggi perlu memenuhi tingkat kebutuhan yang lebih rendah terlebih dahulu. Dalam usaha untuk memenuhi segala kebutuhannya tersebut seseorang akan berperilaku yang dipengaruhi atau ditentukan oleh pemenuhan kebutuhannya (Mangkunegara, 2002).

2. Teori Dua Faktor (Frederick Herzberg)

Dalam teori Frederick Herzberg (Handoko, 2001) menyebutkan motivasi terbagi menjadi dua yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik yaitu motivasi atau dorongan yang timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan dari orang lain, melainkan atas dasar kemauan sendiri (Iriani, 2010). Berikut ini adalah pandangan mengenai motivasi dalam Robbins (2001).

- a. Faktor yang mendorong kepada kepuasan dalam pekerjaan adalah berbagai kebutuhan yang terdapat dalam seseorang yang menuntut untuk terpenuhi sehingga jika terpenuhi akan mendorong tercapainya kepuasan seseorang dalam pekerjaannya. Faktor-faktor kepuasan meliputi :
 - 1) Prestasi yaitu melakukan suatu pekerjaan dengan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya.
 - 2) Pengakuan orang lain yaitu pengakuan dari rekan kerja terhadap keberadaan pegawai sebagai personil yang secara bersama-sama dan merupakan bagian

dari sistem dalam pelaksanaan peningkatan sumber daya manusia organisasi.

- 3) Tanggung jawab yaitu tuntutan dalam diri pegawai sebagai yang ditempatkan dalam unit kerja untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugasnya.
 - 4) Pekerjaan itu sendiri yaitu faktor motivasi bagi pegawai untuk berforma tinggi. Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik dan merupakan tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai.
- b. Faktor yang mendorong kepada ketidakpuasan dalam pekerjaan adalah kebutuhan yang terdapat dalam seseorang akan kondisi dari lingkungan pekerjaannya, yang jika kebutuhan akan kondisi lingkungan yang diinginkan tidak terpenuhi, maka dirinya akan mengalami ketidakpuasan dalam pekerjaannya. Menurut teori Herzberg faktor-faktor yang berhubungan dengan ketidakpuasan bekerja adalah:
- 1) Kondisi kerja yaitu suatu kondisi yang aman dan nyaman dengan didukung oleh peralatan yang memadai karyawan akan merasa betah dalam bekerja sehari-hari.
 - 2) Hubungan kerja yaitu suatu pekerjaan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, perlu didukung oleh suasana atau hubungan kerja yang harmonis antara sesama pegawai maupun atasan.
 - 3) Gaji merupakan bentuk pembalasan jasa terhadap pekerjaan yang dilaksanakan oleh tenaga kerja dalam meningkatkan produktivitas.
 - 4) Status yaitu posisi atau peringkat yang ditentukan secara sosial yang diberikan kepada kelompok atau anggota kelompok dari orang lain Status pekerja mempengaruhi motivasinya dalam bekerja.
3. Teori ERG (*Exsistence Relatedness Growth*)
- Teori motivasi yang menyatakan bahwa yang bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan tentang eksistensi (*exsistence*, kebutuhan dasardari Maslow), keterkaitan (*relatedness*, kebutuhan hubungan antar pribadi) dan kebutuhan pertumbuhan (*growth*, kebutuhan dan kreatifitas pribadi atau pengaruh produktif). Teori ERG menyatakan bahwa kalau kebutuhan yang yang lebih tinggi akan mengalami

kekecewaan, kebutuhan yang lebih rendah akan kembali walaupun sudah terpuaskan.

4. Teori Motivasi menurut Douglas Mc. Gregar
- Hasil pemikiran Mc. Gregar dari Siagian (2002) dituangkannya dalam karya tulis dengan judul *The Human Side of Enterprise*. Kesimpulan yang menonjol dalam karya Mc. Gregar ialah pendapatnya yang menyatakan bahwa para manajer menggolongkan para bawahannya pada dua kategori berdasarkan asumsi tertentu. Asumsi pertama ialah bahwa para bawahan tidak menyenangi pekerjaan, pemalas, tidak senang memikul tanggungjawab dan harus dipaksa untuk menghasilkan sesuatu. Para bawahan yang berciri seperti itu dikategorikan sebagai “manusia X” sebaliknya dalam organisasi terdapat pola para karyawan yang senang bekerja, kreatif, menyenangi tanggungjawab dan mampu mengendalikan diri, mereka dikategorikan sebagai “Manusia Y”.

5. Teori Keadilan

Teori keadilan didasarkan pada asumsi bahwa faktor utama dalam motivasi pekerjaan adalah evaluasi individu atau keadilan dari penghargaan yang diterima. Individu atau keadilan dari penghargaan yang diterima. Individu akan termotivasi kalau mereka terima dari upaya proporsi dan dengan usaha yang mereka pergunakan.

6. Teori motivasi McClelland

Teori motivasi berprestasi McClelland dalam Robbins (2008) mengemukakan bahwa manusia pada hakikatnya mempunyai kemampuan untuk berprestasi diatas kemampuan orang lain. Penghargaan merupakan salah satu bentuk pengakuan yang diberikan kepada karyawan yang telah menunjukkan loyalitas maupun pencapaian tingkat prestasi. penghargaan akan berjalan efektif apabila diterapkan secara adil yang diberlakukan untuk semua anggota organisasi perusahaan.

Motivasi berprestasi tercermin pada orientasinya dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Pencapaian prestasi dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan. Seorang yang memandang berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya untuk mencapai sasaran (Robbins, 2008).

Dengan demikian motivasi yang dimaksud penelitian ini adalah teori Frederick Herzberg yang menyebutkan motivasi terbagi menjadi dua yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik.

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut (Robbins, 2008).

Menurut Mathis and Jackson (2006) komitmen organisasional adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi.

Sedangkan menurut Luthan (2006) komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Dimensi Komitmen Organisasi

Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2008) menyatakan bahwa terdapat 3 macam dimensi komitmen organisasional yaitu :

1. Komitmen Afektif, Perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
2. Komitmen Normatif, Kewajiban untuk bertahan dengan organisasi untuk alasan moral atau etis.
3. Komitmen Berkelanjutan, Nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.

Terdapat dimensi komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen (1991, 1997) dalam Mas'ud (2002) :

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) adalah dimana karyawan merasa ingin tetap tinggal (bekerja di perusahaan). Ini merupakan keterkaitan emosional (*emotional attachment*) atau psikologis kepada organisasi.
2. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) dimana karyawan merasa seharusnya tetap tinggal (bekerja dalam perusahaan) dan merasa mempunyai

kewajiban yang seharusnya dilakukan.

3. Komitmen berkelanjutan (*Continuence Commitment*) dimana karyawan merasa membutuhkan untuk tetap tinggal (bekerja di perusahaan). Karyawan macam ini merasa terjerat dengan perusahaan karena kurang mempunyai keterampilan (*skills*), atau tidak ada kesempatan untuk pindah ke perusahaan lain, atau menerima gaji yang sangat tinggi, dan lain sebagainya. Mereka berfikir bahwa meninggalkan perusahaan akan sangat merugikan.

Indikator Komitmen Karyawan

Komitmen mengekspresikan baik dalam pikiran maupun tindakan dan usaha untuk mengidentifikasi kepentingan orang yang loyal terhadap obyek-obyek tersebut. Dari pengertian komitmen dapat disusun beberapa indikator komitmen karyawan sebagai berikut (*Encyclopedia britannica*, 1998) :

1. Tetap tinggal (bekerja) di perusahaan, tidak ingin pindah.
2. Bersedia kerja tambahan, kerja lembur untuk menyelesaikan tugas.
3. Menjaga kerahasiaan perusahaan.
4. Mempromosikan, membanggakan perusahaan kepada orang lain atau masyarakat.
5. Mentaati peraturan walaupun tanpa pengawasan.
6. Rela mengorbankan tujuan atau kepentingan pribadi untuk mencapai tujuan perusahaan.
7. Menggunakan dan atau membeli produk (jasa) yang dihasilkan oleh perusahaan.
8. Memberikan saran-saran perbaikan.
9. Mentaati perintah.
10. Menjaga hak-milik perusahaan.
11. Tidak menyalahgunakan kebijakan cuti atau jin.
12. Membantu karyawan lainnya.

Lincoln (1989), dan Bashaw (1994) dalam Sopiah (2008) mengemukakan komitmen organisasional memiliki tiga indikator yaitu kemauan karyawan, kesetiaan karyawan, dan kebanggaan karyawan dalam organisasi.

Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor :

Menurut Steers dalam Sopiah (2008) menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan antara lain :

1. Ciri pribadi pekerja termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi

kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.

2. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.
3. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi

Menurut David dalam Sopiah (2008) mengatakan bahwa terdapat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu :

1. Faktor personal : usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan : lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur : besar atau kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi.
4. Pengalaman kerja : karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih lama dibandingkan dengan pengalaman kerja yang belum lama mempunyai tingkat komitmen yang berbeda.

KINERJA KARYAWAN

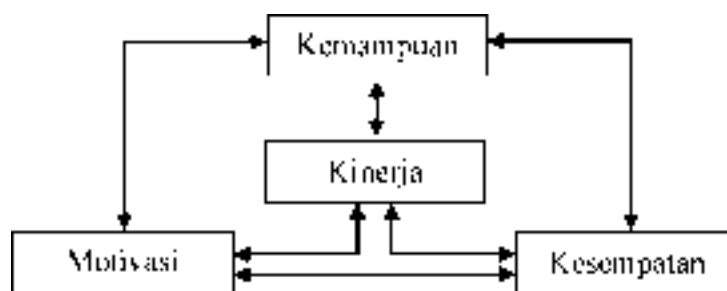
Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010).

Menurut Rivai dan Basri (2005) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Menurut Robbins (2001) mendefinisikan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Moehertonio dalam kutipan Indarjanti dan Bodroastuti (2012) Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan

strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi.

. Dalam kajian teori Robbins (2001), kinerja dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Dimensi kinerja
Sumber: Robbins, 2001

Berdasarkan teori perilaku organisasi di atas kinerja diartikan sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan (ability) dan motivasi (motivation) sehingga $kinerja = f(A \times M)$. Jika ada yang tidak memadai, kinerja itu akan dipengaruhi secara negatif. Berdasarkan gambar dan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan dan kesempatan. Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja itu sendiri (outcomes of work), karena hasil kerja memberikan keterkaitan yang kuat terhadap tujuan- tujuan strategik organisasi, kepuasan pelanggan, dan kontribusi ekonomi (Widiaswari, 2011).

Jadi dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan hasil yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁ :Pengembangan Psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan di PT BPR Mranggen Mitrapersada. .

H₂ :Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Komitmen karyawan di PT BPR Mranggen Mitrapersada.

H₃ :Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen karyawan pekerja di PT BPR Mranggen Mitrapersada. .

H₄ :Pengembangan Psikologis , Kemampuan Kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan pekerja di PT BPR Mranggen Mitrapersada dan berimplikasi pada Kinerja Karyawan BPR Mranggen Mitrapersada .

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang berupa angka dan nominal yang mengacu pada data kuantitatif, yaitu sejumlah data-data laporan keuangan dari perusahaan

Sedangkan sumber data dalam penelitian ini adalah data sekunder yang tidak diperoleh secara langsung dari sumber yang bersangkutan melainkan melalui media perantara. Data sekunder dan data primer dalam penelitian ini berupa laporan keuangan (financial statement) perusahaan di bidang perbankan PT Bank Perkreditan Rakyat Mranggen Mitrapersada cabang Mranggen, yang termasuk dalam sampel penelitian untuk mengetahui data mengenai variabel-variabel dalam penelitian ini.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik kuisioner. Kuisioner Pengertian Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dalam penelitian ini uji validitas digunakan untuk mengetahui menguji kevalidan dari indikator dari variabel *Pemberdayaan Psikologi (X₁)*, *Kemampuan Kerja(X₂)*, *Motivasi (X₃)*, *Komitmen Karyawan(Y₁)* dan *Kinerja Karyawan (Y₂)*. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil pengujian validitas dapat ditunjukkan tabel 4.11.

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0.470	0.2227	Valid
X1.2	0.664	0.2227	Valid
X1.3	0.753	0.2227	Valid
X1.4	0.750	0.2227	Valid
X1.5	0.567	0.2227	Valid
X2.1	0.730	0.2227	Valid
X2.2	0.740	0.2227	Valid
X2.3	0.857	0.2227	Valid
X2.4	0.673	0.2227	Valid
X2.5	0.663	0.2227	Valid
X3.1	0.689	0.2227	Valid
X3.2	0.760	0.2227	Valid
X3.3	0.808	0.2227	Valid
X3.4	0.751	0.2227	Valid
X3.5	0.706	0.2227	Valid
Y1.1	0.653	0.2227	Valid
Y1.2	0.694	0.2227	Valid
Y1.3	0.606	0.2227	Valid
Y1.4	0.754	0.2227	Valid
Y1.5	0.669	0.2227	Valid
Y2.1	0.778	0.2227	Valid
Y2.2	0.810	0.2227	Valid
Y2.3	0.747	0.2227	Valid
Y2.4	0.826	0.2227	Valid
Y2.5	0.779	0.2227	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa indikator-indikator dari semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid atau mampu mengukur data dari variabel yang diteliti secara tepat, karena nilai r hitung masing-masing indikator variabel berkisar antara 0.470 sampai 0.857 dan berada di atas nilai r tabel 0,2227 (*two tailed*), dimana r tabel adalah nilai r *product moment* yang terdapat di tabel.

Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah *Cronbach Alpha*, dimana apabila nilai *Cronbach Alpha* variabel penelitian > 0.60 , maka variabel tersebut reliabel.

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Ket.
Pemberdayaan Psikologi (X_1)	0.836	Reliabel
Kemampuan Kerja (X_2)	0.890	Reliabel
Motivasi (X_3)	0.895	Reliabel
Komitmen Karyawan (Y_1)	0.854	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y_2)	0.916	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel atau handal, karena memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari nilai kritis yaitu 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolonieritas

Tabel
Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel Penelitian	Tolerance	VIF	Keterangan
Pemberdayaan Psikologi (X_1)	0.461	2.171	Bebas multikol
Kemampuan Kerja (X_2)	0.875	1.143	Bebas multikol
Motivasi (X_3)	0.431	2.323	Bebas multikol
Komitmen Karyawan (Y_1)	1.000	1.000	Bebas multikol

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas jauh di bawah 10 dan hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 0.90. Dengan

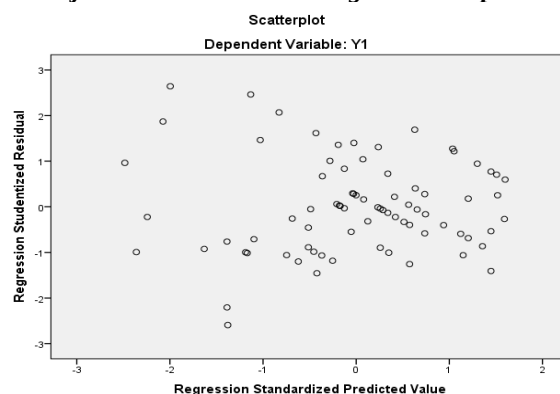
demikian dapat disimpulkan tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2011). Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *scatterplot*. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005).

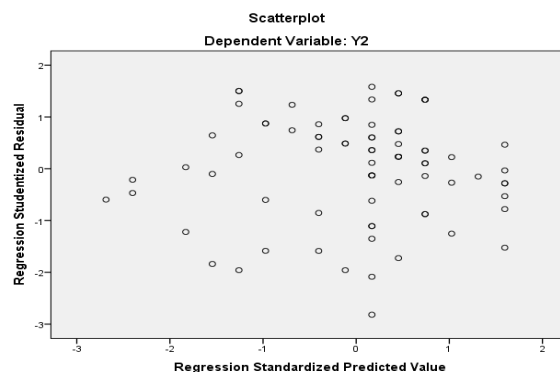
Gambar 4.2

Uji Heteroskedastisitas Regression Step 1



Gambar 4.3

Uji Heteroskedastisitas Regression Step 2



Gambar *Scatter Plot* pada *regression step 1* dan *step 2* (gambar 4.2 dan 4.3) menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tidak membentuk pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan tidak ada satupun variabel bebas yang signifikan berhubungan dengan nilai mutlak residual. Hal ini berarti bahwa model regresi tidak memiliki gejala adanya heteroskedastisitas, dengan demikian model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel

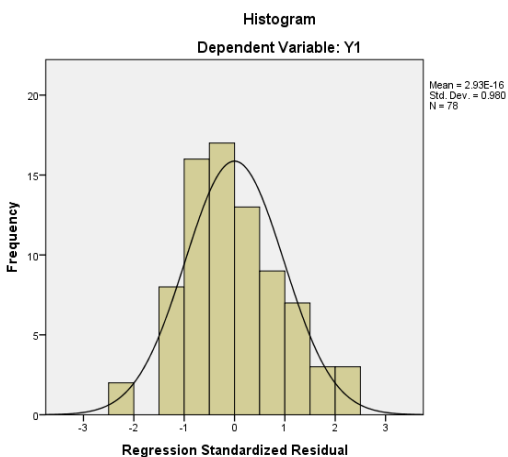
terikat dalam penelitian ini (Y_1), yaitu *Komitmen* dari Karyawan pada BPR Mranggen Mitrapersada Cabang Mranggen.

Uji Normalitas

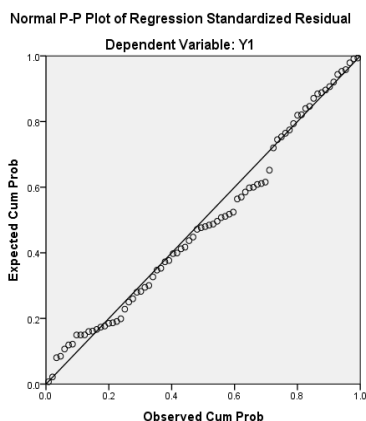
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan terikat yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusikan secara normal atau tidak. Regresi yang baik adalah memiliki data distribusi normal atau mendekati normal. Untuk mengujinya dilakukan dengan melihat grafik probabilitas normal yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, dapat dilakukan dengan melihat grafik histogram dan Normal P-Plot sebagaimana terdapat pada gambar 4.4 dan 4.5.

Gambar 4.4

Uji Normalitas Data *Regression Step 1* dan Grafik Histogram

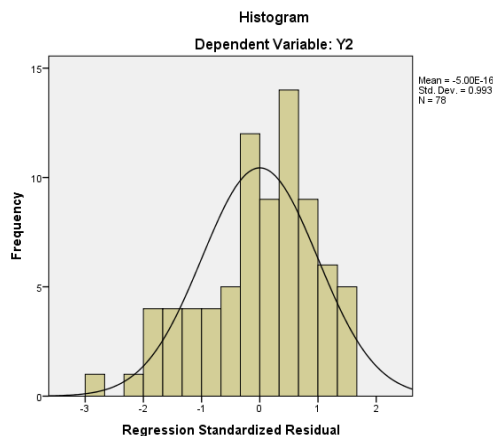


Normal P - Plot

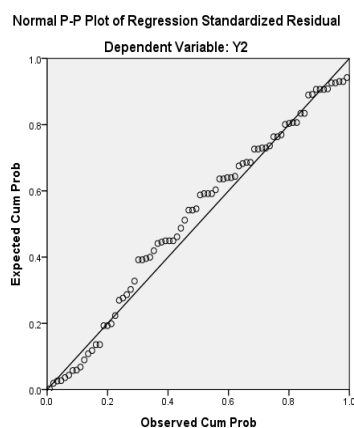


Gambar 4.5

Uji Normalitas Data *Regression Step 2* Grafik Histogram



Normal P - Plot



Gambar grafik histogram pada *regression step 1* dan *step 2* (gambar 4.4 dan 4.5) tampak bahwa residual terdistribusi secara normal dan berbentuk simetris tidak menceng ke kiri maupun ke kanan, sehingga dapat dikatakan bahwa residual terdistribusi secara normal.

Gambar grafik *Normal P-Plot regression step 1* dan *step 2* (gambar 4.4 dan 4.5) menunjukkan bahwa titik-titik menyebar berhimpit di sekitar garis diagonal pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual*, serta penyebarannya mendekati garis diagonal, maka hal ini menunjukkan residual terdistribusi secara normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi 2 tahap atau *Two Stage Least Square* (2SLS) digunakan untuk menguji adanya variabel mediasi antara variabel independen dan variabel dependen (Ghozali, 2011). Analisis ini terdiri dari 2 model. Model pertama sebagai variabel dependennya adalah *Komitmen* Karyawan pada BPR Mranggen Mitrapersada Cabang Mranggen dan

variabel independennya adalah *Pemberdayaan Psikologi*, *Kemampuan Kerja* dan *Motivasi*, sedangkan pada model kedua yaitu meregresikan nilai dari *unstandardized predicted value* variabel *Komitmen Karyawan* pada BPR Mranggen Mitrapersada Cabang Mranggen (Y_1) terhadap variabel *Kinerja Karyawan* (Y_2).

Tabel 4.14 Regression Step 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	3.685	1.683	
X1	.333	.107	.351
X2	.215	.068	.258
X3	.284	.102	.324

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Tabel 4.15 Regression Step 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	8.110	2.640	
Y1	.521	.134	.407

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Tabel 4.14 dan 4.15 menunjukkan perhitungan hasil regresi step 1 dan estimasi regresi step 2, dimana dapat dibuat persamaan regresi yang mencerminkan hubungan antara variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

- 1). $Y_1 = 3.685 + 0.333 X_1 + 0.215 X_2 + 0.284 X_3 + e$
- 2). $Y_2 = 8.110 + 0.521 Y_1$

Variabel *Pemberdayaan Psikologi*, *Kemampuan Kerja* dan *Motivasi* ketiganya memiliki koefisien regresi bertanda positif, hal ini berarti ketiga variabel penelitian tersebut mempunyai pengaruh positif terhadap *Komitmen Karyawan* pada BPR Mranggen Mitrapersada Cabang Mranggen dan variabel *Komitmen Karyawan* pada BPR Mranggen Mitrapersada Cabang Mranggen memiliki koefisien regresi positif artinya variabel tersebut berpengaruh positif terhadap *Kinerja Karyawan* pada BPR Mranggen Mitrapersada Cabang Mranggen. Dari dua persamaan regresi linier berganda yang telah dituliskan, maka dapat dianalisis:

Regression Step 1

- a. Konstanta (α) sebesar : 3.685

Jika variabel *Pemberdayaan Psikologi* (X_1), *Kemampuan Kerja* (X_2) dan *Motivasi* (X_3) sama dengan 0, maka terjadi peningkatan *Komitmen Karyawan* pada BPR Mranggen Mitrapersada Cabang Mranggen (Y_1) atau bila *Pemberdayaan*

Psikologi (X_1), *Kemampuan Kerja* (X_2) dan *Motivasi* (X_3) ditiadakan, maka *Komitmen Karyawan* pada BPR Mranggen Mitrapersada Cabang Mranggen (Y_1) akan meningkat sebesar 368.5 persen.

- b. Koefisien regresi (b_1) sebesar 0.333

Jika variabel *Pemberdayaan Psikologi* (X_1) meningkat sebesar 1 persen, maka *Komitmen Karyawan* pada BPR Mranggen Mitrapersada Cabang Mranggen (Y_1) akan mengalami peningkatan sebesar 33.3 persen dengan asumsi *Kemampuan Kerja* (X_2) dan *Motivasi* (X_3) dianggap konstan.

- c. Koefisien regresi (b_2) sebesar 0.215

Jika variabel *Kemampuan Kerja* (X_2) meningkat sebesar 1 persen, maka *Komitmen Karyawan* pada BPR Mranggen Mitrapersada Cabang Mranggen (Y_1) akan mengalami peningkatan sebesar 21.5 persen dengan asumsi *Pemberdayaan Psikologi* (X_1) dan *Motivasi* (X_3) dianggap konstan.

- d. Koefisien regresi (b_3) sebesar 0.284

Jika variabel *Motivasi* (X_3) meningkat sebesar 1 persen, maka *Komitmen Karyawan* pada BPR Mranggen Mitrapersada Cabang Mranggen (Y_1) akan mengalami peningkatan sebesar 28.4 persen dengan asumsi *Pemberdayaan Psikologi* (X_1) dan *Kemampuan Kerja* (X_2) dianggap konstan.

Regression Step 2

Konstanta (α) sebesar : 8.110

Analisis :

Jika variabel *unstandardized predicted value* *Komitmen Karyawan* pada BPR Mranggen Mitrapersada Cabang Mranggen (Y_1) sama dengan 0, maka terjadi peningkatan *Kinerja Karyawan* pada BPR Mranggen Mitrapersada Cabang Mranggen (Y_2) sebesar 811 persen.

Pengujian Goodness of Fit

Tabel 4.16 Hasil Uji t Regression Step 1

Model		Standardized Coefficients		T	Sig.
		Beta			
1	(Constant)			2.190	.032
	X1	.351		3.118	.003
	X2	.258		3.154	.002
	X3	.324		2.782	.007

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Pengujian Hipotesis Pertama (H_1)

Variabel *Pemberdayaan Psikologi* (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 3.118 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.003, karena nilai t hitung $3.118 > t$ tabel 1.66515 dan tingkat signifikansi t hitung $0.003 < \alpha = 0.05$ (one taile) dan bertanda positif dengan demikian dapat dikatakan bahwa

Pemberdayaan Psikologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Karyawan pada BPR Mranggen Mitrapersada Cabang Mranggen (Y_1), maka H_0 ditolak dan menerima H_a .

Besarnya pengaruh Pemberdayaan Psikologi (X_1) terhadap Komitmen Karyawan pada BPR Mranggen Mitrapersada Cabang Mranggen (Y_1) adalah 0.351 atau 35.1 persen paling besar bila dibandingkan dengan variabel Kemampuan Kerja (X_2) dan Motivasi (X_3). Hal ini dapat diartikan apabila Pemberdayaan Psikologi (X_1) mengalami peningkatan, maka akan berdampak pada peningkatan Komitmen Karyawan pada BPR Mranggen Mitrapersada Cabang Mranggen (Y_1). Sebaliknya jika Pemberdayaan Psikologi (X_1) mengalami penurunan, maka akan berdampak pula pada penurunan Komitmen Karyawan pada BPR Mranggen Mitrapersada Cabang Mranggen (Y_1). Dapat disimpulkan hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa Pemberdayaan Psikologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Karyawan pada BPR Mranggen Mitrapersada Cabang Mranggen dapat diterima.

Pengujian Hipotesis Kedua (H_2)

Variabel Kemampuan Kerja (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 3.154 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.002, karena nilai t hitung 3.154 > t tabel 1.66515 dan tingkat signifikansi t hitung $0.002 < \alpha = 0.05$ (one taile) dan bertanda positif, dengan demikian dapat dikatakan bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Karyawan pada BPR Mranggen Mitrapersada Cabang Mranggen (Y_1), maka H_0 ditolak dan menerima H_a .

Kemampuan Kerja memberikan pengaruh terhadap Komitmen Karyawan pada BPR Mranggen Mitrapersada Cabang Mranggen (Y_1) sebesar 0.258 atau 25.8 persen paling kecil bila dibandingkan dengan variabel Pemberdayaan Psikologi (X_1) dan Motivasi (X_3). Hal ini dapat diartikan apabila Kemampuan Kerja (X_2) mengalami peningkatan, maka akan berdampak pada peningkatan Komitmen Karyawan pada BPR Mranggen Mitrapersada Cabang Mranggen (Y_1). Sebaliknya jika Kemampuan Kerja (X_2) mengalami penurunan, maka akan berdampak pula pada penurunan Komitmen Karyawan pada BPR Mranggen Mitrapersada Cabang Mranggen (Y_1). Dapat disimpulkan hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Karyawan pada BPR Mranggen Mitrapersada Cabang Mranggen dapat diterima.

Pengujian Hipotesis Ketiga (H_3)

Variabel Motivasi (X_3) memiliki nilai t hitung sebesar 2.782 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.007, karena nilai t hitung 2.782 > t tabel 1.66515 dan tingkat signifikansi t hitung $0.007 < \alpha = 0.05$ (one taile) dan bertanda positif, dengan demikian dapat dikatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Karyawan pada BPR Mranggen Mitrapersada Cabang Mranggen (Y_1), maka H_0 ditolak dan menerima H_a .

Motivasi memberikan pengaruh terhadap Komitmen Karyawan pada BPR Mranggen Mitrapersada Cabang Mranggen (Y_1) sebesar 0.324 atau 32.4 persen lebih kecil bila dibandingkan dengan variabel Pemberdayaan Psikologi (X_1) namun lebih besar bila dibandingkan dengan variabel Kemampuan Kerja (X_2). Hal ini dapat diartikan apabila Motivasi (X_3) mengalami peningkatan, maka akan berdampak pada peningkatan Komitmen Karyawan pada BPR Mranggen Mitrapersada Cabang Mranggen (Y_1). Sebaliknya jika Motivasi (X_3) mengalami penurunan, maka akan berdampak pula pada penurunan Komitmen Karyawan pada BPR Mranggen Mitrapersada Cabang Mranggen (Y_1). Dapat disimpulkan hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Karyawan pada BPR Mranggen Mitrapersada Cabang Mranggen dapat diterima.

Pengujian Hipotesis Keempat (H_4)

Pengujian hipotesis keempat menggunakan uji signifikansi simultan (Uji F) untuk menguji apakah variabel-variabel bebas meliputi Pemberdayaan Psikologi (X_1), Kemampuan Kerja (X_2) dan Motivasi (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap Komitmen Karyawan pada BPR Mranggen Mitrapersada Cabang Mranggen (Y_1).

Tabel 4.17 Hasil Uji F Regression Step 1

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	536.218	3	178.739	32.367	.000 ^b
Residual	408.654	74	5.522		
Total	944.872	77			

a. Dependent Variable: Y1
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1
Sumber : Data Primer yang diolah 2019

Hasil Uji t Regression Step 2

Model		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		3.072	.003
	Y1	.407	3.890	.000

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Pengujian Hipotesis Kelima (H_5)

Nilai t hitung dari *unstandardized predicted value* variabel *Komitmen Karyawan* pada BPR Mranggen Mitrapersada Cabang Mranggen (Y_1) sebesar $3.890 > t$ tabel 1.66515 dengan tingkat signifikansi $0.000 < \alpha = 0.05$ (*one taile*) dan bertanda positif, maka H_0 diterima dan menolak H_a , sehingga dapat disimpulkan bahwa *unstandardized predicted value* variabel *Komitmen Karyawan* pada BPR Mranggen Mitrapersada Cabang Mranggen (Y_1) yang dipengaruhi oleh variabel *Pemberdayaan Psikologi*, *Kemampuan Kerjadan Motivasi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja Karyawan* pada BPR Mranggen Mitrapersada Cabang Mranggen (Y_2). Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis kelima yang menyatakan bahwa *Komitmen Karyawan* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja Karyawan* pada BPR Mranggen Mitrapersada Cabang Mranggen dapat diterima.

Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi (R Square) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen atau variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel dependen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 4.19

Hasil Uji Koefisien Determinasi Regression Step 1

Model Summary ^a				
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
.753 ^a	.568	.550	2.34997	1.908

Adjusted R² regression step 1 sebesar 0.550 yang artinya variasi variabel *Komitmen Karyawan* pada BPR Mranggen Mitrapersada Cabang Mranggen dapat dijelaskan oleh variabel *Pemberdayaan Psikologi*, *Kemampuan Kerja* dan *Motivasi* sebesar 0.550 atau 55 persen, sedangkan sisanya sebesar 45 persen dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model, seperti *Individual characteristic*, *organization characteristic* dan *culture organizationc* dan lain sebagainya.

Standar Error of Estimate (SEE) pada *regression step 1* sebesar 2.34997 , dimana makin besar nilai SEE akan membuat model regresi yang digunakan dalam penelitian ini semakin tepat dalam memprediksi variabel *Komitmen Karyawan* pada BPR Mranggen Mitrapersada Cabang Mranggen. Koefisien regresi positif artinya variabel tersebut berpengaruh positif terhadap *Kinerja Karyawan* pada BPR Mranggen Mitrapersada Cabang Mranggen.

Kesimpulan

- Pemberdayaan Psikologi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Komitmen Karyawan* pada BPR Mranggen Mitrapersada Cabang Mranggen, karena variabel *Pemberdayaan Psikologi* (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 3.118 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.003 , karena nilai t hitung $3.118 > t$ tabel 1.66515 dan tingkat signifikansi t hitung $0.003 < \alpha = 0.05$ dan bertanda positif.
- Kemampuan Kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Komitmen Karyawan* pada BPR Mranggen Mitrapersada Cabang Mranggen, karena variabel *Kemampuan Kerja* (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 3.154 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.002 , karena nilai t hitung $3.154 > t$ tabel 1.66515 dan tingkat signifikansi t hitung $0.002 < \alpha = 0.05$ dan bertanda positif.
- Motivasi Kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Komitmen Karyawan* pada BPR Mranggen Mitrapersada Cabang Mranggen, karena variabel *Motivasi Kerja* (X_3) memiliki nilai t hitung sebesar 2.782 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.007 , karena nilai t hitung $2.782 > t$ tabel 1.66515 dan tingkat signifikansi t hitung $0.007 < \alpha = 0.05$ dan bertanda positif.
- Pemberdayaan Psikologi*, *Kemampuan Kerja* dan *Motivasi Kerja* secara simultan berpengaruh terhadap *Komitmen Karyawan* pada BPR Mranggen Mitrapersada Cabang Mranggen, karena nilai F hitung $32.367 > F$ tabel 2.73 dengan signifikansi $0.000 < \alpha = 0.05$ serta bertanda positif.
- Komitmen Karyawan* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja Karyawan* pada BPR Mranggen Mitrapersada Cabang Mranggen, karena *unstandardized predicted value variabel* *Komitmen Karyawan* pada BPR Mranggen Mitrapersada Cabang Mranggen memiliki nilai t hitung sebesar $3.890 > t$ tabel 1.66515 dengan tingkat signifikansi $0.000 < \alpha = 0.05$ (*one taile*) dan bertanda positif.

Saran

Ada beberapa saran yang dapat penulis ajukan bagi manajemen BPR Mranggen Mitrapersada Cabang Mranggen agar dapat meningkatkan Komitmen Karyawannya dalam mewujudkan Kinerja Karyawan, antara lain :

1. Pemberdayaan Psikologi yang ditawarkan HRD (Bagian Umum) BPR Mranggen Mitrapersada Cabang Mranggen sebaiknya ditingkatkan, karena Pemberdayaan Psikologi memberikan pengaruh paling dominan terhadap Komitmen Karyawan, apabila dibandingkan variabel lainnya dalam penelitian ini, karena akan memberi dampak positif bagi peningkatan Kinerja Karyawan.
2. Pengelola BPR Mranggen Mitrapersada Cabang Mranggen sebaiknya berupaya untuk meningkatkan Kemampuan Kerja (kualitas pelayanan) yang diberikan oleh karyawan kepada pelanggannya, meskipun Kemampuan Kerja memberikan pengaruh paling kecil terhadap Komitmen Karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja*. Bandung : Refika Aditama
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Miftah Thoha. (2007). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Ayu, Diah. 2013. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Operator PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Semarang. *Diponegoro Journal Of Social And Politic* tahun 201
- Encyclopedia Britannica (1998), *the Definition of Loyalty*.
- Ghozali, Imam. 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta
- Iriani, Sri Setyo, 2011. "Strategi Customer Relationship Marketing terhadap Loyalitas Pelanggan", *Jurnal Manajemen*, Volume 15 Nomor 2, hal 261.
- Luhglatno. 2007. Akuntansi Sosial Bentuk Kepedulian Perusahaan Terhadap Lingkungan (Social Accounting is A Attention Corporate Model By Environment). *Fokus ekonomi*, 2(2): 1-16
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta : Andi
- Masud M, *Kepemimpinan Pengembangan Organisasi*, Malang: UIN Maliki Press, 2010.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Melly Margaretha dan Susanti Saragih, 2008, *Employee Engagement : Upaya Peningkatan Kinerja Organisasi*, *Jurnal : The 2nd National Coference UKWMS*, Surabaya, 6 September 2008
- Miftah Thoha. (2007). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nurlaila, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit LepKhair.
- P. Siagian, Sondang. 2002. *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*, Jakarta: Penerbit Gunung Agung
- Pratiwi & Indrajanti dan STri Badroastuti, 2011, Pengaruh Kemampuan, Usaha dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja, *Jurnal STIE Widya Manggala Semarang*
- Rivai, Vethzal & Basri. 2005. *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veitzhal. 2005. *Performance appraisal*. Edisi Kedua. Jakarta : Jasa Grafindo Persada

- Robbins, Stephen. P. 2001. *Organizational Behavior*, Prentice Hall Inc.
- Siagian, S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-9, Bumi Aksara, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi. Diterjemahkan oleh Tim Indeks*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Management*. Englewood Cliffs. New Jersey; Printice Hall Inc.
- Robbins, Stephen P., Judge, Timothy. 2008. *Perilaku Organisasi*. Buku 2. Jakarta : Salemba Empat
- Siagian, Sondang P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasional*. Penerbit CV Andi Offset : Yogyakarta.
- Spreitzer, M.Grethen. 1995. Psychological Empowerment Measurement in the Work place : Demension, Measurement, and Validation. *Academy of Management Journal*. Vol 38.No.5.
- Sukarman Purba, Kinerja, Volume 3, No.2, Th. 2009: Hal.150-167
- Sugiyono. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Umar, Husain. 2000. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Rajawali Press. Jakarta
- Wahyuni, Sri. Implementasi Tanggung Jawab Sosial Perusahaan : Implikasinya pada Model Pengembangan Strategi Perusahaan dimasa Depan. Diakses tanggal 10 Januari 2019 dari <http://www.jurnalinspirat.com>
- Widiaswari, Roro Rukmini. 2011. Hubungan Antara Faktor Kemampuan Dengan Kinerja Pegawai Kecamatan Banjarbaru Kota. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 1 (3) 18 – 29.
- [www.jhumansciences.com/ojs/index.php/IJHS/article/view/2269/Alireza Amini, Saeed Mortazavi](http://www.jhumansciences.com/ojs/index.php/IJHS/article/view/2269/Alireza+Amini,+Saeed+Mortazavi), diakses tanggal 05 Januari 2019.
- www.bprmmmp.co.id
- www.jurnal.id