

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TUNAS PERKASA TEKINDO

Diana^{1*}, Yayan Anggreani^{2*}

^{1,2}Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta, Jl. KH. Ahmad Dahlan, Jakarta, 15419

*diana.hasan@umj.ac.id

Diterima: 10 Agustus 2020

Direvisi: 25 Agustus 2020

Disetujui: 28 Agustus 2020

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel independen Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini diadakan di PT. Tunas Perkasa Tekindo yang beralamat di Jl. Radio Dalam. Data yang diperoleh dari Karyawan PT. Tunas Perkasa Tekindo adalah data primer dan data sekunder yang merupakan hasil dari jawaban responden atas kuesioner dengan metode sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji heteroskedastisitas, uji asumsi klasik, uji linear berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Analisis dalam penelitian ini dengan menggunakan SPSS.V.25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan dari hasil pengujian statistik uji t menunjukkan bahwa hasil antara $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,597 > 2,01174$) dengan nilai signifikan dari Kepuasan Kerja (X1) sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05 dan memiliki arah koefisien positif. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima dan persepsi Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil uji t $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,726 > 2,01174$) dengan nilai signifikan dari Komitmen Organisasi (X2) sebesar 0,091 lebih besar dari 0,05 dan memiliki arah koefisien positif maka dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak. Serta hasil dari uji f Kepuasan Kerja dan persepsi Komitmen Organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan antara $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($38,334 > 3,20$) nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of the independent variable Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Performance. This research was conducted at PT. Tunas Perkasa Tekindo having its address at Jl. Radio Dalam. Data obtained from PT. Tunas Perkasa Tekindo's employees are primary data and secondary data which are the result of respondents' answers to the questionnaire with saturated sampling method with a total sample of 50 respondents. Data analysis used validity test, reliability test, heteroscedasticity test, classic assumption test, multiple linear test, coefficient of determination and hypothesis test. The analysis in this study using SPSS.V.25.

The results of this study indicate that the Job Satisfaction variable has a positive and significant effect on Employee Performance based on the results of the t test statistic test shows that the results between $t_{count} > t_{table}$ ($4,597 > 2,01174$) with a significant value of Job Satisfaction (X1) of 0,00 more smaller than 0,05 and has a positive coefficient direction. So it can be concluded that H_0 is rejected and H_a is accepted and the perception of Organizational Commitment has a positive and not significant effect on Employee Performance with the results of t-test $> t_{table}$ ($1,726 > 2,01174$) with a significant value of Organizational Commitment (X2) of 0,091 greater than 0, 05 and has a positive coefficient, it can be concluded that H_0 is accepted and H_a is rejected. As well as the results of the test f Job Satisfaction and the perception of Organizational Commitment together (simultaneously) have a positive and significant effect between $t_{hitung} > t_{table}$ ie ($38,334 > 3,20$) a significant value of 0,000 less than 0,05 can be concluded H_0 is rejected and H_a be accepted.

Keywords : *Job Satisfaction, Organizational Commitment and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Dalam mencapai kinerja karyawan, faktor sumber daya manusia sangat dominan pengaruhnya. Sumber daya manusia berkualitas dapat dilihat dari hasil kerjanya, dalam kerangka profesionalisme kinerja yang baik adalah sebagaimana seorang karyawan mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dari tujuan perusahaan, misalnya bagaimana caranya mengelola sumber daya manusia agar mengarah pada hasil kerja yang baik, karena manusia bias menjadi pusat persoalan bagi perusahaan ketika potensi mereka tidak dikembangkan secara optimal. Sebaliknya manusia bias menjadi pusat keberhasilan perusahaan manakala potensi mereka dikembangkan secara optimal. Mengingat keberadaan manusia (tenaga kerja) dalam perusahaan sangat penting, maka setiap perusahaan banyak berlomba-lomba memperdayakan potensi karyawannya guna mencapai tingginya kinerja. Kinerja yang dicapai karyawan pada akhirnya akan memperbaiki kontribusi terhadap kinerja perusahaan.

Pada dasarnya kinerja karyawan dapat diukur dari kualitas-kualitas persepsi karyawan terhadap ketepatan waktu merupakan tingkat

aktivitas di selesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain untuk lebih efektif merupakan tingkat penggunaan sumber organisasi (tenaga, uang teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya dan dapat meningkatkan kemandirian seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Berikut terdapat penilaian kinerja karyawan dalam ketepatan waktu pada PT. Tunas Perkasa Tekindo.

Dari hasil pengamatan awal, penulis menemukan permasalahan yang terjadi di PT. Tunas Perkasa Tekindo bahwa ketepatan waktu dalam absensi terhadap karyawan di PT. Tunas Perkasa Tekindo tidak sesuai dengan peraturan yang diberikan pada perusahaan atau kurang memperhatikan ketepatan waktu untuk datang ke kantor. Permasalahan ini dapat dilihat dari kurangnya semangat karyawan dalam ketepatan waktu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehingga kinerja karyawan menurun.

Selain kinerja, faktor lain yang perlu diperhatikan oleh perusahaan tersebut adalah kepuasan karyawan. Kepuasan kerja karyawan

dalam organisasi sangatlah penting karena efek dari ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya dapat berdampak pada psikologi itu sendiri seperti keinginan untuk pindah dari perusahaan.

Selain itu perusahaan pada PT. Tunas Perkasa Tekindo juga berupaya memberikan kenyamanan dan keamanan pada karyawan di perusahaan tersebut bekerja. Keamanan dalam konteks ini tidak hanya aman dalam kecelakaan kerja tetapi rasa aman dari kehilangan pekerjaan. Upaya-upaya yang akan dilakukan oleh perusahaan tersebut akan membuat karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja, sehingga karyawan juga merasa senang dan lebih memilih untuk bekerja di perusahaan tersebut dibandingkan bekerja di perusahaan lainnya. Kepuasan karyawan merupakan aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Selain itu kepuasan kerja adalah salah satu indikator penting dalam mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kepuasan kerja dapat diartikan perasaan senang atau tidak senang seorang karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Perasaan yang dimiliki karyawan tersebut mampu mempengaruhi bagaimana seorang karyawan bekerja.

Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan meningkatkan kinerjanya dan Komitmen dalam berorganisasi yaitu baik kualitas maupun kuantitas yang ada didalam PT. Tunas Perkasa Tekindo dan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya akan membuat karyawan lebih produktif. Serta kepuasan kerja yang tinggi membuat karyawan semakin loyal kepada perusahaan atau organisasi, dengan adanya kepuasan karyawan akan termotivasi dalam bekerja dengan rasa tenang dan lebih penting dari itu kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan terjadinya kinerja yang maksimal dan akan lebih menghargai waktu untuk ketepatan waktunya sehingga PT. Tunas Perkasa Tekindo bisa menjadi perusahaan yang lebih unggul dibandingkan perusahaan lainnya.

Loyalitas yang berada dalam PT tersebut dapat diartikan karyawan memiliki komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan loyalitas yang dimiliki karyawan terhadap PT. Tunas Perkasa Tekindo dimana karyawan bekerja. Komitmen organisasi yang dimiliki karyawan juga dapat dipandang sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan setia pada

perusahaan dan akan bekerja keras untuk kemajuan PT. Tunas Perkasa Tekindo. Karyawan akan berusaha berkontribusi dalam bentuk tenaga ataupun pikiran demi kemajuan dan tercapainya tujuan perusahaan. Komitmen ini merupakan hasil timbal balik atas apa yang diberikan oleh perusahaan bagi karyawan. Karyawan akan puas dengan pekerjaan mereka apabila perusahaan mampu memberikan timbal balik yang adil dan layak, hal tersebut akan meningkatkan komitmen yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan. Perusahaan perlu memperhatikan komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan dan kepuasan kerja karyawan, karena hal tersebut memberikan timbal balik yang positif untuk perusahaan.

Berdasarkan perumusan masalah maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Perkasa Tekindo
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Perkasa Tekindo
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Perkasa Tekindo

“Menurut Amir dalam Lestari (2016, hal. 36) “Kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan input proses, output dan bahan outcome”.

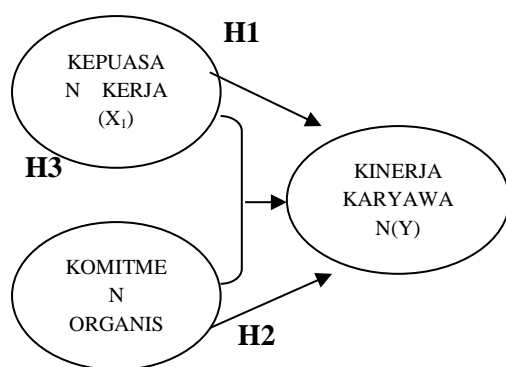
Menurut Mangkunegara (2015, hal. 67), Kinerja (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dan menurut Rivai (dalam Sandy, 2015:12) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan.

Robbins (2015, hal.170) “disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum

terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.”

Menurut Mangkunegara dalam Wibowo (2015,hal209) “Komitmen organisasional merupakan keterlibatan orang dengan organisasi dimana mereka bekerja dan tertarik untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut dalam upaya peningkatan Kinerja. Dalam hal ini, Komitmen organisasional yang baik akan dapat meningkatkan Kinerja”.

Gambar 1
Kerangka Berpikir



H1 : Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Tunas Perkasa Tekindo.

H2 : Terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan pada PT. Tunas Perkasa Tekindo.

H3 : Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang dilakukan secara bersamaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Perkasa Tekindo.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode asosiatif adalah penelitian dengan tujuan untuk melihat hubungan antar variable atau pengaruh suatu variable terhadap variable lainnya. Sedangkan metode penelitian kuantitatif yaitu dengan menggunakan angka yang dapat dihitung yang diperoleh dari hasil perhitungan kuesioner.

Operasionalisasi variable diperlukan guna menentukan atau menjabarkan indicator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini dan ukuran yang diarahkan untuk

memperoleh nilai variable lainnya. Berikut Oporasionaliasi Variabel :

1. Variabel Dependen Y : “Kinerja adalah adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016:190)
2. Variabel Independen X :
 - a. Kepuasan Kerja yaitu, Dalam Robbins (2015:170) “disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.”
 - b. Komitmen Organisasi yaitu, “Mendefinisikan komitmen organisasi dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut.” (Mathis dan Jackson 2017).

Teknik pengambilansampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh atau sampel total yang merupakan Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel yang saya ambil dalam penelitian ini sebanyak 50 orang. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 50 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Metode analisis data (Bogdan dalam Sugiyono, 2016: 88) adalah “proses mencari dan Menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.”

Uji Instrumen Variabel

- a. Uji Validitas

Sugiyono (2016, hal. 177) “menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Jadi untuk mencari nilai koefisien, maka peneliti menggunakan rumus pearson product moment sebagai berikut :

Keterangan :

r = Korelasi product moment

$\sum X_i$ = Jumlah skor suatu item

$\sum X_{tot}$ = Jumlah total skor jawaban

$\sum x_i^2$ = Jumlah kuadrat skor jawaban suatu item

$\sum x_{tot}^2$ = Jumlah kuadrat total skor jawaban

$\sum X_i X_{tot}$ = Jumlah perkalian skor jawaban suatu item dengan total skor

Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrument valid adalah nilai indeks valid adalah nilai indeks validitasnya $\geq 0,3$ (Sugiyono, 2016, hal. 179). Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid.”

b. Uji Reliabilitas

“Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2012, hal. 177). Uji realianilitas kuesioner dalam penelitian digunakan metode split half item tersebut dibagi menjadi dua kelompok yaitu kelimpok item ganjil dan kelompok item genap. Kemudian masing-masing kelompok skor tiap itemnya dijumlahkan sehinga menghasilkan skor total. Apabila korelasi 0,7 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel.

Adapun rumus untuk mencari reliabelitas adalah sebagai berikut :

Dimana :

r = koefisien korelasi

n = banyaknya responden

A = skor item pertanyaan ganjil

B = skor pertanyaan genap

Setelah koefisien korelasi diketahui, aka selanjutnya hasil tersebut dimasukan kedalam rumus *Spearman Brown* dengan rumus sebagai berkiut :

$$r = \frac{2rb}{1 + rb}$$

Dimana :

r = nilai reliabilitas

rb=korelasi produk moent antara belahan pertama (ganjil) dan belahan kedua (genap).”

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian analisis regresi linier berganda terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu perlu dilakukan suatu pengujian asumsi klasik atas data yang akan diolah sebagai berikut :

b. Uji Normalitas

Sarjono dan Julianita (2011, hal. 53) “uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Pada dasarnya, uji normalitas adalah membandingkan antara data yang kita miliki dan data berdistribusi normal yang memiliki *mean* atau standar *deviasi* yang sama dengan kita. Uji normalitas menjadi hal yang penting karena salah satu syarat pengujian *parametric-test* (uji parametrik) adalah data yang harus memiliki distribusi normal (berdistribusi normal), metode klasik dalam pengujian normalitas suatu data tidak begitu rumit.”

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonearita Imam Ghozali (2011: hal 105-106) “uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas.”

2. Uji Heteroskedastisitas

Singgih Santoso (2012, hal. 238) “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mencapai apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan kepengamatan lainnya. Gejala varian yang tidak sama ini disebut dengan heteroskedastisitas, sedangkan adanya gejala residual yang sama dari satu pengamatan kepengamatan lain disebut dengan homokedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linear berganda adalah dengan melihat grafik scatter plot atau nilai prediksi variable terikat SRESID dengan residual eroryaitu ZPRED. Jika tidak ada pola tertentu dan tidak menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.”

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda ini untuk mengetahui arah hubungan antara variable independent dengan variable dependen apakah

masing-masing variable independent berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variable dependen apabila nilai nilai variable independent mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Menurut Dwi Prastowo (2010, hal:61) “analisis linier berganda adalah pengaruh secara linier antara dua atau lebih variable independen ($X_1, X_2, X_3 \dots X_n$) dengan variable dependen (Y).”

Analisis Koefisiensi Determinasi (R^2)

Imam Ghozali (2013, hal. 46) “koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variable dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable dependen.”

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan : KD = Koefisien Determinasi
 r^2 = Koefisien Korelasi

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Analisis linier berganda dilakukan dengan uji t, dan uji F. Model regresi dalam penelitian ini sebagai berikut :

a. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Hipotesis parsial diperlukan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya. Apakah ada hubungan yang terdapat saling mempengaruhi atau tidak.

Hipotesis parsial dijelaskan dalam bentuk statistik sebagai berikut :

- 1) $H_0 : \beta_1 = 0$,
Tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan.

- 2) $H_0 : \beta_1 \neq 0$,
Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan.

- 3) $H_0 : \beta_2 = 0$,
Tidak terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap Kinerja karyawan.

- 4) $H_0 : \beta_2 \neq 0$,
Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

b. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variable dependen/terikat. Pada pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Prosedur Uji F ini adalah sebagai berikut :

1. Menentukan hipotesis nol maupun hipotesis alternatifnya:

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$, berarti tidak ada pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, terhadap kinerja karyawan.

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$, berarti ada pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, terhadap kinerja karyawan.

2. Membuat keputusan uji F

Jika nilai F lebih besar dari pada 4 maka H_0 ditolak pada derajat kepercayaan 5%, dengan kata lain hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL ANALISIS

1. Hasil Uji Asumsi Klasik

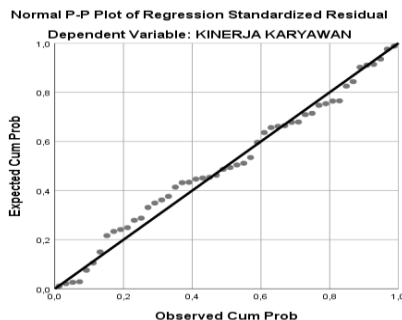
Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas dengan hasil sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Uji normalitas dapat dilakukan dengan metode statistik dengan melihat grafik Normal P-plor

dan nilai Kolmogorov-Smirnov Test dalam program IBM SPSS Statistics V.25.

Gambar 2
Hasil Uji Normalitas
Grafik Normal P-Plot



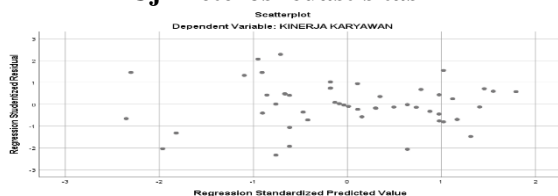
Dilihtdari normal probability plots menunjukkan bahwa data atau titik-titik menyeba rdisekitar garis diagonal, demikian juga dengan grafik histogram didapatkan garis kurva normal, berarti data yang diteliti berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas yaitu pengujian untuk menilai apakah adanya hubungan linear antar variabel independent dengan model regresi. Adapun metode pengujian yang bisa dilakukan yaitu melihat, nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan nilai *tolerance*. Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10, maka model regresi tersebut tidak mempunyai masalah untuk pengujian multikolinearitas.

Berdasarkanhasil data pada tabel 4.7 diatas dapat dilihat bahwa data dalam penelitian ini tidak terdapat multikolinearitas atau tidak terdapat hubungan antara variable independen. Hal ini dapat dilihat dari nilai inflation factor (VIF) semua variable independent berada dibawah 10 yaitu 2,147 variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan KomitmenOrganisasi (X_2). Selain itu nilai tolerance setiap variable berada diatas yaitu KepuasanKerja dan Komitmen Organisasi sebesar ,466 oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variable independen yang digunakan dalam model regresi penelitian ini adalah terbebas dari problem multikolinearitas.

Gambar 3
Uji Heteroskedastisitas



Dari scatterplots diatas ini terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.

2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan maksud untuk membuktikan bagaimana pengaruh *Current Ratio* Kepuasan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dalam perhitungan ini penulis menggunakan perhitungan komputerisasi yaitu dengan menggunakan media program komputer, yaitu IBM SPSS Statistics V.25.

Koefisien-koefisien persamaan regresi linear berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut :

- 1) Nilai KepuasanKerja (X_1)dan Komitmen Organisasi (X_2) menunjukkan nilai positif berarti terdapat pengaruh yang positif antara KepuasanKerja (X_1)dan Komitmen Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Artinya jika Kepuasan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) nilainya adalah 0, maka Y nilainya adalah 6,910 (konstanta). Maka dapat diartikan apabila variable independent mengalami peningkatan maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya.
- 2) Nilai KepuasanKerja (X_1) menunjukkan nilai positif, berarti terdapat pengaruh yang positif antara Kepuasan Kerja (X_1)terhadap Kinerja Karyawan (Y). Koefisien bernilai positif artinya pengaruh Kepuasan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) searah, semakin naik X_1 maka semakin naik Y. Artinya jika X_1 nilainya mengalami kenaikan sebesar 1 kali maka Y akan mengalami peningkatansebesar 0,630 atau sebesar 63%.
- 3) Nilai Komitmen Organisasi (X_2) menunjukkan nilai positif, berarti terdapat pengaruh yang positif antara Komitmen Organisasi (X_2)terhadap Kinerja Karyawan (Y),Koefisien bernilai positif artinya pengaruh Komitmen Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) searah, semakin naik X_2 maka semakin naik Y. Artinya jika X_2 nilainya

mengalami kenaikan sebesar 1 kali maka Y akan mengalami peningkatan sebesar 0.208 atau sebesar 20,8%.

3. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi R²

Tabell

Nilai Koefisien Determinasi

R	R Square
,787 ^a	,620

Berdasarkan output menggunakan program IBM SPSS Statistics V.25 hasil analisis koefisien determinasi diatas menunjukkan R² sebesar 0,620. Maka hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel Kepuasan Kerja (X₁) dan Komitmen Organisasi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,620 atau 62%, sehingga sebesar 38% (100%-62%) ditentukan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4. Hasil Uji Statistik t (parsial)

Dari hasil peritungan uji t diatas dapat diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,726 > 2,01174$) dengan nilai signifikan dari Komitmen Organisasi (X₂) sebesar 0,091 lebih besar dari 0,05 dan memiliki arah koefisien positif. Maka dapat disimpulkan Ho diterima dan Ha ditolak artinya bahwa variabel Komitmen Organisasi (X₂) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Perkasa Tekindo.

5. Hasil Uji Statistik F (simulatan)

Dari hasil perhitungan uji F diatas dapat diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($38,334 > 3,20$) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan Ho ditolak dan menerima Ha, artinya bahwa semua variabel Kepuasan Kerja (X₁) dan Komitmen Organisasi (X₂) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Perkasa Tekindo.

Dari hasil keseluruhan tersebut dapat disimpulkan bahwa, variabel Kepuasan Kerja (X₁) secara regresi berganda mempunyai hubungan positif dan signifikan dari hasil uji t secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti menggambarkan bahwa Kepuasan Kerja (X₁) menjadi hal utama yang harus diperhatikan oleh pimpinan dalam menilai Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Tunas Perkasa Tekindo.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada BAB sebelumnya mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Perkasa Tekindo, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1) Pengaruh Kepuasan Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian parsial dilakukan dengan statistik uji t untuk mengetahui apakah variable Kepuasan Kerja (X₁) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil perhitungan uji t diatas dapat diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,597 > 2,01174$) dengan nilai signifikan dari Kepuasan Kerja (X₁) sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05 dan memiliki arah koefisien positif. Maka dapat disimpulkan Ho ditolak dan menerima Ha artinya bahwa variable Kepuasan Kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Perkasa Tekindo.

2) Pengaruh Komitmen Organisasi (X₂) terhadap kinerja karyawan. Pengujian parsial dilakukan dengan statistics uji t untuk mengetahui apakah variable Komitmen Organisasi (X₂) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Perkasa Tekindo.

Dari hasil peritungan uji t diatas dapat diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,726 > 2,01174$) dengan nilai signifikan dari Komitmen Organisasi (X₂) sebesar 0,091 lebih besar dari 0,05 dan memiliki arah koefisien positif. Maka dapat disimpulkan Ho diterima dan Ha ditolak artinya bahwa variable Komitmen Organisasi (X₂) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Perkasa Tekindo.

3) Dari hasil perhitungan uji F diatas dapat diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($38,334 > 3,20$) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan Ho ditolak dan menerima Ha, artinya bahwa semua variable Kepuasan Kerja (X₁) dan Komitmen Organisasi (X₂) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Perkasa Tekindo.

Dari hasil keseluruhan tersebut dapat disimpulkan bahwa, variable Kepuasan Kerja (X_1) secara regresi berganda dan mempunyai hubungan positif dan signifikan dari hasil uji t secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti menggambarkan bahwa Kepuasan Kerja (X_1) menjadi hal utama yang harus diperhatikan oleh pimpinan dalam menilai Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Tunas Perkasa Tekindo.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, S. d. (2016). Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi, dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Pegaawai di Rumah Sakit Daerah Madani Profinsi Sulawesi Tengah. *e-Journal Katalogis*, 4.
- Jacson, M. a. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Salemba Empat.
- Kreitner, R. s. (2015). *Organizational Behaviour*. Boston: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Martha, M. S. (2015). *Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati*. Bandung: Universitas Widyatama.
- Moeheriono. (2015). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. d. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Robbins, P. d. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. (2015). *Organizational Behavior*. New Jersey: Precentice Hall International Inc.
- S P Robbins, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Santoso, S. (2018). *Mahir Statistik Muti Variat dengan SPSS*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sugiono, P. D. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta.
- Tika, M. P. (2017). *Metode Penelitian Geografi*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Wibowo, P. D. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

