



**ANALISIS KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA PT. IRA
WIDYA UTAMA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**SADRI ILHAM RATAMA
1415310362**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : SADRI ILHAM RATAMA
NPM : 1415310362
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1(STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA PT. IRA WIDYA UTAMA
MEDAN

MEDAN, MEI 2019

KETUA PROGRAM STUDI

(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)

PEMBIMBING I

(Dr. M. TOYIB DAULAY, S.E., M.M)

DEKAN



(Dr. SURYA NITA, S.H., M.Hum)

PEMBIMBING II

(FEBRILIAN LESTARIO, S.T., M.Si)

ABSTRAK

Seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan pada suatu instansi atau organisasi mempunyai masalah yang sangat mendasar dimana seorang karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya tidak akan sama tingkat komitmen yang dimiliki. Selain dilihat dari komitmen organisasional, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja karyawan. Seorang karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada PT. Ira Widya Utama Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode asosiatif kausal dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Penelitian ini menggunakan asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji determinasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Ira Widya Utama Medan, dan pengambilan sampel didasarkan pada sampel jenuh sebanyak 90 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada PT. Ira Widya Utama Medan.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

An employee in carrying out work on an agency or organization has a very basic problem where one employee with another employee will not be the same level of commitment. In addition to being seen from organizational commitment, another factor that influences performance is employee job satisfaction. An employee who is satisfied with what he gets from the company will give more than what is expected and he will continue to try to improve his performance. This study aims to determine whether organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at PT. Ira Widya Utama Medan. The data analysis technique used is causal associative method with the help of SPSS version 16.0. This study uses classical assumptions, multiple linear regression analysis, t test, F test and determination test. The population in this study were all employees of PT. Ira Widya Utama Medan, and sampling was based on saturated samples as many as 90 respondents. Primary data retrieval using a questionnaire. The results showed that organizational commitment had a positive and significant effect on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at PT. Ira Widya Utama Medan.

Keywords : Organizational Commitment, Job Satisfaction and Employee Performance

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	4
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
E. Keaslian Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	8
1. Komitmen Organisasi.....	8
2. Kepuasan Kerja	13
3. Kinerja	16
B. Penelitian Sebelumnya	21
C. Kerangka Konseptual	22
D. Hipotesis	23
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	24
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	24
C. Definisi Operasional Variabel	25
D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data	26
E. Teknik Pengumpulan Data	26
F. Teknik Analisis Data.....	27
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	34
1. Deskripsi Karakteristik Responden.....	34
2. Deskripsi Variabel Penelitian	36
3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	47
4. Pengujian Asumsi Klasik	50
5. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>).....	53

	6. Analisis Jalur.....	56
	7. Uji Mediasi	58
	B. Pembahasan	58
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan.....	60
	B. Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		
BIODATA		

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya	21
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian	24
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel	25
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	34
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	34
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	35
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	35
Tabel 4.5 Pernyataan X.1	36
Tabel 4.6 Pernyataan X.2	37
Tabel 4.7 Pernyataan X.3	37
Tabel 4.8 Pernyataan X.4	38
Tabel 4.9 Pernyataan X.5	39
Tabel 4.10 Pernyataan X.6	39
Tabel 4.11 Pernyataan Z.1	40
Tabel 4.12 Pernyataan Z.2.....	40
Tabel 4.13 Pernyataan Z.3.....	41
Tabel 4.14 Pernyataan Z.4.....	42
Tabel 4.15 Pernyataan Z.5.....	42
Tabel 4.16 Pernyataan Z.6.....	43
Tabel 4.17 Pernyataan Y.1	43
Tabel 4.18 Pernyataan Y.2	44
Tabel 4.19 Pernyataan Y.3	44
Tabel 4.20 Pernyataan Y.4	45
Tabel 4.21 Pernyataan Y.5	46
Tabel 4.22 Pernyataan Y.6	46
Tabel 4.23 Uji Validitas X (Komitmen Organisasi).....	47
Tabel 4.24 Uji Validitas Z (Kepuasan Kerja).....	47
Tabel 4.25 Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan).....	48
Tabel 4.26 Uji Reliabilitas X (Komitmen Organisasi)	49
Tabel 4.27 Uji Reliabilitas Z (Kepuasan Kerja).....	49

Tabel 4.28 Uji Reliabilitas Y (Kinerja Karyawan).....	49
Tabel 4.29 Uji Multikolinearitas.....	51
Tabel 4.30 Uji Simultan	53
Tabel 4.31 Uji Parsial Kepuasan Kerja	54
Tabel 4.32 Uji Parsial Kinerja Karyawan	54
Tabel 4.33 Uji Determinasi.....	55
Tabel 4.34 Analisis Jalur Persamaan I	56
Tabel 4.35 Analisis Jalur Persamaan II.....	57

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	22
Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas	50
Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas	50
Gambar 4.3 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas.....	52
Gambar 4.4 Analisis Jalur	57

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini dengan judul **“Analisis Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Ira Widya Utama Medan”**. Dalam penyusunannya, Penulis tidak pernah lepas dari bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, pada kesempatan ini saya ingin mengucapkan terima kasih.

Penulis telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak M. Toyib Daulay, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Febrilian Lestario, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda Ahmad Dani dan Ibunda Juniatic serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
7. Kepada seluruh keluargaku yaitu Bayu (Adek), Dedek (Adek), terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
8. Kepada seluruh teman-teman kampusku yaitu Danu febriananta, Muhammad Septiadi, Andry Awal Syaputra, Satria Bagus Nanda, Muhammad Nurul Iman dan masih banyak lagi yang belum saya sebutkan. Terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
9. Kepada teman-temanku yang lain Dedek Ma'ruf, Teddy Kurniadi, Muhammad Nur Fiqih, terima kasih atas dukungan semangatnya.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, Oktober 2018

Penulis

Sadri Ilham Ratama

1415310362

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di zaman modern seperti sekarang ini, banyak perusahaan dituntut untuk lebih maju agar mendapatkan citra baik dari para konsumen. Untuk mendapatkan citra tersebut, perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini dikarenakan kemajuan teknologi, perdagangan dan sebagainya ditentukan oleh sumber daya manusia sebagai pelaku dan penggerak semua itu, sedangkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia diperlukan perilaku yang baik dari para pelakunya. Perilaku manusia tersebut, dapat memperlihatkan apakah sumber daya manusia yang ada dalam organisasi yang bersangkutan sudah baik atau masih perlu ditingkatkan lagi (Muhadi, 2017).

Komitmen tidak hanya mengandung arti loyalitas tetapi juga melibatkan hubungan aktif karyawan dengan organisasi di mana karyawan memberikan sesuatu dari dirinya untuk membantu organisasi dalam mencapai kesuksesan. Oleh karena itu, komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan suatu proses yang berkelanjutan di mana seluruh pelaku yang berkaitan dengan organisasi mengekspresikan perhatiannya pada kepentingan organisasi. Individu yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan mempunyai perasaan yang positif terhadap organisasi, di mana mereka memperlihatkan adanya keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi, memiliki kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan

organisasi serta bersedia untuk bekerja semaksimal mungkin bagi organisasi (Sopiah, 2014).

Seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan pada suatu instansi atau organisasi mempunyai masalah yang sangat mendasar dimana seorang karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya tidak akan sama tingkat komitmen yang dimiliki. Komitmen organisasi pada karyawan yang tinggi biasanya akan meningkatkan kinerja yang tinggi dan sekaligus dapat menurunkan tingkat absensi dan sebaliknya jika seorang karyawan memiliki tingkat komitmen rendah maka kinerjanya juga rendah (Rivai, 2014). Komitmen merupakan variabel yang dapat memprediksi secara teratur perilaku karyawan dalam bekerja terutama masalah absensi.

Selain dilihat dari komitmen organisasional, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja karyawan. Muhadi (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh fungsi dan kedudukan karyawan dalam organisasi dimana karyawan yang berkedudukan lebih tinggi merasa lebih puas karena mereka mempunyai otonomi yang lebih besar, pekerjaannya lebih bervariasi dan memiliki kebebasan dalam melakukan penilaian. Adapun karyawan pada tingkat bawah lebih besar kemungkinannya mengalami ketidakpuasan dan kebosanan karena pekerjaan yang kurang menantang dan tanggung jawabnya lebih kecil, hal itu biasa terjadi pada karyawan tingkat bawah yang berpendidikan tinggi yang memperoleh pekerjaan yang tidak sepadan dengan kemampuan dan keahliannya.

Kepuasan kerja dapat dipahami melalui tiga aspek. 1) Kepuasan kerja merupakan bentuk respon pekerja terhadap kondisi lingkungan pekerjaan; 2)

Kepuasan kerja sering ditentukan oleh hasil pekerjaan atau kinerja; 3) Kepuasan kerja terkait dengan sikap yang dimiliki oleh setiap pekerja (Luthans, 2013). Jadi, bisa dikatakan seorang karyawan akan merasa nyaman dan senang bekerja bila berada di lingkungan yang menyenangkan. Karyawan akan bekerja dengan baik untuk mendapatkan hasil yang maksimal dan dengan keadaan yang seperti itu karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaan itu sendiri.

Seorang karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya, sebaliknya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah cenderung melibatkan pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Jadi, merupakan suatu keharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat karyawan puas bekerja di perusahaan, dengan tercapainya kepuasan kerja karyawan, kinerja karyawan pun meningkat (Rivai, 2014).

PT. Ira Widya Utama Medan merupakan salah perusahaan yang bergerak di bidang jasa kontruksi pemborong umum serta pembangunan perumahan. Hal ini menuntut pihak PT. Ira Widya Utama Medan untuk selalu memperbaiki kinerjanya, tetapi pada kenyataannya banyak karyawan yang melanggar peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan bahwa telah ada indikasi-indikasi kalau komitmen di antara karyawannya mulai menurun sekitar 6 bulan terakhir ini. Indikasi menurunnya komitmen dapat digambarkan dengan adanya beberapa karyawan yang mulai suka terlambat masuk kerja, membolos, meninggalkan jam kerja dan bahkan ada beberapa karyawan yang mengajukan surat pengunduran diri. Masalah mengenai menurunnya kepuasan kerja yaitu dimana kebijakan

mengenai promosi jabatan dilakukan dengan tidak objektif, sehingga karyawan PT. Ira Widya Utama Medan mendapatkan kesempatan yang tidak sama untuk dipromosikan.

Atas dasar permasalahan dan uraian diatas maka akan dilakukan penelitian dengan judul “**Analisis Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Ira Widya Utama Medan**”.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Menurunnya komitmen dapat digambarkan dengan adanya beberapa karyawan yang mulai suka terlambat masuk kerja, membolos, meninggalkan jam kerja dan bahkan ada beberapa karyawan yang mengajukan surat pengunduran diri.
- b. Menurunnya kepuasan kerja yaitu dimana kebijakan mengenai promosi jabatan dilakukan dengan tidak objektif, sehingga karyawan PT. Ira Widya Utama Medan mendapatkan kesempatan yang tidak sama untuk dipromosikan.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi hanya pada analisis komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Ira Widya Utama Medan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Ira Widya Utama Medan?
2. Apakah komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ira Widya Utama Medan, baik secara parsial dan simultan?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada PT. Ira Widya Utama Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pemaparan diatas, maka tujuan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis dan mengetahui apakah komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Ira Widya Utama Medan.
- b. Untuk menganalisis dan mengetahui apakah komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ira Widya Utama Medan, baik secara parsial dan simultan.

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam berbagai hal, antara lain :

a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat sebagai informasi dan bahan masukan bagi perusahaan untuk dijadikan bahan landasan dalam menentukan kebijakan perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi peneliti

Penelitian ini menambah wawasan dan cara pandang di dalam menghadapi permasalahan yang berkaitan dengan komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan kinerja

c. Bagi peneliti lain

Penelitian ini berguna bagi acuan bagi peneliti selanjutnya yang berniat melakukan penelitian dengan mengembangkan penelitian ini. Penelitian selanjutnya dapat melakukan eksplorasi dengan mengembangkan faktor-faktor yang lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain yang digunakan dalam penelitian ini.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Nurandini (2014), Universitas Diponegoro, yang berjudul: analisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (studi pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta). Sedangkan penelitian ini berjudul: analisis komitmen organisasi terhadap kinerja

karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Ira Widya Utama Medan.

Perbedaan penelitian terletak pada:

1. **Model Penelitian** : penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier sederhana, sedangkan penelitian ini menggunakan analisis jalur.
2. **Variabel Penelitian** : penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel independen yaitu komitmen organisasi, serta 1 (satu) variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan 1 (satu) variabel *exogenous* yaitu komitmen organisasi, 1 (satu) variabel *intervening* yaitu kepuasan kerja, serta 1 (satu) variabel *endogenous* yaitu kinerja karyawan.
3. **Jumlah Observasi/Sampel (n)** : penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 75 karyawan/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 90 karyawan/responden.
4. **Waktu Penelitian** : penelitian terdahulu dilakukan tahun 2014 sedangkan penelitian ini tahun 2018.
5. **Lokasi Penelitian** : lokasi penelitian terdahulu Perum Perumnas Jakarta, sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT. Ira Widya Utama Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Mowday (2013:83) menyebut komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Menurut dia, komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dari keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2016:95), komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Robbins (2015:63), komitmen organisasi adalah tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Siagian (2013:96) mendefinisikan komitmen organisasi di mana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut. Menurut Handoko (2013:68), komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi organisasi dan bersedia untuk mengajukan upaya atas namanya. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan meregangkan diri mereka untuk membantu organisasi melalui masa-masa sulit. Karyawan dengan komitmen organisasi rendah cenderung meninggalkan pada kesempatan pertama untuk pekerjaan yang lebih baik. Mereka memiliki niat kuat untuk pergi, jadi seperti karyawan dengan keterlibatan kerja yang rendah, mereka sulit untuk memotivasi.

b. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Mangkunegara (2016:97), indikator komitmen organisasi dibagi menjadi 3 yaitu:

1) *Affective commitment*

Affective commitment adalah suatu perasaan yang timbul apabila seorang karyawan ingin menjadi bagian dari suatu organisasi karena adanya ikatan emosional.

2) *Continuance commitment*

Continuance commitment adalah suatu perasaan yang bisa muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lainnya, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lainnya.

3) *Normative commitment*

Normative commitment adalah suatu perasaan yang timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

c. Konsekuensi Komitmen Organisasi

Menurut Mangkunegara (2016:98), konsekuensi dari komitmen yaitu:

- 1) Karyawan yang memiliki komitmen mempunyai kemungkinan lebih kecil untuk mengundurkan diri. Semakin besar komitmen karyawan pada organisasi, maka semakin kecil kemungkinan untuk mengundurkan diri. Komitmen mendorong orang untuk tetap mencintai pekerjaannya dan akan bangga ketika dia sedang berada di sana.
- 2) Karyawan yang memiliki komitmen bersedia untuk berkorban demi organisasinya. Karyawan yang memiliki komitmen menunjukkan kesadaran tinggi untuk membagikan dan berkorban yang diperlukan untuk kelangsungan hidup perusahaan.

d. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Komitmen Organisasional

Menurut Mangkunegara (2016:99) faktor-faktor yang memengaruhi komitmen adalah: Personal, Situasional dan Posisi.

1) Karakteristik Personal.

- a) Ciri-ciri kepribadian tertentu yaitu, teliti, ekstrovert, berpandangan positif (optimis), cenderung lebih komit. Demikian juga individu yang lebih berorientasi kepada tim dan menempatkan tujuan

kelompok diatas tujuan sendiri serta individu yang altruistik (senang membantu) akan cenderung lebih komit.

- b) Usia dan masa kerja, berhubungan positif dengan komitmen organisasi.
- c) Tingkat pendidikan, makin tinggi semakin banyak harapan yang mungkin tidak dapat di akomodir, sehingga komitmennya semakin rendah.
- d) Jenis kelamin, wanita pada umumnya menghadapi tantangan lebih besar dalam mencapai kariernya, sehingga komitmennya lebih tinggi.
- e) Status perkawinan, yang menikah lebih terikat dengan organisasinya.
- f) Keterlibatan kerja (*job involvement*), tingkat keterlibatan kerja individu berhubungan positif dengan komitmen organisasi.

2) **Situasional.**

- a) Nilai (*value*) tempat kerja. Nilai-nilai yang dapat dibagikan adalah suatu komponen kritis dari hubungan saling keterikatan. Nilai-nilai kualitas, inovasi, kooperasi, partisipasi dan *trust* akan mempermudah setiap anggota atau karyawan untuk saling berbagi dan membangun hubungan erat. Jika para anggota atau karyawan percaya bahwa nilai organisasinya adalah kualitas produk dan jasa, para anggota atau karyawan akan terlibat dalam perilaku yang memberikan kontribusi untuk mewujudkan hal itu.

- b) Keadilan organisasi. Keadilan organisasi meliputi: Keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, keadilan dalam proses pengambilan keputusan, serta keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi.
- c) Karakteristik pekerjaan. Meliputi pekerjaan yang penuh makna, otonomi dan umpan balik dapat merupakan motivasi kerja yang internal. Jerigan, Beggs menyatakan kepuasan atas otonomi, status dan kebijakan merupakan predictor penting dari komitmen. Karakteristik spesifik dari pekerjaan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, serta rasa keterikatan terhadap organisasi.
- d) Dukungan organisasi. Dukungan organisasi mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen organisasi. Hubungan ini didefinisikan sebagai sejauh mana anggota atau karyawan mempersepsi bahwa organisasi (lembaga, atasan, rekan) memberi dorongan, respek, menghargai kontribusi dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya. Hal ini berarti jika organisasi peduli dengan keberadaan dan kesejahteraan personal anggota atau karyawan dan juga menghargai kontribusinya, maka anggota atau karyawan akan menjadi komit.

3) Positional.

- a) Masa kerja. Masa kerja yang lama akan semakin membuat anggota atau karyawan komit, hal ini disebabkan oleh karena semakin memberi peluang anggota atau karyawan untuk menerima tugas menantang, otonomi semakin besar, serta peluang promosi yang

lebih tinggi. Juga peluang investasi pribadi berupa pikiran, tenaga dan waktu yang semakin besar, hubungan sosial lebih bermakna, serta akses untuk mendapat informasi pekerjaan baru makin berkurang.

- b) Tingkat pekerjaan. Berbagai penelitian menyebutkan status sosioekonomi sebagai prediktor komitmen paling kuat. Status yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi maupun kemampuan aktif terlibat.

2. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan respon seseorang terhadap bermacam-macam lingkungan kerja yang dihadapinya. Respon seseorang meliputi respon terhadap komunikasi organisasi, supervisor, kompensasi, promosi, teman sekerja, kebijaksanaan organisasi dan hubungan interpersonal dalam organisasi. Kepuasan kerja sebagaimana diungkapkan oleh Hariandja (2013) adalah efektifitas atau respon emosional terhadap aspek pekerjaan. Definisi ini berarti bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek lainnya.

Kartika (2013), menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki 3 (tiga) dimensi. Pertama bahwa kepuasan kerja tidak dapat dilihat, tetapi hanya dapat diduga. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan oleh sejauh mana hasil kerja

memenuhi atau melebihi harapan seseorang. Ketiga, kepuasan kerja mencerminkan hubungan dengan berbagai sikap lainnya dari para individual. Menurut Koesmono (2014:53) kepuasan kerja adalah pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap pengalaman kerja atau pekerjaan seseorang. Pernyataan tersebut mengandung makna bahwa kepuasan kerja merupakan emosi yang positif atau dapat menyenangkan yang dihasilkan dari suatu penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Hariandja (2013), menyebutkan kepuasan kerja adalah sebuah hasil yang dirasakan oleh karyawan.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya.

b. Indikator Kepuasan Kerja

Hariandja (2013), menyatakan indikator kepuasan kerja yaitu:

- 1) Kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri, hal itu terjadi bila pekerjaan tersebut memberikan kesempatan bagi individu untuk belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggung jawab.
- 2) Kepuasan terhadap gaji, adanya sejumlah gaji yang diterima sesuai dengan beban kerjanya dan merata dengan karyawan lain pada organisasi tersebut
- 3) Kesempatan promosi yaitu kesempatan untuk meningkatkan posisi pada struktur organisasi.

- 4) Kepuasan terhadap supervisi, bergantung pada kemampuan atasannya untuk memberikan bantuan teknis dalam memotivasi.
- 5) Kepuasan terhadap rekan kerja, yaitu seberapa besar rekan kerja memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial.

As'ad (2013:115) menyebutkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu:

- 1) Faktor psikologi, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.
- 2) Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antar sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
- 3) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
- 4) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya, kepuasan kerja karyawan. Pada umumnya kepuasan kerja meningkat apabila penyelia dapat memahami, memberikan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan dan menunjukkan minat pribadi kepada karyawan.

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Mangkunegara (2016:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Koesmono (2014), mengemukakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

b. Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2016:69) indikator kinerja, antara lain:

- 1) Kualitas kerja yaitu kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume kerja.
- 2) Kuantitas kerja yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal.
- 3) Kerjasama yaitu kemampuan menangani hubungan kerja antar karyawan
- 4) Pemanfaatan waktu yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan organisasi.

Menurut Ishak (2013: 10) kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu:

1) Kompetensi individu

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan yaitu:

a) Kemampuan dan Keterampilan Kerja.

Kemampuan dan keterampilan setiap orang dipengaruhi oleh kebugaran fisik dan kesehatan jiwa individu yang bersangkutan, pendidikan, akumulasi pelatihan, dan pengalaman kerjanya.

b) Motivasi dan etos kerja.

Motivasi dan etos kerja sangat penting mendorong semangat kerja. Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai – nilai agama yang dianutnya. Seseorang yang melihat pekerjaan sebagai beban dan keterpaksaan untuk memperoleh uang, akan mempunyai kinerja yang rendah. Sebaliknya seseorang yang memandang pekerjaan sebagai kebutuhan, pengabdian, tantangan dan prestasi, akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

2) Dukungan Organisasi

Kinerja setiap orang juga tergantung dari lingkungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang

tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut.

3) Dukungan Manajemen

Kinerja organisasi dan kinerja setiap orang sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi dan memobilisasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal. Dalam rangka pengembangan kompetensi pekerja, manajemen dapat melakukan antara lain:

- a) Mengidentifikasi dan mengoptimalkan pemanfaatan kekuatan, keunggulan, dan potensi yang dimiliki oleh setiap pekerja.
- b) Mendorong pekerja untuk terus belajar meningkatkan wawasan dan pengetahuannya.
- c) Membuka kesempatan yang seluas – luasnya kepada pekerja untuk belajar, baik secara pribadi maupun melalui pendidikan dan pelatihan yang dirancang dan diprogramkan.

c. Metode Penilaian Kinerja

Menurut Moeheriono (2015:108) beberapa metode penilaian kinerja yang dapat diterapkan adalah :

1) Metode skala peringkat (*Rating scale*)

Sistem ini terdiri atas dua bagian yaitu (1) bagian suatu daftar karakteristik dan (2) bidang, ataupun perilaku yang akan dinilai dan

bagian skala. Kekuatan sistem ini adalah dapat diselesaikan dengan cepat dan dengan upaya sesering mungkin. Kelemahan dari sistem ini adalah subjektif karena kriteria penilaian yang digunakan amat samar dan kurang tepat, khususnya pada skala yang digunakan.

2) Metode daftar pertanyaan (*Checklist*)

Hasil metode ini adalah bobot nilai pada lembar *Checklist*, tetapi *checklist* dapat dijadikan sebagai gambaran hasil kerja pegawai yang akurat. Keuntungannya adalah biaya yang murah, pengurusannya mudah, penilai hanya membutuhkan waktu pelatihan yang sederhana dan distandarisasi. Kelemahannya terletak pada penyimpangan penilai yang lebih mengedepankan kriteria pribadi pegawai dalam menentukan kriteria hasil kerja, kesalahan menafsir materi-materi *checklist*, dan penentuan bobot nilai tidak seharusnya dilakukan oleh departemen Sumber Daya Manusia.

3) Metode pilihan terarah (*Forced Choice Method*)

Sistem ini menggunakan evaluasi dalam lima skala yaitu, (1) berkinerja sangat tinggi, (2) berkinerja rata-rata tinggi, (3) berkinerja rata-rata, (4) berkinerja rata-rata rendah, (5) berkinerja sangat rendah. Kekuatan sistem ini adalah dapat mengidentifikasi pegawai yang memiliki prestasi tinggi dan luar biasa serta dapat mengurangi penyimpangan penilaian. Kelemahannya adalah tidak realistis mendorong pimpinan yang memiliki hanya empat atau lima pegawai untuk mendistribusikannya ke lima level.

4) Metode peristiwa kritis (*Critical Incident Method*)

Pada sistem ini dilaksanakan dengan membuat catatan-catatan contoh yang luar biasa baik atau tidak diinginkan dari perilaku yang berhubungan dengan kerja seorang pegawai dan meninjaunya bersama pegawai lain pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Keuntungan metode ini adalah menyajikan fakta-fakta keras yang spesifik untuk menjelaskan evaluasi dan memastikan bahwa pimpinan berfikir tentang evaluasi, serta mengidentifikasi contoh-contoh khusus tentang kinerja yang baik dan jelek dan merencanakan perbaikan terhadap kemerosotan. Kelemahannya adalah sulit untuk menilai atau memeringkatkan pegawai yang berhubungan dengan satu sama lain.

d. Manfaat Penilaian Kinerja

Hariandja (2013:195) mengemukakan arti pentingnya penilaian kinerja antara lain sebagai berikut:

- 1) Perbaikan kinerja memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan untuk meningkatkan kinerja melalui umpan balik (*feedback*) yang diberikan oleh organisasi.
- 2) Penyesuaian gaji yang dapat dipakai sebagai informasi untuk mengkompensasi karyawan secara layak sehingga dapat memotivasi mereka.
- 3) Keputusan untuk penempatan, yaitu dapat dilakukannya penempatan karyawan sesuai dengan keahliannya.

- 4) Pelatihan dan pengembangan, yaitu melalui penilaian akan diketahui kelemahan-kelemahan dari karyawan sehingga dapat dilakukan program pengembangan dan pelatihan secara efektif.
- 5) Perencanaan karier, yaitu organisasi dapat memberikan bantuan perencanaan karier bagi karyawan dan menyelaraskannya dengan kepentingan organisasi.
- 6) Mengidentifikasi kelemahan-kelemahan dalam proses penempatan, yaitu kinerja yang tidak baik menunjukkan adanya kelemahan dalam penempatan sehingga dapat dilakukan perbaikan.
- 7) Meningkatkan adanya perlakuan kesempatan yang sama pada karyawan.

B. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

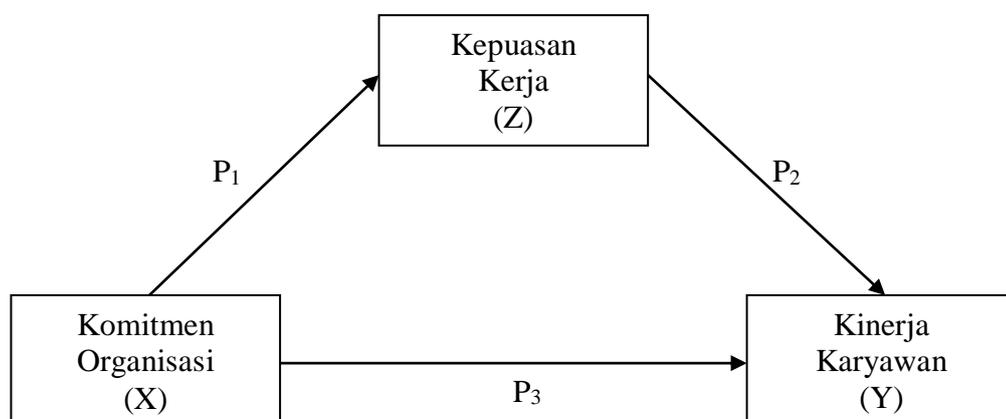
No.	Nama	Judul	Variabel X	Hasil Penelitian
1	Nurandini (2014)	Analisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (studi pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta).	Komitmen organisasi (X) Kinerja karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Akbar (2017)	Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT PELINDO Surabaya).	Komitmen Organisasional (X) Kinerja karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3.	Tobing (2013)	Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara.	Komitmen Organisasional (X ₁) Kepuasan Kerja (X ₂) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Diolah Penulis 2018

C. Kerangka Konseptual

Sebuah perusahaan tak ubahnya seperti organisasi yang di dalamnya terdapat struktur organisasi seperti pimpinan atau atasan dan bawahan atau anak buah, di dalam perusahaan, komitmen antara pimpinan atau bawahan akan saling terkait dimana kerja sama dan loyalitas antara pimpinan dan bawahan dapat mengakibatkan kinerja meningkat. Dalam hal ini komitmen dan ikatan emosional yang kuat terhadap perusahaan mempunyai peran penting dalam peningkatan kinerja. Komitmen seorang karyawan yang tinggi akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang terdiri dari pimpinan berlaku adil dalam perusahaan, karyawan bekerja sama baik dengan rekan kerja, karyawan mendapatkan gaji yang mencukupi kebutuhan hidup, pekerjaan yang dilakukan memberikan kepastian karir untuk karyawan, dan peluang promosi yang diberikan oleh atasan kepada bawahan bisa memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik yang akan menimbulkan adanya kepuasan dari diri karyawan tersebut dan akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas maka kerangka konseptual penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Sumber : Penulis 2018

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah yang ditetapkan dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Ira Widya Utama Medan.
2. Komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ira Widya Utama Medan, baik secara parsial dan simultan.
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada PT. Ira Widya Utama Medan.

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Juliandi, 2013:123).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Ira Widya Utama Medan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Maret 2018 sampai dengan November 2018, dengan format berikut:

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan											
		Maret 2018			September 2018			Oktober 2018			November 2018		
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■											
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■							
3	Seminar Proposal					■							
4	Perbaikan Acc Proposal						■	■					
5	Pengolahan Data							■	■				
6	Penyusunan Skripsi									■	■		
7	Bimbingan Skripsi											■	■
8	Meja Hijau												■

Sumber: Penulis (2018)

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 1 (satu) variabel *exogenous* yaitu: komitmen organisasi (X), 1 (satu) variabel *intervening* yaitu kepuasan kerja (Z), serta 1 (satu) variabel *endogenous* yaitu kinerja karyawan (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan.

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Skala
Komitmen Organisasi (X)	Tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. (Robbins, 2015:63).	1. <i>Affective commitment</i> 2. <i>Continuance commitment</i> 3. <i>Normative commitment</i>	Likert
Kepuasan Kerja (Z)	Sebuah hasil yang dirasakan oleh karyawan. (Hariandja, 2013).	1. Pekerjaan itu sendiri. 2. Imbalan. 3. Promosi. 4. Supervisi. 5. Rekan kerja.	Skala Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2016:67).	1. Kualitas kerja. 2. Kuantitas kerja. 3. Kerjasama. 4. Pemanfaatan waktu.	Skala Likert

Sumber: Penulis (2018)

D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Sugiyono, 2014:115)". Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Ira Widya Utama Medan yaitu sebanyak 90 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian (Sugiyono, 2014:116). Pada penelitian ini penulis melakukan teknik penarikan sampel secara *Non Probability Sampling* yaitu dengan menggunakan *sampling* sensus atau *sampling* jenuh karena seluruh populasi dijadikan sampel apabila populasi dibawah 100. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 90 karyawan/responden.

3. Jenis dan Sumber Data

Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden yang dipilih pada lokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan cara memberikan kuesioner dan melakukan wawancara.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang sistematis dan objektif untuk memperoleh atau mengumpulkan keterangan-keterangan yang bersifat lisan maupun tulisan. Dalam memperoleh data atau informasi, keterangan-keterangan yang diperlukan penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Dalam penelitian ini, kuesioner akan disebarkan kepada karyawan PT. Ira Widya Utama Medan.

2. Wawancara (*Interview*)

Metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian, maka wawancara akan dilakukan kepada karyawan PT. Ira Widya Utama Medan.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

a. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2014:102). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid. Kriteria dalam menggunakan validitas kuesioner adalah sebagai berikut :

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas (kehandalan)

Uji Reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrument penelitian. Instrumen yang reliable adalah instrumen yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2014:109). Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk quisioner. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60. Berdasarkan data yang telah didapat kemudian diolah dan dianalisa selain menggunakan rumus diatas dapat dihitung dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 16.0 atau bantuan aplikasi *Software SPSS 16.0For Windows*.

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Menurut Situmorang (2014:114) , Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square (OLS)*. Jika hasil regresi telah memenuhi asumsi-asumsi regresi maka nilai estimasi yang diperoleh akan bersifat BLUE (*Best, Linear, Unbiased, Estimator*). BLUE adalah asumsi yang dikembangkan oleh *Gauss*

Markov Theorem. Sebelum melakukan analisis regresi, maka dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi, yaitu: uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas, bertujuan untuk mengetahui suatu distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan Pendekatan Grafik dan Pendekatan Kolmogorov Smirnov. Dengan menggunakan tingkat Signifikan 5 % (0,05) maka, jika nilai Asymp Sig (2-tailed), diatas nilai signifikan 5 % (0,05) artinya Variabel residual berdistribusi normal (Situmorang, 2014:62).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui dalam sebuah model regresi ada tidaknya gejala korelasi antar variabel independen Multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai *tolerance* > 0,1 atau nilai VIF < 5, maka tidak terjadi multikolinearitas (Situmorang, 2014:68). Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui SPSS dengan ketentuan :

- 1) Bila $VIF > 10$ dan $Tolerance < 0,1$ maka terdapat masalah multikolinearitas.
- 2) Bila $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$ maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji data residu tidak bersifat acak. Residu yaitu variabel-variabel lain yang terlibat akan tetapi tidak termuat di dalam model sehingga residu adalah variabel tidak diketahui sehingga diasumsikan bersifat acak. Karena diasumsikan acak, maka besarnya residu tidak terkait dengan besarnya nilai prediksi. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas juga pada prinsipnya ingin menguji apakah sebuah grup mempunyai varian yang sama diantara anggota grup tersebut. Jika varian sama dan ini yang seharusnya terjadi maka dikatakan ada homoskedastisitas, sedangkan jika varian tidak sama dikatakan terjadi heteroskedastisitas. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot yang disajikan, terlihat titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebut baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga regresi layak dipakai untuk memprediksi keputusan konsumen berdasarkan masukan variabel independenya. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar dibawah angka 0 dan y, maka tidak heterokedastisitas.

3. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

Hipotesis yang telah diajukan akan diuji signifikansinya. Pengujian akan dilakukan dengan uji statistik berikut ini :

a. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi seluruh komponen variabel independen secara bersama-sama atau keseluruhan terhadap variabel independen.

Apabila : $p > 0,05 = H_a$ ditolak atau H_o diterima

$p < 0,05 = H_a$ diterima atau H_o ditolak

Kriteria pengambilan keputusannya :

Terima H_o (tolak H_a), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig F > 5\%$

Tolak H_o (terima H_a), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig F < 5\%$

a. Uji t

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat signifikansi dari setiap koefisien variabel independen mempengaruhi variabel dependennya. Apabila nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis nol ditolak, artinya pengaruh variabel bebas tersebut terhadap variabel terikatnya adalah signifikan. Sebaliknya apabila nilai probabilitas berada lebih besar

dari 0,05 maka itu berarti pengaruhnya tidak signifikan dan hipotesis nol diterima. Hal ini dapat ditunjukkan sebagai berikut ;

Apabila : $p > 0,05 = H_a$ ditolak atau H_0 diterima

$p < 0,05 = H_a$ diterima atau H_0 ditolak

Kriteria pengambilan keputusannya :

Terima H_0 (tolak H_a), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig\ t > 5\%$

Tolak H_0 (terima H_a), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig\ t < 5\%$

b. Uji R^2 (Determinasi)

Uji R^2 (*R Square*) dilakukan untuk mengetahui derajat pengaruh antara variabel-variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Korelasi atau hubungan antar variabel dapat dilihat dari angka *R Square* atau koefisien determinasi.

4. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Metode *path analysis* adalah suatu metode yang mengkaji pengaruh (efek) langsung maupun tidak langsung dari variabel-variabel yang dihipotesiskan sebagai akibat pengaruh perlakuan terhadap variabel tersebut (Sudaryono, 2013:392). Dalam diagram jalur dapat dilihat adanya akibat langsung dan tidak langsung dari suatu variabel ke variabel lain. Jika di antara dua variabel terdapat hubungan kausal maka harus ditentukan terlebih dahulu arah hubungan tersebut. Penentuan arah hubungan kausal ini dibuat atas dasar teori dan pengetahuan yang telah ada (Sudaryono, 2013:393).

Diagram jalur menggambarkan pola hubungan antar variabel dalam penelitian ini adalah uji menguji dan mengetahui seberapa besar pengaruh

komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* dengan persamaan:

Persamaan I : $Z = P_1X + \epsilon_1$ Persamaan II : $Y = P_3X + P_2Z + \epsilon_2$
--

Keterangan:

X = Komitmen Organisasi (*Exogenous Variabel*)

Z = Kepuasan Kerja (*Intervening Variabel*)

Y = Kinerja Karyawan (*Endogenous Variabel*)

P = Jalur Koefisien Regresi

ϵ = Jumlah varian ($\epsilon = 1 - R^2$)

5. Uji Mediasi

Untuk melihat apakah kepuasan kerja menjadi variabel yang memediasi antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan *standardized coefficients beta* yang terstandarisasi dengan ketentuan sebagai berikut:

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

$P_3 > P_1 \times P_2$, artinya kepuasan kerja tidak menjadi variabel yang memediasi antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

$P_3 < P_1 \times P_2$, artinya kepuasan kerja menjadi variabel yang memediasi antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Pengujian mediasi dengan kriteria pengaruh keputusan (KPK) adalah:

Terima H_0 (tolak H_a), apabila $P_3 > P_1 \times P_2$

Tolak H_0 (terima H_a), apabila $P_3 < P_1 \times P_2$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	49	54.4	54.4	54.4
Perempuan	41	45.6	45.6	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Ira Widya Utama Medan yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 49 orang atau sebesar 54.4% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2
Usai

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Diatas 40 Tahun	32	35.6	35.6	35.6
Dibawah 40 Tahun	58	64.4	64.4	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Ira Widya Utama Medan yang menjadi responden berusia dibawah 40 tahun, yaitu sebanyak 58 orang atau sebesar 64.4% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	8	8.9	8.9	8.9
S1	36	40.0	40.0	48.9
S2	3	3.3	3.3	52.2
SMU	43	47.8	47.8	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Ira Widya Utama Medan yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir SMU yaitu sebanyak 43 orang atau sebesar 47.8% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Tabel 4.4
Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 3 Tahun	36	40.0	40.0	40.0
4 - 5 Tahun	54	60.0	60.0	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Ira Widya Utama Medan yang menjadi responden memiliki masa kerja 4-5 tahun yaitu sebanyak 54 orang atau sebesar 60.0% dari total responden.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

penelitian ini menggunakan 1 (satu) variabel *exogenous* yaitu komitmen organisasi (X), 1 (satu) variabel *intervening* yaitu kepuasan kerja (Z), serta 1 (satu) variabel *endogenous* yaitu kinerja karyawan (Y). Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 90 orang. Jawaban angket disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Ragu-ragu (RR) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

a. Variabel X (Komitmen Organisasi)

Tabel 4.5
Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini.
Pernyataan X.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	8	8.9	8.9	8.9
Tidak Setuju	27	30.0	30.0	38.9
Ragu-Ragu	5	5.6	5.6	44.4
Setuju	25	27.8	27.8	72.2
Sangat Setuju	25	27.8	27.8	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (27.8%), setuju sebanyak 25 orang (27.8%), ragu-ragu

sebanyak 5 orang (5.6%), tidak setuju sebanyak 27 orang (30.0%) dan sebanyak 8 orang (8.9%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 27 orang (30.0%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini.

Tabel 4.6 Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga.

Pernyataan X.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	6.7	6.7	6.7
Ragu-Ragu	14	15.6	15.6	22.2
Setuju	37	41.1	41.1	63.3
Sangat Setuju	33	36.7	36.7	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 33 orang (36.7%), setuju sebanyak 37 orang (41.1%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (15.6%) dan sebanyak 6 orang (6.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 37 orang (41.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga.

Tabel 4.7

Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain.

Pernyataan X.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	14	15.6	15.6	15.6
Ragu-Ragu	11	12.2	12.2	27.8
Setuju	30	33.3	33.3	61.1
Sangat Setuju	35	38.9	38.9	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 35 orang (38.9%), setuju sebanyak 30 orang (33.3%), ragu-ragu sebanyak 11 orang (12.2%) dan sebanyak 14 orang (15.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 35 orang (38.9%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain.

Tabel 4.8
Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini.
Pernyataan X.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.2	2.2	2.2
	Tidak Setuju	12	13.3	13.3	15.6
	Ragu-Ragu	11	12.2	12.2	27.8
	Setuju	27	30.0	30.0	57.8
	Sangat Setuju	38	42.2	42.2	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 38 orang (42.2%), setuju sebanyak 27 orang (30.0%), ragu-ragu sebanyak 11 orang (12.2%), tidak setuju sebanyak 12 orang (13.3%) dan sebanyak 2 orang (2.2%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 38 orang (42.2%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini.

Tabel 4.9
Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya.
Pernyataan X.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	3.3	3.3	3.3
Ragu-Ragu	18	20.0	20.0	23.3
Setuju	26	28.9	28.9	52.2
Sangat Setuju	43	47.8	47.8	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 43 orang (47.8%), setuju sebanyak 26 orang (28.9%), ragu-ragu sebanyak 18 orang (20.0%) dan sebanyak 3 orang (3.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 43 orang (47.8%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya.

Tabel 4.10
Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini.
Pernyataan X.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	7	7.8	7.8	7.8
Tidak Setuju	7	7.8	7.8	15.6
Ragu-Ragu	17	18.9	18.9	34.4
Setuju	27	30.0	30.0	64.4
Sangat Setuju	32	35.6	35.6	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 32 orang (35.6%), setuju sebanyak 27 orang (30.0%), ragu-ragu sebanyak 17 orang (18.9%), tidak setuju sebanyak 7 orang (7.8%) dan sebanyak 7 orang (7.8%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban

responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 32 orang (35.6%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini.

b. Variabel Z (Kepuasan Kerja)

Tabel 4.11
Merasa puas dengan organisasi tempat anda bekerja yang memberikan kesempatan bagi anda untuk belajar sesuai dengan minat anda.
Pernyataan Z.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	16	17.8	17.8	17.8
Ragu-Ragu	30	33.3	33.3	51.1
Setuju	23	25.6	25.6	76.7
Sangat Setuju	21	23.3	23.3	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (23.3%), setuju sebanyak 23 orang (25.6%), ragu-ragu sebanyak 30 orang (33.3%) dan sebanyak 16 orang (17.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 30 orang (33.3%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa merasa puas dengan organisasi tempat anda bekerja yang memberikan kesempatan bagi anda untuk belajar sesuai dengan minat anda.

Tabel 4.12
Puaskah anda dengan imbalan yang anda terima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan anda.
Pernyataan Z.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	19	21.1	21.1	21.1
Ragu-Ragu	31	34.4	34.4	55.6
Setuju	37	41.1	41.1	96.7
Sangat Setuju	3	3.3	3.3	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (3.3%), setuju sebanyak 37 orang (41.1%), ragu-ragu sebanyak 31 orang (34.4%) dan sebanyak 19 orang (21.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 37 orang (41.1%). Jadi dapat disimpulkan responden menyatakan setuju bahwa puaskah anda dengan imbalan yang anda terima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan anda.

Tabel 4.13
Anda merasa puas dengan kebijakan promosi organisasi tempat anda bekerja.
Pernyataan Z.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	18	20.0	20.0	20.0
	Ragu-Ragu	33	36.7	36.7	56.7
	Setuju	37	41.1	41.1	97.8
	Sangat Setuju	2	2.2	2.2	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (2.2%), setuju sebanyak 37 orang (41.1%), ragu-ragu sebanyak 37 orang (41.1%) dan sebanyak 18 orang (20.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 37 orang (41.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa anda merasa puas dengan kebijakan promosi organisasi tempat anda bekerja.

Tabel 4.14
Jika anda di promosikan, apakah anda merasa puas.
Pernyataan Z.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.1	1.1	1.1
	Tidak Setuju	18	20.0	20.0	21.1
	Ragu-Ragu	31	34.4	34.4	55.6
	Setuju	37	41.1	41.1	96.7
	Sangat Setuju	3	3.3	3.3	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (3.3%), setuju sebanyak 37 orang (41.1%), ragu-ragu sebanyak 31 orang (34.4%), tidak setuju sebanyak 18 orang (20.0%) dan sebanyak 1 orang (1.1%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 37 orang (41.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa jika anda di promosikan, apakah anda merasa puas.

Tabel 4.15
Anda merasa puas dengan motivasi atasan anda untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan anda.
Pernyataan Z.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	15	16.7	16.7	16.7
	Ragu-Ragu	32	35.6	35.6	52.2
	Setuju	29	32.2	32.2	84.4
	Sangat Setuju	14	15.6	15.6	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (15.6%), setuju sebanyak 29 orang (32.2%), ragu-ragu sebanyak 32 orang (35.6%) dan sebanyak 15 orang (16.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan ragu-ragu sebanyak 32 orang (35.6%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa anda merasa puas dengan motivasi atasan anda untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan anda.

Tabel 4.16
Anda puas dengan hasil kerja pekerjaan rekan kerja anda.
Pernyataan Z.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	14	15.6	15.6	15.6
	Ragu-Ragu	27	30.0	30.0	45.6
	Setuju	39	43.3	43.3	88.9
	Sangat Setuju	10	11.1	11.1	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (11.1%), setuju sebanyak 39 orang (43.3%), ragu-ragu sebanyak 27 orang (30.0%) dan sebanyak 14 orang (15.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 39 orang (43.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa anda puas dengan hasil kerja pekerjaan rekan kerja anda.

c. Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Tabel 4.17
Standar kualitas anda melebihi standar kualitas pegawai lain yang ada.
Pernyataan Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	12.2	12.2	12.2
	Ragu-Ragu	36	40.0	40.0	52.2
	Setuju	37	41.1	41.1	93.3
	Sangat Setuju	6	6.7	6.7	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (6.7%), setuju sebanyak 37 orang (41.1%), ragu-ragu

sebanyak 36 orang (40.0%) dan sebanyak 11 orang (12.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 37 orang (41.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa standar kualitas anda melebihi standar kualitas pegawai lain yang ada.

Tabel 4.18
Anda menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat ketelitian yang tinggi.
Pernyataan Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	17	18.9	18.9	18.9
Ragu-Ragu	29	32.2	32.2	51.1
Setuju	37	41.1	41.1	92.2
Sangat Setuju	7	7.8	7.8	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (7.8%), setuju sebanyak 37 orang (41.1%) ragu-ragu sebanyak 29 orang (32.2%) dan sebanyak 17 orang (18.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 37 orang (41.1%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan setuju bahwa anda menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat ketelitian yang tinggi.

Tabel 4.19
Anda selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi.
Pernyataan Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	15	16.7	16.7	16.7
Ragu-Ragu	37	41.1	41.1	57.8
Setuju	34	37.8	37.8	95.6
Sangat Setuju	4	4.4	4.4	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (4.4%), setuju sebanyak 34 orang (37.8%), ragu-ragu sebanyak 37 orang (41.1%) dan sebanyak 15 orang (16.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 37 orang (41.1%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa anda selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi.

Tabel 4.20
Anda lebih suka pekerjaan yang diselesaikan secara bersama-sama dengan rekan anda dari pada sendiri.

Pernyataan Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	14	15.6	15.6	15.6
	Ragu-Ragu	30	33.3	33.3	48.9
	Setuju	39	43.3	43.3	92.2
	Sangat Setuju	7	7.8	7.8	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (7.8%), setuju sebanyak 39 orang (43.3%), ragu-ragu sebanyak 30 orang (33.3%) dan sebanyak 14 orang (15.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 39 orang (43.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa anda lebih suka pekerjaan yang diselesaikan secara bersama-sama dengan rekan anda dari pada sendiri.

Tabel 4.21
Anda selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
Pernyataan Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	12.2	12.2	12.2
	Ragu-Ragu	34	37.8	37.8	50.0
	Setuju	39	43.3	43.3	93.3
	Sangat Setuju	6	6.7	6.7	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (6.7%), setuju sebanyak 39 orang (43.3%), ragu-ragu sebanyak 34 orang (37.8%) dan sebanyak 11 orang (12.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 39 orang (43.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa anda selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Tabel 4.22
Anda selalu hadir tepat waktu sesuai yang ditentukan organisasi.
Pernyataan Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	20	22.2	22.2	22.2
	Ragu-Ragu	30	33.3	33.3	55.6
	Setuju	37	41.1	41.1	96.7
	Sangat Setuju	3	3.3	3.3	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (3.3%), setuju sebanyak 37 orang (41.1%), ragu-ragu sebanyak 30 orang (33.3%) dan sebanyak 20 orang (22.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 37 orang (41.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Anda selalu hadir tepat waktu sesuai yang ditentukan organisasi.

3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar angket yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.23
Uji Validitas (X) Komitmen Organisasi
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X.1	19.9889	13.314	.381	.731
Pernyataan X.2	19.2667	15.119	.465	.698
Pernyataan X.3	19.3889	13.566	.561	.668
Pernyataan X.4	19.3778	13.878	.468	.694
Pernyataan X.5	19.1333	14.387	.594	.669
Pernyataan X.6	19.5667	13.709	.426	.708

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.23 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel komitmen organisasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.24
Uji Validitas (Z) Kepuasan Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Z.1	16.7444	12.664	.448	.879
Pernyataan Z.2	17.0222	11.775	.805	.809
Pernyataan Z.3	17.0333	11.988	.799	.812
Pernyataan Z.4	17.0333	11.763	.778	.813
Pernyataan Z.5	16.8222	12.485	.547	.856
Pernyataan Z.6	16.7889	12.416	.614	.842

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.24 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel kepuasan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.25
Uji Validitas (Y) Kinerja Karyawan
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	16.8111	10.020	.771	.816
Pernyataan Y.2	16.8556	10.934	.482	.869
Pernyataan Y.3	16.9333	10.400	.675	.833
Pernyataan Y.4	16.8000	10.027	.702	.828
Pernyataan Y.5	16.7889	9.809	.819	.807
Pernyataan Y.6	16.9778	10.988	.505	.864

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.25 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel kinerja karyawan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.26
Uji Reliabilitas (X) Komitmen Organisasi
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.732	6

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.26 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,732 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel komitmen organisasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.27
Uji Reliabilitas (Z) Kepuasan Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.859	6

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.27 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,859 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel kepuasan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.28
Uji Reliabilitas (Y) Kinerja Karyawan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.861	6

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

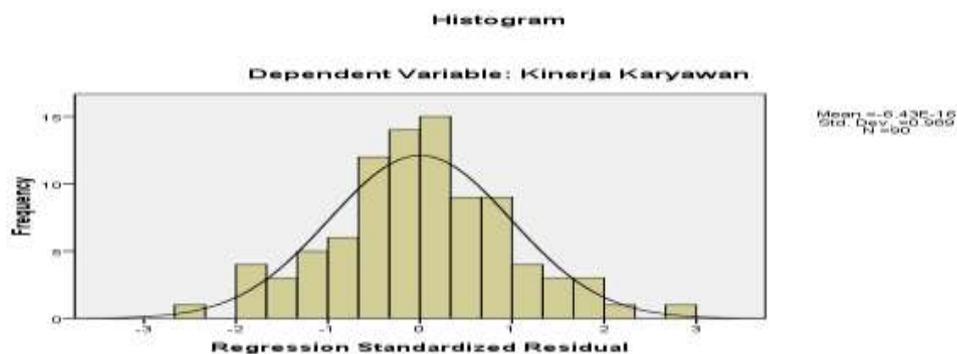
Dari tabel 4.28 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,861 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah

disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan adalah reliabel atau dikatakan handal.

4. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.

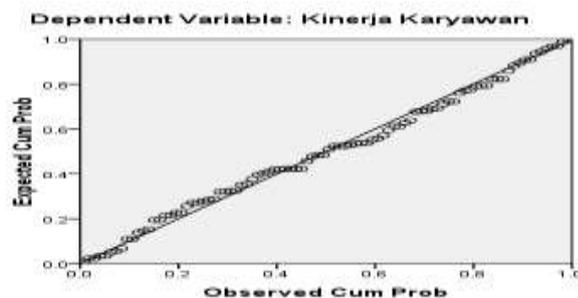


Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kinerja karyawan berdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.29
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.231	1.187			
	Komitmen Organisasi	.258	.062	.297	.574	1.741
	Kepuasan Kerja	.590	.066	.640	.574	1.741

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

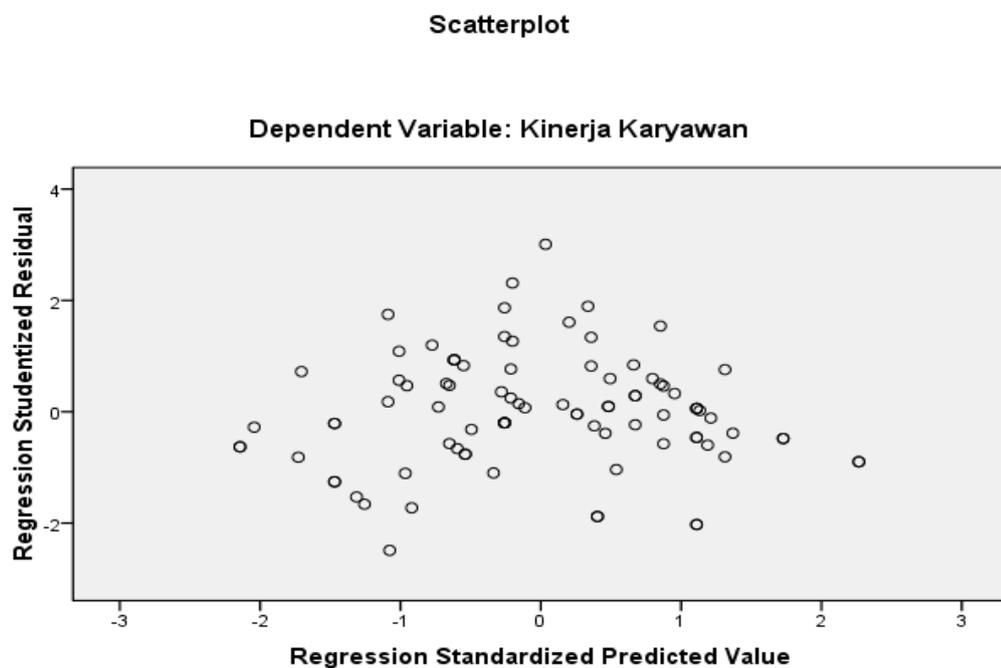
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.29 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah komitmen organisasi $1,741 < 10$ dan kepuasan kerja $1,741 < 10$, serta nilai *Tolerance* komitmen

organisasi $0,574 > 0,10$ dan kepuasan kerja $0,574 > 0,10$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

5. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$).

Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Tabel 4.30
Uji Simultan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	962.035	2	481.017	126.789	.000^a
	Residual	330.065	87	3.794		
	Total	1292.100	89			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.30 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 126,789 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,10 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

Tabel 4.31
Uji Parsial Kepuasan Kerja
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.903	1.812		3.258	.002		
	Komitmen Organisasi	.616	.076	.652	8.077	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.31 diatas dapat dilihat bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 8,077 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,987 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 8,077 > t_{tabel} 1,987$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

Tabel 4.32
Uji Parsial Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.231	1.187		1.880	.063		
	Komitmen Organisasi	.258	.062	.297	4.148	.000	.574	1.741
	Kepuasan Kerja	.590	.066	.640	8.945	.000	.574	1.741

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.32 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 4,148 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,987 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 4,148 > t_{tabel} 1,987$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

- 2) Pengaruh kepuasan kerja konsumen terhadap kinerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 8,945 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,987 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 8,945 > t_{tabel} 1,987$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.33 Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.863 ^a	.745	.739	1.94778

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel tabel 4.33 di atas dapat dilihat angka *adjusted R Square* 0,739 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 73,9% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 73,9\% = 26,1\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti pelatihan, kompensasi, lingkungan kerja dan lain-lain.

6. Analisis Jalur

Metode *path analysis* adalah suatu metode yang mengkaji pengaruh (efek) langsung maupun tidak langsung dari variabel-variabel yang dihipotesiskan sebagai akibat pengaruh perlakuan terhadap variabel tersebut.

Tabel 4.34 Analisis Jalur Persamaan I
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.903	1.812		3.258	.002		
	Komitmen Organisasi	.616	.076	.652	8.077	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.34 di atas, nilai *standardized beta* untuk komitmen organisasi sebesar 0,652 dan signifikan pada 0,000 yang berarti komitmen organisasi signifikan secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja. Nilai koefisien *standardized beta* 0,652 merupakan nilai *path* atau jalur P₁, maka hipotesis (H_a) sebelumnya diterima.

$$\text{Persamaan I : } Z = 0,652 X + \epsilon_1$$

Tabel 4.35 Analisis Jalur Persamaan II
Coefficients^a

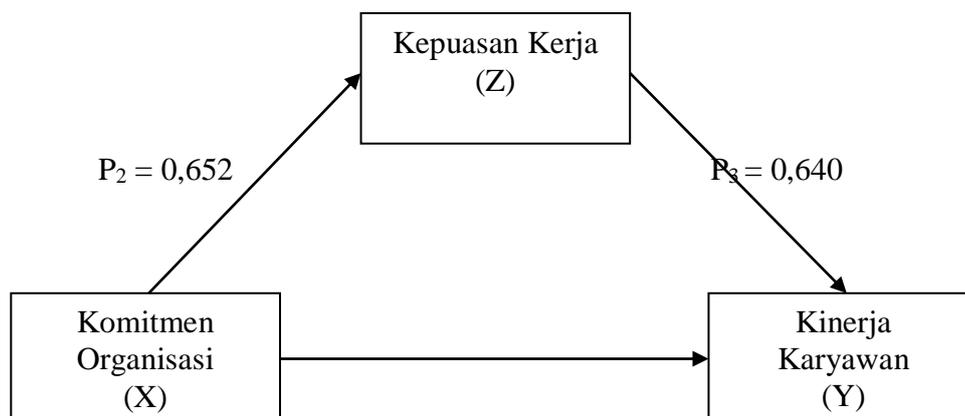
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.231	1.187		1.880	.063		
	Komitmen Organisasi	.258	.062	.297	4.148	.000	.574	1.741
	Kepuasan Kerja	.590	.066	.640	8.945	.000	.574	1.741

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.35 di atas, nilai *standardized beta* untuk komitmen organisasi sebesar 0,297 dan signifikan pada 0,000 yang berarti komitmen organisasi signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Nilai koefisien *standardized beta* 0,297 merupakan nilai *path* atau jalur P₃. Nilai *standardized beta* untuk kepuasan kerja sebesar 0,640 dan signifikan pada 0,000 yang berarti kepuasan kerja signifikan secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Nilai koefisien *standardized beta* 0,640 merupakan nilai *path* atau jalur P₂, maka hipotesis (H_a) sebelumnya diterima.

$$\text{Persamaan II : } Y = 0,297 X + 0,640 Z + \epsilon_2$$



Gambar 4.3 Analisis Jalur

7. Uji Mediasi

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, hasil analisis jalur menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung adalah 0,297, sedangkan pengaruh tidak langsung dihitung lebih besar dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu $0,652 \times 0,640 = 0,417$ atau total pengaruh komitmen organisasi ke kinerja karyawan = $0,297 + (0,652 \times 0,640) = 0,714$. Oleh karena nilai $(P_1 < P_2 \times P_3)$ maka kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel *intervening*, maka hipotesis (H2) sebelumnya diterima.

B. Pembahasan

Hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja berfungsi menjadi variabel *intevening* antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menyatakan bahwa sebuah perusahaan tak ubahnya seperti organisasi yang di dalamnya terdapat struktur organisasi seperti pimpinan atau atasan dan bawahan atau anak buah, di dalam perusahaan, komitmen antara pimpinan atau bawahan akan saling terkait dimana kerja sama dan loyalitas antara pimpinan dan bawahan dapat mengakibatkan kinerja meningkat. Dalam hal ini komitmen dan ikatan emosional yang kuat terhadap perusahaan mempunyai peran penting dalam peningkatan kinerja. Komitmen seorang karyawan yang tinggi akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang terdiri dari pimpinan berlaku adil dalam perusahaan, karyawan bekerja sama baik dengan rekan kerja, karyawan mendapatkan gaji yang mencukupi kebutuhan hidup, pekerjaan yang dilakukan memberikan kepastian karir untuk karyawan, dan peluang promosi yang diberikan oleh atasan kepada bawahan bisa memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik

yang akan menimbulkan adanya kepuasan dari diri karyawan tersebut dan akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diuraikan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu:

1. Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Ira Widya Utama Medan.
2. Komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ira Widya Utama Medan, baik secara parsial dan simultan.
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada PT. Ira Widya Utama Medan.

B. Saran

Berdasarkan dari kesimpulan penelitian maka penulis mencoba memberikan masukan atau pertimbangan berupa saran sebagai berikut:

1. Perusahaan harus lebih memberikan perhatian pribadi (pendekatan personal), motivasi-motivasi dan kebutuhan pengembangan diri karyawan sehingga akan mampu meningkatkan kinerja karyawan, dengan cara melakukan *briefing* atau *coffee morning* mengenai perencanaan pekerjaan yang akan dilaksanakan dan melakukan pelatihan per 3 bulan. Pemimpin harus mampu untuk memotivasi karyawannya secara aktif dan harus dapat

2. Perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan agar dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab. Karyawan bekerja harus menjadi bahan pertimbangan pimpinan untuk kenaikan jabatan karyawan.
3. Perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan dengan memberikan motivasi dan pelatihan kepada karyawan agar karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model. *Business and Management Horizons*, 5(2), 49-59.
- Asih, S. (2018). Pengaruh Kontribusi Pajak Daerah, Pendapatan Asli Daerah, Retribusi Daerah Dan Bagi Hasil Pajak Terhadap Belanja Daerah Dengan Pertumbuhan Ekonomi Sebagai Variabel Moderating Pemerintah Kabupaten Dan Kota. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(1), 177-191.
- Aspan, H., I. M. Sipayung, A. P. Muharrami, and H. M. Ritonga. (2017). "The Effect of Halal Label, Halal Awareness, Product Price, and Brand Image to the Purchasing Decision on Cosmetic Products (Case Study on Consumers of Sari Ayu Martha Tilaar in Binjai City)". *International Journal of Global Sustainability*, ISSN 1937-7924, Vol. 1, No. 1, pp. 55-66.
- Akbar, Amirul. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT PELINDO Surabaya).
- Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. *JUMANT*, 8(2), 103-110.
- As'ad, M. 2013. Psikologi Islami: Seri Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Liberty.
- Handoko, T. Hani, 2013, Manajemen Edisi Kedua , BPFE:Yogyakarta.
- Harahap, R. (2018). Pengaruh Kualitas produk Terhadap Kepuasan Pelanggan di Restoran Cepat saji Kfc Cabang Asia Mega Mas Medan. *JUMANT*, 7(1), 77-84.
- Hariandja. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Jakarta: Gramedia Widia Sarana.
- Hasibuan, H. A., Purba, R. B., & Siahaan, A. P. U. (2016). Productivity assessment (performance, motivation, and job training) using profile matching. *SSRG Int. J. Econ. and Management Stud*, 3(6).
- Hidayat, R. (2018). Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia. *JEpa*, 3(2), 133-149.
- Ishak. 2013. Manajemen Kinerja. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Indrawan, M. I., Nasution, M. D. T. P., Adil, E., & Rossanty, Y. (2016). A Business Model Canvas: Traditional Restaurant "Melayu" in North Sumatra, Indonesia. *Bus. Manag. Strateg*, 7(2), 102-120.

- Irawan, I., & Pramono, C. (2017). Determinan Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia.
- Juliandi, Azuar. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Medan: M2000.
- Kartika, Lindawati. (2013). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Bogor : Penerbit IPB Press.
- Koesmono. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol 7, No 2.
- Kholik, K. (2017). The Effect Of Occupational Safety And Health On Work Productivity Of Employees And Its Impact On Employee Performance At Pt. Alfo Citra Abadi Medan.
- Lestario, F. (2018). Dampak Pertumbuhan Bisnis Franchise Waralaba Minimarket Terhadap Perkembangan Kedai Tradisional Di Kota Binjai. *Jumant*, 7(1), 29-36.
- Luthans, Fred. 2013. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Tujuh. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mesra, B. (2018). Factors That Influencing Households Income And Its Contribution On Family Income In Hamparan Perak Sub-District, Deli Serdang Regency, North. *Int. J. Civ. Eng. Technol*, 9(10), 461-469.
- Muhadi. 2017. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Mempengaruhi Kinerja karyawan (Studi Pada karyawan Administrasi Universitas Diponegoro)*. Tesis. Semarang : universitas Diponegoro Semarang.
- Moehariono. 2015. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Mowday, Richard T., Lyman W. Porter, dan Richard M. Steers. 2013. *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York: Academic Press.
- Nurandini, Arina. (2014). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta). Universitas Diponegoro.
- Pane, D. N. (2018). Analisis Pengaruh Bauran Pemasaran Jasa Terhadap Keputusan Pembelian Teh Botol Sosro (Studi Kasus Konsumen Alfamart Cabang Ayahanda). *Jumant*, 9(1), 13-25.
- Pramono, C. (2018). Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.

- Rahayu, S. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat. *JUMANT*, 9(1), 115-132.
- Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., Pramono, C., Ritonga, M., Hakim, T., ... & Nasution, M. D. T. P. (2018). Rural Tourism Marketing Strategy And Swot Analysis: A Case Study Of Bandar Pasir Mandoge Sub-District In North Sumatera. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(9).
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rossanty, Y., & Putra Nasution, M. D. T. (2018). Information Search And Intentions To Purchase: The Role Of Country Of Origin Image, Product Knowledge, And Product Involvement. *Journal of Theoretical & Applied Information Technology*, 96(10).
- Robbins, Stephen. P; dan Judge Timothy. A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi Enam Belas. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, I. (2018). Motivasi belajar mahasiswa program studi manajemen dalam penguasaan keterampilan berbicara (speaking) bahasa Inggris. *JUMANT*, 9(1), 41-52.
- Setiawan, N. (2018). Peranan Persaingan Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan (Resistensi Terhadap Transformasi Organisasional). *JUMANT*, 6(1), 57-63.
- Setiawan, A., Hasibuan, H. A., Siahaan, A. P. U., Indrawan, M. I., Rusiadi, I. F., Wakhyuni, E., ... & Rahayu, S. (2018). Dimensions of Cultural Intelligence and Technology Skills on Employee Performance. *Int. J. Civ. Eng. Technology*, 9(10), 50-60.
- Siagian, Sondang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima Belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Situmorang, Syafrizal Helmi dan Muslich Lufti, 2014. *Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: Usu Press.
- Siregar, N. (2018). Pengaruh Pencitraan, Kualitas Produk dan Harga terhadap Loyalitas Pelanggan pada Rumah Makan Kampoeng Deli Medan. *JUMANT*, 8(2), 87-96.
- Sopiah, 2014. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sudaryono, (2013). Aplikasi Analisis (*Path Analysis*) Berdasarkan Urutan Penempatan Variabel Dalam Penelitian. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, Vol. 17, Nomor 4, Juli 2011.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

- Tobing, Diana Sulianti K. L. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara.
- Wakhyuni, E. (2018). Kemampuan Masyarakat Dan Budaya Asing Dalam Mempertahankan Budaya Lokal Di Kecamatan Datuk Bandar. *Jurnal Abdi Ilmu*, 11(1), 25-31.
- Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. *JUMANT*, 10(2), 1-14.