

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI EKSTRINSIK DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA BANK BPD BALI KANTOR CABANG RENON

Kadek Riska Aprilia¹, I Wayan Sujana², Ni Nyoman Novarini³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
Email : kadekriska16@gmail.com

ABSTRACT

Achievement is the result of work in quality and quantity achieved by a person in carrying out his duties, in accordance with the responsibilities given to him. Work performance is a formal procedure carried out within the organization to evaluate employees and contributions and interests of employees. This study aims to examine and obtain empirical evidence of the effect of organizational commitment, extrinsic motivation, and individual characteristics on employee performance at Bank BPD Bali Renon branch office.

This research was conducted at Bank BPD Bali Renon branch using a sample of 90 employees. The sampling technique used in this research is the census method. Data was collected through interviews and questionnaires. The data analysis technique used in this study was multiple linear regression which was processed using the Statistical Package Social Science (SPSS) version 23.

The results of this study indicate that organizational commitment, extrinsic motivation, and individual characteristics have a positive and significant effect on employee performance at Bank BPD Bali Renon branch office. Things that must be improved are good relations between employees and employees and it is hoped that the company will be able to increase the sense of belonging of an employee so that employees can contribute to the company. Future research is expected not to stick to the factors in this study, namely Organizational Commitment, Extrinsic Motivation and Individual Characteristics in researching, but can add other factors that may affect Employee Performance.

Keywords : *organizational commitment, extrinsic motivation, individual characteristics, work performance*

I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan yang bergerak dalam kegiatan bisnis selalu mempunyai tujuan yaitu mendapatkan keuntungan (profit) dari bisnis, dan ekspansi. Dewasa ini perkembangan dunia bisnis yang semakin maju pun memberikan dampak pada perubah dengan intensitas yang

cukup tinggi, di mana hal ini baik secara langsung ataupun tidak langsung mempengaruhi keadaan dan eksistensi sebuah perusahaan. Memiliki kualitas sumberdaya yang kurang optimal, tentunya akan membuat perusahaan menjadi lebih sulit untuk meraih kesuksesan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia masih menjadi

kunci pokok untuk memiliki kualitas sumber daya yang kurang optimal, tentunya tidak akan mudah mencapai kesuksesan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia masih menjadi kunci pokok dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan di perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin hari semakin mendesak sesuai dengan dinamika kehidupan yang selalu berubah secara dinamis mengikuti perkembangan zaman saat ini. Oleh karena itu, diperlukan pegawai yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan

Prestasi adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja adalah prosedur formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai. Penurunan prestasi kerja pegawai biasanya disebabkan oleh faktor-faktor terutama penurunan prestasi kerja pegawai pada Bank BPD Bali Kantor Cabang Renon. Dapat dilihat dari prestasi kerja pegawai yang mengalami penurunan secara signifikan dari tahun 2018 hingga tahun 2020. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, ditemukan bahwa prestasi kerja pegawai pada Bank BPD Bali Kantor Cabang Renon diduga dipengaruhi oleh tiga hal yaitu komitmen organisasi, motivasi ekstrinsik, dan karakteristik individu.

Porter dalam Kuntjoro (2010) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam

mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Pegawai yang mempunyai komitmen organisasi tinggi akan mencirikan individu yang mempunyai daya saing tinggi untuk dapat memberikan kemampuan maksimal untuk pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan teori ini ditemukan bahwa fenomena komitmen organisasi yang sering terjadi adalah kurangnya memaksimalkan kontribusi kerjanya sebagai bagian dari organisasi secara keseluruhan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai pegawai sehingga terjadi menurunnya penerima reward yang perusahaan berikan kepada pegawai.

Penelitian yang berkaitan dengan komitmen organisasi adalah penelitian yang dilakukan oleh Syukriadi, dkk (2019), Usman (2019), Sukmana dan Adinegara (2018), Istiana dan Manurung (2018), dan Sukowati, dkk (2018) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja pegawai.

Menurut Wibowo dalam Muslih (2017) motivasi ekstrinsik, merupakan daya dorong yang datang dari luar diri seseorang seperti gaji, kondisi kerja, status dan supervisi.

Berdasarkan teori ini, ditemukan bahwa banyak pegawai tersebut dipecat karena dianggap melakukan penyelewengan kewenangan dan 3 lainnya hanya peringatan verbal karena datang terlambat terlalu sering ke kantor. Hal ini diduga terjadinya penurunan motivasi kerja pada pegawai di bagian *marketing funding*.

Penelitian yang berkaitan dengan motivasi ekstrinsik adalah penelitian yang dilakukan oleh Syukriadi, dkk (2019), Mangngi, dkk (2018), Ismono (2018), Amalya (2017) Rahayu (2018) dan Theodora Yatipai dkk (2015), berdasarkan hasil penelitian mereka dapat

disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap prestasi kerja pegawai.

(Ardian,dkk,2015) menyatakan bawah Ciri khusus karakteristik individu atau sifat khusus yang dimiliki oleh seorang pegawai yang dapat menjadikan dirinya memiliki kemampuan yang berbeda dengan orang lain untuk mempertahankan dan memperbaiki kerja di dalam organisasinya.

Berdasarkan teori diatas diketahui kurang ramahnya pegawai saat melakukan pelayanan dan kurangnya antusias pegawai terhadap pekerjaan dilihat dari sikap yang diperlakukan dalam jam kerja sehingga dapat menimbulkan karakterstik yang begitu buruk.

Penelitian yang berkaitan dengan karakteristik individu oleh Dianta (2020), Indrassaleh (2017), Reja (2016) dan Yunita,dkk (2014) menyatakan bahwa karakteristik individu dari masing-masing pegawai dapat mempengaruhi yang positif dalam berperilaku dan melakukan suatu pekerjaan.

Berdasarkan fenomena dan hasil peneliti yang bervariasi maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait “ Pengaruh Komitmen Organisasi , Motivasi Ekstrinsik, dan Karakteristik Individu terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bank BPD Bali Cabang Kantor Renon”.

1.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Bank BPD Bali Cabang Kantor Renon.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap

prestasi kerja pegawai pada Bank BPD Bali Cabang Kantor Renon.

- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap prestasi kerja pegawai pada Bank BPD Bali Cabang Kantor Renon.

II KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 *Source Credibility Theory*

Teori kredibilitas sumber yang dikemukakan oleh Hovland, Janis dan Kelley tahun 1953. Teori ini menjelaskan bahwa seseorang akan lebih mudah dipersuasi jika sumber-sumber persuasinya cukup kredibel. Semakin kredibelnya sumber/komunikator maka akan semakin mudah mempengaruhi cara pandang audiens/komunikan. Seringkali seseorang akan lebih percaya dan cenderung menerima dengan baik pesan-pesan yang disampaikan oleh orang yang memiliki kredibilitas di bidangnya (Rakhmad, 2012). Dengan kata lain kredibilitas seseorang mempunyai peranan yang penting dalam mempersuasi audiens untuk menentukan pandangannya.

2.1.1 Prestasi Kerja

Menurut Sikula (2015 : 57) prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai dan ditujukan untuk pengembangan.

Pada Penelitian ini, peneliti memilih indikator yang dikemukakan oleh Hasibuan (2015:87), yaitu :

- 1) Kualitas Kerja

Faktor ini meliputi akurasi ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas, mempergunakan dan memelihara alat kerja dan kecakapan dalam melakukan pekerjaan.
- 2) Pengetahuan

Merupakan kemampuan seorang bawahan dinilai dari pengetahuan mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja, penggunaan alat kerja maupun kemampuan teknis atas pekerjaannya.

3) Penyesuaian Pekerjaan

Merupakan indikator penilaian kerja yang ditinjau dari kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas diluar pekerjaan maupun adanya tugas baru, kecepatan berpikir dan bertindak dalam bekerja.

4) Hubungan Kerja

Hubungan kerja yang penilaiannya berdasarkan sikap bawahan terhadap atasan serta kemudian menerima perubahan dalam bekerja.

2.1.2 Komitmen Organisasi

Menurut Gibson dalam Wibowo (2017:214) memberikan pengertian bahwa komitmen organisasi sebagai perasaan identifikasi, loyalitas, dan pelibatan dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi.

Pada penelitian ini, peneliti memilih indikator yang dikemukakan oleh Newstorm dalam Wibowo (2017:215), yaitu :

- 1) Komitmen afektif adalah komitmen sebagai suatu ikatan atau keterlibatan emosi dalam mengidentifikasi dan terlibat dalam perusahaan, tingkat keterikatan anggota pada organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi
- 2) Komitmen berkelanjutan yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan perusahaan. Komitmen

ini mengacu pada keinginan pegawai untuk tetap tinggal di perusahaan karena adanya perhitungan untung dan rugi dimana nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu perusahaan dibanding dengan meninggalkan perusahaan tersebut.

- 3) Komitmen normatif adalah keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap perusahaan, adanya kewajiban moral untuk memelihara hubungan dengan organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu perusahaan karena merasa wajib untuk loyal pada perusahaan karena alasan moral seperti kewajiban untuk memenuhi kontrak psikologis yang telah disepakati.

2.1.3 Motivasi Ekstrinsik

Menurut Hasibuan (2015), motivasi berasal dari kata latin movere yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Penelitian ini peneliti memilih indikator yang dikemukakan oleh Kho (2020), yaitu :

- 1) Kebijakan administrasi perusahaan : perusahaan harus adil dan jelas bagi setiap pegawai. Mereka juga harus setara dengan pesaing – pesaingnya.
- 2) Pengawasan : pengawasan harus adil dan sesuai. Pegawai harus diberikan otonomi dan tentunya ruang lingkup yang sewajarnya.
- 3) Hubungan interpersonal : hubungan yang sehat, ramah dan pantas harus ada di antara rekan kerja, atasan dan bawahan.
- 4) Kondisi kerja : peralatan dan lingkungan kerja harus aman, cocok

- untuk tujuan dan higienis (sehat dan bersih).
- 5) Gaji : struktur pembayaran harus adil dan masuk akal. Gaji atau upah juga harus kompetitif dengan organisasi lainnya dalam industri yang sama.
 - 6) Status dan rasa aman : penting bagi pegawai untuk merasa bahwa pekerjaan mereka aman dan mereka tidak berada di bawah ancaman PHK.

2.1.4 Karakteristik Individu

Menurut Robbins (2012) dalam Ulfah dan Ngongo (2018) karakteristik individu merupakan keseluruhan kelakuan dan kemampuan yang ada pada individu sebagai hasil dari pembawaan lingkungannya. Karakteristik individu dapat diukur dengan sikap, minat, dan kebutuhan. Individu membawa nilai yang melekat dalam diri yang terbentuk oleh lingkungan di mana ia tinggal, nilai-nilai tersebutlah yang nantinya dibawa dalam situasi kerja.

Penelitian ini, peneliti memilih indikator yang dikemukakan oleh Robbins dalam Ulfah dan Ngongo (2018) yaitu :

- 1) Kemampuan (*ability*) adalah suatu hasil kerjayang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhanserta waktu (Hasibuan, 2015).
- 2) Minat (*interest*) yaitu kecenderungan seseorang untuk memberikan perhatian, mencari, dan mengarahkan diri kepada suatu obyek tertentu yang diekspresikan melalui kesukaan terhadap suatu hal daripada hal lainnya dan dapat pula dimanifestasikan melalui partisipasi suatu aktivitas (Slameto:2010).

- 3) Nilai (*value*) menurut Mintz (2018) *Values are basic and fundamental beliefs that guide or motivate attitudes or actions* yang artinya bahwa nilai adalah keyakinan dasar dan fundamental yang memandu atau memotivasi sikap atau tindakan.
- 4) Sikap (*attitude*) adalah merupakan suatu ekspresi perasaan seseorang yang merefleksikan kesukaannya atau ketidaksukaannya terhadap suatu objek (Damiami, 2017:36).

2 2 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

- H1 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Bank BPD Bali Kantor Cabang Renon.
- H2 : Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Bank BPD Bali Kantor Cabang Renon.
- H3 : Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Bank BPD Bali Kantor Cabang Renon.

III METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Bank BPD Bali Kantor Cabang Renon yang beralamat di Jalan Raya Puputan Niti Mandala, Renon, Kec. Denpasar Selatan, Kota Denpasar, Bali 80235. Obyek penelitian ini adalah Komitmen Organisasi, Motivasi Ekstrinsik dan Karakteristik Individu terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Bank BPD Bali Kantor Cabang Renon.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 90 orang karyawan. Teknik pengambilan

sampel yang digunakan adalah dengan metode sensus/teknik sampling jenuh. sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus. Pengumpulan data diperoleh dari observasi, wawancara dan dokumentasi.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji instrumen penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji multikolinearitas), uji kelayakan model (*uji adjusted R2*, uji F dan uji t), serta analisis linear berganda dengan persamaan model sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 K o_1 + b_2 M e_2 + b_3 K i_3$$

Keterangan :

Y = Prestasi Kerja

a = Nilai konstanta

X₁ = Komitmen Organisasi

X₂ = Motivasi Ekstrinsik

X₃ = Karakteristik Individu

b₁ = Koefisien regresi dari X₁

b₂ = Koefisien regresi dari X₂

b₃ = Koefisien regresi dari X₃

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Pengujian Instrument Penelitian

4.1.1 Uji validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh koefisien kolerasi dari indicator variabel yang diuji nilainya lebih besar dari 0,30 ($r > 0,3$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh indicator yang terdapat pada penelitian ini terbukti *valid*.

4.1.2 Uji reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa masing-masing nilai *Cronbach's Alpha* pada tiap instrumen tersebut lebih besar dari 0,6 (*Cronbach's Alpha* > 0,6). Hal tersebut menunjukkan bahwa

instrumen reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

4.2 Analisis Deskriptif

Hasil statistik deskriptif menerangkan variabel Prestasi Kerja memiliki nilai rata-rata 4,41. Total skor terkecil 4,30 pada indikator pengetahuan sedangkan total skor terbesar 4,50 pada indikator pengetahuan. Variabel Komitmen organisasi memiliki nilai rata-rata 4,45. Total skor terkecil 4,44 pada indikator komitmen afektif sedangkan total skor terbesar 4,50 pada indikator komitmen normatif. Variabel Motivasi Ekstrinsik memiliki nilai rata-rata 4,38. Total skor terkecil 4,30 pada indikator pengawasan sedangkan total skor terbesar 4,44 pada indikator hubungan interpersonal. Variabel Karakteristik Individu memiliki nilai rata-rata 4,46. Total skor terkecil 4,44 pada indikator minat sedangkan total skor terbesar 4,50 pada indikator kemampuan.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji normalitas

Berdasarkan uji normalitas dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, menunjukkan bahwa besarnya nilai *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebesar 0,200. Nilai *Kolmogorov-Smirnov* tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai *Kolmogorov-smirnov* tabel sebesar 0,5 maka Ho diterima yang mengindikasikan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini terdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

4.3.2 Uji multikolonearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel

bebasnya. Pedoman bahwa suatu model regresi yang bebas multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 serta koefisien VIF bernilai lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Gejala Heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS_RES). Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residualnya (ABS_RES) lebih besar dari 0.05, maka dapat dikatakan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada regresi.

4.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.1
Rekapitulasi Hasil Analisis Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.346	1.159		.298	.766
Komitmen Organisasi	.336	.088	.261	3.795	.000
Motivasi Ekstrinsik	.135	.063	.140	2.134	.036
Karakteristik Individu	.574	.063	.613	9.130	.000
R	.848				
Adjusted R Square	.718				
F	73.009				
Sig.F	.000				

Sumber: Pengolahan Data Penelitian

Berdasarkan tabel 4.1 ditulis persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,346 + 0,336 Ko_1 + 0,135 Me_2 + 0,574 Ki_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa :

$y = 0,346$, artinya apabila tidak ada perhatian terhadap komitmen organisasi, motivasi ekstrinsik, dan karakteristik individu, atau nilainya konstan, maka besarnya prestasi kerja adalah tetap.

$Ko_1 = 0,336$, artinya apabila motivasi ekstrinsik dan karakteristik individu dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya komitmen organisasi akan diikuti oleh meningkatnya prestasi kerja.

$Me_2 = 0,135$, artinya apabila komitmen organisasi dan karakteristik individu dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya motivasi ekstrinsik akan diikuti oleh meningkatnya prestasi kerja.

$Ki_3 = 0,574$, artinya apabila komitmen organisasi dan motivasi ekstrinsik dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya karakteristik individu akan diikuti oleh meningkatnya prestasi kerja.

Dari persamaan di atas maka dapat dijelaskan arah hubungan variabel komitmen organisasi, motivasi ekstrinsik, dan karakteristik individu terhadap variabel terikat prestasi kerja adalah positif. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah, dimana apabila komitmen organisasi, motivasi ekstrinsik, dan karakteristik individu ditingkatkan, maka

akan diikuti oleh meningkatnya prestasi kerja pegawai pada Bank BPD Bali Kantor Cabang Renon, begitu sebaliknya.

4.5 Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara komitmen organisasi, motivasi ekstrinsik, dan karakteristik individu terhadap prestasi kerja. Berdasarkan tabel 4.1 di dapat hasil koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,848. Berdasarkan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2012) bahwa koefisien korelasi berganda sebesar 0,848 berada antara 0,800 – 1,000 yang berarti korelasi adalah sangat kuat.

4.6 Analisis Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi/sumbangan antara komitmen organisasi, motivasi ekstrinsik, dan karakteristik individu terhadap prestasi kerja yang dinyatakan dalam persentase. Berdasarkan Tabel 4.1 hasil perhitungan dengan *SPSS* diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,718. Ini berarti besarnya kontribusi antara kompensasi finansial, komitmen organisasi, dan karakteristik pekerjaan terhadap loyalitas karyawan adalah sebesar 71,8% sedangkan sisanya 28,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

4.7 Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi, motivasi ekstrinsik, dan karakteristik individu secara simultan terhadap prestasi kerja adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan. Berdasarkan Tabel 4.1, hasil penghitungan dengan *SPSS* diperoleh nilai F hitung 73,009 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi, motivasi ekstrinsik, dan

karakteristik individu secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal tersebut juga berarti semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

4.8 Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi, motivasi ekstrinsik, dan karakteristik individu secara parsial terhadap prestasi kerja adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan. Berdasarkan Tabel di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kerja
 Karena H_a diterima dengan perhitungan hasil nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, maka hal ini menandakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja yang artinya bahwa dengan perusahaan berkomitmen memberikan yang terbaik kepada karyawan akan menjadikan hal ini sebagai ukuran bagi karyawan untuk menampilkan prestasi kerja yang terbaik bagi perusahaan.
- 2) Pengaruh motivasi ekstrinsik organisasi terhadap prestasi kerja
 Karena H_a diterima dengan perhitungan hasil nilai signifikansi $0.036 < 0.05$, maka hal ini menandakan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh secara signifikan dan searah terhadap prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan dengan menerapkan motivasi ekstrinsik seperti memberikan kondisi kerja yang kondusif, pujian, diberikan kesempatan untuk berkembang dan lingkungan kerja yang aman akan memberikan perasaan yang positif

oleh karyawan sehingga hal ini tentunya juga memberikan dampak pada pola kerja yang dihasilkan hingga pada akhirnya akan memberikan dampak pada prestasi kerja yang dihasilkan karyawan.

3) Pengaruh karakteristik individu terhadap prestasi kerja

Karena Ha diterima dengan perhitungan hasil nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, maka hal ini menandakan bahwa karakteristik individu berpengaruh secara signifikan dan searah terhadap prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Hal ini menandakan bahwa pengalaman dan pelatihan yang dimiliki oleh karyawan memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja yang dimiliki. Dengan karyawan memiliki banyak pengalaman tentu hal ini akan membuat karyawan tersebut lebih baik dari karyawan yang lebih sedikit pengalamannya.

4.9 Pembahasan

4.9.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi pada perusahaan umumnya merasa bahwa apabila mereka melakukan pekerjaannya dengan maksimal, maka ia akan mendapatkan prestasi kerja dan kepuasan kerja secara emosional. Prestasi kerja dan kepuasan kerja yang dicapai merupakan aset yang berharga bagi dirinya sendiri. Karyawan yang memiliki komitmen dalam pekerjaannya tentu akan memperhatikan etika dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan hasil tabulasi data jawaban responden terhadap 3 pertanyaan tentang komitmen organisasi di Bank BPD Bali Cabang Renon diketahui bahwa komitmen afektif berada dalam kondisi sangat baik, komitmen

berkelanjutan berada dalam kondisi sangat baik dan komitmen normative berada dalam kondisi sangat baik. Secara keseluruhan komitmen organisasi yang dimiliki Bank BPD Bali Cabang Renon secara keseluruhan dalam kondisi yang sangat baik. Dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara positif terhadap prestasi kerja, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh hasil penelitian Syukriadi, dkk (2019), Usman (2019), Sukmana dan Adinegara (2018), Istiana dan Manurung (2018), dan Sukowati, dkk (2018) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja pegawai.

4.9.2 Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Prestasi Kerja

Motivasi merupakan suatu dorongan atau kemauan yang dimiliki oleh seseorang untuk bekerja agar tercapainya tujuan. Dengan adanya motivasi ini pegawai dapat meningkatkan kinerjanya karena adanya dorongan untuk melakukan sesuatu sehingga kinerja pegawai sesuai dengan tujuan instansi. Diketahui bahwa rata-rata responden merasa sangat setuju terhadap motivasi ekstrinsik yang telah diterapkan oleh Bank BPD Bali Cabang Renon. Hal ini ditunjukkan dengan pengakuan atas prestasi berada dalam kondisi sangat baik, pengawasan berada dalam kondisi sangat baik, hubungan interpersonal berada dalam kondisi sangat baik dan kondisi kerja berada dalam kondisi sangat baik. Bila dilihat secara keseluruhan motivasi ekstrinsik berada dalam kondisi sangat baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Syukriadi, dkk (2019), Mangngi, dkk (2018), Ismono (2018), Amalya (2017) Rahayu (2018) dan Theodora Yatipai dkk

(2015), berdasarkan hasil penelitian mereka dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap prestasi kerja pegawai.

4.9.3 Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja

Pengalaman kerja, usia dan pendidikan selain memiliki peran penting dalam peningkatan keahlian, juga memiliki upaya penting dalam pengembangan tingkah laku dan sikap karyawan sebagaimana diungkapkan oleh ahli psikologis, bahwa perkembangan adalah bertambahnya potensi untuk bertingkah laku. Mereka juga mengatakan bahwa, suatu perkembangan dapat dilukiskan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Karakteristik yang dimiliki karyawan menunjukkan dampak yang bisa saja menuju arah positif maupun negatif kepada penambahan tingkah laku yang dapat diwujudkan dalam keahlian. Hal ini ditunjukkan dengan hasil kemampuan (*ability*) berada dalam kondisi sangat baik, minat (*interest*) berada dalam kondisi sangat baik, kemampuan (*ability*) yang berada dalam kondisi sangat baik. Diketahui bahwa secara keseluruhan karakteristik individu berada dalam kondisi sangat baik. Setiap indikator variabel juga memiliki skor rata-rata yang berada pada interpretasi sangat baik. Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan diketahui bahwa karakteristik individu memberikan pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan di Bank BPD cabang Renon dimana hasil penelitian ini senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dianta (2020), Indrassaleh (2017), Reja (2016) dan Yunita, dkk (2014) yang menyatakan bahwa karakteristik individu dari masing-

masing pegawai dapat mempengaruhi dalam berperilaku dan melakukan suatu pekerjaan.

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Ini berarti bahwa semakin meningkat komitmen organisasi yang diberikan kepada karyawan maka prestasi kerja karyawan pada Bank BPD Bali kantor cabang Renon juga akan meningkat.
- 2) Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Ini berarti semakin baik motivasi ekstrinsik karyawan maka prestasi kerja karyawan pada Bank BPD Bali kantor cabang Renon juga akan meningkat.
- 3) Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Ini berarti semakin baik karakteristik individu maka prestasi kerja karyawan pada Bank BPD Bali kantor cabang Renon juga akan meningkat.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dibuat maka saran-saran yang dapat diajukan berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan dari rata – rata skor variabel komitmen organisasi dimana secara keseluruhan responden memiliki persepsi paling rendah terhadap komitmen berkelanjutan maka kepada pihak manajemen Bank BPD Bali cabang Renon diharapkan lebih mengembangkan dan

meningkatkan budaya organisasi yang ada di perusahaan, dengan adanya budaya organisasi diharapkan karyawan lebih memiliki rasa bangga dan nyaman berada di perusahaan.

- 2) Berdasarkan dari rata – rata skor variabel motivasi ekstrinsik dimana secara keseluruhan responden memiliki persepsi paling rendah terhadap pengawasan pihak manajemen Bank BPD Bali cabang Renon sebaiknya memberikan staff *appreciation day* bagi karyawan sehingga merasa diberikan motivasi kembali ataupun memberikan pujian akan tindakan yang dijalankan oleh karyawan sehingga karyawan merasa dihargai dan melalui hal ini perusahaan dapat tetap melakukan pengawasan secara berkala.
- 3) Berdasarkan dari rata – rata skor variabel karakteristik individu dimana secara keseluruhan responden memiliki persepsi paling rendah terhadap minat maka sebaiknya pihak manajemen Bank BPD Bali cabang Renon harus bisa lebih memperhatikan dan bisa memahami minat setiap karyawannya agar nantinya pihak manajemen bisa lebih mudah dalam mengambil langkah kedepannya.

DAFTAR PUSTKA

- Amalya, Winanda. 2017. *Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pabrik Sarung Tenun Behaestex Kediri. Simki.unpkediri.ac.id. Vol. 01. No. 06*
- Cangara, Hafied. 2016. *Pengantar Ilmu Komunikasi Edisi Kedua*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Damiati. 2017. *Perilaku Konsumen Edisi ke-1*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Dianta, Afriandika Brillian. 2020. *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT PLN (Persero) Ultg Palembang. Tesis*. Universitas Tridinanti Palembang.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hasibuan, Malayu SP. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrassaleh, Yuliasmi. 2017. *Pengaruh karakteristik individu dan beban kerja terhadap prestasi kerja yang dimediasi stress kerja di BPR Sumber Dhana Makmur Kota Batu. Management and Business Review*. 1(2) 2017, 96-105.
- Ismono, Kartini. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT Yamaha Indonesia. Seminar Nasional Inovasi dan Tren (SNIT) 2018*
- Istiana dan Manurung, Antonius Dieben Robinson. 2018. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Universitas Mercu Buana Jakarta. Jurnal SWOT*. Vol.VIII. No.2

- Kho, Budi. 2020. *Teori Dua Faktor Herzberg (Teori Motivator – Hygiene)*.
<http://ilmumanajemen.com> diakses 09 maret 2021.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan kedua belas*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangngi, Ruben Fallo,dkk.2018. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang. *Journal Of Management*. Vol. 7.No.2.
- Mintz, Steven.2018. *Do You Value, Values?*.<https://www.ethicssage.com/2018/08/what-are-values.html>
- Muhyi, Herwan Abdul., Muttaqqin, Zaenal dan Nurmalasari, Healthy. 2016. *HR Plan & Strategy*. Jakarta: Swadaya Group.
- Rahayu, Sri. 2018. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat. *Jurnal Manajemen Tools*. Vol.9. No.1
- Rachmat Trijono. 2015. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. 2015. Jakarta: Paps Sinar Sinanti.
- Reja, Ripul. 2016. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi, Dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir. *Skripsi*. Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
- Robbin, Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sikula, Andrew F. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.Ghalia Indonesia.
- Siregar.Syofian. 2014. *Metode penelitian kuantitatif dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmana, IWK. Teja dan Adinegara, Gusti Ngurah Joko. 2018. Analisis Komitmen Organisasional Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Grand Inna Kuta Bali.*Prosiding Sintesa*
- Sukowati, dkk. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Yang Berdampak Kepada Prestasi Kerja. *JEM: Jurnal Ekonomi dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*. Vol 1. No. 2.
- Syukriadi.2019. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Diklat Terhadap Prestasi Kerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Di Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba. *YUME : Journal of Management*. Vol.2.No.1
- Ulfah, Nabhita Maulia dan Ngongo, Robertus Rina.2018.Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Yang Di Mediasi Oleh Komitmen Organisasional. *Conference on Innovation and Application of Science and Technology*
- Usman, Firmansyah. 2019. Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi serta komitmen organisasi terhadap

- kepuasan dan prestasi kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*. Vol.11
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Winardi, J. 2016. *Manajemen Perubahan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yoder Dale. 2015. *Personel Manajemen Edisi Ke Enam*. Jakarta: PT. Prentice Hall of Inida.
- Yunita, Riska. 2014. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Administrative Reform*. Vol.2.No.1.