PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ARTAJASA PEMBAYARAN ELEKTRONIS DI JAKARTA

CYNTHIA NELLAWATI
8215082815

Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2013

THE INFLUENCE JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT TOWARD JOB PERFORMANCE OF EMPLOYEE'S AT PT. ARTAJASA PEMBAYARAN ELEKTRONIS IN JAKARTA

CYNTHIA NELLAWATI
8215082815

Thesis is Organized As One Of The Requirenments To Obtain a Bachelor of Economics

SI STUDY PROGRAM MANAGEMENT
DEPARTMENT OF MANAGEMENT
FACULTY OF ECONOMIC
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2013

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab

Dekan Fakultas Ekonomi

Drs. Dedi Purwana, ES, M.BUS
NIP : 19671207 199203 1 001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. **Dra. Umi Mardiyati, M. Si** NIP: 19570221 198503 2 001	Ketua	.....	18/7-2013
2. **Agung AWS Waspodo, SE, M. PP** NIP: 19710829 200212 1 002	Sekretaris	.....	15/7-2013
3. **Dr. I Ketut R. Sudiarditha, M. Si** NIP: 19560207 198602 1 001	Penguji Ahli	.....	26/7 2013
4. **Agung Wahyu Handaru, ST, MM** NIP: 19781127 200604 1 001	Pembimbing I	.....	18/7-2013
5. **Widya Parimita, SE, M. PA** NIP: 19700605 200112 2 001	Pembimbing II	.....	19/7-2013

Tanggal Lulus: 11 July 2013

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.

2. Skripsi ini belum pernah dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.

3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Juli 2013

Yang membuat pernyataan

Cyntha Nellawati

8215082815

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada peneliti, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini yang merupakan tugas akhir yang harus dibuat untuk memperoleh gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

Pada kesempatan ini, peneliti ingin berterima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, dukungan, bimbingan dan sarannya kepada peneliti. Berkat bimbingan dan saran dari dosen pembimbing dan pihak-pihak yang telah terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung, akhirnya peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Ungkapan terima kasih ini peneliti tujukan kepada :

1. Dr. Hamidah, SE, M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
2. Agung Wahyu Handaru, ST, MM., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta dan selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan sarannya kepada peneliti.
3. Widya Parimita, SE, M.PA., selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan sarannya kepada peneliti.
4. Dra. Nurahma Hajat, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

5. Dra. Umi Mardiyati, M.Si selaku Dosen S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jakarta yang memberikan banyak masukkan.
6. Dr. Muhamad Rizan, SE, MM, selaku dosen Pembimbing Akademik.
7. Yudi Hariyanto, selaku Manager HRD dan seluruh Karyawan PT. Artajasa Pembayaran Elektronis yang sudah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian saya.
8. Kedua orang tua saya, Benyamin Sutiono dan Hj. Henny Setiaty serta kakak saya yang telah melimpahkan begitu banyak kasih sayang, doa, dan dukungan baik moril maupun materil dari awal proses penelitian sampai terselesaikannya skripsi ini.
9. Teman – teman Manajemen Reguler dan Non Reguler 2008 yang sudah memberikan dukungan secara moril dan juga materil kepada peneliti sehingga bisa menyelesaikan skripsi dengan baik.

Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam skripsi ini karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan yang peneliti miliki. Oleh karena itu, peneliti menerima kritik dan saran yang bersifat membangun. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca dan peneliti selanjutnya.

Jakarta, Juli 2013

Peneliti

ABSTRAK

Cynthia Nellawati, 2013; Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Artajasa Pembayaran Elektronis. Skripsi, Jakarta:Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Program Studi Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Artajasa Pembayaran Elektronis. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Lokasi penelitian ini dilaksanakan di PT. Artajasa Pembayaran Elektronis. Analisis penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program aplikasi statistik SPSS (*Statistical Package for The Social Science*) versi 20 untuk mengolah data. Jenis penelitian adalah deskriptif dengan metode *explanatory survey*. Populasi yang digunakan 188 karyawan dengan sample 125 responden. Hasil analisis menjelaskan; a) Kepuasan Kerja yang terjadi di perusahaan mempengaruhi kinerja karyawan, b) Komitmen Organisasi di perusahaan mempengaruhi kinerja karyawan, c) Kinerja karyawan pada PT. Artajasa Pembayaran Elektronis rendah. Hasil pengujian hipotesis menjelaskan; 1) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja (32%); 2) Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja (25%); 3) Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan (43,5%).

Kata kunci: kepuasan kerja, komitmen organisasi, kinerja.

ABSTRACT

Cynthia Nellawati, 2013; Influence Job Satisfaction and Organizational Commitment towards Performance at PT. Artajasa Pembayaran Elektronis. Skripsi: Jakarta, Resource Management Concentration, Management Study Program, Department of Management, Faculty of Economics, State University of Jakarta.

This research aims to identify the influence of job satisfaction and organizational commitment toward job performance of employee's. The purpose of the research are: 1) To know description for job satisfaction, organizational commitment, and job performance of employee's at PT. Artajasa Pembayaran Elektronis. 2) To know the influence of job satisfaction towards job performance of employee's at PT. Artajasa Pembayaran Elektronis. 3) To know the influence of organizational commitment towards job performance of employee's at PT. Artajasa Pembayaran Elektronis. 4) To know the influence of job satisfaction and organizational commitment towards job performance of employee's at PT. Artajasa Pembayaran Elektronis. The population of this study is the employee at PT. Artajasa Pembayaran Elektronis 188 employees in population and the number of sample were 125 respondents. Analysis of this research is accomplished using the SPSS statistical application program for data processing. The type of this research is descriptive with explanatory research method. The result for hypothesis testing shows: 1) Determination of job satisfaction on employee performance is (32%); 2) Determination of organizational commitment on employee performance is (25%); 3) Determination of job satisfaction and organizational commitment on employee performance simultaneously is (43,5%).

Keywords: job satisfaction, organizational commitment, employee performance

DAFTAR ISI

Halaman

DAFTAR ISI..... i
DAFTAR TABEL..... iv
DAFTAR GAMBAR..... v
DAFTAR LAMPIRAN vi

BAB I PENDAHULUAN
1.1 Latar Belakang Masalah..... 1
1.2 Rumusan Masalah..... 7
1.3 Tujuan Penelitian..... 8
1.4 Manfaat Penelitian..... 9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS
2.1 Kajian Pustaka 10
2.1.1 Kepuasan Kerja 10
2.1.1.1 Aspek-Aspek Dalam Kepuasan Kerja 11
2.1.1.2 Teori Kepuasan Kerja..... 13
2.1.1.3 Pengukuran Kepuasan Kerja 17
2.1.2 Komitmen Organisasi..... 18
2.1.3 Kinerja Karyawan..... 20
2.1.3.1 Dimensi Kinerja..... 23
2.2 *Review* Penelitian Relevan..... 25
2.3 Hubungan Antar Variabel..... 35
2.3.1 Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..... 35
2.3.2 Hubungan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan .....
35
2.4 Kerangka Pemikiran .....
37
2.5 Hipotesis .....
40

BAB III OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN
3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian..... 41
3.1.1 *Company Profile*..... 41
3.1.2 Visi dan Misi Perusahaan..... 43
3.1.3 Tempat dan Waktu Penelitian..... 43
3.1.4 Batasan Penelitian..... 44
3.2 Metodologi Penelitian..... 44
3.3 Konseptual dan Operasionalisasi Variabel Penelitian..... 44
3.3.1 Konseptual Variabel Penelitian..... 44
3.3.2 Operasional Variabel Penelitian..... 45

3.3.1.1 Variabel Y..... 47
3.3.2 Skala Pengukuran..... 47
3.4 Metode Penentuan Populasi atau Sampel..... 48
3.5 Metode Pengumpulan Data..... 51
3.6 Metode Analisis..... 52
3.6.1 Uji Instrumen..... 52
3.6.1.1 Uji Validitas..... 53
3.6.1.2 Uji Reliabilitas..... 53
3.6.2 Uji Asumsi Klasik..... 54
3.6.2.1 Uji Normalitas..... 54
3.6.2.2 Uji Multikolinearitas..... 55
3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas..... 55
3.6.2.4 Uji Linearitas..... 56
3.6.3 Analisis Regresi..... 56
3.6.3.1 Uji t..... 56
3.6.3.2 Uji F..... 57
3.6.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2) 58
3.6.3.4 Analisis Regresi Linear Sederhana..... 59
3.6.3.5 Analisis Regresi Linear Berganda..... 60

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
4.1 Deskripsi Unit Analisis..... 61
4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan..... 66
4.2.1 Hasil Pengujian Instrumen..... 66
4.2.1.1 Hasil Uji Validitas..... 66
4.2.1.2 Hasil Uji Realibilitas..... 69
4.2.2 Analisis Deskriptif..... 69
4.2.2.1 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja (X_1)..... 70
4.2.2.2 Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi (X_2).... 72
4.2.3 Hasil Uji Asumsi Klasik..... 73
4.2.3.1 Hasil Uji Normalitas..... 73
4.2.3.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas..... 74
4.2.3.3 Hasil Uji Multikolinearitas..... 76
4.2.3.4 Hasil Uji Linearitas 77
4.2.4 Hasil Pengujian Hipotesis..... 78
4.2.4.1 Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana untuk H_1..... 78
4.2.4.2 Uji Koefisiensi Determinasi Regresi Linear Sederhana untuk H_1..... 81
4.2.4.3 Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana untuk H_2..... 82
4.2.4.4 Uji Koefisiensi Determinasi Regresi Linear Sederhana untuk H_2..... 84
4.2.4.5 Model Persamaan Regresi Linear Berganda untuk H_3..... 85

4.2.4.6 Uji Koefisien Determinasi Regresi Linear Berganda untuk H_3..... 86
4.2.5 Hasil Uji F 87
4.2.6 Interpretasi Hasil Penelitian..... 89

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN
5.1 Kesimpulan..... 92
5.2 Saran..... 93

DAFTAR PUSTAKA..... 95
LAMPIRAN..... 97

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
1.1	Hasil pemyebaran kuesioner pra-riset	4
1.2	Hasil penelitian kinerja karyawan PT. Artajasa Pembayaran Elektronis	6
2.1	Matriks review penelitian terdahulu	34
3.1	Variabel Operasional X_1 & X_2	46
3.2	Variabel Y	48
3.3	Proses perhitungan pengambilan sampel	50
4.1	Uji Validitas Kepuasan Kerja X_1.....	67
4.3	Uji Validitas Komitmen Organisasi X_2.....	68
4.4	Uji Reliabilitas.....	69
4.5	Hasil Perhitungan Pernyataan X_1.....	71
4.6	Hasil Perhitungan Pernyataan X_2.....	73
4.7	Hasil Uji Normalitas.....	76
4.8	Hasil Uji Hetereoskedastisitas.....	77
4.9	Hasil Uji Multikolinearitas.....	78
4.10	Hasil Uji linearitas variabel X_1 dengan Y.....	79
4.11	Hasil Uji linearitas variabel X_2 dengan Y.....	80
4.12	Hasil uji t variabel X_1 terhadap Y.....	82
4.13	Hasil analisis determinasi H1.....	83
4.14	Hasil uji t variabel X_1 terhadap Y.....	85
4.15	Hasil analisis determinasi untuk H_2	87
4.16	Hasil regresi linear berganda.....	88
4.17	Hasil analisis determinasi untuk H_3.....	89
4.20	Hasil Uji F.....	91
4.21	Interpretasi Hasil Pengujian Hipotesis.....	92

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
2.1	Pengaruh antara variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan	39
4.1	Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	62
4.2	Karakteristik responden berdasarkan usia.....	63
4.3	Karakteristik responden berdasarkan pendidikan.....	64
4.4	Karakteristik responden berdasarkan penghasilan.....	65
4.5	Karakteristik responden berdasarkan lama kerja.....	66

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
1	Kuesioner Penelitian……	97
2	Kuesioner Pra Riset…….	100
3	Rekapitulasi variabel X_1…….....	101
4	Rekapitulasi variabel X_2…….....	103
5	Rekapitulasi variabel Y…….....	105
6	Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	106
7	Uji Validitas KomitmenOrganisasi.....	107
8	Uji Reliabilitas.....	108
9	Hasil Perhitungan Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja X_1	109
10	Hasil Perhitungan Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja X_2	110
11	Hasil Uji Normalitas.....	111
12	Hasil Uji Multikolinearitas…….....	112
13	Hasil Uji Heteroskedastisitas…….....	113
14	Hasil Uji Linearitas Variabel X_1 dengan Variabel Y....	114
15	Hasil Uji Linearitas Variabel X_2 dengan Variabel Y..	115
16	Hasil Uji t Variabel X_1 terhadap Y.....	116
17	Hasil Analisis Koefisiensi Determinasi H_1	117
18	Hasil Uji t Variabel X_2 terhadap Y.....	118
19	Hasil Analisis Koefisiensi Determinasi H_2.....	119
20	Persamaan Regresi Berganda.....	120
21	Hasil Analisis Koefisiensi Determinasi H_3.....	121
22	Hasil Uji F.....	122

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu masalah nasional yang di hadapi bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan suatu organisasi berfikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Banyak organisasi atau perusahaan yang menghadapi tantangan ini dengan membangun komitmen organisasi dari para karyawan dalam upaya meningkatkan kualitas. Dalam hal ini kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi, apabila kepuasan kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja seseorang dalam suatu organisasi.

Permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan menuntut untuk diperhatikan, sebab secanggih apapun teknologi yang digunakan dalam suatu perusahaan dan sebesar apapun modal yang dimiliki oleh perusahaan, karyawan dalam perusahaanlah yang pada akhirnya yang menjalankan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus mampu bekerja sama dengan mereka. Karyawan harus dipandang sebagai sumber daya terpenting dalam perusahaan.

Setiap karyawan perlu mengetahui dengan pasti apa yang menjadi tanggung jawabnya, kinerja seperti apa yang harus dicapainya serta dapat mengukur sendiri sesuai indikator keberhasilannya. Banyak hal yang menjadi perhatian pihak manajemen guna mendorong kinerja karyawan. Berbagai studi menunjukkan bahwa untuk mencapai keunggulan kompetitif, perusahaan harus bisa menciptakan kinerja karyawan yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja karyawan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Namun dalam kenyataan sehari-hari, kinerja yang tinggi bagi karyawan bukanlah hal yang mudah untuk dicapai.

Hal ini menunjukkan bahwa tanpa didukung oleh kualitas yang baik dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya, maka keberhasilan perusahaan tidak akan tercapai. Kontribusi karyawan pada suatu perusahaan akan menentukan maju atau mundurnya perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan masalah kepuasan kerja. Dengan adanya rasa puas yang dialami oleh karyawan dalam menyelesaiakan pekerjaannya maka hasil yang didapat menjadi lebih maksimal. Sebaliknya jika kepuasan kerja tidak dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya maka hasil yang didapat akan menjadi tidak maksimal.

Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, seperti gaji, atasan, kondisi kerja, dan promosi. Agar kepuasan kerja karyawan selalu konsisten maka setidak–tidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugasnya yang berhubungan dengan rekan kerja, pimpinan, suasana kerja, dan hal–hal

lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya.

Seseorang yang bergabung dengan suatu organisasi tentunya membawa keinginan, kebutuhan dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja baginya, dan bersama-sama dengan organisasinya berusaha mencapai tujuan. Untuk dapat bekerja sama dan berprestasi dengan baik, seorang karyawan harus mempunyai komitmen yang tinggi pada organisasinya. Komitmen organisasi dapat tumbuh manakala harapan kerja dapat terpenuhi oleh organisasi dengan baik.

Masalah komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaan pada suatu organisasi yang mempunyai masalah yang sangat mendasar. Seorang karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi biasanya akan meningkatkan kinerja yang tinggi dan sebaliknya jika seorang karyawan memiliki tingkat komitmen rendah maka kinerjanya juga rendah.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja di atas, peneliti melakukan penelitian di PT. Artajasa Pembayaran Elektronis, PT. Artajasa Pembayaran Elektronis merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa layanan transaksi elektronis. Memiliki 9 divisi dengan jumlah 188 karyawan dan memiliki tingkat golongan dari 3 sampai 10. Salah satu layanan utama PT. Artajasa Pembayaran Elektronis yang sangat dikenal masyarakat adalah ATM Bersama. Jasa layanan lainnya adalah *Online Payment Services, Application Service Provider, Mobile Banking Provider* dan *Bank Delivery*

Channel Services. Untuk menggerakan dan mengembangkan usaha yang besar tersebut, PT. Artajasa Pembayaran Elektronis mempunyai visi menjadi penyedia layanan transaksi elektronis terdepan dan mempunyai misi menyediakan layanan transaksi elektronis yang terpadu dan efisien.

Untuk mencapai visi dan misi tersebut, PT. Artajasa Pembayaran Elektronis membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja yang unggul untuk mengembangkan perusahaan. Hal ini akan sulit dicapai jika perusahaan tidak memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Permasalahan yang dianalisis dalam penelitian ini adalah adanya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan seperti gaji, promosi, rekan kerja, dan atasan serta komitmen organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Artajasa Pembayaran Elektronis.

Berdasarkan hasil pra-riset yang dilakukan oleh peneliti, peneliti menemukan bahwa adanya masalah dalam kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan yang diambil dari penyebaran kuesioner pra riset kepada 30 Karyawan. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Hasil Penyebaran Kuesioner Pra Riset

No	Entitas masalah pada PT. Artajasa Pembayaran Elektronis	Jumlah	(%)
1	Komitmen pada organisasi	25	83,33
2	Komunikasi internal	5	16,67
3	Budaya organisasi	10	33,33
4	Semangat kerja	2	6,67
5	Lingkungan kerja	5	16,67

6	Stres kerja	9	30
7	Kepuasan kerja	21	70
8	Motivasi kerja	15	50
9	Konflik	7	23,33
10	Gaya kepemimpinan	10	33,33

Sumber : Diolah oleh peneliti

Tabel 1.1 ini menjelaskan bahwa dari hasil penyebaran kuesioner pra riset di PT. Artajasa Pembayaran Elektronis, dengan cara memilih entity/entitas yang memperkuat permasalahan dalam penelitian. Entity/entitas di atas menunjukan yang paling sesuai dialami oleh karyawan PT. Artajasa Pembayaran Elektronis adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Dari hasil penyebaran kuesioner pra riset itu didapat 21 karyawan atau 70 % yang menyatakan kepuasan kerja sebagai indikator yang bermasalah di perusahaan itu dan 25 karyawan atau 83,33 % yang menyatakan komitmen organisasi sebagai entitas yang bermasalah.

Dengan adanya pra riset yang diketahui bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan masalah yang muncul di PT. Artajasa Pembayaran Elektronis. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan mempengaruhi hasil kinerja, hal ini sesuai dengan penelitian Noor (2001), Tobing (2009), Astuti (2005), Wahab (2012), dan Muhadi (2007), begitu juga dengan komitmen organisasi yang dirasakan karyawan akan mempengaruhi kinerja, hal ini juga sesuai dengan penelitian Susanti (2010), Verawati (2011), Purba (2002) dan Susilowati (2010).

Peneliti juga melakukan wawancara dengan manajer *human resource development* PT. Artajasa Pembayaran Elektronis dan hasil wawancara ditemukan beberapa masalah yang terjadi seperti karyawan tetap tidak tepat

waktu dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, dan beberapa karyawan yang sering keluar kantor pada saat jam kerja yang dapat mengurangi target yang diinginkan perusahaan. Dengan adanya masalah tersebut dapat diperkuat dari 20 karyawan hasil penilaian kinerja karyawan yang tidak sesuai dengan target perusahaan tahun 2010 - 2012, terlihat pada tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1.2 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. Artajasa Pembayaran Elektronis

No.	Kinerja			Rata--rata	Target Perusahaan
	2010	2011	2012		
1	70	60	65	65	78
2	65	70	70	68	78
3	68	69	70	69	78
4	69	70	68	69	78
5	70	68	68	69	78
6	69	67	67	68	78
7	70	65	66	67	78
8	68	66	66	67	78
9	67	72	67	69	78
10	65	70	70	68	78
11	66	66	69	67	78
12	72	65	70	69	78
13	70	71	68	70	78
14	66	70	67	68	78
15	65	67	65	66	78
16	71	65	66	67	78
17	70	65	72	69	78
18	67	63	70	67	78

19	65	68	66	66	78
20	65	69	65	66	78

Sumber: data dari PT. Artajasa Pembayaran Elektronis (*nama karyawan tidak dapat dicantumkan)

Tabel 1.2 menunjukkan data hasil kinerja karyawan yang dibawah target perusahaan pada PT. Artajasa Pembayaran Elektronis yang diambil dari data tahun 2010 sampai dengan 2012. Nilai rata-rata diambil dari per tahun lalu dibagi 3 (tiga) dan hasil tersebut dinilai sebagai hasil kinerja karyawan. PT. Artajasa Pembayaran Elektronis memiliki 3 aspek dalam menilai hasil kinerja karyawannya, yaitu aspek pencapaian sasaran kerja pegawai dengan bobot 60%, aspek kompetensi pegawai dengan nilai bobot 25% dan aspek perilaku pegawai dengan nilai bobot 15%. Dari 3 aspek tersebut akan dinilai dan dikalikan dengan bobot dari setiap aspek yang dinilai sebagai hasil kinerja karyawan. Namun dari tabel tersebut bahwa ke 20 karyawan, dibawah target perusahaan sebesar 78 point yang harus dicapai oleh setiap karyawannya.

Berdasarkan latar belakang tersebut mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Artajasa Pembayaran Elektronis“.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan pada PT. Artajasa Pembayaran Elektronis?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Artajasa Pembayaran Elektronis?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Artajasa Pembayaran Elektronis?
4. Apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Artajasa Pembayaran Elektronis?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan umum untuk mengatur pengaruh variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan, selanjutnya secara terperinci bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui deskripsi tentang kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan pada PT. Artajasa Pembayaran Elektronis.
2. Untuk membuktikan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Artajasa Pembayaran Elektronis.
3. Untuk membuktikan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Artajasa Pembayaran Elektronis.
4. Untuk membuktikan pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Artajasa Pembayaran Elektronis.

1.4 Manfaat Penelitian

Peneliti berharap penelitian ini dimasa mendatang dapat memberikan kontribusi baik berupa akademis untuk pengembangan ilmu dan dunia pendidikan, serta manfaat praktis bagi pegawai perusahaan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Akademis

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan di PT. Artajasa Pembayaran, sehingga dapat memberikan informasi bagi pihak lain yang membutuhkan bahan rujukan untuk penelitian selanjutnya atau untuk kegiatan lain yang berkaitan.

2. Bagi PT. Artajasa Pembayaran Elektronis

   Sebagai masukan berupa informasi tentang pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan yang dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan serta peningkatan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

3. Bagi Penulis

   Penelitian ini dilakukan untuk memenuhi persyaratan mendapatkan gelar sarjana serta untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan di PT. Artajasa Pembayaran Elektronis.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kepuasan Kerja Karyawan

Setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan mempunyai tujuan dan harapan-harapan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Apabila kebutuhan karyawan tersebut terpenuhi berarti pekerjaan yang digeluti dapat memberikan rasa kepuasan. Namun sebaliknya jika kebutuhannya tidak terpenuhi dengan baik, maka karyawan tersebut merasakan pekerjaannya tidak memberikan rasa kepuasaan.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang baik yang menyenangakan ataupun tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Perasaan senang karyawan akan nampak pada sikap positifnya terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2003:78).

Sedangkan menurut Greenberg dan Baron (2003:148) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap perkerjaan mereka. Pandangan senada dikemukakan Gibson (2000:106) yang menyatakan kepuasan kerja sebagai

sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan *respons affective* atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang (Kreitner dan Kinicki, 2001:224). Definisi ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Dari definisi tersebut peneliti dapat menyimpulkan kepuasan kerja adalah suatu respon yang menggambarkan perasaan individu terhadap pekerjaannya yang dikombinasi dari seluruh penilaian emosional yang positif dan suasana hati mereka saat bekerja. Setiap individu akan memilliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem ilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakannya dan sebaliknya.

2.1.1.1 Aspek-Aspek Dalam Kepuasan Kerja

Kepuasan merupakan sebuah hasil yang dirasakan oleh karyawan. Apabila karyawan tersebut puas dengan pekerjaannya, maka ia akan betah bekerja pada perusahaan tersebut. Untuk mengetahui penyebab apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja tersebut dapat dilihat melalui lima faktor penentu yang disebut dengan *Job Descriptive Index* (JDI) (Luthans dan Spector dalam Mahesa ,2010), yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri (*Work It self*)
2. Gaji/Upah (*Pay*)

3. Promosi (*Promotion*)
4. Atasan *(Supervision*)
5. Rekan Kerja (*Workers*)

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu dan gaji yang sesuai. Dalam pekerjaan adanya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir atau promosi, dimana atasan dan rekan kerja dapat memberikan tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan.

Menurut Kreiner dan Kiricki (2001), mengemukakan bahwa, "aspek-aspek kepuasan kerja yang relevan terdiri atas kepuasan kerja terhadap pekerjaan, gaji, promosi, rekan kerja dan atasan". Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2003), "secara rata-rata individu merasa puas dengan keseluruhan kerja mereka, dengan kerja itu sendiri, serta dengan pengawas dan rekan kerja mereka". Namun, mereka cenderung tidak begitu puas dengan bayaran/gaji dan peluang promosi yang diberikan perusahaan.

Disisi lain menurut Blumn (2010: 36) ada tiga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Faktor individual, meliputi usia, watak, dan harapan.
2. Faktor sosial, meliputi kesempatan berekreasi, hubungan kemasyarakatan dan hubungan kekeluargaan.
3. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju.

Menurut Mas'ud dalam M. Luthfi (2010) "ada dua komponen kepuasan kerja, yaitu: kepuasan intrinstik dan kepuasan ekstrinsik". Kepuasan intristik meliputi variasi tugas, kesempatan berkembang, kesempatan menggunakan kemampuan dan ketrampilan, otonomi,

kepercayaan, pekerjaan yang menantang dan bermakna. Sedangkan, kepuasan ekstrinsik, meliputi : gaji (upah) yang diperoleh, supervisi, jaminan kerja, status dan prestasi.

Dimensi tentang kepuasan kerja yang lain juga disampaikan oleh Emilisa (2001), yang mengutip dari hasil penelitian Victor S. Desantis dan Samantha L. Durts, yang berjudul *Comparing Job Satisfaction Among Public and Private Sector Employees*, yang menyatakan bahwa dimensi yang dapat menjelaskan tentang kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. *Monetary and Nonmonetary Reward*
2. *Job Characteristics*
3. *Work-environment characteristics*
4. *Personal Characteristics*

Dari keempat dimensi tersebut berhubungan dengan kepuasan kerja. Setiap dimensi memiliki hubugan dengan promosi, pengalaman kerja, lingkungan dan karakteristik karyawan yang dapat mencapai kepuasan kerja.

2.1.1.2 Teori-Teori Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yukl dalam Mangkunegara (2001) tentang teori kepuasan kerja, ada tiga macam teori kepuasan kerja, yaitu: *Discrepancy Theory* (Teori Ketidaksesuaian), *Equity Theory* (Teori Keadilan), *Two Factor Theory* (Teori Dua Faktor).

1. Discrepancy Theory (Teori Ketidaksesuaian)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih (*Disrepancy*) antara apa yag seharusnya (*should be*) dengan

kenyataan yang dirasakan. Kepuasan kerja seseorang bergantung pada selisih antara keinginan (*Expectation*) dengan apa yang menurut telah terpenuhi diperoleh melalui pekerjaannya. Dengan demikian orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Jika yang didapatkan lebih besar daripada yang diinginkan, maka disebut *discrepancy* yang positif.

Sebaliknya semakin jauh dari kenyataan yang dirasakan itu dibawah standar minimum sehingga menjadi *negative discrepancy*, maka besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya. Studi lainnya menemukan ganwa para pekerja memberikan tanggapan berbeda-beda menurutbagaimana selisih itu didefinisikan. Mereka menyimpulkan bahwa orang memiliki lebih dari satu jenis perasaan terhadap pekerjaanya, dan tidak ada cara terbaik yang tersedia untuk mengukur kepuasan kerja melainkan ditentukan oleh tujuan pengukuranya.

Kesimpulan teori ketidaksesuaian adalah menekankan selisih antara kondisi yang diinginkan dengan kondisi aktual (kenyataan), jika ada selisih jauh antara keinginan dan kekurangan yang ingin dipenuhi dengan kenyataan maka orang menjadi tidak puas. Tetapi jika kondisi yang diinginkan dan kekurangan yang ingin dipenuhi ternyata sesuai dengan kenyataan yang didapat maka ia akan puas.

2. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Menurut teori ini kepuasan seseorang tergantung apakah ia merasakan ada keadilan (*equity*) atau tidak adil (*unequity*) atas suatu situasi yang dialaminya. Seseorang akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan input hasil orang bandingan. Jika perbandingan itu dianggapnya cukup adil, maka ia akan merasa puas. Namun jika perbandingan itu tidak seimbang dan justru merugikan, akan menimbulkan ketidakpuasan dan menjadi motif tindakan bagi seseorang untuk menegakkan keadilan.

Ada bermacam cara seorang karyawan berusaha menegakkan keadilan, seperti meningkatkan atau mengurangi input-input pribadi, membujuk organisasi untuk merubah hasil perseorangan pekerja atau hasil orang bandingan, pengabaian psikologis terhadap input atau hasil orang bandingan dan memilih orang bandingan yang lain.

Teori keadilan ini memiliki implikasi terhadap pelaksanaan kerja para karyawan disamping terhadap kepuasan kerja. Teori ini meramalkan bahwa seorang karyawan akan mengubah input usahanya jika tindakan ini lebih layak daripada reaksi lainnya terhadap ketidakadilan.

Adapun kelemahan teori ini adalah kepuasan orang ditentukan oleh perbedaan individu. Selain itu tidak liniernya hubungan antara besarnya kompensasi dengan tingkat kepuasan lebih banyak bertentangan dengan kenyataan. Implikasi ketidakadilan terhadap pelaksanaan kerja juga belum menunjukkan kesimpulannya. Kebanyakan studi memiliki

kelemahan metodologis atau lainnya dan terlalu singkat kurun waktu untuk mengevaluasi segala hal, keculai akibat-akibat jangka pendek ketidakadilan terhadap pelaksanaan kerja.

3. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Prinsip teori ini bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan dua hal yang berbeda. Artinya, kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variable yang kontinyu. Hal ini pertama kali dikemukakan oleh Hezberg dalam bukunya Malayu S.P Hasibuan (2001) yang berdasarkan hasil penelitiannya, "membagi situasi yang mempengaruhi sikap terhadap pekerjaanya menjadi dua kelompok, yaitu, faktor motivator (*Satisfier*) dan *higiene* (*disatisfier*) yang berhubungan dengan aspek-aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri".

Faktor-faktor yang termasuk di motivator adalah *Achievement* (keberhasilan menyelesaikan tugas), *Recognition* (Pengakuan), (pekerjaan itu sendiri), *Responsibility* (tanggung jawab), *Possibility of growth* (kemungkinan untuk mengembangkan diri) dan *Advancement* (kesempatan untuk maju).

Sedangkan faktor-faktor yang termasuk di *Higiene* (*disatisfier*) adalah *working condition* (kondisi kerja), *Interpersonal relation* (hubungan antar pribadi), *Company policy and administration* (kebijakan perusahaan danpelaksanaannya), *Supervision technical* (teknik pengawasan) dan *Job security* (perasaan aman dalam bekerja).

2.1.1.3 Pengukuran Kepuasan Kerja

Menurut (Robbins,2003:73), “terdapat dua pendekatan yang paling banyak digunakan untuk mengukur kepuasan, Angka nilai global tunggal (*single global rating*) dan penjumlahan fase pekerjaan (*Summation score*)”. Pertama, metode pengukuran kepuasan dengan cara meminta individu-individu untuk menjawab satu pertanyaan, dengan rating score 1-5 (Sangat tidak puas - Sangat puas). Kedua, penjumlahan fase pekerjaan (*Summation score*) metode ini mengenali unsur-unsur utama dalam suatu pekerjaan dan menanyakan perasaan karyawan mengenal setiap unsur.

Faktor-faktor lazim yang akan dicakup adalah sifat dasar pekerjaan, penyeliaan, upah, kesempatan promosi, dan hubungan dengan rekan sekerja. Faktor-faktor ini dinilai pada skala baku dan kemudian dijumlahkan untuk menciptakan skor kepuasan kerja keseluruhan. Sedangkan menurut Greenbreeg dan Baron (2003:151), teknik pengukuran kepuasan kerja dikelompokkan dalam lima kategori, yaitu:

1. Skala perbandingan (*Rating Scale*)
2. Perilaku (*Overt behavior*)
3. Kecenderungan bertindak (*Action tendency scale*)
4. Kejadian penting (*critical incidence technic*)
5. Wawancara (*interview*)

Kelima kategori ini memiliki cara pengukuran yang berbeda-beda, pada skala perbandingan berhubungan dengan pekerjaan yang diberikan dalam bentuk pertanyaan. Pengukuran perilaku dan kecenderungan bertindak dengan cara pendekatan dan pengamatan terhadap karyawan.

Sedangkan kejadian penting diukur melalui pantauian yang diberikan kejadian secara sengaja bagaimana mereka merespon.

2.1.2 Komitmen Organisasi

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia. Menurut Johnson Dongoran (2001), "Komitmen organisasi sebagai salah satu aspek yang mempengaruhi perilaku manusia dalam organisasi. Alasannya sangat sederhana, contohnya sebaik apapun visi, misi, dan tujuan organisasi, tidak akan tercapai jika tidak ada komitmen dari anggota organisasinya". Seberapa jauh komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja sangatlah menentukan organisasi itu dalam mencapai tujuannya.

Beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk menempati posisi atau jabatan yang ditawarkan dalam iklan lowongan pekerjaan, namun tidak jarang para pelaku organisasi masih belum memahami makna komitmen tersebut secara sungguh–sungguh. Dalam rangka memahami komitmen karyawan terhadap organisasi yang sebenarnya, maka beberapa ahli memberikan pengertian dan pandangan mereka.

Menurut Luthans (2000) mendefinisikan,

> mendefinisikan, komitmen organisasional sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi khusus, meliputi kepercayaan, dukungan terhadap tujuan, nilai-nilai organisasi dan keinginan yang kuat untuk menggunakan upaya yang sungguh-sungguh untuk kepentingan organisasi, dan kemauan yang kuat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi.

Komitmen organisasional menunjuk pada pengidentifikasian tujuan karyawan dengan tujuan organisasi, kemauan untuk mengerahkan segala upaya kepentingan organisasi dan keterikatan untuk tetap menjadi bagian organisasi.

Sedangkan menurut Suleyman (2002), menyebutkan bahwa

> peningkatan komitmen organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting bagi motivasi dan kualitas pegawai yang bekerja disektor publik karena pelayanan publik membutuhkan tingkat komitmen yang baik apabila komitmen yang dimiliki seorang pegawai baik maka pelayanan publiknya juga baik begitu pula sebaliknya sedangkan pelayanan publik tersebut telah dipengaruhi oleh kultural yang ada.

Menurut Meyer dan Allen (2006) "pada dasarnya karyawan itu ingin berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi dimana untuk mencapai tujuan organisasi ini telah dipengaruhi oleh sifat komitmen yang berbeda-beda". Sedangkan menurut Allen dan Meyer, mengajukan tiga komponen komitmen organisasional, yaitu:

1. Komponen *affective*
2. Komponen *continuance*
3. Komponen *normative*

Karyawan dengan komponen *affective* tinggi masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sementara itu, karyawan dengan komponen *continuance* tinggi tetap bergabung dengan organisasi karena mereka membutuhkan organisasi. Karyawan yang memiliki komponen *normative* tinggi tetap menjadi anggota organisasi karena mereka harus melakukannya.

Setiap karyawan memiliki dasar dan perilaku yang berbeda tergantung pada komitmen organisasional yang dimilikinya. Karyawan yang

memiliki komitmen organisasional dengan dasar *affective* memiliki tingkah laku yang berbeda dengan karyawan yang berdasarkan *continuance*. Karyawan yang ingin menjadi anggota akan memiliki keinginan untuk menggunakan usaha yang sesuai dengan tujuan organisasi. Sebaliknya mereka yang terpaksa menjadi anggota akan menghindari kerugian finansial dan kerugian lain, sehingga mungkin hanya melakukan usaha yang tidak maksimal. Sementara itu, komponen *normative* yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki pegawai. Komponen *normative* menimbulkan perasaan kewajiban pada pegawai untuk memberi balasan atas apa yang telah diterimanya dari organisasi.

Berdasarkan paparan teori yang telah dikemukakan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan, komitmen organisasi adalah suatu kekuatan dan syarat yang melibatkan individu/karyawan dalam suatu perusahaan yang meliputi kepercayaan, keinginan dan kemauan dalam menjalankan kewajibanyannya serta kesuksesan dalam melibatkan diri terhadap kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi, karena komitmen organisasi memegang peranan penting bagi kelangsungan suatu organisasi.

2.1.3 Kinerja karyawan

Setiap perusahaan ingin karyawannya memiliki kemampuan menghasilkan suatu kinerja yang tinggi. Hal ini sangat sulit dicapai apabila karyawan yang bekerja di dalamnya merupakan orang–orang yang tidak

produktif. Perusahaan kadang kala tidak memiliki kemampuan untuk membedakan mana karyawan yang produktif atau mana karyawan yang tidak produktif. Padahal karyawan itu sebuah investasi yang perlu untuk selalu dipelihara agar dapat berproduksi dengan semaksimal mungkin.

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam menjalankan tugas organisasi, baik itu dalam lembaga pemerintahan maupun swasta. Kinerja berasal dari bahasa *job performance* atau *actual perpormance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang atau suatu institusi).

Ada beberapa pendapat ahli yang menjelaskan definisi kinerja, salah satunya adalah menurut Mangkunegara (2006), kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hampir mirip dengan Mangkunegara, menurut Schermerhorn, Hunt dan Osborn (2009:20) mendefinisikan “kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan”.

Sedangkan menurut Sulistiyani (2003), “Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”. Untuk dapat mengetahui kinerja seseorang atau organisasi, perlu diadakan pengukuran kinerja.

Berdasarkan ketiga pendapat di atas dapat disimpulkan kinerja adalah hasil kerja berupa kualitas dan kuantitas yang dicapai individu, kelompok maupun perusahaan dari suatu pekerjaan selama periode tertentu.

Pendapat lain mengenai definisi kinerja juga dijelaskan oleh Susilowati (2010) yang mendefinisikan "kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam satuan waktu tertentu". Senada dengan Kotter dan Heskett, menurut Bernardian, John H. dan Russell dalam buku Sedarmayanti (2007) mendefinisikan "kinerja sebagai catatan mengenai *out come* yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu pula".

Kinerja dipergunakan manajemen untuk melakukan penilaian secara periodik mengenai efektivitas operasional suatu oganisasi dan karyawan berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan kinerja, organisasi dan manajemen dapat mengetahui sejauh mana keberhasilan dan kegagalan karyawannya dalam menjalankan amanah yang diterima.

Menurut Miner (2002), "pengukuran kinerja (*performance measurement*) organisasi hendaknya dapat menentukan aspek-aspek apa saja yang menjadi topik pengukurannya". Menetapkan komponen variabel pengukuran kinerja ke dalam 3 kelompok besar, yaitu:

a. Berkaitan dengan karakteristik kualitas kerja pegawai
b. Berkaitan dengan kuantitas kerja pegawai
c. Berkaitan dengan kemampuan bekerjasama dengan pegawai lainnya.

Kinerja karyawan mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi strategi organisasi, (nilai tujuan jangka pendek dan jangka panjang, budaya organisasi dan kondisi ekonomi) dan atribut individual antara lain kemampuan dan ketrampilan.

Berdasarkan pendapat di atas kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.4.1 Dimensi Kinerja

Penilaian kinerja dapat menilai tiga kategori dasar kinerja karyawan, yaitu sifat, perilaku dan hasil. Penilaian sifat melibatkan pertimbangan subjektif atas kinerja karyawan. Penilaian ini mengandung dimensi-dimensi seperti inisiatif, kepemimpinan dan sikap. Sedangkan penilaian perilaku lebih fokus pada aspek-aspek kinerja yang yang dapat diamati, seperti memberikan kejadian penting. Penilaian hasil cenderung lebih objektif dan dapat berfokus pada *management by objectives* dimana tujuan-tujuan yang dibuat oleh bawahan dan atasan harus tercapai dalm peroide tertentu.

Ada beberapa dimensi kinerja menurut pendapat para ahli, diantaranya adalah dimensi kinerja menurut Henderson (2000) ada tiga bentuk yaitu :

1. Sasaran kerja
2. Perilaku kerja
3. Sifat pribadi

Sasaran kerja adalah hasil kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya. Perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Sifat pribadi adalah sifat pribadi karyawan yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berbeda dengan pendapat Richard, menurut Dharma (2002),

> Dimensi kinerja adalah kuantitas, kualitas dan waktu. Kuantitas adalah banyaknya atau jumlah pekerjaan yang dapat dilakukan oleh karyawan dalam waktu tertentu. Kualitas adalah seberapa tepat pekerjaan karyawan itu memenuhi standar kualitas di perusahaan tersebut. Waktu adalah lamanya karyawan melakukan suatu pekerjaan.

Sedangkan menurut Gomes (2001) "melakukan penilaian terhadap kinerja yang berdasarkan perilaku yang spesifik". maka ada delapan dimensi kinerja yang harus diperhatikan yaitu:

1. *Quantity of work*
2. *Quality of work*
3. *Job knowledge*
4. *Creativeness*
5. *Cooperation*
6. *Dependability*
7. *Initiative*
8. *Personal quality*

Job knowledge adalah seberapa luas karyawan mengenal dan mengetahui pekerjaannya. *Creativeness* adalah kemampuan untuk

berpikir dan bertindak unik dan tidak seperti biasa. *Cooperation* adalah kemampuan karyawan untuk dapat bekerja sama. *Dependability* adalah tingkat ketergantungan karyawan dengan rekan kerjanya. *Initiative* adalah kemampuan karyawan untuk bertindak sendiri tanpa harus diperintah terlebih dahulu.

Kesimpulan dari beberapa pendapat di atas yaitu penilaian kinerja adalah suatu cara dan proses yang digunakan organisasi dalam mengevaluasi apa saja pekerjaan yang telah dilakukan oleh anggota organisasi tersebut dalam satu waktu tertentu. Ukuran penilaian kinerja sangat berbeda antar organisasi.

Berdasarkan paparan pendapat yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti dapat menarik kesimpulan, kinerja adalah suatu hasil yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu dan merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi.

2.2 *Review* Penelitian Relevan

Dalam membuat penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa penelitian terdahulu diantaranya adalah:

1. Penelitian berjudul “The Effects of Job Satisfaction on Organizational Commitment and Job Performance Relationship: A Case of Managers in Malaysia’s Manufacturing Companies”

Sarminah Samad**,** Business Management Faculty, Universiti Teknologi MARA, Shah Alam, Malaysia 2011.

Hasil penelitian dilakukan di perusahaan elektronik Malaysia, tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja tugas. Tujuan kedua dan ketiga dalam penelitian ini adalah untuk menentukan moderator efek kepuasan kerja (*motivator dan faktor hygiene*) pada hubungan antara organisasi komitmen dan prestasi kerja. Temuan dari penelitian ini adalah dalam arah hipotesis sebagai komitmen organisasi berkaitan dengan prestasi kerja meningkat.

2. Penelitian berjudul "Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara" Diana Sulianti K. L. Tobing, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember, 2009.

   Berdasarkan analisis hasil studi dan pembahasan menyatakan bahwa komitmen afektif, komitmen kontinuan dan komitmen normatif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN III di Sumatera Utara. Hal ini berarti bahwa kinerja seseorang akan meningkat ketika kepuasan kerja dari individu berada pada posisi yang tinggi.

3. Penelitian berjudul " Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi IMKA di Surakarta" Parwanto Wahyuddin, Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2009. Berdasarkan hasil uji tanda baik dengan metode OLS maupun LPM menunjukan bahwa seluruh nilai b adalah positif. Artinya, menunjukan bahwa hubungan semua aspek kepuasan kerja dan kinerja searah, yaitu setiap peningkatan kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja pula. Dengan adanya hasil analisis tersebut dapat ditarik menjadi kesimpulan bahwa faktor kepuasan kerja, gaji, kepemimpinan dan sikap rekan sekerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

4. Penelitian berjudul " Pengaruh Presensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank "X" Cabang I dan II Di Jakarta", Aisyah Elia Susanti, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, 2012.

   Bahwa presensi merupakan hal yang diperhatikan dalam manajerial sumber daya manusia di organisasi manapun, kaitanya dengan kedisiplinan dan komitmen sangat erat. Absen kerja yang dalam penelitian kali ini digunakan sebagai data yang mewakili presensi ada pengaruh yang positif terhadap KPI dari hasil regresi linier berganda, namun tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank "X" baik cabang I maupun cabang II di Jakarta Utara.

5. Penelitian berjudul " Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Di PT. Seafer General Foods, Kendal." Muhamad Rukhyat Noor, Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro, 2001. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, sikap supervisor, rekan kerja, tanggung jawab yang diberikan, kondisi kerja dan pengakuan terhadap hasil kerja serta kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan.
6. Penelitian berjudul "Pengaruh Motivasi kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja pegawai (studi pada pegawai setda kabupaten pati)", Joko Utomo, Fakultas Ekonomi, Universitas Muria Kudus, 2011.

   Dari tabel ANOVA pada output SPSS, dapat disimpulkan bahwa dengan tingkat kepercayaan 95 persen model ini signifikan dengan nilai F sebesar 41,938 derajat bebas yang dimiliki adalah 3 dan 72, serta tingkat signifikansi adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti jika diuji secara bersama-sama maka minimal ada satu dari ketiga variabel bebas yaitu: Motivasi, Kepuasan, dan Komitmen Organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Dengan kata lain Motivasi, Kepuasan, dan Komitmen Organisasional secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja.

7. Penelitian berjudul “Pengaruh Keprcayaan pada Atasan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhdap Kinerja karyawan Pada Pegawai PEMKAB Kendal.” , Retno Fajar Astuti, Fakultas Ekonomi, Universitas Dipenogoro, 2005.

   Hasil penelitian ini menunjukan bahwa diantara ketiga variabel yang berpengaruh terhadap tinggi rendahnya pegawai yaitu kepercayaan pada atasan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi, maka komitmen pada organisasi menempati posisi yang paling dominan, kemudian disusul dengan variabel kepercayaan kepada atasan dan kepuasan kerja. Dengan demikian hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai pedoman bagi Pemerintah Kabupaten Kendal dalam rangka meningkatkan kinerja atau produktifitas pegawai.

8. Penelitian ini berjudul "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Administrasi Univeristas Diponegoro).” ,Muhadi, Fakultas Ekonomi, Universitas Dipenogoro, 2007, Semarang.

   Dari hasil analisis data penelitian lebih besar dari nilai standarnya ($\geq \pm 2,00$) ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa diduga kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini terbukti secara empiris.

9. Penelitian ini berjudul ”Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional sebagai variabel *Intervening* Pada PT. Semeru Karya Buana Semarang.” Eva Kris Diana Devi, Universitas Diponegoro, 2009.

   Berdasarkan *standardized regession weight* dapat diketahui bahwa indikator kepuasan dengan rekan sekerja merupakan indikator kepuasan kerja yang paling mengindikasikan peranan terbesar dalam mengukur kepuasan kerja, dengan nilai estimasi sebesar 0,88, sedangkan indikator yang memiliki nilai indikator yang paling rendah adalah kepuasan terhadap atasan (supervisor) sebesar 0,65. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan merasa kurang puas apabila supervisor (atasan) mengawasi mereka pada saat jam kerja. Karyawan lebih suka apabila mereka bekerja dengan teman sekerja mareka dibandingkan bersama dengan atasannya.

10. Penelitian ini berjudul “ Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) TBK Makassar.” ,Rahmatullah Burhannudin Wahab, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanudin Makassar, 2012.

    Korelasi / hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar adalah sangat kuat sebesar (r = 0,726) dan Koefisien

determinasi atau angka R square adalah sebesar 0,526. Adjusted R square adalah sebesar 0.506 hal ini berarti 50.6% dari variasi variable dependent kinerja karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar yang dapat dijelaskan oleh variabel independent kepuasan kerja dan motivasi kerja sedangkan sisanya sebesar 0,494 atau 49.4% (1 - 0,506 atau 100% - 50.6%) dijelaskan oleh Variabel-variabel lain diluar variabel yang ada. Tetapi nilai variabel lain ini kecil yaitu sebesar 49.4%.

11. Penelitian ini berjudul "Pengaruh Komitmen Organisasi, Partisipasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Lippo Tbk Cabang Kudus." , Yenny Verawati, Universitas Muria Kudus, 2011.

    Variabel Komitmen Organisasi (X_1) memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 0,289. Hal ini menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan Komitmen Organisasi sebesar 1 skor karyawan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,289 tanpa dipengaruhi faktor lainnya. Selain itu juga dibuktikan dari hasil uji hipotesis yang ternyata nilai t hitung lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t tabel (2,192 > 2,021), maka t hitung terletak di daerah tolak (H_0), artinya hipotesis nihil (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.Dengan demikian dapat dikatakan jika ada kenaikan tingkat Komitmen Organisasi yang diberikan pada karyawan akan

diikuti pula oleh peningkatan kinerja PT.Bank Lippo Cabang Kudus.

12. Penelitian ini berjudul " Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Batik Dewi Arum Sragen." Rochmad Timur, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2009.

    Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai probabilitas t hitung untuk variabel komitmen organisasi sebesar 0,009 ($p < 0,005$). Pengaruh positif menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan akan semakin tinggi tingkat kinerjanya.

13. Penelitian ini berjudul "Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Furniture Di Jepara." Fani Darmawan Purba, ST, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Dipenegoro, 2002.

    Hasil penelitian yang diperoleh, bahwa dukungan organisasi mempunyai pengaruh yang lebih besar yaitu 0,249 daripada komitmen organisasi yaitu 0,207 terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Komitmen oraganisasi ternyata berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, pengaruh tersebut memiliki arah positif, sehingga komitmen organisasi memiliki peningkatan

dan kinerja karyawan pada industri mebel di jepara masih dapat ditingkatkan, hal ini disebabkan adanya persepsi positif dari para responden bahwa perusahaan memperhatikan karyawannya.

14. Penelitian ini berjudul " Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Patra Jasa Semarang." Ifa Susilowati, Fakultas Ekonomi, Universitas Semarang, 2010. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji - t yang diperoleh dengan nilai yang positif, dimana t hitung > t tabel yaitu sebesar 4,438 dan sig. 0,000 < 0,05 dan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji - t yang diperoleh dengan nilai yang positif, dimana t hitung > t tabel yaitu sebesar 2,770 dan sig. 0,000 < 0,05.
15. Penelitian ini berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel *Intervening* Pada SMK Katolik Santo Mikael Surakarta." Etty Indriyani, STIE AUB Surakarta, 2009. Nilai R *square* Total sebesar 98%, berarti variabel Kinerja Karyawan di SMK Katolik santo Miakel Surakarta, dijelaskan variabel Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen sebagai variabel intervening sebesar 98% sedangkan sisanya sebesar 2% dijelaskan variabel lain diluar model.

Tabel 2.1 Matriks Review Penelitian Terdahulu

NO	Nama Pengarang	Judul	Variabel		
			1	2	
1	Sarminah Samad (2011)	The Effects of Job Satisfaction on Organizational Commitment and Job Performance Relationship: A Case of Managers in Malaysia's Manufacturing Companies.	√	√	√
2	Diana Sulianti K. L. Tobing (2009)	Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara.	√	√	√
3	Purwanto & Wahyuddin (2009)	Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi IMKA di Surakarta.	√	-	√
4	Aisyah Elia Susanti (2010)	Pengaruh Presensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank "X" Cabang I dan II di Jakarta.	-	√	√
5	Muhamad Rukhyat Noor (2001)	Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Di PT. Seafer General Foods, Kendal.	√	-	√
6	Joko Utomo (2011)	Pengaruh Motivasi kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja pegawai (studi pada pegawai setda kabupaten pati)	√	√	√
7	Retno Fajar Astuti (2005)	Pengaruh Keprcayaan pada Atasan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhdap Kinerja karyawan Pada Pegawai PEMKAB Kendal.	√	√	√
8	Muhadi (2007)	Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Administrasi Univeristas Diponegoro)	√	√	√
9	Eva Kris Diana Devi (2009)	Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional sebagai variabel Intervening Pada PT. Semeru Karya Buana Semarang.	√	-	√

10	Rahmatullah Burhannudin Wahab (2012)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) TBK Makassar	√	-	√
11	Yenny Verawati (2011)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Partisipasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Lippo Tbk Cabang Kudus.	-	√	√
12	Rochmad Timur (2009)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Batik Dewi Arum Sragen.	√	√	√
13	Fani Darmawan Purba (2002)	Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Furniture Di Jepara.	-	√	√
14	Ifa Susilowati (2010)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Patra Jasa Semarang.	-	√	√
15	Etty Indriyani (2009)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel Intervening Pada SMK Katolik Santo Mikael Surakarta.	√	√	√

Sumber: data diolah penulis

2.3 Pengaruh Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Kepuasan Kerja dengan Kinerja lebih tepat disebut ”mitos manajemen” dan sulit untuk menetapkan ke arah mana hubungan sebab akibat di antara keduanya. Namun dari berbagai penelitian ditemukan bukti bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas. (Robbins, 2007). Seorang peneliti yang menyatakan bahwa kinerja

dibedakan menjadi dua bagian yaitu *In role* dan *exta role performance* dimana in role performance adalah kinerja yang mempengaruhi (*antecedent*) kepuasan kerja.

Sedangkan ektra role performance adalah kinerja yang dipengaruhi (*consequence*) oleh kepuasan kerja oleh karena itu pendapat peneliti terdahulu tentang apakah kepuasan kerja dipengaruhi atau mempengaruhi kinerja semuannya dianggap benar tergantung dari kinerja mana yang menjadikan variabel (McKenzie, 2000) atau dapat dikatakan pula bahwa karyawan dengan memberikan yang terbaik bagi organisasi bila mereka juga mendapatkan yang terbaik dari organisasi dimana mereka bekerja (Morrison, 2000).

Kaitan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan juga dikemukakan oleh (Tobing, 2009) yang menyatakan hasil penelitian teruji bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan pada PT. PN III di Sumatera Utara.

2.3.2 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian dari Harrison dan Hubard (2000) menyatakan bahwa komitmen mempengaruhi *outcomes* (keberhasilan) organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen organisasional. Karyawan yang mempunyai keterlibatan tinggi dalam bekerja tidak mempunyai keinginan untuk keluar dari perusahaan dan dalam hal ini merupakan modal dasar untuk mendorong produktivitas yang tinggi. Pendapat tersebut

didukung oleh Hasil penelitian Suparman (2007) menyatakan bahwa komitmen organisasional yang tinggi akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan (Sarwoto, 2000) juga menyatakan bahwa orang yang berkomitmen dengan organisasi ialah orang yang bersedia untuk memberikan sesuatu dari dirinya sebagai kontribusi bagi kebaikan organisasi jadi komitmen pada organisasi mempengaruhi kinerja.

Kaitan komitmen organisasi terhdap kinerja juga dilakukan oleh peneliti seperti (Verawati, 2011) yang menyatakan hasil penelitian teruji bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian dapat dikatakan jika ada kenaikan tingkat Komitmen Organisasi yang diberikan pada karyawan akan diikuti pula oleh peningkatan kinerja PT.Bank Lippo Cabang Kudus.

2.4 Kerangka Pemikiran

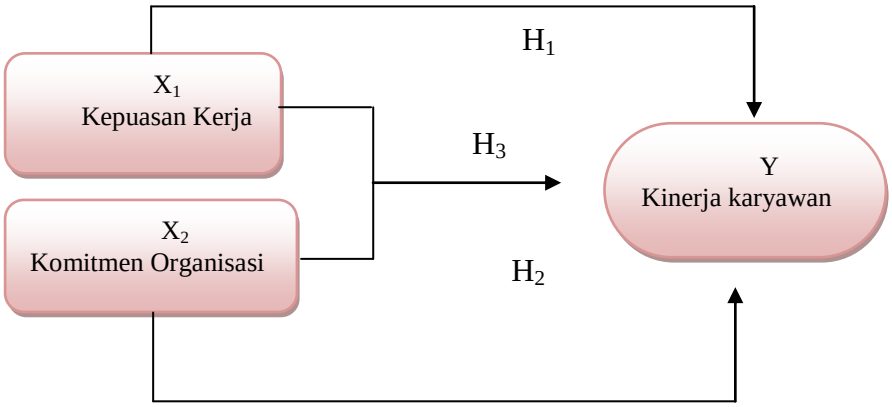
Kinerja merupakan hasil akhir atau output pekerjaan seseorang dalam waktu tertentu. Kinerja seseorang dapat diukur dengan banyak cara diantaranya dengan indicator kualitas, kuantitas dan waktu. Seorang karyawan dianggap memiliki kinerja yang baik jika dia dapat menyelesaiakan semua pekerjaannya dengan baik, tepat waktu dan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

Melalui pengukuran kinerja maka diharapkan pola kerja dan pelaksanaan tugas akan terlaksana secara efektif dan efisien sehingga

tujuan perusahaan itu dapat tercapai. Kinerja karyawan mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Menurut Ostof (2003), secara logis dan teoritis dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan hubungan variabel yang dijelaskan sebelumnya, banyak pernyataan yang mengatakan penelitian tentang pengaruh antara kepuasan, sikap dan kinerja pada suatu organisasi, hasil penelitiannya bahwa ada hubungan yang positif antara kepuasan kerja, sikap, dan kinerja (Ostrof, 2003).

Selanjutnya menurut Laschinger, Finegan dan Shamian (2001) kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini kinerja (Y) merupakan variabel terikat yang dipengaruhi oleh dua variabel bebas yaitu kepuasan kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2). Dimensi kepuasan kerja yang digunakan pada penelitian ini antara lain pekerjaan, gaji, rekan kerja, atasan, promosi dan komitmen organisasi menggunakan komponen pada penelitian ini antara lain komponen *affective, continuence* dan *normative.* Model penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1



Gambar 2.1 Pengaruh antara variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan
Sumber: Data diolah peneliti

Keterangan:
X_1 : Variabel bebas = Kepuasan kerja

X_2 : Variabel bebas = Komitmen Organisasi

Y : Variabel Terikat = Kinerja Karyawan

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y) yang dipengaruhi oleh dua variabel bebas, yaitu kepuasan kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2). Dengan demikian, kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan perkiraan sementara terhadap hasil penelitian yang dilakukan untuk menguji kebenaran dari penelitian yang telah dilakukan. Hipotesis dapat digunakan untuk menyelesaikan masalah yang dianalisis. Penulis menyusun hipotesis sebagai berikut:

- H_1 (Hipotesis 1) :

- H_0 : Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H_a : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

- H_2 (Hipotesis 2) :
  - H_0 : Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
  - H_a : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H_3 (Hipotesis 3) :
  - H_0 : Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
  - H_a : Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan

BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek dan Ruang Lingkup penelitian

3.1.1 Profil PT. Artajasa Pembayaran Elektronis

PT. Artajasa Pembayaran Elektronis merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa pelayanan transaksi elektronik, yang menawarkan mesin *ATM* yang bisa digunakan secara bersama oleh nasabah dari 28 penerbit. PT. Artajasa Pembayaran Elektronis didirikan pada tanggal 10 Februari 2000. Pada tahun 2002, PT. Artajasa Pembayaran Elektronis telah melakukan terobosan baru dan menunjukan kesuksesan pertamanya dengan memperkenalkan layanan jasa *Clearing* pertama untuk transaksi ritel di indonesia, juga menerima wewenang penuh dari induk perusahaan untuk mempertahankan profesionalisme dan kemandirian.

Pencapaian lainnya terjadi pada tahun 2004, dimana perusahaan mengembangkan transfer antar bank secara *Real Time On-Line*, melalui ATM. Dengan pesatnya pertumbuhan jaringan terminal ATM yang dikelola telah mencakup seluruh negeri, dan teratas dalam skala nasional. Sebagai partner bank-bank asing PT. Artajasa Pembayaran Elektronis sebagai pemegang peranan penting dalam industri layanan transaksi elektronik. Dalam penggunaan *ATM* Bersama mulai ditingkatkan perluasan pengguna *ATM* Bersama. Jika selama ini terbatas untuk penarikan dana tunai dan transfer antar rekening sesama bank penerbit. Seperti menarik dana tunai,

transfer antar rekening sesama bank penerbit, ditambah transfer antar rekening semua bank peserta *ATM* Bersama.

Diantara 69 bank, ikut bergabung bank-bank swasta nasional, Bank Pembangunan Daerah (BPD), bahkan bank-bank asing seperti ABN Amro, Bank *Commonwealth*, dan *Standard Chartered Bank*. Didorong pentingnya memberi kepuasan kepada masyarakat maka dalam setiap kerjasama dengan bank selalu ditanda tangani *Service Level Agreement*. Dimana, bank wajib menjaga *service level*-nya dengan cara wajib mengisi uang di *ATM*.

PT. Artajasa Pemabayaran Elektronis didirikan guna membuat hidup menjadi mudah. Dalam rangka pencapaian tujuan ini, PT. Artajasa Pembayaran Elektronis selalu berlandaskan kepada nilai inti korporaasi yaitu CITA, merupakan singkatan dari *Customer Oriented, Innovation and Improvement for Better Services, Teamwork dan Adaptability*. Sebagai mitra terpecaya, PT. Artajasa Pembayaran Elektronis berusaha untuk mewujudkan impian para mitra bisnisnya yaitu lembaga perbankan terkemuka di Indonesia dan lembaga keuangan untuk membuat hidup para nasabahnya menjadi mudah.

PT. Artajasa Pembayaran Elektronis telah menjalin kerja sama yang baik dengan mitra bisnisnya untuk melakukan pengembangan solusi transkasi elektronis yang lebih beragam dan memberikan keuntungan dengan mengefisiensikan biaya operasional. PT. Artajasa Pembayaran Elektronis dengan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari industri

perbankan dan lembaga keuangan di Indonesia. Kepercayaan yang diperoleh merupakan pembuktian dari kapabilitas perusahaan.

PT. Artajasa Pembayaran Elektronis memiliki *team* yang sangat mengerti dan paham akan keadaan saat ini, memiliki pandangan kedepan dan memberikan solusi yang inovatif dalam perkembangan kebutuhan transaksi keuangan. Dengan terus melakukan *Research* dan *Development*, perusahaan mampu bekerjasama dengan mitra bisnis untuk memberikan kemudahan, produk-produk inovatif dan memberikan solusi dalam industri mitra bisnis.

3.1.2 Visi dan Misi PT. Artajasa Pembayaran Elektronis

a. Visi perusahaan

"Menjadi penyedia layanan transaksi elektronis terdepan"

b. Misi Perusahaan

"Menyediakan layanan transaksi elektronis yang terpadu dan efisien".

3.1.3 Tempat dan waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Artajasa Pembayaran Elektronis yang bertempat di Jl. MH Thamrin Kav.3 lantai.2 Jakarta Pusat, 10340 Indonesia, tel. (021) 39830040. Penelitian dilakukan sejak bulan Agustus 2012.

3.1.4 Batasan penelitian

Penelitian ini memiliki batasan penelitian pada variabel kepuasan kerja (X_1), komitmen organisasi (X_2) dan kinerja karyawan (Y).

3.2 Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan melihat pengaruh kepuasan kerja sebagai variabel bebas (X_1), komitmen organisasi sebagai variabel bebas (X_2) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y). Menurut Sugioyono (2008) "metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu".

3.3 Konseptual dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

3.3.1 Konseptual Variabel Penelitian

a. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu respon yang menggambarkan perasaan dari individu terhadap pekerjaan yang dikombinasi dari seluruh penilaian emosional yang positif dan suasana hati mereka saat bekerja. dimensi yang digunakan berdasarkan lima faktor penentu kepuasan kerja yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Pendapatan
3. Promosi
4. Atasan
5. Rekan Kerja

b. Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi adalah kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasikan keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Dimana dimensi dari komitmen organisasi meliputi identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusahaan sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap organisasinya.

c. Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi suatu periode tertentu dan merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi.

3.3.2 Operasional Variabel Penelitian

Untuk mengukur variabel penelitian secara benar maka terlebih dahulu peneliti harus mengoperasionalisasikan variabel penelitian ke dalam bentuk dimensi dan indikator. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Variabel independen yaitu kepuasan kerja (X_1), dimana dimensi yang digunakan merujuk pada penelitian menurut Robbins, Kreiner, Gibson. Komitmen organisasi (X_2), dimana dimensi yang digunakan merujuk pada penelitian

menurut Allen dan Mayer, Spector, Suleyman. Berikut adalah tabel operasionalisasi variabel penelitian X_1 dan X_2:

3.1 Variabel Operasional X_1

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	No. Butir	Skala
Kepuasan kerja (X1) Kepuasan kerja adalah suatu respon yang menggambarkan perasaan individu terhadap pekerjaannya yang dipengaruh oleh faktor pekerjaan itu sendiri, pendapatan, promosi, atasan dan rekan kerja yang dapat memberikan tingkat kepuasan. (Robbins & Judge, Kreiner, Luthans)	Pekerjaan itu sendiri	1. Sesuai dengan keahlian	1	Interval 7 poin
		2. Pekerjaan yang menarik	2	
		3. Sesuai dengan prinsip	3	
	Pendapatan	1. Gaji	4	
		2. Tunjangan	5	
		3. Pembayaran gaji tepat waktu	6	
	Promosi	1. Sistem promosi	7	
		2. Intensitas promosi	8	
		3. Kejelasan prosedur promosi	9	
	Atasan	1. Dukungan Atasan	10	
		2. Pengawasan	11	
		3. Perlakuan adil	12	
	Rekan Kerja	1. Dukungan rekan kerja	13	
		2. Kemudahan dalam bekerjasama	14	
		3. Saling menghargai	15	

Sumber: Diolah oleh peneliti

3.2 Variabel Operasional X_2

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	No. Butir	Skala
Komitmen Organisasi (X2) komitmen organisasi adalah	Komitmen Afektif	1. Kerja keras	16,17	Interval 7 poin
		2. Kedekatan Emosional	18,19	

suatu kekuatan yang melibatkan individu dalam mengidentifikasi dirinya dengan berkomitmen pada perusahaan yang dibagi menjadi 3 bagian, yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuen, dan komitmen normatif. (Meyer & Allen, Spector, Suleyman)		3. Menikmati posisi kerja	20	
	Komitmen Kontinuen	1. Kebutuhan untuk bertahan	21	
		2. Kesempatan dipromosikan	22	
		3. Tidak ada alternatif	23,24,25	
	Komitmen Normatif	1. Kewajiban	26	
		2. Tanggung jawab moral	27,28	

Sumber: Diolah oleh peneliti

3.3.1.1 Variabel Y

Variabel Y (Kinerja karyawan) dalam penelitian ini didapat dari data sekunder yang diperoleh langsung oleh peneliti dari perusahaan. Data sekunder yang didapat oleh peneliti adalah evaluasi penilaian kinerja karyawan PT. Artajasa Pembayaran Elektronis yang peneliti dapatkan dari Manager HRD PT. Artajasa Pembayaran Elektronis. Sehingga pada variabel Y (Kinerja Karyawan) ini tidak lagi menggunakan indikator.

3.3.2 Skala Pengukuran

Skala pengukuran menggunakan skala Likert dalam interval 1 – 7 untuk kategori pertanyaan dengan jawaban sangat tidak setuju dengan nilai 1 (satu) sampai dengan jawaban sangat setuju dengan silai 7 (tujuh).

Skala Likert adalah skala yang didasarkan atas penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan berdasarkan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang diukur. Ketika menggunakan skala Likert, skor

dari respon yang ditunjukkan responden dijumlahkan dan jumlah ini merupakan total skor, yang kemudian ditafsirkan sebagai respon dari responden.

Bentuk skala Likert interval 1-7 yang digunakan adalah sebagai berikut:

1 2 3 4 5 6 7

Sangat Tidak Setuju Sangat

3.4 Metode Penentuan Populasi atau Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2008). Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2008).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Artajasa Pembayaran Elektronis yang terbagi kedalam 9 divisi dengan total jumlah karyawan yang menjadi populasi dalam penelitian ini sebesar 188 karyawan sedangkan populasi terjangkau sebesar 181.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili (Umar, 2008). Teknik pengambilan sampel adalah dengan cara *probability sampling*, pengertian *probability sampling* menurut Sugiyono (2009:84) adalah teknik sampling yang

memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi sampel, atau pengambilan sempel secara random atau acak. Dalam rangka menentukan besarnya sampel, peneliti menggunakan rumus slovin (Umar, 2008:65) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (Ne)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N= Ukuran populasi

e = 5% kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi

Maka besarnya sampel adalah:

$$n = \frac{181}{1 + 181\ (0{,}05)^2}$$

$$= 124{,}61$$

maka ukuran besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 124,61 yang dibulatkan menjadi 125 responden.

Caranya dengan membagi strata berdasarkan departemen yang ada. Metode ini memerlukan satu tahap prosedur pemilihan sampel. Setiap elemen populasi secara independen mempunyai probabilitas untuk dipilih satu kali. Oleh karena itu, untuk dapat menggunakan metode ini diperlukan kerangka

sampel yang jelas yang memuat semua elemen populasi (Mas'ud, 2004). Cara pengambilan sampel dapat dilihat pada tabel 3.5 sebagai berikut:

Tabel 3.3 Proses Perhitungan Pengambilan Sampel

o.	Division / Dept	Pegawai Tetap	Jumlah Responden
	Business and Product Development Division	**14**	**10**
	Business Development	6	
	Product Development	8	
	Commercial Division	**19**	**13**
	Business Representative	9	
	Business Project Management	10	
	Information Technology Development Division	**33**	**23**
	Application Development Department	10	
	System Solution Department	13	
	Corporate Information System Department	10	
	Electronic Channel Division	**20**	**14**
	E-Channel Business Department	11	
	E-Channel Operation Department	4	
	E-Channel Development Department	5	
	Operation & Services Division	**36**	**25**
	Customer Engineering	18	
	Operation	10	
	Customer Care	8	
	Financial Services Division	**14**	**10**
	Financial Services Operation Department	5	
	Reconciliation Services	9	
	Financial & Accounting Division	**13**	**9**
	Finance	6	
	Accounting & Tax	7	
	Human Resources Dev & General Services Division	**21**	**15**
	Human Resources Development	12	
	General Services	9	
	BOD Support	**11**	**8**
	Corporate Affairs Department	5	
	Security Audit Team	3	
	Internal Audit Department	3	
	Total	**181**	**125**

Sumber: Data diolah oleh peneliti

3.5 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, data yang dikumpulkan menggunakan data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer merunjuk pada informasi yang diperoleh langsung oleh peneliti terhadap variabel yang diinginkan untuk tujuan penelitian (Sekaran, 2003).

Data primer dapat diperoleh dengan cara sebagai berikut:

1) Wawancara

Wawancara adalah metode yang digunakan untuk memperoleh data secara langsung dan mendalam. Wawancara dapat berupa wawancara terstruktur dan wawancara tidak terstruktur. Jika menggunakan wawancara terstruktur, peneliti terlebih dahulu menyiapkan pertanyaan yang akan ditanyakan kepada responden, sedangkan dalam wawancara tidak terstruktur, peneliti secara spontanitas menanyakan pertanyaan kepada responden.

2) Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pernyataan tertutup.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan informasi yang dikumpulkan dari sumber-sumber yang sudah ada (Sekaran, 2003). Data sekunder yang digunakan oleh peneliti didapat dari hasil penelitian kepustakaan (*library research*) dan data perusahaan. Penelitian kepustakaan adalah cara memperoleh data dengan mengumpulkan data-data dari berbagai sumber buku, jurnal, artikel, karya ilmiah, skripsi, dan tesis yang berhubungan dengan materi penelitian. Selain itu data yang didapat dari tempat penelitian.

3.6 Metode Analisis

3.6.1 Uji Instrumen Penelitian

Uji coba yang dilakukan itu berguna untuk menguji validitas dan reliabilities dari kuesioner yang akan disebarkan pada seluruh karyawan di PT. Artajasa Pembayaran Elektronis yang berstatus sebagai karyawan tetap.

3.6.1.1 Uji Validitas

Menurut Umar (2008), uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan. Jika $r_{hitung} > r_{tabel,}$ maka instrumen atau *item* pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Jika $r_{hitung} < r_{tabel,}$ maka instrumen atau *item* pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid). Dalam rangka mengetahui uji validitas, dapat digunakan korelasi *product moment* (Umar, 2009).

Kriteria pengujian validitas menggunakan korelasi *product moment* adalah sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel,}$ maka instrumen atau *item* pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel,}$ maka instrumen atau *item* pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Umar (2008), uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen, dalam hal ini kuesioner, dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Menurut Nannuly (dalam Umar, 2008), uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *cronbach's alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Reliabilitas kurang dari 0.6 adalah kurang baik, sedangkan 0.7 dapat diterima, dan lebih dari 0.8 adalah baik. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai nilai *cronbach's alpha* > 0.6, maka instrumen penelitian reliabel.
2. Jika nilai *cronbach's alpha* < 0.6, maka instrumen penelitian tidak reliabel.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

3.6.2.1 Uji Normalitas

Menurut Umar (2008), uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini keduanya berdistribusi normal, mendekati normal, atau tidak. Menurut Ghozali (dalam Leonardus, 2010), model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi > 0,05.

3.6.2.2 Uji Multikolineritas

Menurut Umar (2008), uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (independen). Mengukur multikoliniearitas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi, jika besar VIF < 5 atau mendekati 1, maka mencerminkan tidak ada multikolinieritas (Umar, 2008).

3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Umar (2008), uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homokedastisitas, sedangkan untuk varian yang berbeda disebut heteroskedastisitas (Umar, 2008).

Menurut Priyatno (2010), prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Jika signifikasi kurang dari 0.05, maka terjadi masalah heteroskedastisitas. Ada beberapa metode pengujian yang biasa digunakan, diantaranya metode uji spearman's rho, uji glejser, uji park, dan metode pola grafik regresi.

3.6.2.4 Uji Linearitas

Menurut Priyatno (2010), uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian dilakukan dengan menggunakan SPSS, dengan kriteria dua variabel. Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikasi (*linearity*) kurang dari 0,05.

3.6.3 Analisis Regresi

3.6.3.1 Uji t

Menurut Priyatno (2010), uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini, uji t dilakukan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) terhadap kinerja (Y). Nilai t_{hitung} dicari dengan rumus :

$$t\ hitung = \frac{Sbi}{bi}$$

Keterangan:

bi : Koefisien regresi variabel i

Sb : Standar eror variabel i

Hipotesis 1:

H_o: Tidak ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja.

H_a: Ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja.

Hipotesis 2:

H_o: Tidak ada pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja.

H_a: Ada pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja.

Kriteria

1. H_o diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.
2. H_o ditolak jika $-t_{hitung} < -t$ tabel atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05.

3.6.3.2 Uji F (Regresi Simultan)

Menurut Priyatno (2010), uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini, uji F dilakukan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) secara bersamaan terhadap kinerja (Y). Nilai F_{hitung} dicari dengan rumus :

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / k}{(1- R^2)/(n - k - l)}$$

Keterangan:

R^2 : Koefisien determinasi
n : Jumlah data atau kasus
k : Jumlah variabel

Hipotesis 3:

H_o: Tidak ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja.

H_a: Ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja.

Kriteria

1. H_o ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.
2. H_o diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikan lebih besar dari 0,05.

3.6.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Priyatno (2010), analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh sumbangan variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen (Priyatno, 2010). Nilai koefisien determinasi dicari dengan rumus:

$$R^2 = \frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2(ryx_1)(ryx_2)(rx_1x_2)}{1-(rx_1x_2)^2}$$

Keterangan:
R^2 = Koefisien determinasi
ryx_1 = Korelasi sederhana antara X_1 dengan Y
ryx_2 = Korelasi sederhana antara X_2 dengan Y
rx_1x_2 = Korelasi sederhana antara X_1 dengan X_2

Kriteria

1. Nilai R^2 yang mendekati nol, berarti variabel-variabel bebas secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel terikat.
2. Nilai R^2 yang mendekati satu, berarti variabel-variabel bebas secara keseluruhan dapat menjelaskan variabel terikat dan semakin baik hasil untuk model regresi tersebut.

3.6.3.4 Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut Priyatno (2010), analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat). Analisis ini bertujuan untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah positif atau negatif (Priyatno, 2010).

Model matematis persamaan regresi linear sederhana dari penelitian ini adalah:

$$\mathbf{Y' = a + bX}$$

Keterangan:

Y' : Variabel terikat
X : Variabel bebas
a : Konstanta
b : Koefisien regresi

3.6.3.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Priyatno (2010), analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif (Priyatno, 2010). Model matematis persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini adalah:

$$\mathbf{Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2}$$

Keterangan:

Y' : Variabel terikat
a : Konstanta
b_1, b_2 : Koefisien regresi
X_1 : Variabel bebas
X_2 : Variabel bebas

BAB IV

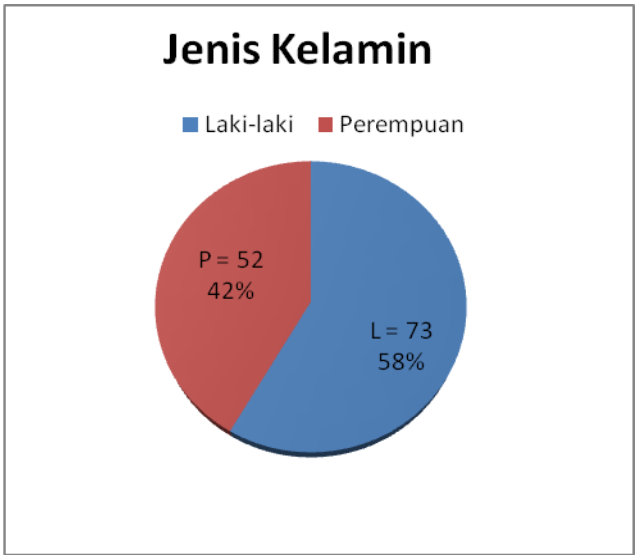
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Unit Analisis/Observasi

Peneliti melakukan penyebaran 125 buah kuesioner kepada karyawan PT. Artajsa Pembayaran Elektronis. Golongan tersebut diperoleh dari seluruh department yang ada di PT. Artajasa Pembayaran Elektronis. Kuesioner tersebut terdiri dari dua bagian. Bagian pertama mengenai kepuasan kerja dan bagian kedua mengenai komitmen organisasi. Sedangkan mengenai kinerja didapat melalui data sekunder yaitu melalui penilaian kinerja karyawan. Dalam pembahasan ini akan dideskripsikan kondisi kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan PT. Artajasa Pembayaran Elektronis.

Untuk memperoleh gambaran mengenai responden yang menjadi objek dalam penelitian ini, peneliti mengklasifikasikan responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, pendapatan serta lamanya waktu kerja.Untuk menampilkan data mengenai profil responden, peneliti menyajikannya dalam bentuk *pie chart.*

Berikut ini data yang diperoleh peneliti mengenai kriteria responden berdasarkan jenis kelamin:

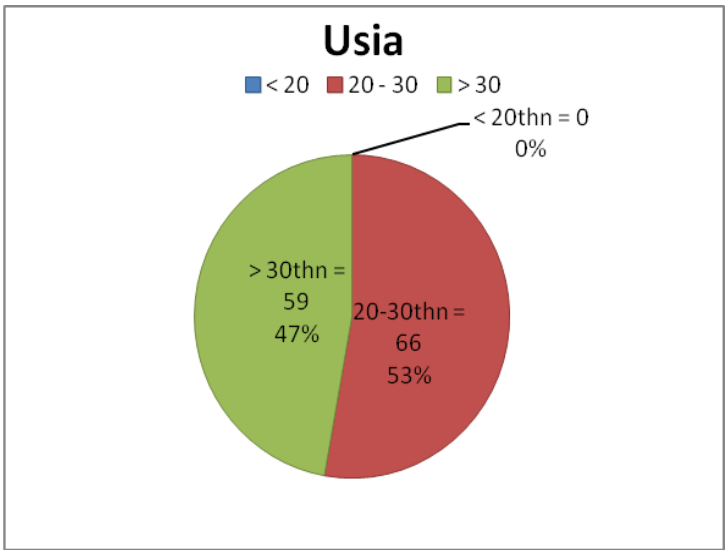


Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2013

Berdasarkan Gambar 4.1 dapat diketahui bahwa responden yang dijadikan objek dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin laki-laki (L), dengan jumlah 73 orang atau sekitar 58%. Sedangkan untuk responden dengan jenis kelamin perempuan (P) berjumlah 52 orang atau memiliki presentase sebesar 42%. Selisih jumlah antara responden laki-laki dan perempuan yang tidak berbeda jauh yaitu hanya sekitar 8% menunjukkan bahwa jumlah karyawan laki-laki dan perempuan pada PT. Artajasa Pembayaran Elektronis hampir seimbang. Hal ini dikarenakan pekerjaan-pekerjaan yang terdapat pada PT. Artajasa Pembayaran Elektronis mampu dikerjakan laki-laki ataupun perempuan.

Profil responden yang selanjutnya akan disajikan adalah usia responden. Untuk memperoleh data usia responden, peneliti mengklasifikasikannya kedalam tiga jenjang usia yaitu; kurang dari 20 tahun

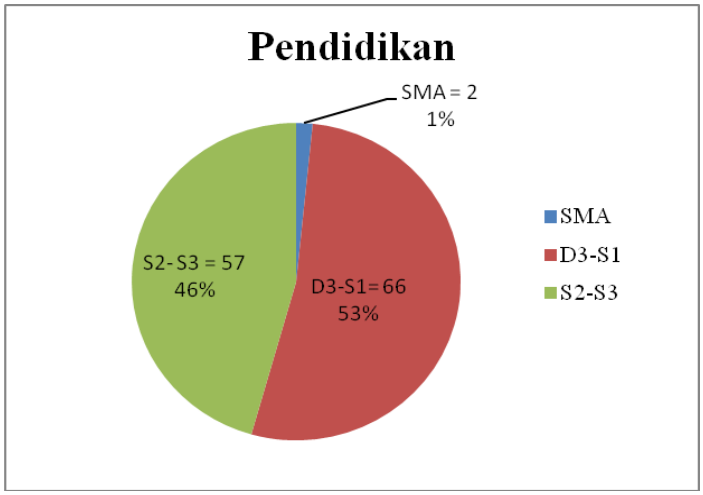
(<20), usia 20 hingga 30 tahun (20-30) dan usia lebih dari 30 tahun (>30). Berikut ini data yang diterima oleh peneliti mengenai usia responden:



Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia
Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2013

Berdasarkan Gambar 4.2, dapat dilihat bahwa komposisi usia responden dalam penelitian ini tidak memiliki selisih yang begitu besar. Responden dalam penelitian ini didominasi oleh para karyawan yang berusia antara 20 hingga 30 tahun (20 - 30) yaitu sebanyak 66 orang atau sebesar 53%. Urutan kedua ditempati oleh karyawan yang berusia lebih dari 30 tahun (>30) yaitu sebesar 59 orang dengan persentase 47%. Sedangkan, responden yang berusia kurang dari 20 tahun (<20) tidak ada di PT. Artajasa Pembayaran Elektronis.

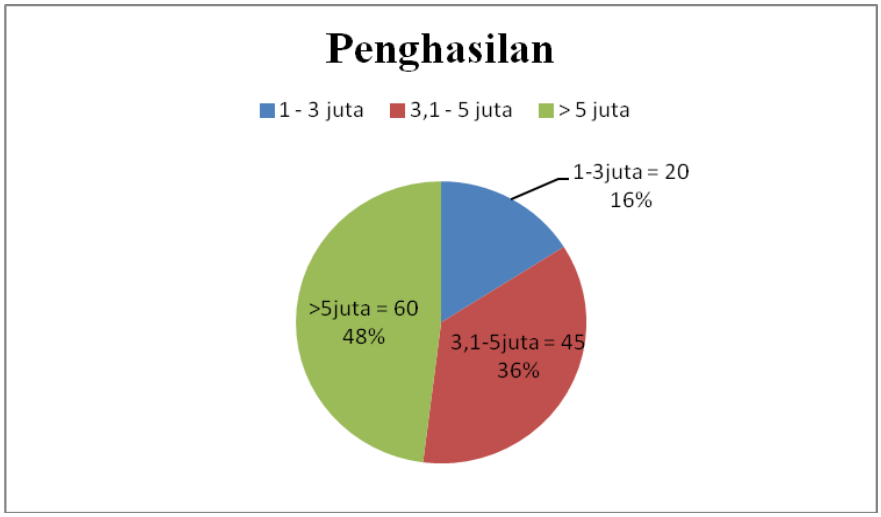
Selanjutnya, data yang disajikan peneliti mengenai profil responden ialah pendidikan karyawan:



Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan
Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2013

Berdasarkan Gambar 4.3, dapat dilihat latar belakang pendidikan karyawan didominasi oleh jenjang pendidikan D3-S1 dengan presentase sebesar 53%. Sebesar 46% memiliki latar belakang pendidikan hingga jenjang S2-S3 dan sisanya sebesar 2% memiliki latar belakang pendidikan hingga SMA.

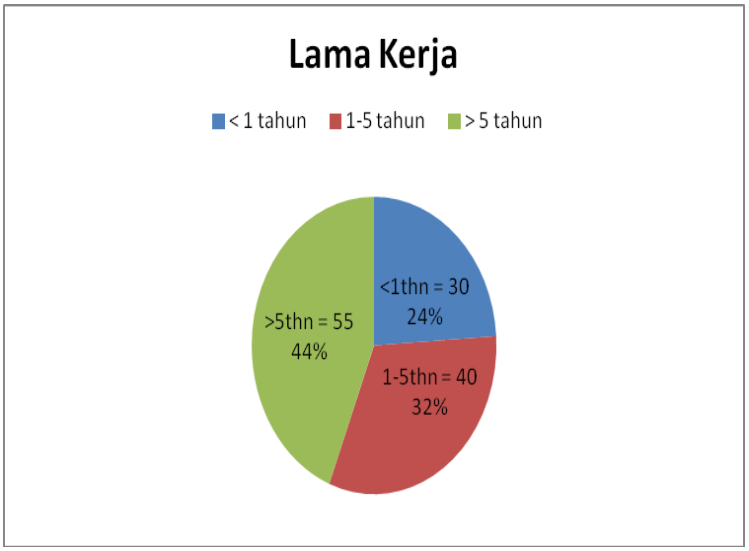
Karakterisitik Responden yang selanjutnya akan dibahas berdasarkan penghasilan dan lamanya kerja. Berikut diagram untuk profil responden berdasarkan penghasilan:



Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan
Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2013

Berdasarkan Gambar 4.4, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memiliki penghasilan dengan besaran lebih dari 5 juta per bulan dengan jumlah responden sebsesar 48%, sedangkan 36% responden yang memiliki penghasilan sebesar 3-5 juta per bulannya dan 16% yang berpenghasilan sebesar 1-3 juta per bulannya. Hal ini menunjukan mayoritas responden menerima penghasilan lebih dari lima juta rupiah per bulannya.

Selain beberapa karakteristik diatas, penelitian ini juga menyertakan karakteristik responden yang dibedakan lama mereka bekerja atau mengabdi pada perusahaan dimana mereka bekerja sekarang yaitu PT. Artajasa Pembayaran Elektronis. Berikut ini karakteristik responden berdasarkan lamanya mereka bekerja:



Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja
Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2013

Dari gambar 4.5 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden sudah bekerja lebih dari 5 tahun pada perusahaan dimana tempat penelitian dilakukan dengan presentase sebesar 44%. Terdapat sekitar 32% dari mereka baru bekerja sekitar 1-5 tahun dan sisanya sebesar 24% sudah bekerja kurang dari 1 tahun.

4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.2.1 Hasil Pengujian Instrumen

4.2.1.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan. Uji validitas menggunakan 30 orang karyawan PT. Artajasa Pembayaran Elektronis sebagai sampel uji coba. Perhitungan uji validitas

dilakukan dengan menggunakan korelasi *bivariate pearson* (*product moment*) yang diolah dengan menggunakan Excel dan *software Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 20 Apabila r hitung melebihi t-tabel sebesar 0,361 (tabel r *pearson product moment*) maka dianggap valid. Berikut ini merupakan hasil perhitungan unji validitas untuk variabel kepuasan kerja:

Tabel 4.1

Uji Validitas Kepuasan Kerja (X_1)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Butir 1	0,473	0,361	Valid
Butir 2	0,552	0,361	Valid
Butir 3	0,651	0,361	Valid
Butir 4	0,596	0,361	Valid
Butir 5	0,439	0,361	Valid
Butir 6	0,381	0,361	Valid
Butir 7	0,681	0,361	Valid
Butir 8	0,721	0,361	Valid
Butir 9	0,612	0,361	Valid
Butir 10	0,580	0,361	Valid
Butir 11	0,682	0,361	Valid
Butir 12	0,585	0,361	Valid
Butir 13	0,631	0,361	Valid
Butir 14	0,493	0,361	Valid
Butir 15	0,532	0,361	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 20.0

Dari uji validitas yang dilakukan pada variabel kepuasan kerja, dapat dilihat bahwa seluruh butir pernyataan dalam variabel tersebut valid karena memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Berikut ini merupakan hasil perhitungan uji validitas untuk variabel komitmen organisasi:

Tabel 4.2

Uji Validitas Komitmen Organisasi (X_2)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Butir 1	0,820	0,361	Valid
Butir 2	0,364	0,361	Valid
Butir 3	0,658	0,361	Valid
Butir 4	0,531	0,361	Valid
Butir 5	0,528	0,361	Valid
Butir 6	0,389	0,361	Valid
Butir 7	0,607	0,361	Valid
Butir 8	0,470	0,361	Valid
Butir 9	0,811	0,361	Valid
Butir 10	0,558	0,361	Valid
Butir 11	0,837	0,361	Valid
Butir 12	0,603	0,361	Valid
Butir 13	0,443	0,361	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 20.0

Dari uji validitas yang telah dilakukan pada tiap butir pernyataan untuk variabel komitmen organisasi, dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh butir pernyataan dalam variabel tersebut valid karena memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$.

4.2.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan dipercaya dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode *Alpha*

Cronbach's dimana suatu alat ukur dinyatakan reliable apabila nilai *Alpha Cronbach's* > 0,6

Tabel 4.3

Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Nilai Minimum	Keterangan
Kepuasan Kerja	**0,854**	**0,6**	**Reliabel**
Komitmen Organisasi	**0,837**	**0,6**	**Reliabel**

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 20.0

Hasil uji reliabilitas yang terdapat pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel yang ada pada penelitian ini antara lain kepuasan kerja dan komitmen organisasi dinyatakan reliable karena nilai koefisien *Alpha Cronbach's* lebih besar dari 0,6. Jadi alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliable atau dapat diandalkan.

4.2.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk memaparkan hasil jawaban dari data primer yang dioleh melalui kuesioner yang disebarkan pada responden. Pada hasil tersebut terlihat jawaban responden mengenai Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Kurang Setuju (KS), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS) untuk tiap pertanyaan yang diberikan dalam kuesioner. Berikut ini merupakan data hasil analisis deskriptif mengenai variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan.

4.2.2.1 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja

Pada variabel kepuasan kerja terdapat lima *dimensi* yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji/upah, promosi, atasan, dan rekan kerja. Pada tiap *dimensi* tersebut terdapat masing-masing tiga pernyataan.

Jika dianalisis berdasarkan karakteristik responden, dalam hal ini berdasarkan usia dan penghasilan, responden dengan usia > 30 tahun dengan penghasilan sebesar > 5 juta lebih banyak memilih jawaban setuju dibandingkan responden dengan usia 20–30 tahun dengan penghasilan sebesar 1 – 5 juta. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan, sedangkan karyawan usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjannya, sehingga apabila antara harapan dengan realita kerja terdapat kesenjangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

Rata-rata keseluruhan responden yang menyatakan sangat setuju sebesar 60,00% dan yang menyatakan setuju sebesar 32,70%. Sedangkan kurang setuju sebesar 6,18%. Responden yang menyatakan menyatakan tidak setuju sebesar 0,60% dan sangat tidak setuju sebesar 4,58%. Untuk hasil masing-masing pernyataan dapat dilihat pada Tabel 4.4

Tabel 4.4

Hasil Perhitungan Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja (X_1)

No.	Pernyataan	Skor Penenlitian									
		STS		TS		KS		S		SS	
		Total	%	Total		Total	%	Total	%	Total	%
1	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan keahlian saya.	5	4	3	,4	19	15,2	40	32,0	58	46,4
2	Pekerjaan yang saya lakukan menarik.	10	0	0		5	4,0	50	40,0	60	48,0
3	Pekerjaan sesuai dengan prinsip.	12	0	0		0	0,0	45	36,0	68	54,4
Jumlah jawaban rata-rata Pekerjaan itu Sendiri		**9,0**		**0,8**		**6,4**		**36,0**		**49,6**	
4	Gaji yang diberikan sesuai dengan beban kerja saya	3	0,0	0	,0	0	0,0	55	44,0	70	56,0
5	Saya memperoleh tunjangan yang sesuai dengan harapan saya.	0	0,0	0	,0	0	0,0	59	47,2	66	52,8
6	Saya menerima gaji tepat waktu	0	0,0	0	0,0	2	1,6	55	44,0	68	54,4
Jumlah jawaban rata-rata Pendapatan		**0,0**		**0,0**		**0,5**		**45,1**		**54,4**	
7	Apabila hasil kerja saya memuaskan, maka saya akan dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi	15	12,0	5	0,0	40	32,0	35	28	30	24,0
8	Perusahaan tempat saya bekerja sering memberikan promosi jabatan untuk karyawannya.	10	8,0	2	0,6	7	5,6	15	12,0	100	80,0
9	Prosedur pengangkatan pegawai sangat jelas.	5	4,0	0	0,0	14	11,2	15	12,0	95	76,0
Jumlah jawaban rata-rata Promosi		**8,0**		**1,9**		**16,3**		**17**		**60,0**	
10	Atasan saya sangat mendukung saya dalam menyelesaikan tugas-tugas.	2	1,6	0	0,0	11	8,8	13	10,4	100	80,0
11	Atasan saya melaksanakan sistem pengawasan dengan baik.	8	6,4	0	0,0	12	9,6	50	40	66	52,8
12	Saya menerima perlakuan yang adil dari atasan dalam bekerja.	5	4,0	0	0,0	0	0,0	37	29,6	88	70,4
Jumlah jawaban rata-rata Atasan		**4,0**		**0,0**		**6,1**		**26,7**		**67,7**	
13	Rekan kerja saya membantu dalam bekerja.	2	1,6	1	0,8	6	4,8	9	7,2	109	87,2
14	Rekan kerja saya mudah untuk bekerjasama.	5	4,0	0	0,0	0	0,0	40	32	85	68,0
15	Rekan kerja saya bisa saling menghargai.	0	0,0	0	0,0	2	0,0	100	80	23	18,4
Jumlah jawaban rata-rata Rekan Kerja		**1,9**		**0,3**		**1,6**		**39,7**		**57,9**	
Jumlah jawaban rata-rata Kepuasan Kerja (%)		**4,58**		**0,60**		**6,18**		**32,70**		**60,00**	

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2013

Hasil perhitungan untuk variabel kepuasan kerja menunjukkan secara keseluruhan dimensi dalam variabel kepuasan kerja mendapat respon yang cukup baik dari responden. Namun, dalam dimensi pekerjaan itu sendiri sebanyak 9% responden menjawab sangat tidak setuju. Artinya karyawan tidak setuju terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan keahlian, ketertarikan dan prinsip.

Sedangkan dalam dimensi pendapatan sebanyak 0,5% responden menjawab kurang setuju. Artinya karyawan kurang setuju terhadap penerimaan gaji tepat waktu, tunjangan yang sesuai dan pendapatan yang sesuai dengan beban kerja.

Dalam dimensi promosi sebanyak 8% responden menjawab sangat tidak setuju. Artinya karyawan tidak setuju terhadap prosedur pengangkatan pegawai dan dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi. Dalam dimensi Atasan sebanyak 4% responden menjawab sangat tidak setuju. Artinya karyawan tidak setuju terhadap atasan yang mendukung dalam menyelesaikan tugas, perlakuan yang adil dan sistem pengawan yang baik.

Dimensi terakhir adalah rekan kerja sebanyak 4,58% responden sangat tidak setuju terhadap rekan kerja dapat membantu, mudah untuk bekerjasama dan bisa saling menghargai. Kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagian besar responden menyatakan

bahwa mereka merasakan adanya kepuasan kerja yang kurang di dalam perusahaan.

4.2.2.2 Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi

Pada variabel kepuasan kerja terdapat tiga dimensi yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuen, dan komitmen normatif. Pada tiap dimensi tersebut terdapat masing-masing tiga sampai lima pernyataan. Untuk hasil masing-masing pernyataan dapat dilihat pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5

Hasil Perhitungan Pernyataan Variabel Komitmen Organisasi (X_2)

No.	Pernyataan	Skor Penenlitian									
		STS		TS		KS		S		SS	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
16	Saya rela bekerja keras demi kemajuan perusahaan ini.	0	0,0	0	0,0	5	4,0	72	57,6	48	38,4
17	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu.	0	0,0	14	11,2	14	11,2	90	72,0	30	24,0
18	Permasalahan yang dihadapi perusahaan adalah permasalahan saya juga.	0	0,0	17	13,6	13	10,4	70	56,0	25	20,0
19	Saya bangga jika perusahaan ini mencapai kesuksesan.	7	5,6	5	4,0	15	12,0	78	62,4	20	16,0
20	Saya menikmati posisi kerja saya saat ini	0	0,0	0	0,0	5	4,0	98	78,4	50	40,0
Jumlah jawaban rata-rata Komitmen Afektif		1,1		5,8		8,3		65,3		27,7	
21	Saya memilih untuk tetap bekerja karena saya akan rugi jika meninggalkan perusahaan ini	2	1,6	7	5,6	11	8,8	55	44,0	50	40,0
22	Saya ingin mendapatkan kesempatan dipromosikan di perusahaan ini.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	70	56,0	55	44,0
23	Saya tidak memiliki alternatif lain untuk bekerja selain perusahaan ini.	5	4,0	10	8,0	60	48,0	55	44,0	20	16,0

24	Saya memiliki kewajiban untuk tetap bekerja pada perusahaan ini.	**7**	**5,6**	**15**	**0,0**	**60**	**48,0**	**20**	**16,0**	**23**	**18,4**
25	Saya memilih untuk tetap bekerja pada perusahaan ini sebagai bentuk tanggung jawab moral	**0**	**0,0**	**0**	**0,0**	**0**	**0,0**	**70**	**56,0**	**55**	**44,0**
Jumlah jawaban rata-rata Komitmen Kontinuen		**2,2**		**2,7**		**20,96**		**43,2**		**32,5**	
26	Saya memiliki kewajiban bekerja keras untuk perusahaan ini.	**5**	**4,0**	**10**	**8,0**	**0**	**0,0**	**65**	**52,0**	**45**	**36,0**
27	Saya patuh pada pimpinan sebagai bentuk tanggung jawab moral.	**0**	**0,0**	**0**	**0,0**	**0**	**0,0**	**82**	**65,6**	**43**	**34,4**
28	Saya menaati peraturan perusahaan sebagai tanggung jawab moral.	**0**	**0,0**	**0**	**0,0**	**15**	**12,0**	**60**	**48,0**	**50**	**40,0**
Jumlah jawaban rata-rata Komitmen Normatif		**1,3**		**2,7**		**4,0**		**55,2**		**36,8**	
Jumlah jawaban rata-rata Komitmen Organisasi (%)		**2**		**3,7**		**11,09**		**67,17**		**35,5**	

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2013

Hasil perhitungan untuk variabel komitmen organisasi menunjukkan bahwa presentase rata-rata jawaban terbesar adalah Setuju yaitu sebesar 67,17% yang mampu diartikan bahwa karyawan memiliki komitmen yang baik terhadap perusahaan. Namun terdapat sebagian responden yang menjawab sangat tidak setuju menunjukkan masih ada karyawan yang belum memiliki komitmen pada perusahaan. Dari ketiga dimensi, yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuen dan komitmen normatif, yang paling besar presentase karyawan adalah komitmen kontinuen. Hal ini dapat dilihat dari jumlah jawaban responden yaitu sebanyak 20,96% responden yang menyatakan kurang setuju terhadap komitmen kontinuen.

Jika dianalisis berdasarkan karakteristik responden, dalam hal ini berdasarkan usia dan masa kerja, maka responden dengan usia > 30 tahun dengan masa kerja > 5 tahun lebih banyak memilih jawaban setuju

dibandingkan responden dengan usia 20 – 30 tahun dengan masa kerja 1 – 5 tahun. Hal ini diasumsikan semakin usia bertambah semakin meningkat komitmen karyawan terhadap perusahaan. Begitu juga dengan masa kerja, semakin lama masa kerja karyawan semakin tinggi komitmen karyawan terhadap perusahaan.

4.2.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.2.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini keduanya berdistribusi normal, mendekati normal, atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi lebih besar dari > 0,05. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel.4.6

Tabel 4.6

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi
N			1	1	1
Normal Parameters	a,b	Std. Deviation	2,175	10,810	9,3
Most Extreme Differences		Absolute	,0	,0	,0
		Positive	,0	,0	,0
		Negative	-,0	-,0	-,0
Kolmogorov-Smirnov Z			1,0	,7	,9
Asymp. Sig. (2-tailed)			,221	,5	,3

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah oleh penulis menggunakan SPSS 20.0

Hasil uji normalitas pada table 4.6 menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk variable kinerja karyawan sebesar 0,221, kepuasan kerja sebesar 0,549 dan komitmen organisasi sebesar 0,362. Jadi, variabel kinerja karyawan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berdistribusi normal. Hal tersebut karena nilai signifikasi untuk seluruh variabel lebih besar dari 0,05.

4.2.3.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap disebut homokedastisitas, sedangkan untuk varian yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

Ada beberapa metode pengujian yang biasa digunakan, diantaranya metode uji Spearman's rho, uji Glejser, dan uji Park. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji Spearman's rho yaitu mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized residual*) dengan masing-masing variabel heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 4.7.

Tabel 4.7

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations

			Unstandardized Residual	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1,000	,030	,031
		Sig. (2-tailed)	.	,736	,734
		N	125	125	125
	Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	,030	1,000	,282(**)
		Sig. (2-tailed)	,736	.	,001
		N	125	125	125
	Komitmen Organisasi	Correlation Coefficient	,031	,282(**)	1,000
		Sig. (2-tailed)	,734	,001	.
		N	125	125	125

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah oleh penulis menggunakan SPSS 20.0

Pada tabel 4.7 diketahui korelasi antara kepuasan kerja dengan *unstandarized residual* menghasilkan nilai signifikasi 0,736 dan korelasi antara komitmen organisasi dengan *unstandarized residual* menghasilkan 0,734. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pada

model regresi tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas, hal ini karena nilai signifikasi korelasi lebih besar dari 0,05.

4.2.3.3 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (independent). Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya multikolinearitas dalam model regresi. Multikolinearitas dapat diketahui melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. jika besar VIF < 5 atau mendekati 1, maka mencerminkan tidak ada multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.8.

Tabel 4.8

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepuasan Kerja	,901	1,110
	Komitmen Organisasi	,901	1,110

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah oleh penulis menggunakan SPSS 20.0

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.8 diketahui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk kedua variabel masing-masing sebesar 1,110. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak adanya multikolinearitas dalam model regresi yang

digunakan, hal ini karena nilai VIF sebesar 1,110 < 5 atau mendekati 1.

4.2.3.4 Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian dilakukan dengan mengunakan bantuan SPSS 20. Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikasi (*linearity*) kurang dari 0,05. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel 4.9 dan tabel 4.10.

Tabel 4.9

Hasil Uji Linearitas Variabel X_1 dengan Variabel Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	f	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	262,225	4	7,713	2,141	,002
		Linearity	190,975		190,975	53,025	,000
		Deviation from Linearity	71,250	3	2,159	,599	,951
	Within Groups		324,143	0	3,602		
	Total		586,368	24			

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 20.0

Berdasarkan hasil linearitas pada tabel 4.9 diketahui nilai signifikasi pada linearity sebesar 0,000. Jadi, dapat disimpulkan bahwa antara variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan

memiliki hubungan linear. Hal ini karena nilai signifikasi sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan 0,05.

Tabel 4.10

Hasil Uji Linearitas Variabel X_2 dengan Variabel Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	f	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Komitmen Organisasi	Between Groups	(Combined)	226,332	1	7,301	1,886	,011
		Linearity	150,258		150,258	38,813	,000
		Deviation from Linearity	76,074	0	2,536	,655	,906
	Within Groups		360,036	3	3,871		
	Total		586,368	24			

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 20.0

Berdasarkan hasil linearitas pada tabel 4.10 diketahui nilai signifikasi pada linearity sebesar 0,000. Jadi, dapat disimpulkan bahwa antara variabel komitmen organisasi dan kinerja karyawan memiliki hubungan linear. Hal ini karena nilai signifikasi sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan 0,05.

4.2.4 Hasil Pengujian Hipotesis

4.2.4.1 Hasil Pengujian Regresi Sederhana untuk H_1 (Uji t)

Uji t dilakukan untuk melihat secara individu pengaruh secara positif dan signifikan dari masing-masing variabel independent (bebas) terhadap variabel dependent (terikat). Adapun rumusan hipotesis dan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

Rumusan Hipotesis 1.

H_o: Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Artajasa Pembayaran Elektronis.

H_a: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Artajasa Pembayaran Elektronis.

Kriteria Pengambilan Keputusan

Berdasarkan uji t:

- Menentukan formula hipotesis

  Ho: b1 = 0, artinya tidak ada pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

  Ha: b1 $\neq$ 0, artinya terdapat pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

- Menentukan derajat kepercayaan (α = 0,05)
- Menentukan signifikansi:

  1. Nilai signifikansi (ρ_{value}) $\leq$ 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima.
  2. Nilai signifikansi (ρ_{value}) > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

  Atau:

  1. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho di tolak
  2. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho diterima.

Adapun hasil analisis regresi linear sederhana untuk hipotesis pertama (uji t) dapat dilihat pada tabel 4.11.

Tabel 4.11

Hasil Uji t Variabel X_1 terhadap Y

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	58,527	1,164		50,264	,000
	Kepuasan Kerja	,115	,015	,571	7,708	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 20.0

Berdasarkan tabel 4.11 dapat t_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja sebesar 7,708. Nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan $t_{tabel,}$ yang dicari pada α = 5% dengan derajat kebebasan (df) n-2 atau 125-2 = 123, dimana n adalah jumlah sampel. Berdasarkan tabel Distribusi t pada df 123 taraf signifikansi 0,05 diperoleh t_{tabel} sebesar 1,6573 dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Selain itu, uji hipotesis juga dapat dilakukan dengan melihat signifikasi pada uji t, dimana H_o ditolak dan H_a diterima jika signifikasi lebih kecil dari 0,05. Signifikasi pada uji t variabel kepuasan kerja sebesar 0,000, dengan demikian lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil H_o ditolak dan H_a diterima. Hipotesisnya adalah kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Model persamaan regresi sederhana untuk hipotesis 1 berdasarkan tabel 4.11 dapat dituliskan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 58{,}527 + 0{,}115X_1$$

Berdasarkan model persamaan tersebut, jika variabel kepuasan kerja (X_1) bernilai 0, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan muncul bernilai 58,527. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X_1) sebesar 0,115. Artinya, jika variabel kepuasan kerja (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,115. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

4.2.4.2 Hasil Analisis Determinasi (R^2) untuk H_1

Analisis determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar peresentase pengaruh sumbangan variabel bebas, dalam hal ini variabel kepuasan kerja terhadap variabel terikat. Hasil analisis determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel 4.12.

Tabel 4.12

Hasil Analisis Determinasi H_1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,571[a]	,326	,320	1,793

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 20.0

Berdasarkan tabel 4.12 nilai R^2 yang tercantum sebesar 0,326, nilai itu dapat diinterprestasikan sebagai persentasi pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja

karyawan yang sebesar 32,6%. Sedangkan 67,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilibatkan dalam model persamaan regresi linear sederhana untuk hipotesis tersebut. Hasil uji determinasi untuk H_1 sebesar 32,6% ini secara relatif cukup besar jika dibandingkan dengan beberapa penelitian terdahulu seperti Wahyuddin (2009) dimana R^2 hanya 26,7%, Tobing (2009) sebesar 20,5%, Namun terdapat pula penelitian yang lebih besar yaitu Rukhyat Noor (2001) sebesar 59%, Utomo (2011) dengan nilai R_2 63,6%, Indriyani (2009) sebesar 82%.

4.2.4.3 Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana untuk H_2 (Uji t)

Dalam uji hipotesis kedua ini, rumusan hipotesis dan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

Rumusan Hipotesis 2:

Ho: Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Artajasa Pembayaran Elektronis.

Ha: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan kerja pada karyawan PT. Artajasa Pembayaran Elektronis.

Kriteria Pengambilan Keputusan:

Berdasarkan uji t:

- Menentukan formula hipotesis

Ho: b1 = 0, artinya tidak ada pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

Ha: b1 ≠ 0, artinya terdapat pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

- Menentukan derajat kepercayaan ($\alpha = 0,05$)
- Menentukan signifikansi:

1. Nilai signifikansi (ρ_{value}) ≤ 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima.
2. Nilai signifikansi (ρ_{value}) > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Atau:

1. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho di tolak.
2. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho diterima.

Adapun hasil analisis regresi linear sederhana untuk hipotesis kedua (uji t) dapat dilihat pada tabel 4.13.

Tabel 4.13

Hasil Uji t Variabel X_2 terhadap Y

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	59,539	1,222		48,736	,000
	Komitmen Organisasi	,117	,018	,506	6,510	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 20.0

Berdasarkan tabel 4.13, didapat t hitung untuk variabel komitmen organisasi sebesar 6,510. Nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan t_{tabel}, yang dicari pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) n-2 atau 125-2 = 123, dimana n adalah jumlah sampel. Berdasarkan tabel Distribusi t pada df 123 taraf signifikansi 0,05 diperoleh t_{tabel} sebesar 1,6573 dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Selain itu, uji hipotesis juga dapat dilakukan dengan melihat signifikasi pada uji t. signifikasi pada uji t variabel komitmen organisasi 0,000, dengan demikian lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil, H_o ditolak dan H_a diterima. Hipotesis adalah komitmen organisasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Model persamaan regresi sederhana untuk hipotesis 2 berdasarkan tabel 4.13 dapat dituliskan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 59{,}539 + 0{,}117X_2$$

Berdasarkan model persamaan tersebut, jika variabel komitmen organisasi (X_2) bernilai 0, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan bernilai 59,539. Koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X_2) sebesar 0,117. Artinya, jika variabel komitmen organisasi (X_2) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,117. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan.

4.2.4.4 Hasil Analisis Determinasi (R^2) untuk H_2

Analisis determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh sumbangan variabel bebas, dalam hal ini variabel komitmen organisasi, terhadap variabel terikat. Hasil analisis determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel 4.14

Tabel 4.14

Hasil Analisis Determinasi H_2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,506[a]	,256	,250	1,883

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 20.0

Berdasarkan tabel 4.14 nilai R^2 yang tercantum sebesar 0,256. nilai dapat diinterpretasikan sebagai persentase pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap variabel kinerja karyawan yang sebesar 25,6%, sedangkan 74,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilibatkan dalam model persamaan regresi linear sederhana untuk hipotesis tersebut. Hasil uji determinasi untuk H_2 sebesar 25,6% ini secara relatif cukup besar jika dibandingkan dengan beberapa penelitian terdahulu seperti Purba (2002) dimana R^2 hanya 21,4%, Susilowati (2010) sebesar 24,2%, Namun terdapat pula penelitian yang lebih besar yaitu Verwati

(2011) sebesar 45,3%, Timur (2009) dengan nilai R_2 60,6%, Indriyani (2009) sebesar 91%.

4.2.4.5 Hasil Regresi Linear Berganda untuk H_3

Dalam penelitian ini analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengatahui hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel bebas. Adapun hasil regresi linear berganda untuk variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel 4.15.

Tabel 4.15

Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	54,663	1,304		41,907	,000
	Kepuasan Kerja	,092	,014	,457	6,420	,000
	Komitmen Organisasi	,084	,016	,363	5,097	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 20.0

Berdasarkan tabel 4.15, dapat diperoleh persamaan regresi berganda untuk hipotesis ketiga seperti berikut ini:

$$\hat{Y} = 54{,}663 + 0{,}092X_1 + 0{,}084X_2$$

Konstanta pada model persamaan tersebut sebesar 54,663, dengan demikian, jika variabel kepuasan kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) bernilai 0, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan bernilai 54,663. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X_1) sebesar 0,092. Artinya, jika variabel kepuasan kerja (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan dan nilai variabel komitmen

organisasi (X_2) tetap, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,092.

Koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X_2) sebesar 0,084. Artinya, jika variabel komitmen organisasi (X_2) mengalami kenaikan satu satuan dan nilai variabel kepuasan kerja (X_1) tetap, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,084. Koefisisen pada variabel X_1 dan variabel X_2 bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

4.2.4.6 Hasil Analisis Determinasi (R^2) untuk H_3

Analisis determinasi (R^2) digunakan untuk mengalami seberapa besar persentase pengaruh sumbangan variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Hasil analisis determinasi dapat dilihat pada tabel 4.16

Tabel 4.16

Hasil Analisis Determinasi H_3

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,666[a]	,444	,435	1,635

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

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 20.0

Berdasarkan tabel 4.16 nilai R^2 yang tercantum sebesar 0,435 dengan demikian, variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan memiliki persentase sumbangan

pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 43,5%. sisanya 56,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak terlibat dalam model persamaan regresi linear berganda tersebut. Hasil uji determinasi untuk H_3 sebesar 43,5% ini secara relatif cukup besar jika dibandingkan dengan beberapa penelitian terdahulu seperti Samad (2011) dimana R^2 hanya 32%, Tobing (2009) sebesar 22,5%, Namun terdapat pula penelitian yang lebih besar yaitu Astuti (2005) sebesar 57,8%, Susilowti (2010) dengan nilai R_2 50,4%, Indriyani (2009) sebesar 93%.

4.2.5 Hasil Uji F

Dalam rangka menguji hipotesis ketiga, yaitu apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan, maka perlu dilakukan uji F.

Rumusan hipotesis dan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

Hipotesis 3:

Ho: Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karaywan PT. Artajasa Pembayaran Elektronis.

Ha: Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Artajasa Pembayaran Elektronis.

Kriteria pengambilan keputusan:

Berdasarkan uji F

1. Ho diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$
2. Ho ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

Berdasarkan signifikansi:

1. Ho diterima jika signifikasi > 0,05
2. Ho ditolak jika signifikasi < 0,05

Hasil uji F hipotesis ketiga dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut ini:

Tabel 4.17

Hasil Uji F

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	260,399	2	130,200	48,730	,000[a]
	Residual	325,969	122	2,672		
	Total	586,368	124			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 20.0.

Berdasarkan tabel 4.17 di dapat nilai F_{hitung} sebesar 48,730. Nilai F_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai F_{tabel}, yang dicari dengan tingkat keyakinan 95%, α = 5%, dengan df 1 (k) sebanyak 2 (jumlah variabel bebas), dan df 2 (n-k-1) atau 125-2-1. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat F_{tabel} sebesar 3,07,

dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$. Signifikasi pada uji F sebesar 0,000, dengan demikian lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil, H_o ditolak dan H_a diterima. Hipotesisnya adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sama dengan peneliti terdahulu oleh Joko Utomo, hasil penelitiannya menyatakan dengan F_{hitung} sebesar 41,938 dan signifikasi pada uji F sebesar 0,000 berarti Motivasi, Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara besama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

4.2.6 Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan analisis dan pengujian hipotesis melalui analisis regresi sederhana dan regresi berganda yang peneliti lakukan dengan menggunakan SPSS 20.0 dapat dilihat pada table 4.18 sebagai berikut:

Tabel 4.18

Interpretasi Hasil Pengujian Hipotesis

Analisis	**Hipotesis**	**Keputusan**	**Persamaan Regresi**	**AdjustedR^2**
Analisis Regresi Linear Sederhana	H1: Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Ho ditolak	$\hat{Y} = 58,527 + 0.115X_1$	,320
	H2: Komitmen	Ho ditolak	$\hat{Y} = 59,539 + 0.117X_2$	,250

Analisis	Hipotesis	Keputusan	Persamaan Regresi	Adjustedr^2
	Organisasi terhadap Kinerja Karyawan			
Analisis Regresi Linear Berganda	H3: Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	Ho ditolak	$\hat{Y} = 54,663 + 0,092X_1 + 0,084X_2$	,435

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2013

Berdasarkan tabel 4.19, maka H_0 pada hipotesis pertama ditolak. Artinya kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hasil tersebut sama seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyuddin (2009), Rukhyat Noor (2001), Diana (2009), wahab (2012) yang menyatakan bahwa secara statistik semua karyawan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja yang berdampak terhadap kinerja karyawan dan ada pengaruh yang positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

Sementara itu H_0 untuk hipotesis kedua ditolak. Artinya komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hasil tersebut sama seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Sulianti (2009), Aisyah Elia (2010), Verawati (2011), Purba (2002) dan Susilowati (2010) yang menyatakan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Model persamaan regresi linear berganda untuk hipotesis ketiga adalah $\hat{Y} = 54{,}663 + 0{,}092X_1 + 0{,}084X_2$. Artinya, kedua variabel bebas tersebut memiliki arah pengaruh yang sama-sama positif terhadap satu variabel terikatnya, yaitu kinerja. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, maka H_o pada hipotesis pertama dan kedua ditolak Artinya kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhada kinerja. Maka, H_1 dan H_2 yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, hal ini sama seperti yang dirasakan pada karyawan di PT. Artajasa Pembayaran Elektronis yang terjadi di perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis pada bab IV diperoleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja. selengkapnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. a. Kinerja karyawan pada PT. Artajasa Pembayaran Elektronis berdasarkan hasil penelitian menunjukkan kurang baik. Hal ini memperlihatkan data kinerja karyawan pada periode 2010 - 2012 yang kurang optimal, baik dalam sasaran kerja, kompetensi dan perilaku yang dapat mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan yang diinginkan oleh perusahaan.

   b. Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Artajasa Pembayaran Elektronis cukup baik. Hal ini menunjukkan dari hasil penelitian variabel kepuasan kerja sebesar 60% karyawan merasakan kepuasan kerja di perusahaan. Namun masih ada karyawan yang merasa ketidakpuasan di dalam perusahaan terutama pada dimensi promosi sebesar 16,3%.

   c. Komitmen organisasi pada PT. Artajasa Pembayaran Elektronis secara umum dapat dikategorikan baik, terutama untuk komitmen afektif sebesar 65,3%. Hal ini menunjukkan di mana karyawan memiliki rasa keterikatan emosional dengan perusahaan, menikmati posisi pekerjaannya, menikmati tugas pekerjaan yang diberikan serta berkontribusi dalam memajukan perusahaan.

d. Dari ketiga variabel penelitian kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja memiliki distribusi normal yang hasilnya menunjukkan signifikan lebih besar dari 0,05.

2. Terbukti secara empiris bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Artajasa Pembayaran Elektronis.
3. Terbukti secara empiris bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Artajasa Pembayaran Elektronis.
4. Terbukti secara empiris kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Artajasa Pembayaran Elektronis.

5.2 Saran

Atas dasar temuan hasil penelitian yang telah diuraikan diatas, maka saran-saran yang diajukan oleh penulis senagai berikut:

5.2.1 Saran-saran untuk PT. Artajasa Pembayaran Elekronis

a. Kepuasan kerja karyawan pada PT. Artajasa Pembayaran Elektronis dalam klasifikasi yang cukup baik, dimana kepuasan kerja yang diberikan oleh PT. Artajasa Pembayaran Elektronis sudah sesuai standar yang diharapkan oleh karyawan, akan tetapi sebaiknya manajemen Artajasa dapat mempertahankan kepuasan kerja karyawan yang sudah baik dengan cara lebih meningkatkan faktor yang

mendukung terciptanya kepuasan kerja karyawan seperti gaji, promosi dan pekerjaan itu sendiri sehingga dapat tercipta kepuasan kerja karyawan yang lebih baik lagi.

b. Komitmen organisasi dibutuhkan oleh PT. Artajasa Pembayaran Elektronis agar sumber daya manusia yang kompeten dalam organisasi dapat terjaga dan terpelihara dengan baik. Untuk dapat mempertahankan serta meningkatkan komitmen organisasi perlu juga melakukan perbaikan pada kepuasan kerja karyawan, dimana kepuasan kerja itu sendiri sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan. Komitmen juga akan tercipta secara nyata apabila kepuasan kerja karyawan telah lebih dulu terpenuhi.

c. Perusahaan harus bisa meningkatkan kinerja karyawan di PT. Artajasa Pembayaran Elektronis. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan faktor-faktor kepuasan kerja yang kurang memuasakan sesuai dengan hasil penelitian seperti promosi, dan pekerjaan itu sendiri dan memberikan insentif sesuai dengan pekerjaan karyawan.

5.2.1 Saran-saran untuk penelitian selanjutnya:

a. Berdasarkan hasil nilai determinasi untuk kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja memiliki nilai sebesar 43,5%. maka masih terdapat variabel lain yang mempengaruhi kinerja yang dapat digunakan dalam penelitian lanjutan, misalnya:

a. *Personality traits*, karena terdapat beberapa macam kepribadian utama yang dapat berguna untuk memprediksi prilaku organisasi sehingga berpengaruh terhadap kinerja seperti, *lotus of control internal* dan *external,* dimana individu percaya bahwa mereka dapat mengontrol diri sendiri (*internal*) dan percaya bahwa apa yang terjadi pada mereka merupakan keberuntungan.

b. Kompensasi, karena kompensasi merupakan sebuah komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran bisa jadi akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis.

c. Motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan. Karena kedudukan dan hubungannya itu, maka sangatlah strategis jika pengembangan kinerja individual karyawan dimulai dari peningkatan motivasi kerja. Motivasi merupakan pengatur arah atau tujuan dalam melakukan

aktivitas, sehingga motivasi yang tinggi akan diutamakan ketimbang yang lemah.

d. gaya kepemimpinan, karena kepemimpinan itu ditentukan dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin itu sendiri, jika gaya kepemimpinan yang diberikan baik dan dapat memberikan arahan kepada bawahan dengan baik maka kinerja pegawai akan meningkat sesuai dengan gaya kepemimpinan yang diberikan.

b. Obyek penelitian bisa diperluas pada perusahaan selain perusahaan swasta, yaitu BUMN atau kantor pemerintahan karena perusahaan milik negara merujuk kepada perusahaan atau badan usaha yang dimiliki pemerintah sebuah negara. Serta dapat meningkatkan produktivitas, efektivitas, dan efisiensi serta terjaminnya prinsip-prinsip ekonomi. Sehingga perlu adanya penelitian yang mengenai kinerja karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Refika Aditama.

Anderson, David, Sweeney, Dennis, and Williams, Thomas, 2002. *Statistics for business and economics.* 8th edition, South-Western: Thomson.

Devi, Eva Kris Diana, 2009. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagau Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Outsourcing PT. Semeru Karya Buana Semarang).* Program Magister Manajemen Pascasarjana, Universitas Diponegoro.

Duwi, Priyatno, 2010. Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data dengan SPSS. Yogyakarta: Gava Media.

Gibson, James L.Jhon M. Ivancevich dan James H. Donnelly, 2000. *Jr. Organizations.* Boston: McGraw-Hill Companies, Inc.

Greenbreg, Jerald and Robert A. Baron. 2003. *Behavior in Organizations*. New Jersery: Prentice Hall.

Husein, Umar, 2008. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2001. *Organizational Behavior,* New Work: DK Publishing, Inc.

Muhadi, 2007. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Administrasi Univeristas Diponegoro).* Skripsi Pascasarjana, Universitas Diponegoro, Semarang.

Nazir, M, 2009. Metode Penelitian. Bogor: Ghalia Indonesia.

Noor, Muhamad Rukhyat, 2001. *Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Di PT. Seafer General Foods, Kendal.* Skripsi Pascasarjana, Universitas Diponegoro, Semarang.

Purba, Fani Darmawan, 2002. *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Furniture Di Jepara.* Skripsi Pascasarjana, Universitas Diponegoro, Semarang.

Robbins, Stephen, P, 2003. *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.

Samad, Sarminah, 2011. *The Effects of Job Satisfaction on Organizational Commitment and Job Performance Relationship: A Case of Managers in Malaysia's Manufacturing Companies.* Universiti Teknologi MARA, Malaysia.

Sedarmayanti. 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Bandung : Refika Aditama.

Sekaran, U, 2003. *Research Methods for Business : A Skill Building Approach* 2_{nd} Edition, John Wiley and Son. New York.

Sugiyono, 2008. Metode Penelitian Kunatitatif Kualitatif dan R&D. Bandung Alfabeta.

Ambar Teguh Sulistiyani. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Graha Ilmu.Yogyakarta.

Susanti, Aisyah Elia, 2010. *Pengaruh Presensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank "X" Cabang I dan II di Jakarta.* Universitas Negeri Jakarta.

Susilowati, Ifa, 2010. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Patra Jasa Semarang.* Universitas Semarang.

Sopiah, 2008. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: C. V. Andi Offset.

Thomas S. Bateman and Scott , 2009. Manajemen Kepemimpinan dan Kolaborasi dalam Dunia yang Kompetitif, edisi 7, penerbit salemba empat.

Tim Penyusun, 2008. Pedoman Penulisan Skripsi Sarjana Ekonomi. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta.

Tobing, Diana Sulianti, 2009. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara.* Universitas Jember.

Wahab, Rahmatullah Burhannudin, 2012. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) TBK Makassar*. Universitas Hasanudin Makassar.

Wahyuddin, 2009. *Pengaruh Faktor – Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi IMKA di Surakarta*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Utomo, Joko, 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pengawai Setda Kabupaten Pati).* Universitas Muria Kudus.

http://library.binus.ac.id/eColls/eThesis/Bab2/2011-2-00009-PL%202.pdf

http://jurnal-sdm.com/2009/04/teori-teori-tentang-kepuasan-kerja-dan.html

http://www.pps.unud.ac.id/thesis/pdf_thesis/unud-312-babii.pdf

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth,
Bapak/Ibu karyawan
PT. Artajasa Pembayaran Elektronis
Di tempat

Saya mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta Jurusan Manajemen angkatan 2008 yang sedang menyusun skripsi dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Artajasa Pembayaran Elektronis.

Sehubungan dengan penelitian tersebut, mohon bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner yang terlampir. Mengingat data yang dibutuhkan itu sangat besar manfaatnya, saya mengharapkan Bapak/Ibu dapat memberikan jawaban dan informasi yang benar-benar obyektif.

Akhir kata, saya sebagai peneliti mengucapkan terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu yang sudah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini.

Hormat Saya
Peneliti

Cynthia Nellawati

KUESIONER

Jenis Kelamin : Laki-laki ☐ Perempuan ☐

Usia : < 20 ☐ 20-30 ☐ >30 ☐

Pendidikan : SMP ☐ SMA ☐ D3-S1 ☐ S2-S3 ☐

Lama Kerja : < 1 tahun ☐ 1-5 tahun ☐ >5 tahun ☐

Penghasilan : 1-3 juta ☐ 3,1-5 juta ☐ > 5 juta ☐

PETUNJUK:

Berilah tanda check list **(√)** pada kolom jawaban yang sesuai dengan pilihan anda atas pernyataan dibawah ini. Angka 1 – 7 menunjukkan tingkat persetujuan anda atas setiap pernyataan dibawah ini.

CONTOH:

NO	PERNYATAAN	STS						SS
		1	2	3	4	5	6	7
1	Saya adalah karyawan yang baik					√		

KETERANGAN: **STS** = Sangat Tidak Setuju

SS = Sangat Setuju

DAFTAR PERNYATAAN

No.	PERNYATAAN	STS						SS
		1	2	3	4	5	6	7
	Kepuasan Kerja							
1	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan keahlian saya.							
2	Pekerjaan yang saya lakukan menarik.							
3	Pekerjaan sesuai dengan prinsip hidup.							

No.	PERNYATAAN	STS						SS
		1	2	3	4	5	6	7
4	Gaji yang diberikan sesuai dengan beban kerja saya							
5	Saya memperoleh tunjangan yang sesuai dengan harapan saya							
6	Saya menerima gaji tepat waktu							
7	Apabila hasil kerja saya memuaskan, maka saya akan dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi							
8	Perusahaan tempat saya bekerja sering memberikan promosi jabatan untuk karyawannya.							
9	Prosedur pengangkatan pegawai sangat jelas.							
10	Atasan saya sangat mendukung saya dalam menyelesaikan tugas-tugas.							
11	Atasan saya melaksanakan sistem pengawasan dengan baik.							
12	Saya menerima perlakuan yang adil dari atasan dalam bekerja.							
13	Rekan kerja saya membantu dalam bekerja.							
14	Rekan kerja saya mudah untuk bekerjasama.							
15	Rekan kerja saya bisa saling menghargai.							
Komitmen Organisasi								
16	Saya rela bekerja keras demi kemajuan perusahaan ini.							
17	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu.							
18	Permasalahan yang dihadapi perusahaan adalah permasalahan saya juga.							
19	Saya bangga jika perusahaan ini mencapai kesuksesan.							
20	Saya menikmati posisi kerja saya saat ini							
21	Saya memilih untuk tetap bekerja karena saya akan rugi jika meninggalkan perusahaan ini							
22	Saya ingin mendapatkan kesempatan dipromosikan di perusahaan ini.							
23	Saya tidak memiliki alternatif lain untuk bekerja selain di perusahaan ini.							
24	Saya memiliki kewajiban untuk tetap bekerja pada perusahaan ini.							
25	Saya memilih untuk tetap bekerja pada perusahaan ini sebagai bentuk tanggung jawab moral							
26	Saya memiliki kewajiban bekerja keras untuk perusahaan ini.							
27	Saya patuh pada pimpinan sebagai bentuk tanggung jawab moral.							
28	Saya menaati peraturan perusahaan sebagai tanggung jawab moral.							

Kuesioner Pra Riset

Tinjauan masalah

PT. Artajasa Pembayaran Elektronis

No	Indikator masalah pada PT. Artajasa Pembayaran Elektronis	Ya	Tidak
1	Komitmen pada organisasi		
2	Komunikasi internal		
3	Budaya organisasi		
4	Semangat kerja		
5	Lingkungan kerja		
6	Stress kerja		
7	Kepuasan kerja		
8	Motivasi kerja		
9	Konflik		
10	Gaya kepemimpinan		
11	Lainnya……		

*berilah tanda V pada tiap indikator

Uji Validitas Variabel X_1 (Kepuasan Kerja)

Correlations

		Skor Total
Butir 1	Pearson Correlation	,473(**)
	Sig. (2-tailed)	,008
	N	30
Butir 2	Pearson Correlation	,552(**)
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	30
Butir 3	Pearson Correlation	,651(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
Butir 4	Pearson Correlation	,596(**)
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	30
Butir 5	Pearson Correlation	,439(*)
	Sig. (2-tailed)	,015
	N	30
Butir 6	Pearson Correlation	,381(*)
	Sig. (2-tailed)	,038
	N	30
Butir 7	Pearson Correlation	,681(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
Butir 8	Pearson Correlation	,721(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
Butir 9	Pearson Correlation	,612(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
Butir 10	Pearson Correlation	,580(**)
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	30
Butir 11	Pearson Correlation	,682(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
Butir 12	Pearson Correlation	,585(**)
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	30
Butir 13	Pearson Correlation	,631(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
Butir 14	Pearson Correlation	,493(**)
	Sig. (2-tailed)	,006
	N	30
Butir 15	Pearson Correlation	,532(**)
	Sig. (2-tailed)	
	N	30

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas Variabel X_1 (Kepuasan Kerja)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,854	15

Uji Validitas Variabel X_2 (Komitmen Organisasi)

Correlations

		Skor Total
Butir 1	Pearson Correlation	,820(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
Butir 2	Pearson Correlation	,364(*)
	Sig. (2-tailed)	,048
	N	30
Butir 3	Pearson Correlation	,658(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
Butir 4	Pearson Correlation	,531(**)
	Sig. (2-tailed)	,003
	N	30
Butir 5	Pearson Correlation	,528(**)
	Sig. (2-tailed)	,003
	N	30
Butir 6	Pearson Correlation	,389(*)
	Sig. (2-tailed)	,034
	N	30
Butir 7	Pearson Correlation	,607(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
Butir 8	Pearson Correlation	,470(**)
	Sig. (2-tailed)	,009
	N	30
Butir 9	Pearson Correlation	,811(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
Butir 10	Pearson Correlation	,558(**)
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	30
Butir 11	Pearson Correlation	,837(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
Butir 12	Pearson Correlation	,603(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
Butir 13	Pearson Correlation	,443(*)
	Sig. (2-tailed)	
	N	30

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Relibailitas Variabel X_2 (Komitmen Organisasi)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,837	13

Data Mentah Variabel Y

TH / NR	TAHUN 20 10	20 11	20 12	Y
1	68	60	65	64
2	65	70	70	68
3	66	63	63	64
4	69	70	68	69
5	70	68	68	69
6	69	67	67	68
7	70	65	66	67
8	68	66	66	67
9	67	72	67	69
10	65	70	70	68
11	66	66	69	67
12	72	65	70	69
13	70	71	68	70
14	66	70	67	68
15	65	67	65	66
16	71	65	66	67
17	70	65	72	69
18	67	63	70	67
19	65	68	66	66
20	65	69	65	66
21	63	70	71	68
22	68	70	70	69
23	69	71	67	69
24	70	68	65	68
25	70	62	65	66
26	71	70	63	68
27	68	66	68	67
28	62	65	65	64
29	64	71	70	68
30	72	70	70	71
31	70	67	71	69
32	66	65	68	66
33	65	65	62	64
34	64	63	70	66
35	69	68	66	68
36	64	69	65	66
37	62	70	71	68
38	60	70	70	67
39	66	71	67	68
40	63	68	65	65
41	64	62	65	64
42	66	64	63	64
43	67	72	68	69
44	65	70	69	68
45	69	66	70	68
46	63	63	70	65
47	65	64	71	67
48	72	62	68	67
49	70	72	62	68
50	66	70	64	67
51	65	66	72	68
52	71	65	70	69
53	70	71	66	69
54	67	70	63	67
55	65	70	64	66
56	65	66	62	64
57	63	65	72	67
58	68	71	70	70
59	69	70	66	68
60	70	67	65	67
61	70	65	71	69
62	71	65	70	69
63	68	63	66	66
64	62	68	65	65
65	64	69	64	66
66	72	70	69	70

TH / NR	TAHUN 20 10	20 11	20 12	Y
67	70	70	64	68
68	66	71	62	66
69	63	68	60	64
70	64	62	66	64
71	62	64	65	64
72	72	72	62	69
73	70	70	66	69
74	66	66	60	64
75	65	63	65	64
76	71	64	64	66
77	70	62	72	68
78	67	72	70	70
79	65	70	66	67
80	65	66	63	65
81	63	65	64	64
82	68	71	62	67
83	69	70	72	70
84	70	71	71	71
85	70	65	66	67
86	71	64	65	67
87	70	72	71	71
88	62	64	70	65
89	71	71	71	71
90	72	60	68	67
91	70	66	62	66
92	70	63	64	66
93	65	62	72	66
94	68	66	70	68
95	69	60	70	66
96	70	60	65	65
97	71	72	71	71
98	70	70	69	70
99	68	69	70	69
100	70	70	70	70
101	72	71	71	71
102	71	71	72	71
103	72	68	71	70
104	70	66	68	68
105	66	72	62	67
106	71	71	71	71
107	71	66	72	70
108	68	65	70	68
109	71	72	71	71
110	64	70	67	67
111	71	71	72	71
112	70	65	65	67
113	66	65	63	65
114	65	63	68	65
115	72	71	71	71
116	69	69	71	70
117	71	71	71	71
118	72	71	71	71
119	71	71	72	71
120	66	68	62	65
121	63	62	69	65
122	65	62	64	64
123	66	65	62	64
124	66	66	60	64
125	62	63	66	64
				84
				27

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas Variabel

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi
N		125	125	125
Normal Parameters [a,b]	Mean	67,42	77,43	67,17
	Std. Deviation	2,175	10,810	9,387
Most Extreme Differences	Absolute	,094	,071	,083
	Positive	,088	,054	,072
	Negative	-,094	-,071	-,083
Kolmogorov-Smirnov Z		1,049	,797	,923
Asymp. Sig. (2-tailed)		,221	,549	,362

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Multikolinearitas

Regression

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepuasan Kerja	,901	1,110
	Komitmen Organisasi	,901	1,110

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Heteroskedastisitas

Nonparametric Correlations

Correlations

			Unstandardized Residual	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1,000	,030	,031
		Sig. (2-tailed)	.	,736	,734
		N	125	125	125
	Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	,030	1,000	,282**
		Sig. (2-tailed)	,736	.	,001
		N	125	125	125
	Komitmen Organisasi	Correlation Coefficient	,031	,282**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,734	,001	.
		N	125	125	125

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Linearitas Regresi

Means

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	262,225	34	7,713	2,141	,002
		Linearity	190,975	1	190,975	53,025	,000
		Deviation from Linearity	71,250	33	2,159	,599	,951
	Within Groups		324,143	90	3,602		
	Total		586,368	124			

Means

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Komitmen Organisasi	Between Groups	(Combined)	226,332	31	7,301	1,886	,011
		Linearity	150,258	1	150,258	38,813	,000
		Deviation from Linearity	76,074	30	2,536	,655	,906
	Within Groups		360,036	93	3,871		
	Total		586,368	124			

HASIL REGRESI LINEAR BERGANDA H_1

Correlations

Correlations

		Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	1	,571**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	125	125
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,571**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	125	125

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,571[a]	,326	,320	1,793

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	190,975	1	190,975	59,409	,000[a]
	Residual	395,393	123	3,215		
	Total	586,368	124			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	58,527	1,164		50,264	,000
	Kepuasan Kerja	,115	,015	,571	7,708	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

HASIL REGRESI LINEAR BERGANDA H_2

Correlations

Correlations

		Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	1	,506**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	125	125
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	,506**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	125	125

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,506[a]	,256	,250	1,883

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	150,258	1	150,258	42,379	,000[a]
	Residual	436,110	123	3,546		
	Total	586,368	124			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	59,539	1,222		48,736	,000
	Komitmen Organisasi	,117	,018	,506	6,510	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

HASIL REGRESI LINEAR BERGANDA H_3

Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,666[a]	,444	,435	1,635

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

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	260,399	2	130,200	48,730	,000[a]
	Residual	325,969	122	2,672		
	Total	586,368	124			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	54,663	1,304		41,907	,000
	Kepuasan Kerja	,092	,014	,457	6,420	,000
	Komitmen Organisasi	,084	,016	,363	5,097	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
FAKULTAS EKONOMI
Gedung R Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220
Telp : (021) 4721227, Fax : (021) 4706285
www.unj.ac.id/fe

Building Future Leaders

FORMAT SARAN DAN PERBAIKAN SKRIPSI
FAKULTAS EKONOMI - UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

1. Nama Mahasiswa : Cynthia Nellawati
2. No.Registrasi : 8215082815
3. Jurusan/Program Studi : S1 Manajemen
4. Tanggal Ujian Skripsi : 11 July 2013

NO	NAMA PENGUJI/PEMBERI SARAN	MASALAH SARAN PERBAIKAN	HALAMAN	TANDA TANGAN PEMBERI SARAN
1	Dr. I Ketut R. Sudiardhita M.Si	Teknik Penulisan		
2		Saran u/ Penelitian	97	
3				
4	Agung Waspodo SE, MPP	Perbaiki kesimpulan	96	
5		Perbaiki Saran	97	
6				
7	Dra. Umi Mardiyati M.Si	BAB III	34	
8		Perbaiki tabel		
9				
10				
Sudah diperbaiki sesuai saran <== SETUJU DIPERBANYAK ==>		Paraf Pembimbing I	Paraf Pembimbing II	

Catatan :
1. Pada waktu konsultasi perbaikan/penyempurnaan skripsi, kartu ini harus diperlihatkan kepada Pembimbing (I dan II)
2. Target perbaikan/penyempurnaan skripsi ..... setelah tanggal ujian
3. Kartu ini harus dilampirkan pada waktu meminta tanda tangan Tim Penguji untuk penyerahan skripsi

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

CYNTHIA NELLAWATI, lahir di Jakarta 27 September 1989 adalah anak keempat dari empat bersaudara dari pasangan Benyamin Sutiono dan Hj. Henny Setiaty. Tempat tinggal di Jl. Patriot Kp. Dua RT/RW 001/018, Jakasampurna Kec. Bekasi Barat Kab. Bekasi, Jawa Barat. Penulis menyelesaikan pendidikan di SDN Jakasampurna I tahun 2002, SMPN 139 Jakarta tahun 2005, SMAN 107 Jakarta tahun 2008 dan saat ini sedang menjalankan pendidikan S1 di Universitas Negeri Jakarta, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Konsentrasi Sumber Daya Manusia.

Penulis juga aktif dalam kegiatan seminar yang diadakan kampus. Pada tahun 2011 penulis melaksanakan PKL (Praktik Kerja Lapangan) di PT. Artajasa Pembayaran Elektronis selama tiga bulan di bagian *Human Resource Management (HRM).*