

PENGARUH REWARD, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP JOB PERFORMA PEGAWAI BANK JATIM CABANG WARU SIDOARJO

THE EFFECT OF REWARD, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, AND JOB SATISFACTION ON JOB PERFORMANCE OF BANK JATIM BRANCH WARU SIDOARJO

Oleh:
Monica Ratna Pertiwi

Program Studi Manajemen
STIE Mahardhika Surabaya

E-mail:
monicaratnap17@gmail.com

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh reward, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap job performa pegawai Bank Jatim Kantor Cabang Waru Sidoarjo. Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Bank Jatim Kantor Cabang Waru Sidoarjo yang berjumlah 66 pegawai. Berdasarkan Tabel 4.15 pada output Uji Regresi Berganda “Coefficients” dapat diketahui bahwa nilai Signifikansi dan nilai Beta dari variabel Reward yaitu sebagai berikut: Nilai Signifikansi Reward (X1) = 0,356 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan variabel Reward bernilai positif dan berpengaruh tidak signifikan terhadap Job Performa pegawai (Y) dan nilai Reward (X1) = 0,147 yang artinya apabila Reward mengalami penambahan satuan maka akan meningkatkan Job Performa sebesar 14,7 %. Nilai Signifikansi Komitmen Organisasi (X2) = 0,001 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan variabel Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Job Performa (Y) dan nilai Beta Komitmen Organisasi (X2) = 0,463 yang artinya apabila Komitmen Organisasi mengalami penambahan satuan maka akan meningkatkan Job Performa sebesar 46,3 %. Sedangkan untuk Nilai Signifikansi Kepuasan Kerja (X3) = 0,219 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan variabel Kepuasan Kerja (X3) memiliki nilai positif tetapi berpengaruh signifikan terhadap Job Performa (Y) dan nilai Beta Kepuasan Kerja (X3) = 0,180 yang artinya apabila Kepuasan Kerja mengalami penambahan satuan maka akan meningkatkan Job Performa sebesar 18,3 %.

Kata Kunci : *Reward, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Job Performa Pegawai.*

Abstract: *The research aimed to find out and examine the effect of reward, organization commitment and work satisfaction on employyes performance of Bank Jatim, Waru Branch Office, Sidoarjo. The research was quantitative. While, the population was 66 employyes bank jatim, Waru branch office, Sidoarjo. Based on Table 4.14 on the output of the Multiple Regression Test "Coefficients" it can be seen that the Significance value and Beta value of the Reward variable are as follows: Reward Significance Value (X1) = 0.356 greater than 0.05, it can be concluded that the Reward variable has no significant effect on Job Employee performance (Y) and Reward value (X1) = 0.147, which means that if the Reward experiences additional units, it will increase Job Performance by 14.7%. The Significance Value of Organizational Commitment (X2) = 0.001 is smaller than 0.05, it can be concluded that the Organizational Commitment variable (X2) has a significant effect on Job Performance (Y) and the Beta value of Organizational Commitment (X2) = 0.463, which means that if Organizational Commitment experiences additional units it will increase Job Performance by 46.3%. As for the Significance Value of Job Satisfaction (X3) = 0.219, which is greater than 0.05, it can be concluded that the Job Satisfaction variable (X3) has a significant effect on Job Performance (Y) and the Beta value of Job Satisfaction (X3) = 0.180, which means that if Job Satisfaction experiences additional units will increase Job Performance by 18.3%.*

Keywords: *Reward, Organizational Commitment, Work Satisfaction, Job Performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha saat ini mengalami pertumbuhan yang sangat pesat, baik dalam industri manufaktur maupun jasa. Perkembangan seluruh perekonomian disertai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, dan persaingan yang semakin ketat dan ketat telah terbentuk baik di pasar domestik maupun pasar internasional. Oleh karena itu, dalam persaingan yang demikian, perusahaan harus mampu bersaing dengan perusahaan lain di era sekarang ini.

Sumber daya manusia memiliki peranan penting pada suatu perusahaan dan bisa disebut pula asset utama pada suatu perusahaan yang harus di kelola dengan baik untuk menjalankan suatu aktivitas perusahaan. Potensi yang ada pada setiap pegawai harus dapat di manfaatkan dengan sebaik-baiknya dan harus dikelola dengan baik agar terciptanya suatu pegawai pegawai yang baik, ketika job performa pegawai tersebut baik maka akan menimbulkan hasil yang baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh suatu perusahaan. Pegawai dan perusahaan memiliki hubungan yang sangat keterkaitan. Jika pegawai memiliki job performa yang baik maka akan membuat perusahaan maju dan menjadi lebih baik dari sebelumnya.

Job Performa pegawai merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pegawai yang dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas pada hasil kerjanya. Pada setiap perusahaan memiliki standar atau kriteria yang menjadi tolak ukur untuk dijadikan acuan dalam output job performa yang dihasilkan oleh setiap pegawai. Pentingnya job performa pegawai bagi suatu perusahaan karena job performa merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk menjalankan setiap tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan kepada setiap pegawai.

Adanya fenomena yang terjadi yaitu kurangnya rasa aman atas jaminan yang diberikan kepada pegawai dan kurangnya pengakuan atas prestasi yang diciptakan oleh pegawai yang mengakibatkan job performa pada pegawai menjadi stabil ataupun standart. Fenomena tersebut didukung oleh kuisioner yang diberikan kepada pegawai dan beberapa ulasan dari web lewat google tentang Bank Jatim Kantor Cabang Waru. Penerapan reward sangat penting diterapkan dalam upaya meningkatkan job performa pegawai, karena melalui penerapan reward pegawai akan menjadi lebih berkualitas dan tanggung jawab dengan tugas yang diberikan. Untuk permasalahan yang terjadi di Bank Jatim Kantor Cabang Waru Sidoarjo adalah adanya stigma yang salah satunya dari ulasan internet bahwasanya untuk pelayanan di Bank Jatim Kantor Cabang Waru Sidoarjo bisa dibilang kurang baik. Itu berarti ada hal yang menyebabkan job performa pegawai Bank Jatim Kantor Cabang Waru dirasa kurang baik.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh reward terhadap Job Performa pegawai di Bank Jatim Kantor Cabang Waru Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap Job Performa pegawai di Bank Jatim Kantor Cabang Waru Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap pegawai di Bank Jatim Kantor Cabang Waru Sidoarjo.
4. Untuk mengetahui manakah diantara reward, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja yang berpengaruh dominan terhadap Job Performa pegawai di Bank Jatim Kantor Cabang Waru Sidoarjo.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan organisasi yang dirancang untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif

Sedangkan menurut Kasmir (2016:6), "Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, penggajian, pekerjaan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan memelihara hubungan kerja sampai pemutusan hubungan kerja. ketenagakerjaan dalam rangka mencapai Tujuannya adalah untuk meningkatkan kesejahteraan pemegang saham.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:1), manajemen berasal dari kata management yang berarti pengelolaan. Apa yang harus diawasi, apa tujuan pengawasan, mengapa harus diawasi, siapa yang mengawasi dan bagaimana caranya

Reward

Menurut Busro (2018:315) Reward merupakan masalah yang penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi pegawai, juga mempunyai pengaruh yang besar terhadap semangat dan kegairahan kerja. Pengalaman kerja menunjukkan bahwa kompetensi tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja pegawai atau bahkan menyebabkan pegawai yang potensial keluar dari perusahaan.

Menurut Shields dalam Suak (2017:33) Reward adalah sesuatu yang berwujud atau tidak berwujud yang organisasi berikan kepada pegawai baik sengaja atau tidak sengaja sebagai imbalan atas potensi pegawai atau kontribusi atas pekerjaan yang baik, dan untuk pegawai yang menerapkan nilai positif sebagai pemuas kebutuhan tertentu

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Samsuddin (2018:61)

Pengertian mengenai komitmen organisasi yakni adalah janji (perjanjian/kontrak) untuk melakukan sesuatu. Janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang.

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (diterjemahkan oleh Wibowo, 2017: 170) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018).

Job Performa

Mangkunegara (2016) job performa pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai yang menunjukkan kualitas dan kuantitas dalam mengerjakan seluruh tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Menurut Prasadja Ricardianto (2018) job performa adalah suatu gambaran tentang tingkat capaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan target sasaran yang meliputi tujuan visi dan misi organisasi tersebut yang diatur dalam rencana strategis suatu organisasi Suatu implementasi job performa tersebut bisa dilakukan pegawai yang memiliki tingkat kompetensi yang tinggi, reward dan juga kepentingan

Penelitian Terdahulu

Ahmad Z.A (2016) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi, Reward dan Kepuasan Kerja terhadap Perputaran Pegawai. Objek penelitian tersebut adalah pada Perbankan Syariah di Kota Batam. Populasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pegawai organik perbankan syariah yang ada di Kota Batam, karena untuk pegawai non organik biasanya sudah disediakan oleh vendor outsourcing. Jumlah penelitian sampel yang digunakan 134 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yaitu suatu metode pengumpulan data memberikan dan menyebarkan pertanyaan kepada responden. Teknik analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis jalur. Analisis jalur adalah suatu teknik pengembangan dari regresi linier ganda. Teknik ini digunakan untuk menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel X1 X2 dan X3 terhadap Y serta dampaknya terhadap Z. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan terdapat pengaruh langsung secara signifikan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja. Hasil pengujian menunjukkan terdapat pengaruh langsung secara signifikan penghargaan terhadap Kepuasan Kerja.

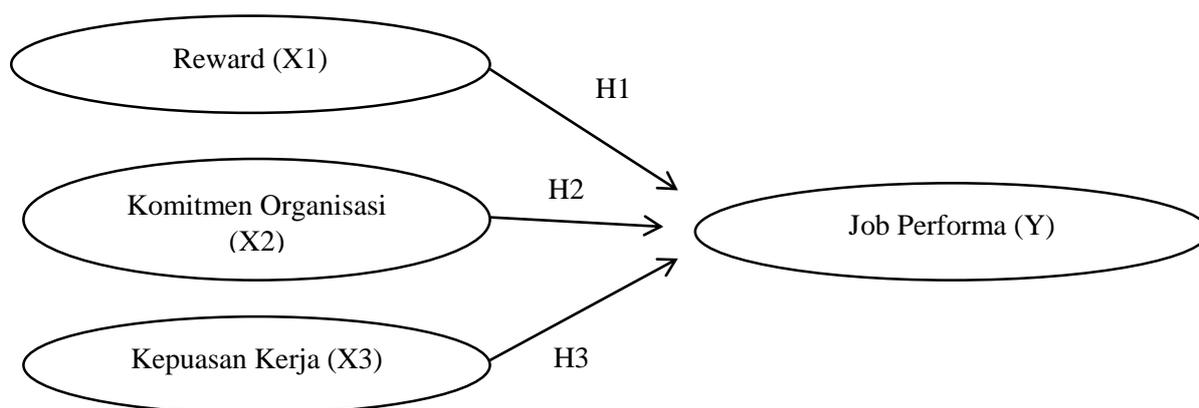
Ruslan Mas'ud (2017) dengan judul Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Job performa Pegawai. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh pemberian reward dan punishment yang ada di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Kutai Timur disingkat Disdikbud selain itu juga penelitian ini dapat digunakan oleh Disdikbud sebagai masukan untuk meningkatkan job performa pegawainya

dengan pemberian reward dan punishment. Dari data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka dilakukan pengujian reabilitas untuk mengetahui bahwa jawaban responden terhadap pertanyaan konsisten. Dan dilakukan pengujian validitas untuk mengukur sah tidaknya seluruh pertanyaan dalam setiap variabel reliabel dan valid. Dari pembahasan penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat nilai positif pada pemberian reward akan tetapi berpengaruh tidak signifikan terhadap job performa pegawai. Sedangkan untuk punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap job performa pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur.

Rachmawan (2020) dengan judul *Kepemimpinan Spiritual dan Reward Terhadap Job Performa Pegawai Melalui Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. Tujuan dari penelitian adalah menganalisis pengaruh kepemimpinan spiritual dan reward terhadap job performa pegawai melalui kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja. Objek penelitian adalah pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pasuruan. Data diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada semua pegawai yang berjumlah 86 orang. Hasil penelitian membuktikan kepemimpinan spiritual tidak dapat mempengaruhi job performa pegawai secara langsung; reward tidak berpengaruh terhadap job performa pegawai; kualitas kehidupan kerja tidak memediasi pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap job performa pegawai; kualitas kehidupan kerja tidak mampu menjadi mediator dalam pengaruh reward terhadap job performa; kepemimpinan spiritual tidak berpengaruh terhadap job performa pegawai meskipun dimediasi kualitas kehidupan kerja; terdapat pengaruh tidak langsung antara reward terhadap job performa pegawai melalui mediasi kepuasan kerja; Kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap job performa pegawai; Kepuasan kerja bernilai positif tetapi tidak signifikan terhadap job performa pegawai. Hasil penelitian ini memiliki implikasi yang baik pada praktik dan menambah literatur tentang pengaruh kepemimpinan spiritual dan reward terhadap job performa.

K. Nath Gangai (*International Journal:2015*) dengan judul *‘Job Satisfaction And Organizational Commitment: Is It Important For Employee Performance’* (Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi: Apakah Penting untuk Job Performa Pegawai). Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara komponen komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan 50 sampel dari 200 populasi di EN Reality Solution Pvt Ltd, Lucknow, New Delhi, India. Data dihitung menggunakan aplikasi statistik matriks korelasi. 50 sampel diambil melalui convenience sampling teknik. Sampel terdiri dari 31 laki-laki dan 19 perempuan. Para pegawai yang disertakan dalam penelitian ini adalah level manajerial, eksekutif level, supervisor, koordinator dan madya lainnya staf tingkat dalam organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya korelasi yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap Job performa pegawai. Hanya komitmen kontinu dan komitmen normatif yang berkorelasi signifikan dengan kepuasan kerja sebesar 0,05 tingkat. Temuan serupa ditunjukkan pada kasus jenis kelamin (laki-laki dan perempuan) yang tidak ada korelasi antara kedua komponen yaitu komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Konseptual
Sumber: Data Diolah Penulis, 2021

Berdasarkan Kerangka Konseptual diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H₁ : Reward berpengaruh Signifikan terhadap Job Performa pegawai

H₂ : Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Job Performa pegawai

H₃ : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Job Performa pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif, dimana data penelitian berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan statistik. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Survei adalah metode riset yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu dan menggunakan kuesioner sebagai salah satu alat penggalan data (Sugiyono, 2014).

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi atau tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah posisi dimana letak penelitian dilaksanakan guna mempermudah peneliti dalam pengambilan data dan sebagai referensi. Objek penelitian dilakukan pada pegawai Bank Jatim Kantor Cabang Waru Sidoarjo yang dilaksanakan pada bulan April tahun 2021.

Populasi dan Sampel

Menurut Silaen (2018: 87) Populasi adalah keseluruhan dari objek atau individu yang memiliki karakteristik (sifat-sifat) tertentu yang akan diteliti. Populasi juga disebut universum (universe) yang berarti keseluruhan, dapat berupa benda hidup atau benda mati. Populasi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Bank Jatim Kantor Cabang Waru Sidoarjo yang berjumlah 66 orang sehingga sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai Bank Jatim Kantor Cabang Waru Sidoarjo tersebut.

Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas, instrument penelitian, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji heterokedastisitas dan uji multikolinieritas.

Teknik Analisis Data

Pengujian analisis regresi linier berganda antara variabel dependen atau terikat yaitu job performa dengan variabel independen atau tidak terikat yaitu reward, komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Data diolah menggunakan computer dengan bantuan software program SPSS versi 26. Dengan persamaan regresi :

$$Jp = a + b_1Re + b_2Ko + b_3Kk + e$$

Keterangan :

Jp	= job performa Pegawai
A	= Konstanta
Re	= Reward
Ko	= Komitmen Organisasi
Kk	= Kepuasan Kerja
b ₁ ;b ₂ ;b ₃	= Koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas
e	= Standart eror

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	<i>Statement Items</i>	R	Korelasi (R) Sig	Keterangan
Reward	X1.1	0,728	0,000	Valid
	X1.2	0,803	0,000	Valid
	X1.3	0,658	0,000	Valid
	X1.4	0,786	0,000	Valid
	X1.5	0,738	0,000	Valid
Komitmen Organisasi	X2.1	0,844	0,000	Valid
	X2.2	0,816	0,000	Valid
	X2.3	0,895	0,000	Valid
Kepuasan Kerja	X3.1	0,794	0,000	Valid
	X3.2	0,832	0,000	Valid
	X3.3	0,683	0,000	Valid
	X3.4	0,756	0,000	Valid
	X3.5	0,728	0,000	Valid
Job Performa	Y.1	0,781	0,000	Valid
	Y.2	0,850	0,000	Valid
	Y.3	0,789	0,000	Valid
	Y.4	0,680	0,000	Valid

Sumber : Hasil olah data, 2021

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Taraf Signifikasi	Keterangan
1	Reward (X1)	0,790	0,60	Reliabel
2	Komitmen Organisasi (X2)	0,850	0,60	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (X3)	0,794	0,60	Reliabel
4	Job Performa (Y)	0,807	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil olah data, 2021

Berdasarkan Tabel 1 dan Tabel dapat diketahui bahwa 4 variabel memiliki *statement items* masing masing, semua data yang peneliti dapatkan bersifat valid dan reliable karena rhitung > rtabel dengan tingkat signifikansi dibawah 0.05 dan nilai cronbach alpha yang lebih dari 0,800.

Analisis Regresi Linier Berganda

Table 3. Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Keterangan
Konstanta	2,860	1,724		1,659	0.102	
Reward	0,116	0,124	0,147	0,931	0,356	Tidak Signifikan
Komitmen Organisasi	0,688	0,187	0,463	3,670	0,001	Signifikan
Kepuasan Kerja	0,145	0,117	0,180	1,243	0,219	Tidak Signifikan

Sumber : Hasil olah data, 2021

Persamaan Regresi $Y=2,860 + 0,116Re + 0,688Ko + 0,145Kk$ menggambarkan bahwa Nilai konstan sebesar 2,860 memberikan pengertian bahwa jika factor reward, komitmen organisasi dan kepuasan kerja tidak dilakukan atau sama dengan nol (0) maka besarnya job performa adalah 2,860. Untuk variabel Reward (X1) koefisien regresinya adalah positif tetapi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap job performa pegawai, yang memiliki arti ketika reward sudah diberikan kepada pegawai namun tidak semua pegawai yang memerlukan reward untuk meningkatkan job performanya.

Untuk variabel Komitmen Organisasi bernilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap job performa pegawai, yang memiliki arti ketika komitmen organisasi semakin besar maka akan menghasilkan job performa pegawai yang semakin meningkat.

Sedangkan untuk variabel bernilai positif tetapi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap job performa pegawai, yang memiliki arti sebagian pegawai kurang merasakan kepuasan kerja saat bekerja yang mengakibatkan job performa pegawai yang menetap atau standart saja

Pengujian Hipotesis
Uji Hipotesis F dan t

Tabel 4 Uji F

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	87,520	3	29,173	21,380	0,000 ^b
Residual	84,601	62	1,365		
Total	172,121	65			

Sumber : Hasil olah data, 2021

Berdasarkan table, dapat diketahui bahwa nilai Fhitung dengan tingkat signifikansi 0,000 (dibawah 0.05) dan sebesar 21,380 yang dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas yaitu reward, komitmen organisasi, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu job performa pegawai.

Tabel 5. Uji t

Coefficients ^a			
Model	T	Sig.	Keterangan
(Constant)	1,659	0,102	
Reward	0,931	0,356	Tidak Signifikasi
Komitmen Organisasi	3,670	0,001	Signifikasi
Kepuasan Kerja	1,243	0,219	Tidak Signifikasi

a. Dependent Variable : JP

Sumber : Hasil Olah Data, 2021

Berdasarkan table dapat dilihat maka hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Reward terhadap Job Performa Pegawai
Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel 5 diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk reward adalah 0,356. Dari nilai tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa reward memiliki nilai positif terhadap job performa pegawai tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap job performa pegawai.
2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap job performa pegawai
Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel 5 diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk komitmen organisasi adalah 0,001. Dari nilai tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi memiliki nilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap job performa pegawai.
3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Job Performa Pegawai
Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel 5 diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk kepuasan kerja adalah 0,219. Dari nilai tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja memiliki nilai positif terhadap Job Performa pegawai tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap Job Performa pegawai

Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6. Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

R	0.713 ^a
R Square	0.508
Adjusted R Square	0.485
Std. Error	1.168

Sumber : Hasil Olah Data, 2021

Dari table diatas menunjukkan nilai R sebesar 0,713. Hal ini dapat diartikan bahwa hubungan atau korelasi antara faktor-faktor yang mempengaruhi job performa pegawai adalah kuat karena >0,50. Nilai R Square sebesar 0,508 atau 50,8%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa variabel job performa pegawai yang dapat dijelaskan oleh variabel reward, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja sebesar 50,8% dan sisanya 49,2% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak menjadi variabel dalam penelitian ini

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.14085892
	Most Extreme Differences	
	Absolute	0.091
	Positive	0.091
	Negative	-.069
Test Statistic		0.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

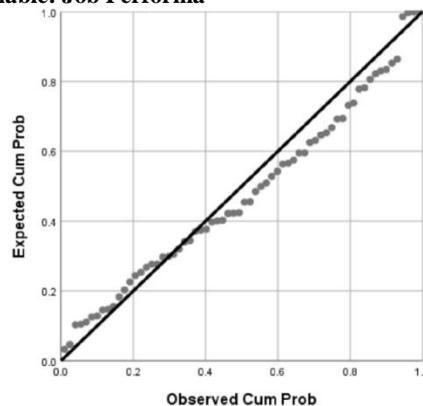
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-Plot

Dependent Variable: Job Performa



Sumber : Hasil Olah Data, 2021

Hasil grafik plot normal dapat diketahui berada disepanjang mengikuti garis 45°, sedangkan nilai signifikansi Kolmogorov-smirnov pada *Asymp signiikansi* lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,200 maka oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa data tersebut normal sehingga dapat dibuat dalam penelitian

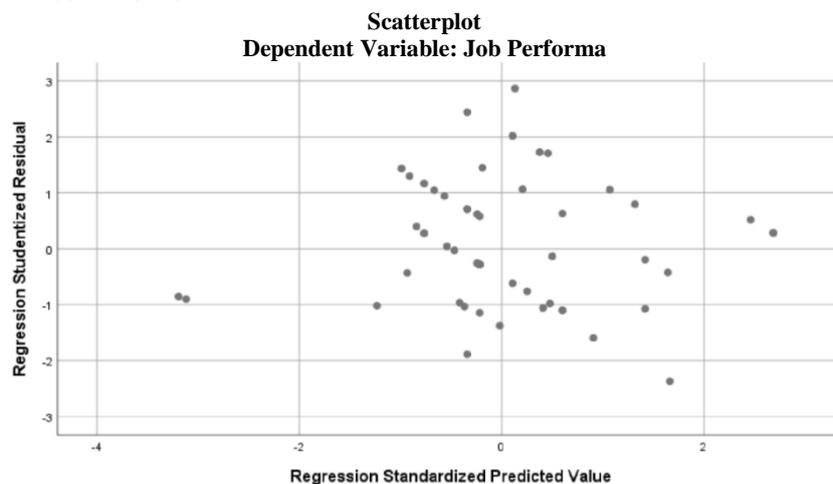
Tabel 8. Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Reward	0,318	0,318	Non Multikolinieritas
Komitmen Organisasi	0,499	2,006	Non Multikolinieritas
Kepuasan Kerja	0,377	2,651	Non Multikolinieritas

Sumber : Hasil Olah Data, 2021

Hasil dari tabel diatas terlihat bahwa variabel reward, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja dinyatakan terbebas dari multikolinieritas dikarenakan nilai dari VIF lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10.

Gambar 2. Uji Heteroskedasitas



Sumber : Hasil Olah Data, 2021

Berdasarkan dari gambar 2 menunjukkan bahwa data tersebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data diatas. Oleh sebab itu berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada regresi diatas, sehingga model regresi diatas layak digunakan untuk memprediksi job performa pegawai berdasarkan variabel reward, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja. Setelah dilakukannya uji asumsi klasik ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa model persamaan regresi linier dalam penelitian ini bebas dari asumsi dasar (klasik), sehingga pengambilan keputusan melalui uji F dan uji t akan dilakukan dalam penelitian ini untuk kesempurnaan penelitian ini.

Pembahasan

Penelitian ini menguji tentang pengaruh reward, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap job performa pegawai. Ringkasan dari hasil pengujian hipotesis (uji t) dengan menggunakan regresi berganda adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Reward Terhadap Job Performa Pegawai

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka reward memiliki nilai positif tetapi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap job performa pegawai Bank Jatim Kantor Cabang Waru Sidoarjo, hal ini dapat dibuktikan dengan melihat dari uji t yang memiliki nilai signifikansi sebesar 0,356 yang lebih besar dari 0,05. Dari nilai diatas maka reward memiliki nilai positif akan tetapi berpengaruh tidak signifikan pada job performa pegawai Bank Jatim Kantor Cabang Waru Sidoarjo.

Disetiap pegawai pada Bank Jatim Kantor Cabang Waru Sidoarjo tidak semua membutuhkan reward terus-menerus yang diberikan oleh atasan kepada pegawai untuk membuat job performanya menjadi lebih baik, karena didalam diri pegawai masing-masing terdapat karakteristik yang berbeda-beda. Disaat ada pegawai yang bekerja menjadi lebih baik karena diberikan reward oleh atasannya, dan ada juga pegawai yang tanpa diberikan reward pun sudah berusaha untuk mengerjakan tugasnya sebaik mungkin, dikarenakan pegawai tersebut juga memiliki rasa kewajiban untuk job performa mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya karena pegawai tersebut sudah diberikan feedback yang semestinya pegawai tersebut dapatkan atas job performanya untuk memenuhi kebutuhan mereka.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Ruslan Mas'ud (2017) yang menyatakan bahwa reward memiliki nilai yang positif tetapi berpengaruh tidak signifikan terhadap job performa pegawai.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Job performa Pegawai

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka komitmen organisasi memiliki nilai positif dan signifikan terhadap job performa pegawai Bank Jatim Kantor Cabang Waru Sidoarjo, hal ini dapat dibuktikan dengan melihat dari uji t yang memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05.

Dari nilai diatas maka komitmen organisasi berpengaruh signifikan pada job performa pegawai Bank Jatim Kantor Cabang Waru Sidoarjo. Dengan komitmen organisasi yang kuat maka seorang pegawai merasa dirinya sudah bagian terpenting dalam perusahaan dan akan membuat job performa pegawai yang baik untuk menunjang tujuan yang telah diciptakan oleh perusahaan. Dengan memiliki komitmen organisasi yang tinggi juga akan membuat job performa pegawai yang semakin berkualitas karena kebiasaan akan mengerjakan tugas yang diberikan maka akan semakin baik output yang akan dihasilkan, dan menciptakan suatu bentuk efektif dalam segi pekerjaan serta menciptakan suatu bentuk efisiensi biaya untuk merekrut pegawai baru dan melakukan training akan pegawai baru tersebut.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Ahmad ZA (2016) dan Oktavia DC (2017)) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap job performa pegawai.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Job Performa Pegawai

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka kepuasan kerja memiliki nilai positif tetapi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap job performa pegawai Bank Jatim Kantor Cabang Waru Sidoarjo, hal ini dapat dibuktikan dengan melihat dari uji t yang memiliki nilai signifikansi sebesar 0,219 yang lebih besar dari 0,05. Dari nilai diatas maka kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap job performa pegawai Bank Jatim Kantor Cabang Waru Sidoarjo. Yang memiliki arti bukan kepuasan kerja yang mempengaruhi job performa dari pegawai tetapi banyak faktor yang memiliki peranan yang lebih tinggi untuk meningkatkan job performa pegawai yaitu seperti komitmen organisasi, lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja, dan lain sebagainya.

Kepuasan kerja menurut Hasibuan (2016) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Apabila seorang pegawai merasa mendapatkan kepuasan yang tinggi dari pekerjaan yang selama ini dilakukan, maka pegawai akan merasa senang dan nyaman dengan organisasi tersebut, dan sebaliknya ketika pegawai belum merasa puas maka akan berdampak biasa-biasa saja dalam kinejanya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Rachmawan (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dalam mempengaruhi job performa pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan analisis data diatas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa reward mempunyai nilai yang positif tetapi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap job performa pegawai Bank Jatim Kantor Cabang Waru Sidoarjo. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa sebagian pegawai tidak memerlukan reward

untuk meningkatkan job performanya, melainkan adanya rasa bertanggung jawab pada setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai nilai yang positif dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap job performa pegawai Bank Jatim Kantor Cabang Waru Sidoarjo. Hal ini dapat dilihat dari semakin besar komitmen organisasi yang dimiliki oleh setiap pegawai, maka akan menimbulkan suatu job performa yang baik dari setiap pegawai untuk menunjang pencapaian tujuan yang telah dibuat oleh Bank Jatim Kantor Cabang Waru Sidoarjo.
3. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai nilai yang positif tetapi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap job performa pegawai Bank Jatim Kantor Cabang Waru Sidoarjo. Sebagian dari pegawai tidak merasakan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya, hal ini dapat membuat job performa dari pegawai menjadi menetap atau standart saja.
4. Dari penelitian ini didapatkan persamaan regresi sebagai berikut $Y = 2,860 + 0,116X_1 + 0,688X_2 + 0,145X_3$. Dari persamaan regresi tersebut dapat dilihat dari variabel komitmen organisasi (X_2) memiliki nilai koefisien lebih tinggi dari pada variabel reward (X_1) dan kepuasan kerja (X_3). Dan pembuktian dengan uji t juga menyebutkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap job performa jika dibandingkan dengan variabel yang lain. Dari dua jalan ini dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi yang paling dominan mempengaruhi job performa pegawai di Bank Jatim Kantor Cabang Waru Sidoarjo.

Saran

Saran yang bisa diberikan untuk meningkatkan job performa pegawai Bank Jatim Kantor Cabang Waru Sidoarjo antara lain :

1. Bank Jatim Kantor Cabang Waru Sidoarjo seharusnya memberikan dorongan atau motivasi lebih kepada pegawai dikarenakan reward tidak terlalu diperlukan di perusahaan ini agar terciptanya job performa dari pegawai menjadi lebih baik dari yang sebelumnya untuk menunjang pencapaian tujuan perusahaan..
2. Bank Jatim Kantor Cabang Waru Sidoarjo harus bisa menjaga komitmen organisasi dari setiap pegawai agar terciptanya job performa yang lebih baik untuk menunjang tercapainya tujuan dari perusahaan.
3. Bank Jatim Kantor Cabang Waru Sidoarjo harus memberikan fasilitas dan rasa aman dan nyaman terhadap setiap pegawai agar pegawai merasakan kepuasan dalam menjalankan pekerjaannya, karena ketika rasa puas telah tercipta akan membuat job performa dari pegawai tersebut menjadi lebih baik dan dapat menunjang pencapaian tujuan dari perusahaan.
4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian di luar variabel bebas yang telah digunakan dalam penelitian ini, seperti komitmen organisasi yang dapat digunakan dalam meningkatkan job performa pegawai, mengingat komitmen organisasi adalah variabel yang memiliki pengaruh signifikan terhadap job performa pegawai diantara reward, dan kepuasan kerja yang tidak berpengaruh dalam job performa pegawai.
5. Dari penelitian ini dapat diketahui bahwa reward dan kepuasan kerja merupakan variabel yang tidak berpengaruh dalam job performa pegawai. Untuk itu perusahaan harus lebih memberikan fasilitas, motivasi, suasana kerja yang nyaman, dan yang lain untuk memberikan suatu motivasi dan kepuasan kerja, agar job performa pegawai mengalami peningkatan dalam mendukung pencapaian tujuan yang telah dibuat oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- Abdus. 2016. Pengukuran Kepuasan Kerja. eprints.ums.ac.id. diakses pada tanggal 02 Desember 2019.
- Aini, A. 2016. Pengaruh Reward, Komitmen Organisasi, OCB, dan Disiplin Kerja Terhadap Job performa Pegawai. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. 5(9) : 1-15.

- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Mitra Wacana Media. Jakarta
- Badriyah, M. 2015. *Manajemen sumber daya manusia*, cetakan 1. CV Pustaka Setia. Bandung
- Baihaqqi, M.I. 2015. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Job performa Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating.
- Fahmi, I. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Job performa*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Gibson. 2015. *Organisasi*. Edisi ke tujuh. Erlangga. Jakarta.
- Hasibuan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke tujuh belas. Bumi Aksara. Jakarta.
- Luthans, F. 2016. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosda. Bandung.
- Mathis, R.L. dan J.H, Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Salemba Empat. Jakarta.
- Nurdiana, D. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Reward, dan Komitmen Organisasi Terhadap Job performa Pegawai di PT. Indomarco Pristama Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*. 6(1) : 111-126.
- Octavia, D.C. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Iklim Organisasi Terhadap Job performa Pegawai. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. 6(10) : 1-15.
- Pane, Sri Gustina, dan Fatmawati. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Job performa Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. Dalam *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis* Vol.2 No.3. Universitas Islam Sumatera Utara
- Pebrianto, N. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, dan Reward Kerja Terhadap Job performa Pegawai PT. Babarafi Indonesia. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. 6(12) : 1-15.
- Rama, T.A. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasi, Komitmen Organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior* (Pada Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Kalimantan Timur). *Jurnal Ilmiah Psikologi*. 5(1) : 125-133.
- Robbins, S.P. dan T.A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke enam 16. Salemba Empat. Jakarta.
- Sakeru, A.C.P, A. Hermawan, dan Y. Triyonggo. 2019. Pengaruh Employee Engagement, Pemberdayaan, dan Komitmen Organisasi Terhadap kinerja Pegawai PT. Toyota Motormanufacturing Indonesia. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*. 12(2) : 126-146.1
- Sapitri, R. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap kinerja Pegawai Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *JOM Fisip*. 3(2) : 1-9
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Sipil*. Cetakan ke lima. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeth. Bandung.

- Suswanto. 2011. *Asas-asas Manajemen Sumber Daya Manusia*, Suci Press. Bandung
- Theodora, O. 2015. Pengaruh reward Terhadap Job performa Pegawai PT. Sejahtera Motor Gemilang. *Agoray*. 3(2) : 187-195.
- Wibowo, 2017. *Prilaku Dalam Organisasi*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Yusuf, Ria Mardiana dan Syarif, Darman. 2018. *Komitmen Organisasi*. Makasar; CV Nas Media Pustaka.
- Zainal, Veithzal Rivai, Dkk. 2017. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta; PT Raja Grafindo Persada