

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BFI FINANCE INDONESIA, TBK PEKANBARU**

Oleh

Taruli Viona Margaretha Aruan

(email: taruliaruan@yahoo.co.id, Hp: 081371119806)

Anggota :

Dr. Hj. Marnis, SE, MS

Drs. Chairul Amsal, MM

Abstract

The study was conducted in PT BFI Finance Indonesia Tbk in order to analyze the influence of organizational commitment, motivation, and leadership on employee performance. Population were all employees of the company, amounting to 90 people in the various work sites. How is the census method of sample selection, where the entire population were sampled. The variables used in this research is organizational commitment, motivation, and leadership as an independent variable, while the employee's performance becomes the dependent variable in the study. The data analysis technique used is multiple linear regression.

The research concludes that organizational commitment, motivation and a positive and significant leadership partially on employee performance. The most powerful influence is given by the variable of organizational commitment.

Recommendations are given to the management of the company is to encourage the improvement of the working conditions of employees and can always pay attention and improve performance factors that build employee. Keyword: employee performance, organizational commitment, motivation, and leadership

PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah

Keterkaitan karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja dikenal dengan istilah komitmen organisasi. Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja karyawan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja yang optimal. Seseorang yang bergabung dalam organisasi pada sebuah perusahaan dituntut adanya komitmen dalam dirinya. Dengan komitmen yang diberikan, diharapkan kinerja dari karyawan akan meningkat. Suatu bentuk komitmen kerja yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi kerja yang bersangkutan.

Komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai kekuatan relatif identifikasi individu terhadap organisasinya **Steers (dalam Dessler, 2000 : 319)**. Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan dan bukan hanya kesetiaan pada organisasi, tetapi suatu proses yang berjalan dimana karyawan mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi dan prestasi kerja yang tinggi.

Menjaga kelangsungan operasional perusahaan, seorang pemimpin harus memperhatikan serta berusaha untuk mempengaruhi dan mendorong karyawannya. Dalam hal ini motivasi sangat berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja

karyawan dalam melaksanakan tugas - tugasnya. Motivasi adalah pertimbangan yang penting bagi pemimpin karena motivasi, bersama-sama kemampuan dan faktor-faktor lingkungan, sangat mempengaruhi kinerja individu. Dengan memberikan motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara pula.

Mewujudkan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi diperlukan pula peran yang besar dari pimpinan organisasi, karena dalam perubahan organisasi baik yang terencana maupun tidak terencana, aspek yang terpenting adalah perubahan individu. Perubahan pada individu tidak mudah, tetapi harus melalui proses. Pemimpin sebagai panutan dalam organisasi, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas (pemimpin).

PT. BFI Finance Indonesia, Tbk sebagai salah satu perusahaan pembiayaan yang berkembang di Pekanbaru. Perusahaan yang didirikan pada 1982 ini menjalankan bisnis jalur pembiayaan, yaitu menjaminkan BPKB mobil, BPKB sepeda motor ataupun *invoice* alat berat. PT. BFI Finance Indonesia, Tbk.

Untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan merebut pangsa pasar dalam bidang pembiayaan, PT. BFI Finance Indonesia, Tbk terus mengembangkan sumber daya manusia (SDM) dan teknologi. Hal tersebut sangat penting, mengingat maju mundurnya suatu perusahaan terletak pada usaha yang diberikan karyawan. Salah satu usaha tersebut adalah komitmen organisasi dalam bekerja yang didukung oleh motivasi. Jika komitmen organisasi dan motivasi kerja tersebut tinggi, maka akan

menghasilkan kinerja yang dapat menguntungkan dan membawa kemajuan bagi operasional perusahaan.

Berdasarkan penarikan tenaga kerja yang telah dilakukan PT. BFI Finance Indonesia, Tbk diperoleh informasi mengenai jumlah karyawan berdasarkan klasifikasi jabatan yang telah ditentukan. Diketahui bahwa pada PT. BFI Finance Indonesia, Tbk Pekanbaru memiliki karyawan sebanyak 95 orang. Informasi yang penulis terima mengenai komposisi karyawan yang direkrut berdasarkan tingkat pendidikannya, diketahui bahwa pada setiap jabatan berdasarkan klasifikasi jabatannya lebih banyak menampung karyawan dari akademi dan jenjang pendidikan perguruan tinggi terutama di bidang Ekonomi dibandingkan dengan jenjang pendidikan setara dengan Sekolah Menengah Atas.

Berdasarkan tinjauan yang penulis lakukan pada PT. BFI Finance Indonesia, Tbk cabang Pekanbaru ini terjadi masalah dalam pengumpulan piutang yang telah dilepaskan. Dari pembiayaan yang telah diberikan kepada debitur, ternyata banyak yang terlambat melakukan pembayaran angsuran kreditnya. Adapun dalam menangani kredit ini, perusahaan mengambil tindakan dengan langkah kebijaksanaan antara lain; melakukan kegiatan penagihan dana angsuran kredit tersebut. Hal ini langsung dijalankan oleh kolektor yang bertugas menangani kredit dibantu oleh marketing dari konsumen yang menunggak. Konsumen yang dimaksudkan di sini adalah konsumen yang belum melakukan pembayarannya pada waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan informasi yang penulis terima bahwa jumlah piutang tertunggak mengalami peningkatan dari tahun 2006 sampai dengan 2008. Pada tahun 2009, Piutang tertunggak mengalami penurunan \pm 1,8 kali lipat dari piutang tertunggak pada tahun 2008 namun piutang tertunggak mengalami kenaikan lagi sebesar Rp 13.588.172.000,- pada tahun 2010 dan sebesar Rp 15.837.114.500 pada tahun 2011. Hal tersebut terjadi disebabkan yang pertama : kurangnya ketelitian dari marketing (bagian pemasaran) sehingga tidak sedikit kontrak atas nama konsumen, kedua : kolektor kurang berani dalam bersikap tegas ketika menagih piutang, ketiga : bagian *Administration Collection* yang kurang cepat memberikan laporan tunggakan ke bagian penagihan untuk ditagih.

Oleh karena itu peran serta pimpinan sangat penting untuk membantu karyawan mengumpulkan piutang tertunggak dari debitur yang menunggak di PT. BFI Finance Indonesia, Tbk cabang Pekanbaru, baik perusahaan maupun perorangan. Untuk menjaga kelangsungan operasional perusahaan, seorang pemimpin harus memperhatikan serta berusaha untuk mempengaruhi dan mendorong karyawannya. Dalam hal ini pemimpin menggunakan motivasi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas – tugas.

Mengingat pentingnya faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan maka dalam penyusunan skripsi ini penulis mengambil judul :

“Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. BFI Finance Indonesia, Tbk Pekanbaru.”

B. Perumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan tersebut, maka penulis merumuskan pokok permasalahan, yaitu :

1. Apakah komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BFI Finance Indonesia, Tbk Pekanbaru ?
2. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BFI Finance Indonesia, Tbk Pekanbaru ?
3. Apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BFI Finance Indonesia, Tbk Pekanbaru ?

C. Tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi, motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. BFI Finance Indonesia, Tbk Pekanbaru.adalah :

1. Untuk memberikan bukti empiris tentang pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. BFI Finance Indonesia, Tbk Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui atau menganalisis pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. BFI Finance Indonesia, Tbk Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui atau menganalisis pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. BFI Finance Indonesia, Tbk Pekanbaru.

METODE PENULISAN

Metode Penelitian

A. Populasi dan Sampel

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang bekerja pada PT. BFI Finance Indonesia, Tbk. Jumlah karyawan tetap yang bekerja pada PT. BFI Finance Indonesia, Tbk sebanyak 90 orang di tahun 2012. Cara pemilihan sampel adalah metode sensus, dimana seluruh populasi dijadikan sampel.

B. Teknik Pengumpulan Data

Data dalam riset ini akan diperoleh secara langsung dari hasil wawancara dengan menyebarkan kuisioner yang telah disediakan jawabannya dan atau dari hasil observasi lapangan. Data yang menunjukkan intensitas suatu perilaku, berupa besaran kualitatif akan dikuantitatifkan dengan menggunakan skala likert (sangat setuju skor 5, setuju skor 4, cukup setuju skor 3, kurang setuju skor 2, tidak setuju skor 1).

C. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan model regresi linier berganda dan dalam pengolahan data menggunakan SPSS (Statistical Package For Social Science). Responden akan diberi 22 pertanyaan yang mewakili variabel dependen dan variabel independen.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk memenuhi kriteria penelitian dianggap sebagai penelitian ilmiah, maka kecermatan pengukuran sangat diperlukan. Untuk itu, ada dua syarat utama

yang harus dipenuhi oleh alat ukur untuk memperoleh suatu pengukuran yang cermat, yaitu sebagai berikut :

1. Validitas

Validitas berarti kesucian alat ukur dengan apa yang hendak diukur, artinya alat ukur yang digunakan dalam penelitian tersebut, dapat digunakan apa yang hendak diukur. Jadi, validitas adalah seberapa jauh alat ukur mengukur hal atau subyek yang ingin diukur (**Hasan, 2004:28**).

2. Reliabilitas

Reliabilitas artinya memiliki sifat dapat dipercaya. Suatu alat ukur dapat dikatakan memiliki reliabilitas, apabila dipergunakan oleh peneliti yang sama atau peneliti lain tetap memberikan hasil yang sama. Jadi, Reliabilitas adalah seberapa jauh konsistensinya alat ukur untuk memberikan hasil yang sama dalam mengukur hal dan subyek yang sama.

Reliabilitas mengandung 3 makna, yaitu :

- a. Tidak berubah-ubah;
- b. Konstitensi;
- c. Dapat diandalkan (**Hasan, 2004:28**).

2. Pengujian Hipotesis Koefisien Regresi

Pengujian hipotesis koefisien regresi bertujuan untuk memastikan apakah variabel bebas yang terdapat dalam persamaan regresi secara individu dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat :

1. Uji Signifikansi Serentak (uji F)

Uji F untuk menguji dua atau lebih variabel yang dihasilkan dari persamaan regresi tersebut secara bersamaan (Simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, maka dapat dilakukan dengan uji statistik F dengan ketentuan :

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
- Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

2. Uji Signifikansi Individu (uji t)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individual pengaruh dari masing-masing variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu dan secara bersama-sama terhadap variabel terikat, maka dapat dilakukan dengan uji statistik t dengan ketentuan :

- Jika $-t_{tabel} > t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Karena dalam penelitian ini terdiri dari beberapa variabel, maka digunakan koefisien determinasi untuk mengukur besar sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar koefisien determinasi terkoreksi atau model regresi, maka yang didapat semakin baik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan r hitung dengan r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel maka item pertanyaan dinyatakan valid. Hasil pengujian uji validitas variabel dalam penelitian ini yaitu bahwa nilai r hitung dari masing-masing item pertanyaan variabel penelitian lebih besar dari r hitung 0,205. Maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pertanyaan dalam penelitian ini adalah valid, dengan demikian pertanyaan dalam penelitian ini layak digunakan untuk uji selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas data adalah suatu uji yang dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang dalam kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika memberikan nilai cronbach alpha di atas 0,6. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan melalui program SPSS, diperoleh hasil bahwa nilai alpha dari setiap variabel penelitian adalah $\geq 0,60$. Dengan demikian data dari kuesioner yang dijawab oleh responden terhadap butir pernyataan yang diajukan adalah reliabel atau dapat dipercaya.

3. Analisis pengaruh komitmen organisasi, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. BFI Finance Indonesia, TBK Pekanbaru

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai-nilai perhitungan variabel bebas (X) yaitu komitmen organisasi (X_1), motivasi (X_2) dan kepemimpinan (X_3) terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan. Kemudian dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 4,299 + 0,637X_1 + 0,577X_2 + 0,622X_3$$

Dimana :

- a = 4,299 nilai Y apabila $X_1 = X_2 = X_3 = 0$
- b_1 = 0,637 besarnya kenaikan Y dalam satuan, jika X_1 naik satu satuan dan X_2 dan X_3 konstan/tetap
- b_2 = 0,577 besarnya kenaikan Y dalam satuan, jika X_2 naik satu satuan dan X_1 dan X_3 konstan/tetap
- b_3 = 0,622 besarnya kenaikan Y dalam satuan, jika X_3 naik satu satuan dan X_1 dan X_2 konstan/tetap

Dari persamaan regresi diatas menunjukkan koefisien regresi dari b_1 , b_2 dan b_3 bertanda positif. Hal ini berarti apabila variabel X_1 , X_2 dan X_3 ditingkatkan maka akan menyebabkan tingginya kinerja karyawan dan membawa pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan nilai konstanta sebesar 4,299 menunjukkan bahwa apabila variabel X (komitmen organisasi, motivasi dan kepemimpinan) bernilai 0 maka kinerja karyawan PT. BFI Finance Indonesia TBK Pekanbaru bernilai 4,299.

b. Uji Simultan (Uji-F)

Untuk menguji apakah hipotesis yang menyatakan bahwa faktor komitmen organisasi, motivasi dan kepemimpinan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BFI Finance Indonesia TBK Pekanbaru dapat diterima atau tidak, maka diperlukan analisis varian untuk menguji hipotesis secara simultan (Uji - F).

Berdasarkan pengujian ini, nilai F hitung sebesar 24,049 dan nilai f tabel sebesar 2,72 (lampiran). Jadi, $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $24,049 > 2,72$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti variabel X_1 , X_2 dan X_3 secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa diduga komitmen organisasi, motivasi dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. BFI Finance Indonesia TBK Pekanbaru dapat diterima.

c. Uji Parsial (Uji - t)

Uji - t digunakan untuk mengetahui secara parsial bagaimana pengaruh variabel bebas yaitu komitmen organisasi, motivasi dan kepemimpinan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Sehingga dapat diketahui variabel bebas yang mempunyai pengaruh yang dominan terhadap variabel terikat dengan mengukur derajat hubungan antar variabel bebas dengan menganggap variabel bebas lainnya bersifat konstan. Berdasarkan analisis uji - t dengan tingkat kepercayaan 5 % maka dapat diketahui bahwa variabel komitmen organisasi (X_1) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) karena koefisien yang

diperoleh paling besar. Koefisien komitmen organisasi yang diperoleh sebesar 0,637 mengandung arti jika variabel komitmen organisasi (X_1) naik sebesar 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,637 (lebih besar dari variabel X_2 dan X_3).

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh simultan atau keseluruhan variabel-variabel X terhadap variabel Y . Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel X dengan Y dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel : Koefisien Regresi Variabel Independen Secara Parsial Terhadap Variabel Dependen

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.675 ^a	.456	.437	3.65887

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi, Komitmen organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai regresi (R^2) sebesar 0,456. Ini berarti pengaruh variabel komitmen organisasi, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. BFI Finance Indonesia TBK Pekanbaru adalah sebesar 45,6, sedangkan sisanya yaitu sebesar 54,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Adapun kesimpulan-kesimpulan dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terbukti bahwa faktor pelatihan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap karyawan PT. BFI Finance Indonesia TBK Pekanbaru dapat diterima.
2. Dari ketiga faktor tersebut, yang mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan karyawan PT. BFI Finance Indonesia TBK Pekanbaru adalah variabel komitmen organisasi (X_1) karena koefisien yang diperoleh paling besar. Koefisien b_1 yang diperoleh sebesar sebesar 0,637 mengandung arti jika variabel komitmen organisasi (X_1) naik sebesar 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,637 (lebih besar dari variabel X_2 dan X_3).
3. Nilai koefisien determinasi (R^2) memperlihatkan pada angka 0,456. Ini berarti hubungan variabel X adalah sebesar 45,6% terhadap variabel Y , sedangkan sisanya yaitu sebesar 54,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian, terbukti bahwa faktor komitmen organisasi, motivasi dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, diharapkan perusahaan yang bersangkutan dapat selalu memperhatikan dan meningkatkan faktor-faktor tersebut.

2. Pihak perusahaan dapat memberikan atau menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan nyaman bagi para pegawainya serta melengkapi saran dan prasarana agar para karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga mereka dapat bekerja dengan baik dan meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
3. Perlu adanya usaha peningkatan motivasi karyawan dengan memberikan penghargaan baik berupa non material (sertifikat, piagam dan promosi) maupun berupa materi (bonus) bagi karyawan yang memiliki kinerja terbaik.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. 2000. *Human Resource Management 8th edition*, New Jersey : Prentice Hall, Inc.
- Hasan, Iqbal. (2004). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bimbingan, bantuan, dukungan, dan semangat dalam proses penyusunan hingga terselesaikannya penelitian ini. Kepada PT. BFI Finance Indonesia, Tbk, Teristimewa untuk Ibu Dr. Hj. Marnis, SE, MS, Selaku Dosen Pembimbing 1 dan Bapak Drs. Chairul Amsal, MM, Selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah banyak memberikan bimbingan dalam penulisan skripsi dan memberikan sumbangan saran dalam penulisan Jurnal ini. Untuk keluarga besar saya, terima kasih atas kasih sayang dan perhatiannya selama ini. Tak lupa atas dukungan moril dan materil tak terhingga kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan studi sarjana, penulis mengucapkan terima kasih tak terhingga. Tanpa semua itu semua, rasanya tak mungkin penulis mampu melewati tantangan yang ada. Akhir kata, penulis berharap dengan adanya skripsi ini dapat menjadi manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan.