

**PENGARUH KOMITMEN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT BANK RAKYAT INDONESIA
(PERSERO) TBK KANTOR CABANG BRI SLEMAN**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta untuk
Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi



Oleh:

MUHAMMAD HARFIANSYAH MAKARIM

14808144016

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**

2018

**PENGARUH KOMITMEN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PT BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK KANTOR
CABANG BRI SLEMAN**

SKRIPSI

Oleh:

MUHAMMAD HARFIANSYAH MAKARIM
NIM: 14808144016



Prof. Dr. Nahiyah Jaidi, M.Pd.
NIP. 19520108 1978 032001

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul:

PENGARUH KOMITMEN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK KANTOR CABANG BRI SLEMAN

Oleh:

MUHAMMAD HARFIANSYAH MAKARIM

NIM. 14808144016

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi pada tanggal 4 Juli 2018
dan telah dinyatakan lulus.

DEWAN PENGUJI


Nama	Jabatan	Tanda tangan	Tanggal
Arum Darmawati, SE., MM.	Ketua Penguji		19/7/2018
Prof. Dr. Nahiyah Jaidi, M.Pd.	Sekretaris		23/7/2018
Farlianto, S.E., M.B.A.	Penguji Utama		11/7/2018

Yogyakarta, 24 Juli 2018

Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Yogyakarta




Dr. Sugiharsono, M.Si

NIP. 19550328 198303 1 0024

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

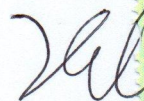
Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Harfiansyah Makarim
NIM : 14808144016
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Penelitian : Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja
Terhadap Kinerja Pegawai Bank Rakyat Indonesia
(Persero) Tbk Kantor Cabang BRI Sleman

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata karya ilmiah yang lazim.

Yogyakarta, 2 Juli 2018

Penulis,



Muhammad Harfiansyah Makarim
NIM. 14808144016

MOTTO

"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai kesanggupannya."

(Q.S. Al-Baqarah: 286)

"Boleh jadi kamu membenci sesuatu namun ia amat baik bagimu dan boleh jadi engkau mencintai sesuatu namun ia amat buruk bagimu, Allah Maha Mengetahui sedangkan kamu tidak mengetahui."

(Q.S. Al-Baqarah: 216)

Angin tidak berhembus untuk menggoyangkan pepohonan, melainkan menguji kekuatan akarnya.

(Ali Bin Abi Thallib)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karya ini penulis persembahkan untuk:

1. Ayahanda Prof. Djemari Mardapi, Mpd.,Ph.D., Ibunda Prof. Dr. Trie Hartiti Retnowati, kakak pertama Dian Puspita Sari,SE, kakak kedua Febriaditya Agung Nugroho M.Psi. serta keluarga besar Soeprapto yang selalu memberikan do'a, bimbingan, dan dukungan kepada penulis untuk bisa menyelesaikan skripsi.
2. Sahabat sejak smp: Cut Intan Elma, Nayoan Kurnia Nuswantari, Bripda Julita Hermindyah Charissa, Rizca Nur Afivtya Putri, Muhammad Fajrul falaq, Yogi Mustafa Bisri, Farid Aufar Ma'ruf yang selalu memberikan semangat dan dukungan untuk terus berjuang.
3. Sahabat seperjuangan: Allen Adam Gudono, Dandy Reza Kameswara, Muhammad Aqsath Faza, Sabilly Ma'ruf, Rusandina, Anindya Rosi, Pebri Fitri Antaka, Farras Abyan serta teman-teman Jurusan Manajemen kelas A dan B angkatan 2014 Universitas Negeri Yogyakarta.

**PENGARUH KOMITMEN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT BANK RAKYAT INDONESIA
(PERSERO) TBK KANTOR CABANG BRI SLEMAN**

Oleh:

Muhammad Harfiansyah Makarim

NIM. 14808144016

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT Bank BRI Kantor Cabang Sleman. Periode yang digunakan untuk mengukur komitmen kerja dan kepuasan kerja selama 2 bulan. Populasi dari penelitian ini 357 dan sampel yang digunakan 100 responden. Teknik pengumpulan sampel menggunakan quota sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Berdasarkan hasil analisis data, komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa nilai Sig. variabel komitmen kerja adalah 0,027. Kontribusi komitmen kerja untuk menjelaskan kinerja pegawai adalah sebesar 26,9%. nilai Sig. variabel komitmen adalah 0,014. nilai Sig. variabel kepuasan kerja adalah 0,014 maka variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kontribusi kepuasan kerja untuk menjelaskan kinerja pegawai adalah 27,8%. Berdasarkan Anova dapat diketahui bahwa nilai Sig. F adalah 0,00. Kontribusi komitmen kerja dan kepuasan kerja untuk menjelaskan kinerja pegawai adalah sebesar 32,2%.

Kata kunci: Komitmen Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja

***THE INFLUENCE OF WORKING COMMITMENT AND WORK
SATISFACTION OF EMPLOYEES PERFORMANCE PT BANK RAKYAT
INDONESIA (PERSERO) TBK BRI SLEMAN BRANCH OFFICE***

By:

Muhammad Harfiansyah Makarim

NIM. 14808144016

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work commitment and job satisfaction on employee performance PT Bank BRI Branch Office Sleman. Period used to measure work commitment and job satisfaction for 2 months. The population of this study was 357 and the sample used was 100 respondents. The sampling technique uses the sample quota. Data analysis technique used is multiple regression. Based on the results of data analysis, work commitment has a positive and significant impact on performance. Job satisfaction has a positive and significant impact on performance. The result of regression analysis shows that the value of Sig. work commitment variable is 0.027. Contribution of work commitment to explain employee performance is 26,9%. Sig value. the commitment variable is 0.014. Sig value. variable of job satisfaction is 0,014 hence job satisfaction variable have positive and significant effect to employee performance. Contribution of job satisfaction to explain employee performance is 27,8%. Based on Anova can be seen that the value of Sig. F is 0.00. Contribution of work commitment and job satisfaction to explain employee performance is 32,2%.

Keywords: Working Commitment, Working Decision, Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Rakyat Indonesia Persero TBK Kantor Cabang Sleman)”. Penulisan skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta. Selama menyusun skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada:

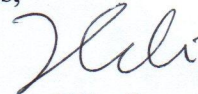
1. Prof. Dr. Sutrisna Wibawa, M.Pd., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Drs. Imam Sundoro, Direktur Bank Rakyat Indonesia Cabang Yogyakarta., yang telah memberi izin kepada peneliti untuk mengambil data di BRI Kabupaten Sleman.
4. Setyabudi Indartono, Ph.D., Dosen Pembimbing Akademik dan Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
5. Prof. Dr. Nahiyah Jaidi, M.Pd, Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, saran, ilmu, dan motivasi kepada penulis dalam menyusun skripsi ini dengan baik.

6. Farlianto,S.E., M.B.A. Penguji Utama yang telah memberikan masukan, menguji dan mengoreksi guna menyempurnakan penulisan skripsi ini.
7. Arum Darmawati,SE.,MM, Ketua Penguji yang telah memberikan pertimbangan dan masukan guna menyempurnakan penulisan skripsi ini.
8. Segenap dosen dan pegawai Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah mendukung selama proses perkuliahan.
9. Segenap Pegawai BRI Kantor Cabang Sleman yang telah bersedia menjadi responden penelitian ini.
10. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi masih terdapat banyak kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat dibutuhkan oleh penulis. Harapan penulis, skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi orang lain.

Yogyakarta, 2 Juli 2018

Penulis,



Muhammad Harfiansyah Makarim
NIM. 14808144016

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah.....	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN TEORI	11
A . Kajian Teori.....	11
1. Kinerja Pegawai	11
2. Komitmen Kerja	15
3. Kepuasan Kerja.....	22
B. Kajian Penelitian yang Relevan.....	28
C. Kerangka Berfikir	29
D. Paradigma Penelitian	31
E. Hipotesis Penelitian	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Desain Penelitian.....	33
B. Tempat dan Waktu Penelitian	33
C. Populasi dan Sampel Penelitian	33
D. Definisi Operasional Variabel.....	34
E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	35

F. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Penelitian	36
G. Validitas dan Reliabilitas Instrumen	38
1. Validitas.....	38
2. Reliabilitas	40
H. Teknik Analisis Data.....	41
1. Analisis Deskriptif.....	42
2. Analisis Regresi Berganda	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	45
B. Visi dan Misi Bank BRI.....	47
C. Hasil Penelitian	48
1. Analisis Deskriptif.....	48
2. Uji Prasyarat Analisis	54
a. Uji Normalitas	54
b. Uji Linieritas.....	56
c. Uji Multikolinieritas	57
d. Pengujian Hipotesis	58
e. Pembahasan.....	61
BAB V.....	66
SIMPULAN DAN SARAN	66
A.Simpulan.....	66
B.Keterbatasan Penelitian	67
C.Saran	67
DAFTAR PUSTAKA.....	69
LAMPIRAN.....	73

DAFTAR LAMPIRAN:

Lampiran 1. Kuesioner	74
Lampiran 2. Data Uji Coba	79
Lampiran 3. Data Karakteristik koresponden.....	90
Lampiran 4. Uji Validitas	109
Lampiran 5. Hasil Analisis Deskriptif.....	113
Lampiran 6. Hasil Uji Normalitas	114
Lampiran 7. Tabel Anova.....	115
Lampiran 8. Hasil Uji Multikolinearitas	119
Lampiran 9. Data Analisis Regresi.....	120

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data Pra Survei	5
Tabel 2. Kisi-kisi instrumen	37
Tabel 3. Uji KMO MSA	38
Tabel 4. Hasil CFA	39
Tabel 5. Uji Cronbach Alpha	41
Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Kelamin	49
Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	49
Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasar Pendidikan Terakhir	50
Tabel 9. Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja	51
Tabel 10. Analisis Deskriptif Komitmen Kerja	51
Tabel 11. Persentase Komitmen Kerja.....	52
Tabel 12. Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja.....	52
Tabel 13. Persentase Kepuasan Kerja	53
Tabel 14. Analisis Deskriptif Kinerja	53
Tabel 15. Persentase Kinerja.....	54
Tabel 16. Hasil Uji Normalitas	55
Tabel 17. Hasil Uji Linieritas.....	57
Tabel 18. Hasil Uji Multikolinieritas	58
Tabel 19. Anova	59
Tabel 20. Hasil Analisis Regresi.....	59
Tabel 21. Korelasi antara Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja.....	59
Tabel 22. Korelasi antara Kepuasan Kerja dan Kinerja.....	60
Tabel 23. Korelasi ganda Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja	60

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) telah berlangsung sejak tahun 2015. Pada era MEA terjadi kebebasan sumber daya manusia bekerja pada lintas negara. Akibatnya terjadi persaingan kualitas sumber daya manusia antar negara maupun di dalam negara. Negara yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas akan mampu bersaing pada era MEA. Oleh karena itu semua negara berusaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia ditempuh melalui pendidikan dan pelatihan. Untuk itu, semua negara berusaha meningkatkan kualitas pendidikannya agar menghasilkan lulusan yang kompeten-

Era MEA ini mempermudah seseorang untuk bekerja di negara lain, bekerja sebagai akademisi atau sebagai pengusaha di negara lain yang mengakibatkan meningkat arus peredaran uang. Tingginya arus peredaran uang dalam arus globalisasi dan MEA menjadi sektor perbankan sebagai sektor yang paling strategis dalam perdagangan karena fungsi bank sebagai perantara, menunjukkan peranan yang penting dalam perdagangan dan pembangunan. Bank sangat terkait dengan penyediaan modal bagi usaha atau perdagangan, sehingga perekonomian dapat berputar, sehingga agenda liberalisasi menuju target sasaran empuk yakni sektor perbankan. Rumusan seperti ini juga sudah pernah dijelaskan oleh Karl Marx dalam bukunya yang terkenal Das Capital.

Keberhasilan perbankan dalam menghadapi persaingan di tingkat Asean ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Banyak bank yang tidak mampu bersaing karena kualitas sumber daya manusianya belum baik. Sumber daya manusia yang kurang baik tidak mampu beradaptasi dengan kemajuan teknologi yang berkembang sedemikian cepat. Akibatnya produktivitas pegawai tidak bisa optimal karena keterbatasan kemampuannya.

Sumber Daya Manusia (SDM) pada perusahaan adalah pegawai yang merancang dan menghasilkan barang dan jasa, mengalokasikan sumber daya finansial, mengawasi mutu, serta merumuskan seluruh strategi untuk mencapai sasaran Hardjanto (2010). Dengan demikian semakin disadari bahwa dalam suatu perusahaan, SDM merupakan unsur yang paling penting, seperti yang diungkapkan oleh Hardiansyah (2002) bahwa manusia sebagai tenaga kerja dalam organisasi mempunyai peranan yang penting dalam mencapai tujuan dan memberikan pelayanan yang baik bagi organisasi dan masyarakat. Hal ini menunjukkan pentingnya kualitas SDM.

Kualitas sumber daya manusia menentukan kinerja perusahaan yang didukung tenaga kerjanya. Kinerja tenaga kerja atau pegawai merupakan hasil kerja yang yang dicapai dalam satuan waktu tertentu. Pada dasarnya kinerja tenaga kerja mempengaruhi produktivitas tenaga kerja yang selanjutnya mempengaruhi produktivitas perusahaan dimana pegawai itu bekerja. Untuk itu perlu diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan sangat penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja. Setiap perusahaan menginginkan pegawai nya memiliki komitmen tinggi. Komitmen yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan baik. Komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan serta loyalitas seseorang terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai organisasi. Komitmen organisasi yang kuat akan menyebabkan individu berusaha mencapai tujuan organisasi, berpikiran positif dan berusaha untuk berbuat yang terbaik bagi organisasinya. Hal ini terjadi karena individu dalam organisasi akan merasa ikut memiliki organisasinya. Sedangkan komitmen organisasi yang rendah akan menyebabkan individu tersebut hanya mementingkan dirinya sendiri atau kelompoknya sehingga. Pada akhirnya kinerja individu tersebut akan rendah pada organisasinya. Rendahnya kinerja individu terhadap organisasinya karena pengaruh rendahnya komitmen, secara tidak langsung akan mengakibatkan sulit dicapainya keberhasilan pada kinerja pegawai.

PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk (BRI atau Bank BRI) adalah salah satu bank milik pemerintah yang terbesar di Indonesia. Pada awalnya Bank Rakyat Indonesia (BRI) didirikan di Purwokerto, Jawa Tengah oleh Raden Bei Aria Wirjaatmadja dengan nama *De Poerwokertosche Hulp en Spaarbank der Inlandsche Hoofden* atau "Bank Bantuan dan Simpanan Milik Kaum Priyayi Purwokerto", suatu lembaga keuangan yang melayani orang-orang berkebangsaan Indonesia (pribumi). Lembaga tersebut berdiri tanggal 16 Desember 1895, yang kemudian dijadikan sebagai hari kelahiran BRI.

Hasil pra-survei dengan melakukan observasi terhadap pegawai diperoleh informasi bahwa kepuasan kerja pegawai Bank BRI Kantor Cabang Sleman masih menjadi kendala karena masih ada pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja. Hal ini sangat berpengaruh pada kinerja mereka. Kinerja pegawai Bank BRI Kantor Cabang Sleman diukur dari rata-rata hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2002:22).

Indikasi adanya ketidakpuasan kerja pegawai Bank BRI KC Sleman yaitu pada target yang harus dicapai. Target yang harus dicapai terkadang susah untuk dicapai karena target tersebut disampaikan oleh Bank BRI Pusat di Jakarta. Selain itu, kerjasama antara rekan kerja tidak terjalin dengan baik dan tidak saling mendukung. Hal ini ditunjukkan dari cara menangani nasabah yang lamban dan saling melempar tanggung jawab. Indikasi lainnya disebabkan karena tingkat promosi pegawai yang berstatus pegawai kontrak menjadi pegawai tetap memerlukan waktu selama 3-4 tahun untuk dapat di promosikan. Berikut adalah tabel hasil pra survei:

Tabel 1. Data Pra Survei

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	Jumlah Jawaban	Prosentase
Lingkungan kerja	6	20%
Motivasi	4	30%
Komitmen kerja	9	13%
Beban kerja	4	23%
Kepuasan kerja	7	13%
Jumlah	30	100%

Berdasarkan hasil observasi terhadap 30 pegawai Bank BRI cabang Kantor Cabang Sleman diperoleh informasi bahwa komitmen kinerja dan kepuasan kerja menjadi faktor-faktor yang menjadi kendala pegawai Bank BRI Kantor Cabang Sleman. Komitmen kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja, sehingga kinerja mereka masih kurang disiplin.

Semua permasalahan yang ditimbulkan akibat rendahnya komitmen pegawai suatu perusahaan tidak terlepas dari adanya peran seorang pemimpin dalam perusahaan. Kepemimpinan mendapat perhatian dari para ahli untuk memberi hidup baru dalam organisasi dan kepemimpinan tersebut adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan ini dapat menciptakan sesuatu baru dari sesuatu lama. Praktik kepemimpinan transformasional mampu membawa perubahan-perubahan yang lebih mendasar, seperti perubahan nilai-nilai, tujuan, dan kebutuhan pegawai.

Faktor lain yang diduga mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen pegawai adalah motivasi. Keberhasilan perusahaan erat kaitannya dengan motivasi kerja pegawai. Mereka yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memiliki semangat kerja, hasrat, keinginan dan energi yang besar dalam

dirinya untuk melaksanakan tugas seoptimal mungkin. Motivasi kerja pegawai yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan dan akan mempengaruhi terciptanya komitmen organisasi.

Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Hersey and Blanchard,1993:174). Oleh sebab itu pegawai harus memiliki pemahaman terhadap apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya agar tidak menghambat produktivitas perusahaan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja individu, yaitu peraturan perusahaan, rekan kerja, pengawasan, kemampuan memotivasi dan pelatihan (Aamodt, 2010:250). Jadi kinerja ditentukan oleh faktor dalam diri pegawai dan di luar pegawai.

Penelitian Dhermawan (2012) tentang kinerja pegawai menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja, sebesar 0,013, namun tidak signifikan. Namun hasil penelitian ini kemungkinan hanya berlaku pada perusahaan yang ditelitinya.

Faktor lain yang kemungkinan mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Menurut Luthans (2006:243) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Menurut Mudiarta (2001:257) sebab-sebab ketidakpuasan beraneka ragam seperti hasil yang diterima rendah atau dirasakan kurang cukup memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang

tidak serasi baik dengan rekan kerja maupun dengan atasan, dan pekerjaan yang kurang sesuai. Robbins (2003:10) menyatakan bahwa kepuasan kerja mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas, dengan melihat permasalahan dan kendala yang dihadapi seorang pegawai Bank BRI Kantor Cabang Sleman dalam bekerja, yang tidak mencapai output kinerja maksimal sesuai ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan untuk mencapai salah satu predikat yang ditentukan oleh manajemen Bank BRI Kantor Cabang Sleman.

B. Identifikasi Masalah

Berdasar latar belakang yang telah diuraikan, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Seberapa besar komitmen kerja pegawai yang bekerja di Bank BRI Kantor Cabang Sleman ?
2. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja pegawai yang bekerja di Bank BRI Kantor Cabang Sleman?
3. Seberapa besar kinerja pegawai yang bekerja di Bank BRI Kantor Cabang Sleman?
4. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja pegawai terhadap Kinerja pegawai Bank BRI?
5. Bagaimana produktivitas kerja pegawai Bank BRI?
6. Seberapa besar pengaruh Komitmen kerja terhadap Kinerja pegawai di Bank BRI

C. Batasan Masalah

Penelitian ini membatasi masalah tentang pengaruh komitmen kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan kinerja pegawai menentukan produktivitas perusahaan. Untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai perlu peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini dibatasi hanya pada ubahan komitmen kerja dan kepuasan kerja.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah yang telah di kemukakan sebelumnya, maka pokok permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh komitmen kerja dan kepuasan kerja pegawai Bank BRI Kantor Cabang Sleman secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai
2. Bagaimana pengaruh komitmen kerja pegawai Bank BRI Kantor Cabang Sleman terhadap kinerja pegawai?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Bank BRI Kantor Cabang Sleman?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah disebutkan sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih lanjut dan memberikan informasi empiris tentang seberapa besar pengaruh:

1. Komitmen kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Bank BRI Kantor Cabang Sleman
2. Komitmen kerja terhadap kinerja pegawai Bank BRI Kantor Cabang Sleman.
3. Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Bank BRI Kantor Cabang Sleman.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagi Pimpinan Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan tambahan bagi pimpinan perusahaan atau organisasi terkait dengan komitmen kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai dalam bekerja.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan tambahan bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan masalah tenaga kerja

yang mencakup permasalahan komitmen kerja pegawai dalam bekerja, kepuasan kerja yang di rasakan pegawai dan kinerja pegawai pada perusahaannya.

3. Bagi pegawai

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih kepada pegawai sehingga menambah komitmen kerja pegawai dalam bekerja, meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan meningkatkan kinerja terhadap pegawai nya.

4. Bagi peneliti

Penelitian memberikan pengetahuan yang telah mengenai ruang lingkup sumber daya manusia secara nyata khususnya mengenai komitmen kerja, kepuasan kerja dan kinerja.

BAB II KAJIAN TEORI

A . Kajian Teori

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil hubungan usaha (*effort*), kemampuan (*abilities*), *role perception*. Usaha (*effort*) merupakan hasil dari motivasi yang berarti pada jumlah energy fisik maupun mental dari individu yang digunakan dalam melaksanakan tugasnya (Gibson,2002:52). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005:165).

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2000:41). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunagara, 2002:22). Jadi kinerja merupakan hasil kerja seseorang baik yang bersifat kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria lain yang telah ditentukan terlebih dahulu (Rivai dan Basri, 2005:50). Mathis dan Jackson

(2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Apabila pegawai banyak melakukan pekerjaan sesuai dengan bidang tugasnya maka kinerjanya cenderung baik, sebaliknya apa bila pegawai yang selalu menunggu perintah dalam melakukan maka kinerjanya cenderung rendah.

Kinerja menurut Amstrong (1999:15) merupakan hasil kerja dari tingkah laku. Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya. Jadi kinerja merupakan kegiatan manusia dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan bidang keahliannya dalam satuan waktu tertentu menghasilkan produk bisa berupa barang atau jasa.

Berdasarkan pengertian di atas, ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2001: 82) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu, yaitu: 1) kemampuan, 2) motivasi, 3) dukungan lingkungan, 4) keberadaan pekerjaan yang menjadi tugasnya, dan 5) hubungan pegawai dengan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja individu adalah motivasi yaitu dorongan untuk melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan.

Faktor lain yang kemungkinan mempengaruhi kinerja individu adalah kepuasan kerja individu. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan yang mendorong individu bekerja giat. Kepuasan kerja bisa disebabkan lingkungan atau penghasilan yang diperoleh. Berikut akan dibahas pengaruh komitmen kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja individu.

c. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada lima indikator, yaitu (Robbins, 2006:260):

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai .

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

Menurut Becker dan Klimoski (1989 : 348) dalam *Journal of Personnel Psychology* Vol. 42, indikator kinerja adalah

a) Kualitas Pekerjaan

Menunjukkan sejauh mana mutu seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan, dan kerapian.

b) Kuantitas Pekerjaan

Jumlah yang dihasilkan yang diwujudkan dari siklus aktifitas yang telah diselesaikan.

c) Sikap

Sikap terhadap perusahaan, atasan, pegawai lain dan pekerjaan.

d) Kerjasama

Pegawai mampu bekerjasama dengan rekan kerja, pegawai bersikap positif terhadap setiap pekerjaan tim, dan pegawai bersedia membantu anggota tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

e) Komunikasi

Pegawai saling menggunakan informasi untuk mencapai tujuan bersama baik dengan rekan kerja maupun atasan langsung.

Jadi kinerja pegawai dikatakan baik apabila seorang pegawai memiliki kualitas pekerjaan yang baik, sikap yang baik terhadap sesama pegawai maupun kepada atasannya, bisa bekerja sama dengan sesama rekan kerja dan atasannya serta dapat berkomunikasi untuk mencapai tujuan yang baik demi kepentingan bersama. Dengan ini indikator yang digunakan peneliti adalah indikator kinerja menurut Robbins dan Judge (2013:260) yaitu :

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan Waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian

2. Komitmen Kerja

a. Pengertian Komitmen Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2013:170) komitmen kerja pegawai adalah suatu keadaan yang mana seorang pegawai memiliki keinginan yang kuat untuk

mempertahankan keanggotaan dalam perusahaan tersebut. Hal ini bukan mengenai jenjang karir, gaji dan sebagainya, melainkan kenyamanan dan perasaan yang begitu mendalam untuk bekerja di perusahaan tersebut. Komitmen kerja adalah derajat dimana pegawai mau percaya sepenuhnya, mau menerima tujuan-tujuan perusahaan serta mau untuk tetap tinggal dan tidak akan meninggalkan perusahaan dalam jangka waktu yang lama (Mathis dan Jackson,2008:155).

Komitmen organisasional merupakan komitmen seseorang terhadap organisasi tempatnya bekerja. Komitmen seseorang terhadap organisasi merupakan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan organisasi tersebut. Dalam penelitiannya Porter dan Steers (Luthans,2006:249) menunjukkan bahwa komitmen yang tinggi berpengaruh terhadap tingginya tingkat performansi. Selain itu seseorang yang mempunyai tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasinya cenderung untuk bertahan sebagai anggota dalam waktu yang relatif panjang.

Beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa seseorang memiliki komitmen kerja yang tinggi apabila seorang pegawai mendapatkan kenyamanan dan perasaan yang begitu mendalam untuk bekerja di perusahaan tersebut. Apabila seorang pegawai mendapatkan kenyamanan dan perasaan yang begitu mendalam untuk bekerja di perusahaan tersebut maka pegawai tersebut akan tetap tinggal dan tidak akan meninggalkan perusahaan dalam jangka waktu yang lama.

b . Dimensi Komitmen Kerja

Meyer dan Allen (1991:18) merumuskan tiga dimensi komitmen dalam berorganisasi, yaitu: *affective, continuance, dan normative*. Ketiga hal ini lebih tepat dinyatakan sebagai komponen atau dimensi dari komitmen berorganisasi, daripada jenis-jenis komitmen berorganisasi. Hal ini disebabkan hubungan anggota organisasi dengan organisasi mencerminkan perbedaan derajat ketiga dimensi tersebut. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapi. Allen and Meyer (1993:49) mengajukan tiga model komitmen dan direfleksikan dalam tiga pokok utama yaitu:

1) *Affective commitment*

Affective commitment berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota organisasi dengan *affective commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu (Allen & Meyer, 1997, *Organizational commitment: Evidence of career stage effects*, *Journal of Business Research*, 26, 49-61)

2) *Continuance commitment*

Continuance commitment berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut (Allen & Meyer, 1997;8).

3) *Normative commitment*

Normative commitment menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan *normative commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut (Allen & Meyer, 1997;8).

Jumlah komitmen tidak berbeda dengan ukuran atau sifat organisasi itu biasanya bergantung pada bagaimana fungsi berevolusi, sikap dan filosofi kelompok manajemen puncak HRD dan bagaimana fungsi HRD dikelola (Phillips, 1991:305)

Ada enam faktor yang dapat membantu HRD untuk meningkatkan komitmen di dalam organisasi:

a) Hasil

Komitmen manajemen biasanya meningkat ketika program HRD mendapatkan hasil yang diinginkan. Komitmen diperlukan untuk membangun program yang efektif dimana hasilnya dapat diperoleh. Ketika hasil yang

diinginkan dapat diperoleh, maka komitmen akan meningkat. tetapi tidak ada yang lebih meyakinkan bagi manajemen puncak daripada program HRD untuk menghasilkan hasil terukur yang mereka pahami dan dianggap berharga bagi organisasi. Ketika program di usulkan, Dana tambahan biasanya hanya berdasarkan hasil yang diharapkan dari program ini. (Phillipps, 1991:305)

b) Keterlibatan Manajemen

Komitmen akan meningkat bila ada keterlibatan luas dari semua tingkat manajemen di dalam HRD. Keterlibatan ini, bisa terjadi hampir di setiap perkembangan orang dalam organisasi. kepala eksekutif menginginkan manajer mereka terlibat. Hal Ini mewakili semangat tim yang berusaha meningkatkan komitmen.(Phillipps, 1991:305)

c) Profesionalisme

Unit HRD yang sangat profesional dapat membantu meningkatkan komitmen dari kelompok manajemen puncak. Pencapaian keunggulan adalah tujuan dari banyak kelompok profesional. Departemen HRD seharusnya tidak berbeda. Bagian profesional akan menyambut kritik, menyesuaikan diri dengan perubahan kebutuhan organisasi, memiliki hubungan baik dengan manajer lain, dan akan mempraktikkan apa yang diajarkan dalam program. (Phillipps, 1991:305)

d) Kebutuhan komunikasi

Departmen HRD harus bisa mengkomunikasikan kebutuhannya kepada atasan dan merealisasikan bagian integral organisasi. Komunikasi ini bisa berupa proposal untuk sesi review dengan kelompok manajemen puncak. Ketika kepala eksekutif melihat sebuah kebutuhan, mereka akan merespons melalui komitmen (Phillipps, 1991:305).

e) Akal

Department HRD tidak boleh kehilangan fokus. department HRD dianggap terlalu sering sebagai masalah yang mumpuni di daerah tertentu seperti pelatihan teknik, *audio-visual support*, atau pengembangan manajemen. HRD sering dianggap sebagai penyelesaian masalah. Department tersebut harus menjadi department yang serba bisa, flexibel and berguna. Ketika masalah terjadi, department HRD bertugas untuk menolong menyelesaikan masalah peforma di dalam organisasi dan tidak terpaku hanya pada aktivitas pengembangan formal. Hasilnya: komitmen tambahan akan segera terbit (Phillipps, 1991:306).

f) Pendekatan praktis

Departmen HRD harus berorientasi kepada praktik. Sebuah department yang terlalu banyak berteori dan ideologi dan filosofi kemungkinan tidak akan banyak berkontribusi di dalam organisasi. Sementara ada tempat untuk proses teoritis, sebagian besar upaya HRD dalam organisasi harus berorientasi pada penerapan praktis. Program yang di kenalkan HRD harus sesuai dengan apa yang diperlukan. HRD harus mengajrkan dengan cara membagikan pengalaman orang yang

mengerti program tersebut sesuai dengan keperluan. Pendekatan praktis ini akan menolong meningkatkan komitmen (Phillipps, 1991:306).

c. Indikator Komitmen Kerja

Untuk mengukur variabel komitmen organisasi, digunakan empat indikator yang dikembangkan oleh Mowday, Steer dan Porter Luthans,2006:236):

1. Keinginan kuat tetap sebagai anggota

Para pegawai yang memiliki komitmen tinggi, hanya sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan berkeinginan untuk bergabung dengan organisasi yang telah dipilihnya dalam waktu lama.

2. Keinginan berusaha keras demi kesuksesan organisasi

Tampak melalui kesediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan agar organisasi dapat maju. Pegawai berkomitmen tinggi ikut memperhatikan nasib organisasi.

3. Persamaan nilai-nilai organisasi

Penerimaan nilai-nilai organisasi dimana dinilai yang ada diperusahaan dapat diterima dan akan di anut oleh pegawai. Para pegawai diminta untuk mengikuti nilai-nilai yang ada di organisasi tersebut sehingga terjadi kesesuaian dan bisa bertahan dalam jangka waktu yang lama.

4. Persamaan tujuan organisasi

Penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Keterlibatan sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaan. Seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam kepegawaian dan ada loyalitas serta afeksi positif terhadap organisasi.

Selain itu, komitmen pegawai juga berhubungan dengan hasil lain yang diinginkan, seperti persepsi, iklim organisasi, yaitu organisasi yang hangat dan mendukung dan menjadi anggota tim yang baik dan siap membantu.

Lincoln (1989) dan Bashaw (1994) dalam Sopiah (2008:156) mengemukakan bahwa, “komitmen organisasional memiliki tiga indikator :

- a) kemauan pegawai
- b) kesetiaan pegawai
- c) kebanggaan pegawai pada organisasi

Dari berbagai indikator diatas peneliti memutuskan menggunakan indikator yang dikembangkan Mowday, Steer dan Porter (Luthans,2006:236)

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian

Kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda organisasi yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil manajemen perilaku yang efektif. Kepuasan kerja menurut (Davis dan Newstorm 22008:105), “ Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya

pekerjaan mereka “. Kemudian menurut Wexley dan Yuki (1977:98), “ *is the way employee feels about his or her job* “. (Kepuasan Kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya). Selanjutnya, Stephen Robbins (2003:101) mengemukakan bahwa : “ kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya “.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda sesuai dengan sistem nilai – nilai yang berlaku dalam dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing – masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya.

b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2001;225) yaitu sebagai berikut :

1) Pemenuhan Kebutuhan (*Need fulfillment*)

Model ini menjelaskan bahwa kepuasan ditentukan oleh karakteristik dari sebuah pekerjaan yang memungkinkan seseorang dapat memenuhi kebutuhannya.

2) Perbedaan (*Discrepancies*)

Model ini menjelaskan bahwa kepuasan adalah hasil dari harapan yang terpenuhi.

3) Pencapaian Nilai (*Value attainment*)

Model ini menjelaskan bahwa kepuasan berasal dari persepsi bahwa suatu pekerjaan memungkinkan untuk pemenuhan nilai-nilai kerja yang penting dari individu.

4) Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5) Komponen genetik (*Genetic components*)

Model ini berusaha menjelaskan beberapa orang merasa puas dengan situasi dan kondisi kerja tertentu, namun sebagian lagi merasa tidak puas dengan kondisi tersebut.

Kelima faktor diatas dapat mempengaruhi kepuasan kerja karena faktor diatas sering menjadi masalah di perusahaan seperti pemenuhan kebutuhan, perbedaan, pencapaian kinerja, keadilan, serta komponen genetik.

Menurut Robbins (2008;119) ada empat faktor yang menyebabkan tingginya tingkat kepuasan kerja pegawai yaitu:

a) Kerja yang menantang secara mental (*mentally challenging work*).

Pada umumnya, individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik tentang seberapa baik kerja mereka. Karakteristik-karakteristik ini membuat kerja lebih menantang secara mental.

b) Penghargaan yang sesuai (*equitable rewards*).

Pegawai menginginkan sistem bayaran yang mereka rasa adil, dan selaras dengan harapan-harapan mereka. Ketika bayaran dianggap adil, sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individual, dan standar bayaran masyarakat, kemungkinan akan tercipta kepuasan.

Kondisi kerja yang mendukung (*supportive working condition*).

Pegawai berhubungan dengan lingkungan kerja mereka untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa pegawai lebih menyukai lingkungan fisik yang nyaman atau tidak berbahaya. Selain itu, sebagian besar pegawai lebih menyukai bekerja relatif dekat dengan rumah, dengan fasilitas yang relatif modern dan bersih, serta dengan peralatan yang memadai.

c) Kolega yang suportif (*supportive colleagues*).

Individu mendapat sesuatu yang lebih dari pada sekedar uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan. Untuk sebagian pegawai, kerja memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidak mengherankan bahwa memiliki rekan-rekan kerja yang ramah dan suportif mampu meningkatkan kepuasan kerja. Perilaku atasan seseorang juga merupakan faktor penentu kepuasan yang utama. Penelitian

mengungkapkan bahwa kepuasan kerja pegawai meningkat ketika pengawas langsung adalah orang yang pengertian dan ramah, memberikan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan opini-opini pegawai, dan menunjukkan minat pribadi dalam diri mereka.

Jadi kepuasan kerja yang tinggi di tentukan oleh beberapa faktor yaitu kerja yang mengandalkan keterampilan pegawai, penghargaan yang sesuai dengan kerja kerasnya, kondisi kerja yang nyaman serta kolega yang nyaman dan suportif.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2013:79) diukur dengan menggunakan lima indikator yaitu:

1) Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri

Sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.

2) Kepuasan dengan gaji

Upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama.

3) Kepuasan dengan promosi

Kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam organisasi.

4) Kepuasan dengan sikap atasan

Kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan.

5) Kepuasan dengan rekan kerja

Sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dan secara sosial mendukung tugas rekan kerja lainnya.

Penelitian dari Spector (Yuwono, 2005:69) mendefinisikan kepuasan sebagai cluster perasaan evaluatif tentang pekerjaan dan ia dapat mengidentifikasi indikator kepuasan kerja dari sembilan indikator yaitu :

- a) Upah : jumlah dan rasa keadilannya
- b) Promosi : peluang dan rasa keadilan untuk mendapatkan promosi
- c) Supervisi : keadilan dan kompetensi penugasan manajerial oleh penyelia
- d) Benefit : asuransi, liburan dan bentuk fasilitas yang lain
- e) *Contingent rewards* : rasa hormat, diakui dan diberikan apresiasi

6. *Operating procedures* : kebijakan, prosedur dan aturan

7. *Coworkers* : rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten

8. *Nature of work* : tugas itu sendiri dapat dinikmati atau tidak

9. *Communication* : berbagai informasi didalam organisasi (*vebal maupun nonverbal*)

Dari berbagai indikator diatas peneliti memutuskan untuk menggunakan indikator Kepuasan kerja menurut Robbins Judge (2013:79)

B. Kajian Penelitian yang Relevan

Penelitian yang dilakukan oleh Sapitri (2016) dengan judul pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai perusahaan listrik negara area Pekanbaru. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sensus. karena terbatasnya jumlah sampel, maka peneliti menggunakan teknik sensus. Dalam penelitian ini sampel adalah keseluruhan populasi yang berjumlah 76 responden.

Penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru terbukti para pegawai memiliki komitmen organisasi yang kuat dan kinerja yang tinggi. Maka tujuan serta visi misi perusahaan dapat tercapai dan sesuai target perusahaan.

Penelitian yang dilakukan Juniantara, Riana (2015) dengan judul pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai koperasi Di Denpasar. Populasi data yang dikumpulkan dalam penelitian adalah seluruh *account officer* yang berjumlah 130 orang dari 39 koperasi yang dijadikan obyek penelitian. Tehnik sampling yang digunakan adalah tehnik *Proportionate Stratified Random Sampling*. Kesimpulannya bahwa motivasi berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Untuk mempertahankan kepuasan kerja dan kinerja, manajemen koperasi hendaknya mempertahankan beberapa faktor seperti prestasi kerja, pengakuan terhadap kinerja pegawai, hubungan kondusif antara pegawai dengan rekan kerja dan atasan, dan kebijakan yang diterapkan oleh manajemen koperasi.

Studi yang dilakukan Gusnetty (2014) dengan judul faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada PT GARUDA INDONESIA PEKANBARU Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif untuk menganalisis permasalahan. Sampel dalam penelitian ini adalah 50 responden, dan data dikumpulkan dengan observasi, wawancara dan kuesioner. Dengan menggunakan skala likert sebagai penghitung alat untuk menentukan panjang interval

Dari studi yang dilakukan dapat disimpulkan faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai dari faktor individual adalah factor motivasi/dorongan akan kebutuhan gaji dan upah dan faktor motivasi insentif, sedangkan dari faktor dukungan organisasi faktor yang dominan mempengaruhi adalah faktor hubungan kerja dan faktor kebijakan upah dan gaji.

C. Kerangka Berfikir

1) Pengaruh Komitmen dan Kinerja pegawai

Komitmen pegawai dalam bekerja akan berpengaruh terhadap kinerja apabila didalam perusahaan itu sendiri memperhatikan kinerja pegawai, seperti memberikan penghargaan kepada pegawai yang rajin, memberikan bonus kepada

pegawai yang berprestasi. Oleh sebab itu jika perusahaan ingin kinerja pegawai meningkat, perhatikanlah pegawai yang bekerja sungguh-sungguh agar pegawai merasa dihargai kerja kerasnya. Penelitian ini menggunakan variabel kontrol kepuasan kerja.

2) Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

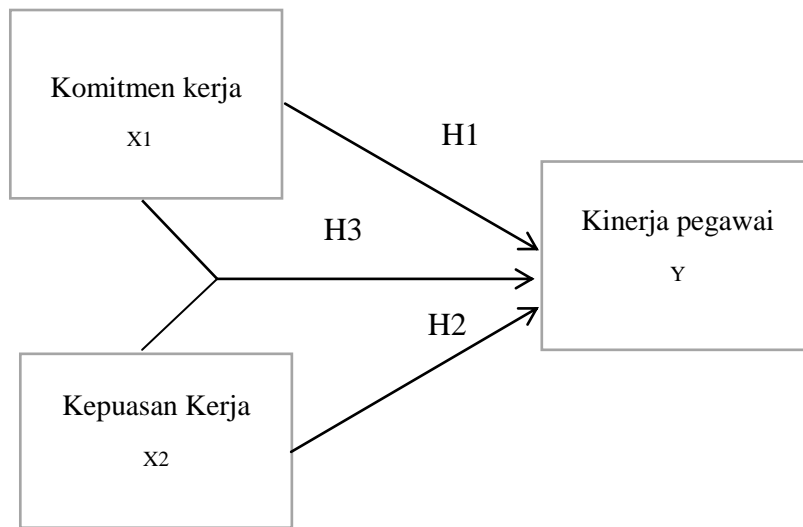
Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar. Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan komitmen. Penelitian ini menggunakan variabel kontrol komitmen kerja.

3) Pengaruh Komitmen dan Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung suasana kerja akan turut membantu pegawai meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu perusahaan diuntut untuk menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman guna mendukung kinerja pegawai. Kepuasan kerja bisa tercipta karena sikap pegawai terhadap pekerjaan itu sendiri. Selain itu kepuasan kerja bisa di capai dengan

situasi kerja yang nyaman, kerja sama sesama pegawai dan antar pemimpin yang berjalan baik.

D. Paradigma Penelitian



Paradigma menurut Bogdan dan Biklen (1982) dalam Tahir (2011:59), adalah sekumpulan anggapan dasar mengenai pokok permasalahan, tujuan, dan sifat dasar bahan kajian yang akan diteliti.

Keterangan :

X1 : Komitmen Kerja

X2 : Kepuasan Kerja

Y : Kinerja Pegawai

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, kajian teori serta penelitian sebelumnya, maka peneliti mengajukan hipotesis untuk penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Komitmen Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y).

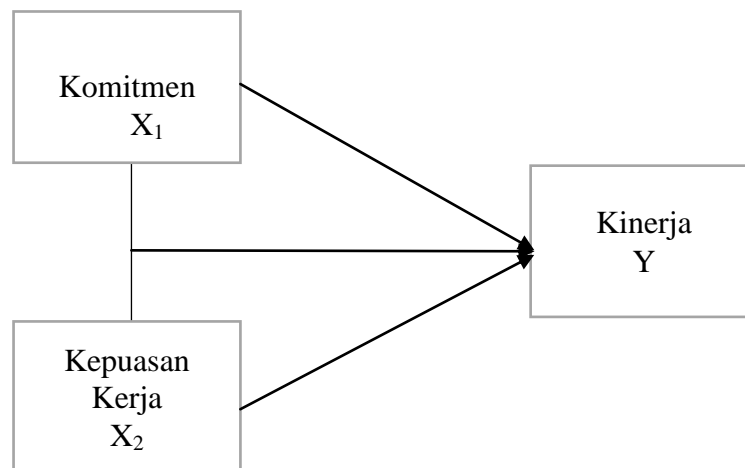
H2. Komitmen kerja (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y)

H3 : Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y)

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2005:30). Desain penelitiannya adalah sebagai berikut.



Gambar 3.1. Desain Penelitian

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di di PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sleman pada bulan Maret sampai dengan Mei tahun 2018.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sleman yang berjumlah 357 pegawai. Sampel dipilih secara acak

sebanyak 100 pegawai. Hal ini tidak jauh berbeda dengan pendapat Gay dan Diehl, Roscoe (1975) yang menyatakan ukuran sampel lebih dari 30 dan kurang dari 500 adalah tepat untuk kebanyakan penelitian

D. Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri atas variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepuasan dan komitmen pegawai PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sleman sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sleman.

1. Variabel Dependen (Y)

a. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sleman. Indikator yang digunakan menurut Robbins, 2006:260 adalah 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Ketepatan Waktu, 4) Efektivitas, 5) Kemandirian

2. Variabel Independen (X)

a. Komitmen Kerja (X1)

PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sleman menyatakan komitmen kerja adalah derajat dimana pegawai mau percaya sepenuhnya, mau menerima tujuan-tujuan perusahaan serta mau untuk tetap tinggal dan tidak akan meninggalkan perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Indikator-indikator komitmen kerja dalam penelitian ini mengacu pada indikator yang dikemukakan

oleh Mowday, Steer dan Porter (Luthans.2002:236) yaitu: 1) keinginan kuat tetap sebagai anggota, 2) keinginan berusaha keras demi kesuksesan organisasi, 3) persamaan nilai-nilai organisasi, 4) persamaan tujuan organisasi.

b. Kepuasan Kerja (X2)

Kepuasan kerja di sini adalah sikap pegawai Bank BRI Kantor Cabang Sleman terhadap apa yang mereka dapatkan dari pekerjaannya karena pada dasarnya ketika seseorang bekerja pasti mengharapkan timbal balik atas apa yang telah mereka kerjakan. Indikator-indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini mengacu pada indikator yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2013:119), yaitu: 1) kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, 2) kepuasan terhadap imbalan dari pekerjaan itu, 3) kesempatan promosi, 4)kepuasan terhadap supervisi dari atasan, dan 5) kepuasan terhadap rekan kerja.

E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

1) Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan instrumen yang berupa angket. Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2009:142). Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada.

F. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Penelitian

Instrumen penelitian menurut Sugiyono (2010: 146) adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik fenomena ini disebut variabel penelitian. Indikator-indikator yang digunakan dijabarkan dalam pertanyaan-pertanyaan yang disusun dalam angket. Responden diminta untuk memberikan jawabannya dengan cara memberi tanda check list (√) pada kolom jawaban yang disediakan.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert yang dimodifikasi dengan menghilangkan jawaban yang di tengah yaitu ragu-ragu, menjadi skala 1 sampai 4 (Hadi, 1991:19), dengan perhitungan skor sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS) = 4 poin

Setuju (S) = 3 poin

Tidak Setuju (TS) = 2 poin

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1 poin

Modifikasi skala Likert menurut Hadi (1991:19) dapat dilakukan berdasarkan dua alasan. Pertama, kategori jawaban yang tengah memiliki makna ganda. Bisa diartikan belum dapat menentukan atau memberi jawaban bisa juga diartikan netral, setuju tidak, tidak setuju pun tidak, atau bahkan ragu-ragu. Kategori jawaban yang bermakna ganda ini tidak diharapkan oleh suatu instrumen. Kedua, tersedianya kategori jawaban di tengah menimbulkan

kecenderungan menjawab di tengah (*central tendency effect*), terutama bagi responden yang ragu-ragu atau arah kecenderungan jawabannya ke arah sesuai atau ke arah tidak sesuai. Tersedianya jawaban di tengah akan menghilangkan banyak data penelitian, sehingga mengurangi banyaknya informasi yang dapat dijangkau pada responden.

Tabel 2. Kisi-kisi instrumen

Variabel	Indikator	Nomor Pertanyaan	Jurnal
Komitmen Kerja (Mowday, Steer Porter and Luthans.2002:236)	-Keinginan kuat tetap sebagai anggota	1,2,3	The Effect of Job Involvement and Organization's Commitment to the Management of Change (Study in Division of Mineral PT Harita Group 2012) -Tri Prihatini K -Sarah Indah Wardani
	-Keinginan berusaha keras demi kesuksesan organisasi	4	
	-Persamaan nilai-nilai organisasi.	5,6	
	-Persamaan tujuan organisasi	7,8	
Kepuasan Kerja (Robbins dan Judge, 2013:79)	-Pekerjaan itu sendiri	9,10	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Koperasi di Denpasar ISSN : 2337 -3067 E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 4.09 (2015) : 611-628 -I Wayan Juniantara -I Gede Riana
	-Imbalan dari pekerjaan	11,12	
	-Kesempatan promosi	13,14	
	-Supervisi dari atasan	15,16	
	-Rekan kerja	17,18	
Kinerja (Robbins, 2006:260)	-Kualitas	19,20,21	Analisis Kinerja Pegawai dalam Penyelenggaraan Pemerintahan di Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau
	-Kuantitas	22,23	
	-Ketepatan Waktu	24,25	

	-Efektivitas	26,27	- eJournal Ilmu Pemerintahan , 2014, 2 (2) : 2753-2766 ISSN 0000-0000, ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id -Rosman
	-Kemandirian	28,29	

G. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Validitas

Analisis validitas instrumen dilakukan dengan melakukan analisis isi dari instrumen yang digunakan. Analisis validitas isi dilakukan dengan menguji kelayakan isi instrumen oleh pakar (*expert*). Instrumen yang digunakan telah dianalisis oleh pakar di bidang manajemen sumber daya manusia dan telah dinyatakan valid. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Uji validitas pada penelitian ini adalah uji *construct validity*.

Hasil *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA)* dan uji validitas dengan *Confirmatory Faktor Analysis (CFA)* ditunjukkan dalam tabel 3 dan 4

Tabel 3. Uji KMO MSA dan Bartlett's Test

Model	sig
<i>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy</i>	,754
<i>Bartlett's Test of Sphericity</i> Sig.	,000

Sumber: Data Primer 2018

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA)* lebih besar dari 0,50 yaitu sebesar 0,754 menunjukkan bahwa data yang ada layak untuk dilakukan faktor analisis, sedangkan pada hasil uji *Bartlett's Test of Sphericity* diperoleh taraf signifikansi 0,000, yang artinya bahwa antar variabel terjadi korelasi (signifikansi $<0,05$), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang ada dapat dianalisis lebih lanjut.

Tinggi rendahnya validitas suatu instrumen kuesioner dapat diukur melalui faktor loading. Faktor loading adalah korelasi item-item pertanyaan dengan konstruk yang diukurnya. Jika nilai faktor loading lebih besar atau sama dengan 0,5 ($\geq 0,5$) maka indikator yang dimaksud valid dan berarti bahwa indikator tersebut signifikan dalam mengukur suatu konstruk. Untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel digunakan *Uji Bartlett Test of Sphericity*. Jika hasilnya signifikan $\geq 0,5$ berarti matrik korelasi memiliki korelasi signifikan dengan sejumlah variabel. Hasil uji CFA ditunjukkan pada Tabel 4

Tabel 4 Hasil CFA

No	Variabel	Item	1	2	3
1	Komitmen Kerja	kom1	,690		
2		kom2	,705		
3		kom3	,600		
4		kom4	,773		
5		kom5	,673		
6		kom6	,600		
7		kom7	,769		
8		kom8	,742		
9	Kepuasan Kerja	kep1		,650	
10		kep2		,668	
11		kep3		,671	
12		kep4		,593	

13		kep5		,824	
14		kep6		,653	
15		kep7		,685	
16		kep8		,601	
17		kep9		,825	
18		kep10		,733	
19	Kinerja	kin1			,846
20		kin2			,891
21		kin3			,856
22		kin4			,680
23		kin5			,616
24		kin6			,632
25		kin7			,859
26		kin8			,763
27		kin9			,710
28		kin10			,788
29		kin11			,841

2. Reliabilitas

Dalam penelitian ini, uji keandalan atau koefisien reliabilitas setiap variabel dihitung dengan menggunakan *Cronbach's alpha*. Ada tiga alasan peneliti menggunakan uji *Cronbach's alpha*. Pertama, karena teknik ini merupakan teknik pengujian keandalan kuesioner yang paling sering digunakan (Bryman dan Bell, 2007: 176). Kedua, dengan melakukan uji *Cronbach's alpha* maka akan terdeteksi indikator-indikator yang tidak konsisten (Malhotra, 2012: 289). Ketiga, pada penelitian sebelumnya oleh Eisingerich dan Rubera (2010), uji keandalan yang digunakan dengan menggunakan *Cronbach's alpha*.

Cronbach's Alpha merupakan sebuah ukuran keandalan yang memiliki nilai berkisar dari nol sampai satu (Hair *et al.*, 2010: 92). Menurut Eisingerich dan Rubera (2010: 27) nilai tingkat keandalan *Cronbach's Alpha* minimum adalah 0,70. Ada dua alasan peneliti menggunakan nilai keandalan *Cronbach's Alpha*

minimum 0,70. Pertama, *Cronbach's Alpha* yang andal (0,70), dapat memberikan dukungan untuk konsistensi internal. Rata-rata varians dan reliabilitas komposit melebihi ambang batas yang disarankan (Bagozzi dan Yi, 1988, dalam Eisingerich dan Rubera, 2010: 27).

Tabel 5. Uji *Cronbach Alpha*

Variabel	<i>Cronbach alpha</i>	N of items	Keterangan
Komitmen kerja	.831	8	Reliabel
Kepuasan kerja	.830	10	Reliabel
Kinerja	.864	11	Reliabel

Sumber: Data Primer 2018

Tabel 5 menunjukkan bahwa komitmen kerja memiliki nilai *cronbach alpha* 0,831 yang artinya memiliki tingkat keandalan sangat andal, kepuasan kerja memiliki nilai *cronbach alpha* 0,830 yang artinya memiliki tingkat keandalan sangat andal, kinerja memiliki *cronbach alpha* 0,864 yang artinya memiliki tingkat keandalan sangat andal.

Hasil estimasi reliabilitas dengan menggunakan formula *Cronbach alpha* untuk instrumen variabel kepuasan, komitmen, dan kinerja pegawai berturut-turut sebesar 0,846; 0,839; dan 0,887. Dengan demikian ketiga instrumen tersebut reliabel. Semua telah memenuhi sebagai instrument yang reliabel, sehingga bisa digunakan untuk mengumpulkan data.

H. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa *software* komputer

program SPSS. SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik, SPSS yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 20. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menurut Ghazali (2011:19) adalah analisis yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian maksimum, dan minimum. Cara pengkategorian data berdasarkan rumus dari Azwar, (2009:108) adalah sebagai berikut:

Tinggi : $X \geq M + SD$

Sedang : $M - SD \leq X < M + SD$

Rendah : $X < M - SD$

2. Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini model data menggunakan analisis regresi berganda. Sebelumnya dilakukan uji regresi berganda akan dilakukan pengujian asumsi klasik terlebih dahulu.

a. Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghazali (2011:103) model regresi yang digunakan akan menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif (BLUE = *Best Linier Unbiased Estimator*) apabila memenuhi asumsi dasar klasik regresi. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2011:160) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini menggunakan Uji Kolmogorov-smirnov dengan pedoman sebagai berikut:

- a) H_0 diterima jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) $>$ *level of significant* ($\alpha = 0,05$), sebaliknya H_a ditolak.
- b) H_0 ditolak jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) $<$ *level of significant* ($\alpha = 0,05$), sebaliknya H_a diterima.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum (Ghozali, 2011:166). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0,05.

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2011:105). Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya serta nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel

independen yang terpilih yang tidak di jelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 .

a. Pengujian hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis menggunakan uji regresi berganda. Dalam analisis regresi, dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui. Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan di mana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen dan independen. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen.

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen yaitu kinerja, dua variabel komitmen kerja dan kepuasan kerja. Pengujian hipotesis dengan menggunakan model regresi berganda.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1.) Sejarah Berdirinya Bank BRI

BRI adalah salah satu bank besar milik pemerintah pusat Republik Indonesia yang bergerak dibidang jasa keuangan. BRI bisa dibilang bank tertua karena sudah berdiri sebelum Indonesia merdeka, tepatnya pada tahun 1895. Sebelum berganti nama menjadi BRI, dulunya bank ini bernama "*De Poerwokertosche Hulp en Spaarbank der Inlandsche Hoofden*". Itulah nama bank BRI yang berdiri pada masa penjajahan Hindia Belanda di Indonesia, oleh sebab itu namanya menggunakan bahasa Belanda. Bila diartikan dalam bahasa Indonesia, artinya "Bank Bantuan dan Simpanan Milik Kaum Priyayi Purwokerto". Sejarah berdirinya Bank BRI yang sekarang ini ternyata berdiri di kota Purwokerto atau kota dengan julukan "Kota Satria". Kota ini merupakan pengganti Ibu Kota Karesidenan Banyumas, setelah pendopo Si Panji dipindahkan dari Kota Banyumas ke Kota Purwokerto. Kota Purwokerto memiliki peran penting dalam sejarah perbankan di Indonesia pada masa itu, dimana menjadi saksi bisu berdirinya salah satu bank terbesar di Indonesia.

Setelah Indonesia berhasil merdeka dari penjajahan Belanda dan Jepang tepatnya pada tanggal 17 Agustus 1945, kemudian Bank Rakyat Indonesia (BRI) ini menjadi bank pertama Republik Indonesia dengan dasar peraturan pemerintah No. 1 tahun 1946 Pasal 1. Kemudian pada masa perang mempertahankan kemerdekaan tahun 1948, kegiatan bank sempat terhenti selama setahun.

Selanjutnya pada tahun 1949 bank ini kembali beroperasi setelah diadakan perjanjian antara pemerintah Republik Indonesia dan pemerintah Belanda melalui perjanjian Renville.

Pada perkembangan selanjutnya setelah perjanjian tersebut dilakukan, bank yang menggunakan nama Belanda tersebut secara resmi berganti nama menjadi Bank Rakyat Indonesia Serikat. Selain pergantian nama, bank ini juga mengalami peleburan dengan membentuk BKTN (Bank Koperasi Tani dan Nelayan) melalui peraturan pemerintah No. 41 tahun 1960. Kemudian BKTN diintegrasikan ke dalam Bank Indonesia dengan berganti nama menjadi Bank Indonesia Urusan Koperasi Tani Nelayan (BIUKTN) melalui Penetapan Presiden No. 9 tahun 1965. Selain BKTN, bank lain yang merupakan peleburan dari bank BRI pada masa itu adalah Nederlandsche Maatschappij (NHM) dan Bank Tani Nelayan (BTN). Penetapan Presiden (Penpres) kembali dikeluarkan terhadap bank-bank tersebut yakni keluar Penpres No. 17 tahun 1967. Isinya yaitu mengenai pembentukan bank tunggal dengan nama Bank Negara Indonesia (BNI). Berdasarkan penetapan Presiden tersebut, bank-bank yakni BIUK dan BKTN diintegrasikan dalam Bank Negara Indonesia unit 2 bidang Ruval. Kemudian Nederlandsche Maatschappij (NHM) menjadi Bank Negara Indonesia unit II bidang Exim (ekspor dan impor). Setelah sebelumnya Bank BRI menjadi bank sentral melalui peraturan UU No. 13 tahun 1968, kemudian pada UU No. 21 tahun 1968 Bank Rakyat Indonesia ditetapkan kembali untuk menjalankan tugasnya sebagai bank umum.

Perkembangan Bank Rakyat Indonesia (BRI) kemudian mengalami perubahan kembali pada tahun 90an, tepatnya berubah menjadi PT (Perseroan Terbatas) melalui UU Perbankan No. 7 tahun 1992. Pada awal perubahan menjadi PT, kepemilikan Bank BRI 100% dikuasai oleh Pemerintah Indonesia. Tetapi kemudian pada tahun 2003 pemerintah menjual 30% kepemilikannya,. Nama resmi bank BRI yakni PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, nama tersebut masih digunakan sampai saat ini.

B. Visi dan Misi Bank BRI

1. Visi

Visi Bank BRI yakni menjadi sebuah bank terkemuka di Indonesia yang akan selalu mengutamakan kepuasan para nasabahnya.

2. Misi

Bank BRI mampu melakukan segala jenis kegiatan perbankan terbaik dengan mengutamakan pelayanan yang diberikan kepada badan usaha mikro, menengah, dan kecil guna meningkatkan perekonomian masyarakat. Bank BRI akan senantiasa memberikan pelayanan prima pada setiap nasabahnya melalui jaringan BRI yang luas dan didukung dengan adanya sumber daya manusia professional serta teknologi yang handal, melaksanakan manajemen resiko dan praktek GCG (Good Cooperate Governance) yang baik.

Bank BRI akan memberikan keuntungan serta manfaat secara optimal pada pihak-pihak yang berkepentingan.

C. Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja Pegawai PT Bank Rakyat Indonesia (persero) Kantor Cabang Sleman, (2) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai PT Bank Rakyat Indonesia (persero) Kantor Cabang Sleman, (3) pengaruh komitmen kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai PT Bank Rakyat Indonesia (persero) Kantor Cabang Sleman. Subjek dari penelitian ini adalah pegawai PT Bank Rakyat Indonesia (persero) Kantor Cabang Sleman yang berjumlah 100 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebar kuesioner di PT Bank Rakyat Indonesia (persero) Kantor Cabang Sleman. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut :

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif yang terdiri atas nilai maksimal, minimal, mean, dan standar deviasi. Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi: analisis karakteristik responden, analisis statistik deskriptif yang terdiri dari: nilai maksimal, minimal, mean, dan standar deviasi, serta kategorisasi jawaban responden. Adapun pembahasan mengenai masing-masing analisis deskriptif disajikan sebagai berikut.

a. Karakteristik responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi : jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, masa kerja.

1. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

Data responden berdasarkan karakteristik jenis kelamin tersaji pada table 6.

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	31	37,8
2	Perempuan	51	62,2
	Total	82	100

Sumber: Data Primer 2018

Tabel 6 menunjukkan m dari 82 reponden pada penelitian ini, 31 Berjenis kelamin laki-laki dan 51 berjenis kelamin perempuan.

2. Karakteristik berdasarkan umur

Data responden berdasarkan umur tersaji pada table 7. Tabel 7 menunjukkan:

Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur (tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
1	20-25	11	13,4
2	26-30	23	28,0
3	31-35	18	22,0
4	36-40	12	14,6
5	41-45	7	8,5
6	46-50	8	9,8
7	51-55	3	3,7
	Total	82	100

Sumber: Data Primer 2018

Berdasarkan tabel 7 tampak ada 82 reponden penelitian, pegawai yang berumur 20-25 tahun sebanyak 11 orang, pegawai yang berumur 26-30 tahun sebanyak 23

orang, pegawai yang berumur 31-35 tahun sebanyak 18 orang, pegawai yang berumur 36-40 tahun sebanyak 12 orang, pegawai yang berumur 41-45 tahun sebanyak 7%, pegawai yang berumur 46-50 tahun sebanyak 8 orang, pegawai yang berumur 51-55 tahun sebanyak 3 orang. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi pegawai Bank BRI Kantor Cabang Sleman berusia 25-30 tahun (23 orang)

3. Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir

Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasar Pendidikan Terakhir

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA/SMK	3	3,7
2	D3	11	13,4
3	D4/S1	61	74,4
4	lainnya	7	8,5
	Total	82	100

Sumber: Data Primer 2018

Data responden berdasarkan tabel 8 karakteristik pendidikan tersaji pada tabel 8. Tabel 8 menunjukkan ada sejumlah 3 pegawai berpendidikan SMA/SMK, sebanyak 11 pegawai berpendidikan D3, sebanyak 61 pegawai berpendidikan D4/S1 dan ada sebanyak 7 pegawai yang berpendidikan terakhir lainnya.

4. Karakteristik berdasarkan masa kerja

Data responden berdasarkan karakteristik masa kerja tersaji pada table 9.

Tabel 9. karakteristik berdasarkan masa kerja

No	Masa kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	1-10 tahun	57	69,5
2	11-20 tahun	25	30,5
	Total	82	100

Sumber: Data Primer 2018

Pada table 9 tampak dari 82 reponden pada penelitian ini ada sebanyak 57 pegawai dengan masa kerja 1 – 10 tahun dan sebanyak 25 pegawai dengan masa kerja 11 – 20 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi pegawai Bank BRI Kantor Cabang Sleman dengan lama kerja 1-10 tahun (57 orang).

b. Deskripsi Kategori Variabel

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan pegawai terhadap variabel penelitian yang meliputi : komitmen kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Data hasil penelitian kemudian dikategorikan ke dalam tiga kelompok yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Hasil kategorisasi tersebut di sajikan berikut ini :

a) Komitmen kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel komitmen kerja ditunjukkan pada tabel 10

Tabel 10. Analisis Deskriptif Komitmen Kerja

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komitmen	82	20	32	24,66	2,85

Sumber: Data Primer 2018

Nilai minimum komitmen kerja pegawai BRI adalah sebesar 20 sedangkan nilai maksimumnya sebesar 32. Mean komitmen pegawai BRI adalah sebesar

24,66 dengan standar deviasi 2,85. Selanjutnya variabel komitmen kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD).

Tabel 11. Persentase Komitmen Kerja

Rentang	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
$X \geq 24$	Tinggi	62	62
$16 \leq X < 24$	Sedang	38	38
$X < 16$	Rendah	0	0
Total		100	100

Sumber: Data Primer 2018

Berdasar tabel 11. dapat diketahui bahwa terdapat 45 pegawai yang memiliki komitmen tinggi dan 37 pegawai yang memiliki komitmen kerja sedang. Tidak ada pegawai yang memiliki komitmen kerja rendah komitmen kerja sedang. Tidak ada pegawai yang memiliki komitmen kerja rendah.

b) Kepuasan kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel komitmen kerja ditunjukkan pada tabel 12.

Tabel 12. Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepuasan kerja	82	25	38	30,26	2,49

Sumber: Data Primer 2018

Hasil analisis deskriptif pada variabel kepuasan kerja diperoleh nilai minimum sebesar 25,00 , nilai maksimum sebesar 38,00 , mean sebesar 30,26, standar deviasi sebesar 2,49. Selanjutnya variabel kepuasan kerja pegawai dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD).

Tabel 13. Persentase Kepuasan Kerja

No	Kategori	Rentang	Frekuensi	Persentase (%)
1	Tinggi	$X \geq 30$	41	50
2	Sedang	$20 \leq X < 30$	41	50
3	Rendah	$X < 20$	0	0
	Total		82	100

Sumber: Data Primer 2018

Berdasarkan tabel 13. dapat diketahui bahwa terdapat 41 pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi dan 41 pegawai yang memiliki kepuasan kerja sedang. Tidak ada pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja rendah.

c) Kinerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel komitmen kerja ditunjukkan pada tabel 14:

Tabel 14. Analisis Deskriptif Kinerja

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
kinerja	82	30	38	33,77	1,76

Sumber: Data Primer 2018

Hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja diperoleh nilai minimum sebesar 30 sedangkan nilai maksimum sebesar 38. Rata-rata kinerja pegawai adalah sebesar 33,77 dengan standar deviasi sebesar 1,76. Selanjutnya variabel komitmen pegawai dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD)

Tabel 15. Persentase Kinerja

No	Kategori	Rentang	Frekuensi	Persentase (%)
1	Tinggi	$X \geq 33$	66	80,5
2	Sedang	$22 \leq X < 33$	16	19,5
3	Rendah	$X < 22$	0	0
	Total		82	100

Sumber: Data Primer 2018

Berdasar tabel 15 dapat diketahui bahwa terdapat 66 pegawai yang memiliki kinerja tinggi dan 16 pegawai yang memiliki kinerja sedang. Tidak ada pegawai yang memiliki kinerja yang rendah.

2. Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas yang dilakukan menggunakan bantuan komputer program *SPSS 20.00 for Windows*. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini.

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005: 68). Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogrov-smirnov* dengan pedoman sebagai berikut:

Ho : Data residual berdistribusi normal

Ha : Data residual tidak berdistribusi normal

Data penelitian dikatakan menyebar normal atau memenuhi uji normalitas apabila nilai Asymp.Sig (2-tailed) variabel residual berada di atas 0,05, sebaliknya jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) variabel residual berada di bawah 0,05, maka data tersebut tidak berdistribusi normal atau tidak memenuhi uji normalitas.

Dalam penelitian ini, uji normalitas variabel residual menggunakan Uji *Kolmogrov-smirnov* tersaji pada tabel berikut:

Tabel 16. Hasil Uji Normalitas

No	Residual
1 N	82
2 Asymp. Sig. (2-tailed)	.174 ^c

Sumber: Data Primer 2018

Data penelitian dikatakan menyebar normal atau memenuhi uji normalitas apabila nilai Asymp.Sig (2-tailed) variabel residual berada di atas 0,05 atau 5%, sebaliknya jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) variabel residual berada di bawah 0,05 atau 5%, maka data tersebut tidak berdistribusi normal atau tidak memenuhi uji normalitas.

Uji *Kolmogrov-smirnov* menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,174. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan data tersebut terdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum (Ghozali, 2011:166). Uji linearitas dilakukan dengan Anova. Hipotesis pengujian untuk hubungan antara variabel komitmen kerja dengan kinerja adalah sebagai berikut.

Ho : tidak terdapat hubungan linear antara variabel komitmen kerja dengan kinerja pegawai.

Ha : terdapat hubungan linear antara variabel komitmen kerja dengan kinerja pegawai.

Hipotesis pengujian untuk hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja adalah sebagai berikut.

Ho : tidak terdapat hubungan linear antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja pegawai.

Ha : terdapat hubungan linear antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja pegawai.

Kriteria pengujiannya adalah Ho diterima apabila nilai Sig. Deviation from Linearity $< 0,05$ dan Ho ditolak apabila nilai Sig. Deviation from Linearity $> 0,05$.

Hasil uji linieritas tersaji pada tabel berikut.

Tabel 17. Hasil Uji Linieritas

No	Variabel	Sig. Deviation from Linearity	Ket.
1	komitmen kerja terhadap kinerja	0,265	Linier
2	kepuasan kerja terhadap kinerja	0,185	Linier

Sumber: Data Primer 2018

Hasil uji linieritas pada Tabel 17 di atas dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian adalah linier, artinya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linear (garis lurus).

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkorelasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas (Ghozali, 2011: 105). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 18. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kepuasan	0,514	1,945	Tidak terjadi multikolinieritas
Komitmen	0,514	1,945	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data Primer 2018

Berdasar tabel 18 dapat dilihat bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada kedua variabel bebas tersebut.

d. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan terkait dengan variabel komitmen kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai Bank BRI Kantor Cabang Sleman. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan SPSS.

Tabel 19. Anova

No	Model	F	Sig.
1	Regression	18.725	.000 ^b

Sumber: Data Primer 2018

Hasil Anova ditampilkan pada Tabel 19. Tabel 19 menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai secara sangat signifikan ($F=18,725$, dan $p = 0,000$).

Tabel 20 Hasil Analisis Regresi

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
1 (Constant)		11.271	.000
kepuasan	.324	2.504	.014
komitmen	.292	2.259	.027

Sumber: Data Primer 2018

Pengaruh masing-masing ubahan bebas disajikan pada Tabel 20. Tabel 20 menunjukkan bahwa pengaruh ubahan kepuasan kerja terhadap kinerja dengan mengendalikan ubahan komitmen kerja adalah signifikan ($t = 2,504$, $p = 0,014$). Demikian pula pengaruh ubahan komitmen kerja terhadap kinerja dengan mengendalikan ubahan kepuasan kerja adalah signifikan ($t = 2.259$, $p = 0,027$)

Tabel 21 Besarnya korelasi antara komitmen kerja dan kepuasan kerja

Variabel	R	R Squared
kinerja * komitmen	.517	.268

Sumber: Data Primer 2018

Berdasarkan tabel 21, dapat disimpulkan bahwa R Squared komitmen kerja terhadap kinerja sebesar 0,268 yang artinya kontribusi variabel komitmen kerja terhadap kinerja adalah sebesar 26,8%.

Tabel 22 Besarnya korelasi antara kepuasan kerja dan kinerja

Variabel	R	R Squared
kinerja * kepuasan	.527	.278

Sumber: Data Primer 2018

Berdasarkan tabel 22, R Squared kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0,278 yang artinya kontribusi variabel kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 27,8%. Selanjutnya tabel 23 menunjukkan bahwa kontribusi komitmen kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 32.2%

Tabel 23 Korelasi ganda komitmen kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja

Model	R	R Square
1	.567 ^a	.322

Sumber: Data Primer 2018

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh ubahan kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar beta (β) 0,324, dan pengaruh ubahan komitmen kerja terhadap kinerja sebesar beta (β) 0,292. Jadi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja lebih besar dibanding pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja.

e. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan antara komitmen kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Penjelasan lebih lanjut adalah sebagai berikut.

1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi diperoleh nilai koefisien beta (β) sebesar 0,324 dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000. Kontribusi ubahan kepuasan kerja untuk menjelaskan kinerja pegawai adalah sebesar 27,8%,.

Salah satu faktor yang mempengaruhi baik atau buruknya kinerja pegawai adalah komitmen kerja. Komitmen kerja yang kuat akan menyebabkan individu berusaha mencapai tujuan organisasi, berpikiran positif dan berusaha untuk berbuat yang terbaik bagi organisasinya. Hal ini terjadi karena individu dalam organisasi akan merasa ikut memiliki organisasinya. Sedangkan komitmen organisasi yang rendah akan menyebabkan individu tersebut hanya mementingkan dirinya sendiri atau kelompoknya sehingga pada akhirnya kinerja individu tersebut akan rendah pada organisasinya. Rendahnya kinerja individu terhadap organisasinya karena pengaruh rendahnya komitmen, secara tidak langsung akan mengakibatkan sulit dicapainya keberhasilan pada kinerja pegawai . Pendapat ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Sapitri (2016) dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Listrik

Negara (PLN) Area Pekanbaru”. Penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru terbukti para pegawai memiliki komitmen organisasi yang kuat dan kinerja yang tinggi. Maka tujuan serta visi misi perusahaan dapat tercapai dan sesuai target perusahaan.

2. Pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai koefisien beta (β) sebesar 0,292 dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000. Kontribusi komitmen kerja untuk menjelaskan kinerja pegawai adalah sebesar 26,8%.

Kepuasan kerja pada tingkat tertentu dapat mencegah pegawai untuk mencari pekerjaan diperusahaan lain. Apabila pegawai di perusahaan tersebut mendapatkan kepuasan, pegawai cenderung akan bertahan pada perusahaan walaupun tidak semua aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi. Pegawai yang memperoleh kepuasan dari perusahaannya akan memiliki rasa keterikatan atau komitmen lebih besar terhadap perusahaan dibanding pegawai yang tidak puas. Pendapat tersebut diperkuat oleh Robbins(2006:179) menyatakan bahwa “ Kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya”.

Hal ini menunjukkan bahwa penting bagi pihak PT Bank BRI Kantor Cabang Sleman untuk meningkatkan kepuasan kerja para pegawainya dengan cara

balas jasa yang adil dan layak serta penempatan yang tepat sesuai keahlian. Pendapat ini diperkuat oleh faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Hasibuan (2005:203)

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Juniantara, Riana (2015) dengan judul "*pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai koperasi Di Denpasar*". Dengan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

3. Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000. Kontribusi komitmen kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama untuk menjelaskan kinerja pegawai adalah sebesar 32,2%.

Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Apabila pegawai banyak melakukan pekerjaan sesuai dengan bidang tugasnya maka kinerjanya cenderung baik, sebaliknya apa bila pegawai yang selalu menunggu perintah dalam melakukan maka kinerjanya cenderung rendah. Kesimpulannya adalah jika seorang ditempatkan sesuai dengan keahliannya maka kinerjanya cenderung baik, sebaliknya apabila pegawai yang selalu menunggu perintah dalam melakukan maka pekerjaannya maka kinerjanya cenderung rendah.

Kepuasan kerja adalah hal yang penting. Dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi kinerja pegawai akan meningkat, sedangkan apabila seorang pegawai memiliki tingkat kepuasan yang rendah maka akan terjadi penurunan terhadap kinerja pada organisasi tersebut. Kepuasan kerja akan mendorong pegawai untuk berprestasi lebih baik. Prestasi yang lebih baik akan menimbulkan imbalan ekonomi dan psikologis yang lebih tinggi. Apabila imbalan tersebut dipandang pantas dan adil maka timbul kepuasan yang lebih besar karena pegawai merasa bahwa mereka menerima imbalan sesuai dengan prestasinya. Sebaliknya apabila imbalan dipandang tidak sesuai dengan tingkat prestasi maka cenderung timbul ketidakpastian.

Komitmen juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Robbins & Judge (2008 : 170) komitmen kerja pegawai adalah suatu keadaan yang mana seorang pegawai memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam perusahaan tersebut. Apabila dalam perusahaan pegawai memiliki komitmen yang tinggi maka target yang akan dicapai akan lebih mudah tercapai, sebaliknya jika pegawai memiliki komitmen yang rendah maka target pekerjaan akan sulit tercapai.

Kinerja pegawai dipengaruhi komitmen kerja dan kepuasan kerja di PT Bank BRI Kantor Cabang Sleman. Pegawai yang memiliki komitmen kerja rendah dan mereka tidak mendapat kepuasan kerja cenderung menunjukkan kinerja rendah diikuti oleh target yang tinggi dan tuntutan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.. Sebaliknya pegawai yang memiliki komitmen kerja tinggi dan kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja lebih baik,

karena mereka memiliki kesadaran yang tinggi untuk segera menyelesaikan pekerjaannya dan didukung dengan kepuasan kerja yang yang tinggi karena pekerjaannya dapat terselesaikan tepat waktu

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A.Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Komitmen kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PT Bank Rakyat Indonesia Tbk Kantor Cabang Sleman ($F= 18,725$, $p = 0,000$).
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PT Bank Rakyat Indonesia Tbk Kantor Cabang Sleman dengan mengendalikan ubahan komitmen kerja ($t=2,259$, $p=0,014$).
3. Komitmen kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PT Bank Rakyat Indonesia Tbk Kantor Cabang Sleman dengan mengendalikan ubahan kepuasan kerja ($t=2,504$ $p=0,027$)
4. Kontribusi komitmen kerja untuk menjelaskan kinerja pegawai adalah sebesar 26,8%, kontribusi kepuasan kerja untuk menjelaskan kinerja pegawai adalah 27,8%. dan kontribusi komitmen kerja dan kepuasan kerja untuk menjelaskan kinerja pegawai adalah sebesar 32,2%.
5. Pengaruh ubahan kepuasan kerja terhadap kinerja lebih besar dibanding berpengaruh ubahan komitmen kerjan terhadap kinerja.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya menggunakan komitmen kerja dan kepuasan kerja dalam memprediksi kinerja pegawai. Kedua variabel tersebut memberikan kontribusi menjelaskan kinerja pegawai sebesar 43,9%. Artinya, komitmen dan kepuasan pegawai memiliki proporsi pengaruh terhadap kinerja pegawai bank BRI sebesar 43,9% sedangkan sisanya 56,1% (100% - 43,9%) dipengaruhi oleh faktor lain. Faktor lain dapat memberikan penjelasan lebih besar terhadap kinerja pegawai, seperti: pelatihan dan motivasi. Namun penelitian ini tidak mengindahkan kondisi organisasi yang mempengaruhi komitmen kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, misalnya: kondisi organisasi yang sedang stagnan atau *develop* (berkembang) atau bahkan *decline* (menurun).

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Kepada PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sleman:
 - a. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel komitmen kerja pada indikator “Keinginan berusaha keras demi organisasi” mendapatkan skor 275, oleh karena itu, pimpinan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sleman hendaknya memberikan motivasi yang lebih agar para pegawai sadar dan memiliki keinginan berusaha keras demi organisasi. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan dapat meningkatkan kinerja pegawai PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sleman.

b. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel kepuasan kerja pegawai pada indikator ” imbalan dari pekerjaan” mendapatkan skor terendah (529), oleh karena itu pimpinan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sleman mengkaji ulang apakah imbalan dalam hal ini pemberian gaji dan bonus sudah sesuai dengan beban pekerjaan yang ditanggung pegawai PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sleman. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai .

A. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan cara:

- a. Mengeksplorasi pengaruh variabel kontrol terhadap kinerja pegawai, dan melibatkan variabel lain seperti: pelatihan dan motivasi, karena pada penelitian sebelumnya variabel ini terbukti dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
- b. Mengembangkan model penelitian dengan melibatkan variabel kondisional sebagai variabel moderasi agar dapat mengetahui variabel yang memperkuat atau memperlemah kinerja pegawai.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada *stackholder* PT. Bank Rakyat Indonesia seperti pegawai, pimpinan, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J.dan J.P. Meyer. (1991). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organizational. *Journal of Occupational Psychology*. 63 (1): 1-18.
- Allen, N. J., Meyer PJ. And Smith CA. (1993). "Commitment to Organizations and Occupations : Extension and Test of a Three-Component Conceptualization". *Journal of Applied Psychology*. Vol. 78, No. 4.
- Arikunto, Suharsimi. (1989). *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Amstrong, Mischael, (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Sofyan dan Haryanto. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Agustina.A,(2010). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja (studi pada pegawai persada swalayan malang)
- Aldila Nursanti, (2014), Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai CV Kedai Digital, Universitas Negeri Yogyakarta
- Azwar, S. (2009). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Basri, A.F.M., dan Rivai,V.(2005). *Performance appraisal*. Jakarta:PT Raja.Grafindo Persada.
- Becker, T E & Klimoski, R J. (1989). A field study of the relationship between the organizational feedback environment and performance. *Journal of Personneel Psychology Vol. 42*.
- Bogdan, R.C dan Biklen, S.K. (1982). *Qualitative Research for Education: An Introduction to Theory and Mehtods*, Boston : Allyn and Bacon, Inc
- Bryman, A., and Bell, E. (2007). *Business Research Methods*. (2nd ed).Oxford University Press
- Campbell D. T., & Fiske, D. W. (1959). *Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix*. *Psychological Bulletin*, 56, 81-105
- Davis, Keith & John W. Newstorm. (2008). *Perilaku dalam organisasi*. Jakarta: PT. Erlangga.
- Dessler, Gary. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Terjemahan, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Dessler, Gary. (2009). *Manajemen SDM* . Jakarta: Indeks.
- Eisingerich, A. B., & Rubera, G. (2010). Drivers of Brand Commitment: A Cross-National Investigation. *Journal of International Marketing*, 18(2), 64–79.
- Fornel, C. dan D.F. Larcker. (1981). Evaluating Structural Equation Models with

- Unobserved Variable and Measurement Error, *Journal of Marketing*.
- Gerhart, B., Milkovich, G. T., & Murray, B. (1992). *Pay, performance, and participation* (CAHRS Working Paper #92-28). Ithaca, NY: Cornell University, School of Industrial and Labor Relations, Center for Advanced Human Resource Studies.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit – Universitas Diponegoro.
- Gusnetty, (2014). Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. GARUDA INDONESIA PEKANBARU *Jurnal FISIP Vol. 1 No. 2 Oktober 2014*
- Hadi, Sutrisno. (1991). *Analisa Butir Untuk Instrument*. Edisi pertama. Andi Offset. Yogyakarta
- Hair, J. F., Black. W. C., Babin. B. J.; and Anderson. R. E.. (2010). *Multivariate Data Analysis*, Seventh Edition. Pearson Prentice Hall
- Handoko, T.H. (2002). *Manajemen*. Edisi kedua. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi UGM.
- Hartono, Jogiyanto. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007). *Peningkatan kepuasan kerja pegawai*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hersey, Paul, Blanchard, Kenneth H.(1993). *Management for organizational behavior*, sixth edition. Singapore : Prentice hall.
- Husein Umar.(2005). *Metode penelitian*. Jakarta : Salemba Empat
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki.(2001). *Organizational Behavior*. Fifth Edition. Irwin McGraw-Hill
- Luthans, (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Maharani, Ni Made Dwi Ratna at al. (2011.)Pengaruh Insentif terhadap Loyalitas Pegawai Studi pada Pegawai Tetap PT. SIER (Persero) Surabaya, Universitas Brawijaya. *jurnal ekonomi dan bisnis vol: 7 no: Itahun: 2017*
- Malhotra, N. 2012. *Service Quality of Frontline Employees: A Profile Deviation Analysis*. Journal of Business Research.
- Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- M.A,Supranto. (1996) *Pengantar Metodologi Riset Sosial*. Bandung: CV Mandar Maju

- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Meyer. J. & Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Mowday, Richard. T, Lyman W. Porter, Richard M. Steers (1982). *Employee-Organizational Linkage : The Psychology of Commitment Absentism and Turnover*. Academic Press Inc, New york
- Mudiartha Utama, I Wayan. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar UPT. Penerbit :Universitas Udayana.
- Mutiara S Panggabeh. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghallia Indonesia.
- Muttaqin, Nurijda, dan Tripalupi.(2013).Pengaruh latar belakang pendidikan, masa kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Indocitra Jaya Samudra Negara-Bali: *jurnal ekonomi dan bisnis vol: 4 no: 1 tahun: 2014*
- Nugroho, (2005). *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*, Andi, Yogyakarta
- Nurlaila.(2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Ternate: Penerbit LepKhair
- Occupations : Extension and Test of a Three-Component Conceptualization”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78, No. 4
- Panggabean, S., Mutiara.(2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Phillipps. Jack. j (1945). *Handbook of training evaluation and measurement methods*
- Prawirosentono.S.(1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Pegawai* . BPF, Yogyakarta.
- Ravianto. J. (1985). *Produktivitas dan manajemen*.Yogyakarta : UGM Press
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education
- Sabardini.(2006) “Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional”, *Telaah Bisnis, Vol.7, No.1*.
- Sugiyono. (2002). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono.(2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung : Alfabeta
- Suma'mur. (2009). *Higiene Perusahaan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta

- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. CV Andi offset. Yogyakarta
- Veithzal Rivai.(2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Veithzal Rivai & Ahmad Fawzi Mohd Basri. (2005). *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Pegawai Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wexley-Yukl, KN. (1977).*Organization Behavior & Personal Psychology*.Illinois: Homewood
- Widodo, Untung (2006), *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Bawahan (Studi Empiris pada Perguruan Tinggi Swasta di Kota Semarang)*, Fokus Ekonomi, Vol. 1 No. 2
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja* (Edisi Ke 3). Jakarta : Rajawali Pers

LAMPIRAN

DAFTAR LAMPIRAN:

Lampiran 1. Kuesioner

Hal : Permohonan mengisi kuesioner

Lampiran : 2 lembar

Kepada Yth.

Pegawai PT Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Sleman

Di Sleman

Assalamu'allaikum Wr.Wb

Dalam rangka penyusunan Tugas Akhir Skripsi (TAS) dengan judul “Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sleman”, dengan ini saya:

Nama : Muhammad Harfiansyah Makarim

NIM : 14808144016

Program Studi : Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta memohon kesediaan Bapak/Ibu pegawai Bank BRI Kantor Cabang Sleman untuk mengisi kuesioner terlampir. Informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam rangka menyelesaikan penelitian skripsi saya. Seluruh jawaban Bapak/Ibu akan dirahasiakan dan hanya akan digunakan untuk kepentingan skripsi saya. Atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu, saya mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum.Wr.Wb

Hormat saya,

Muhammad Harfiansyah Makarim

Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan *

Umur : tahun

Pendidikan Terakhir : SMA / SMK / D3 / S1 / Lainnya..... *

Masa kerja : tahun bulan

*) : *coret yang tidak perlu*

Petunjuk Pengisian Jawaban Kuesioner

Berilah respons Anda dari pernyataan-pernyataan pada kuesioner ini dengan memberi centang (√) pada salah satu kolom pilihan respons sebagai berikut.

SS = Sangat Setuju (SS)

S = Setuju (S)

TS = Tidak Setuju (TS)

STS = Sangat Tidak Setuju (STS)

Pernyataan

Lampiran 1kuesioner

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya bangga menjadi pegawai dari BRI Cabang Sleman				
2	Saya akan bekerja giat demi kesuksesan lembaga perbankan seperti BRI				
3	Saya dapat bekerja dengan baik di lembaga perbankan lain sepanjang pekerjaannya serupa				
4	Saya akan pindah kerja apabila ada lembaga perbankan yang lebih baik				
5	Nilai-nilai yang saya anut sangat mirip dengan nilai-nilai yang ada pada BRI Cabang Sleman				
6	Bekerja di perusahaan ini merupakan kewajiban.				
7	BRI Cabang Sleman memberikan inspirasi bagi saya dalam mencapai prestasi kerja				
8	BRI Cabang Sleman sangat berharga bagi saya				
9	Saya puas terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepada saya di BRI Cabang Sleman.				
10	Saya dapat memperbaiki hasil kerja yang kurang baik.				
11	Saya puas terhadap gaji yang saya terima dari BRI				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
	Cabang Sleman.				
12	Saya merasa usaha saya tidak diberi imbalan yang seharusnya saya terima.				
13	Saya puas terhadap kesempatan promosi dan kenaikan jabatan yang ada di BRI Cabang Sleman.				
14	Kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan sering diadakan di BRI Cabang Sleman.				
15	Saya puas terhadap pengawasan atasan saya di BRI Cabang Sleman.				
16	Kepala unit saya di BRI Cabang Sleman selalu mendengarkan saran saya				
17	Saya puas bekerja sama dengan rekan kerja di BRI Cabang Sleman				
18	Saya mempunyai hubungan yang baik sesama rekan kerja di BRI Cabang Sleman				
19	Saya dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan BRI Cabang Sleman				
20	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kualitas yang telah ditentukan BRI Cabang Sleman				
21	Saya mampu menganalisis informasi yang tersedia di BRI Cabang Sleman				
22	Saya tetap masuk kerja, meskipun cuaca buruk				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
23	Saya tidak pernah gagal dalam menggunakan mesin yang disediakan oleh BRI Cabang Sleman				
24	Saya selalu serius dan berkonsentrasi dalam bekerja di BRI Cabang Sleman				
25	Saya dapat menyelesaikan masalah pekerjaan dengan cepat.				
26	Saya dapat bekerja sama dengan semua pegawai yang berada di BRI Cabang Sleman				
27	Saya selalu berusaha untuk tidak melakukan kesalahan dalam bekerja BRI Cabang Sleman				
28	Saya selalu berusaha melakukan tugas pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab saya.				
29	Saya selalu melakukan tugas tanpa menunggu perintah dari atasan di BRI Cabang Sleman				

Lampiran 2. Data Uji Coba

No	Komitmen kerja									Kepuasan kerja									Kinerja													
	1	2	3	4	5	6	7	8	Jm	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Jm	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	4	4	4	4	2	4	4	4	30	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	35	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	37
2	4	4	2	2	4	4	4	4	28	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	34	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4	3	36
3	4	3	3	3	3	4	4	4	28	4	4	2	3	1	2	3	2	4	4	29	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	42
4	3	3	3	2	3	3	3	3	23	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	32	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	34
5	3	3	2	2	3	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	31
6	4	4	3	2	3	3	4	4	27	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	37
7	3	3	3	2	3	2	3	4	23	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	33

No	Komitmen kerja										Kepuasan kerja										Kinerja												
	1	2	3	4	5	6	7	8	Jm	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Jm	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Jm
8	4	4	3	2	3	3	3	4	26	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
9	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	
10	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	
11	4	3	1	1	3	4	3	4	23	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	32	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	36	
12	3	3	3	1	3	2	3	4	22	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	32	
13	3	3	3	2	3	2	3	3	22	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	
14	3	3	2	3	3	2	3	3	22	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	32	
15	3	3	3	2	3	2	3	3	22	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	32	

No	Komitmen kerja									Kepuasan kerja									Kinerja													
	1	2	3	4	5	6	7	8	Jm	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Jm	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	35	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	1	32
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	35	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	2	34
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	35	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	37
19	4	3	3	3	3	3	3	3	25	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	33	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	34
20	4	3	3	3	3	2	3	3	24	3	4	3	1	3	3	3	3	3	4	30	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	36
21	4	3	3	3	3	2	3	3	24	3	4	3	1	2	2	2	2	2	2	23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
22	3	3	3	3	3	2	3	3	23	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
23	4	3	3	3	3	2	3	3	24	3	4	3	1	3	3	3	3	3	4	30	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	36

No	Komitmen kerja										Kepuasan kerja										Kinerja												
	1	2	3	4	5	6	7	8	Jm	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Jm	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Jm
24	3	3	3	2	3	3	3	3	23	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
25	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
26	3	4	3	3	3	3	3	3	25	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
27	3	4	3	3	3	2	4	4	26	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	34
28	3	4	3	3	3	3	4	4	27	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
29	3	3	2	2	3	3	3	3	22	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
30	3	4	3	3	3	3	4	4	27	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
31	3	3	3	4	3	3	3	3	25	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	34

No	Komitmen kerja										Kepuasan kerja										Kinerja													
	1	2	3	4	5	6	7	8	Jm	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Jm	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Jm	
32	3	3	2	4	2	2	2	2	20	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
33	4	4	3	3	3	3	4	3	27	3	4	3	1	3	3	3	3	4	3	30	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	34	
34	4	4	3	4	3	3	4	4	29	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	30	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	38		
35	4	4	3	4	4	3	4	4	30	3	4	4	2	4	4	3	3	3	3	33	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	34		
36	4	4	3	2	3	3	4	3	26	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	31	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	36		
37	4	3	3	3	3	3	3	3	25	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	32	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	37		
38	4	4	3	2	3	3	3	4	26	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33		
39	3	3	3	2	3	3	3	3	23	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	32		

No	Komitmen kerja										Kepuasan kerja										Kinerja											
	1	2	3	4	5	6	7	8	Jm	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Jm	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
40	4	4	2	2	3	3	3	4	25	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	31	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	32
41	4	3	3	2	2	3	3	2	22	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	28	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	35
42	3	3	2	2	3	3	3	3	22	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	26	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	32
43	3	3	2	2	3	3	3	3	22	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
44	4	4	3	2	3	3	3	3	25	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	30	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	30
45	4	4	2	2	3	2	3	3	23	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
46	3	3	2	2	3	3	3	3	22	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
47	3	3	2	2	3	3	3	3	22	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33

No	Komitmen kerja										Kepuasan kerja										Kinerja											
	1	2	3	4	5	6	7	8	Jm	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Jm	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
48	3	3	3	2	3	2	3	3	22	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
49	3	3	2	4	2	2	3	2	21	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	28	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32
50	3	3	3	2	3	3	3	3	23	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
51	3	4	3	3	3	3	3	3	25	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	25	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	34
52	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
53	3	3	3	2	3	3	3	3	23	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	31	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	32
54	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32
55	3	3	3	2	3	3	3	3	23	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33

No	Komitmen kerja										Kepuasan kerja										Kinerja												
	1	2	3	4	5	6	7	8	Jm	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Jm	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Jm
56	3	3	3	2	3	3	3	3	23	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
57	3	3	3	2	3	3	3	3	23	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	32
58	3	3	3	2	3	2	3	3	22	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	37	
59	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
60	4	4	4	4	2	4	4	4	30	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	35	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	37	
61	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
62	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
63	4	4	2	2	4	4	4	4	28	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	34	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4	3	36	

No	Komitmen kerja										Kepuasan kerja										Kinerja											
	1	2	3	4	5	6	7	8	Jm	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Jm	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
64	4	3	3	3	3	4	4	4	28	4	4	2	3	1	2	3	2	4	4	29	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	42
65	3	3	3	2	3	3	3	3	23	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	32	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	34
66	3	3	2	2	3	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	31
67	4	4	3	2	3	3	4	4	27	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	37
68	3	3	3	2	3	2	3	4	23	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	33
69	4	4	3	2	3	3	3	4	26	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
70	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
71	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33

No	Komitmen kerja										Kepuasan kerja										Kinerja											
	1	2	3	4	5	6	7	8	Jm	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Jm	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
72	4	3	1	1	3	4	3	4	23	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	32	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	36
73	3	3	3	1	3	2	3	4	22	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	32
74	3	3	3	2	3	2	3	3	22	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
75	3	3	2	3	3	2	3	3	22	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	32
76	3	3	3	2	3	2	3	3	22	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	32
77	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	35	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	1	32
78	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	35	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	2	34
79	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	35	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	37

No	Komitmen kerja										Kepuasan kerja										Kinerja											
	1	2	3	4	5	6	7	8	Jm	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Jm	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
80	4	3	3	3	3	3	3	3	25	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	33	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	34
81	4	3	3	3	3	2	3	3	24	3	4	3	1	3	3	3	3	3	4	30	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	36
82	4	3	3	3	3	2	3	3	24	3	4	3	1	2	2	2	2	2	2	23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22

Lampiran 3. Data Karakteristik koresponden

Nomor	Jenis kelamin	umur	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja
1	2	2	4	50
2	2	2	4	76
3	1	2	4	52
4	2	2	4	131
5	1	3	4	73
6	2	3	4	120
7	1	3	3	44
8	2	4	4	256

9	2	1	4	24
10	2	2	4	96
11	1	7	4	306
12	2	7	4	363
13	2	7	3	327
14	2	2	4	16
15	2	2	4	58
16	1	2	4	48
17	2	2	4	51
18	1	2	4	38

19	2	2	4	36
20	2	1	1	2
21	1	2	4	27
22	1	2	4	22
23	2	2	4	6
24	2	3	4	159
25	1	2	4	12
26	1	1	4	12
27	1	3	4	120
28	2	2	4	60

29	1	3	4	70
30	2	2	4	86
31	2	2	4	9
32	1	3	4	96
33	2	1	3	2
34	2	2	4	54
35	2	2	4	60
36	1	3	4	108
37	1	2	4	48
38	2	5	4	258

39	1	1	4	38
40	2	3	4	48
41	2	1	4	13
42	1	4	4	147
43	2	3	3	30
44	1	6	4	328
45	1	4	4	174
46	1	3	4	55
47	1	3	4	134
48	2	1	4	15

49	1	2	4	48
50	2	1	4	60
51	2	1	4	24
52	2	2	4	49
53	2	1	4	8
54	1	2	4	24
55	1	2	4	14
56	2	2	4	24
57	2	4	4	156
58	2	1	4	16

59	2	3	4	60
60	2	2	4	50
61	1	2	4	36
62	1	3	4	110
63	2	2	4	76
64	1	2	4	52
65	2	2	4	131
66	1	3	4	73
67	2	3	4	120
68	1	3	3	44

69	2	4	4	256
70	2	1	4	24
71	2	2	4	96
72	1	7	4	306
73	2	7	4	363
74	2	7	3	327
75	2	2	4	16
76	2	2	4	58
77	1	2	4	48
78	2	2	4	51

79	1	2	4	38
80	2	2	4	36
81	2	1	1	2
82	1	2	4	27

No	Komitmen kerja	Kategori	Kepuasan	Kategori	Kinerja	Kategori
1	30	Tinggi	35	Tinggi	37	Tinggi
2	28	Tinggi	34	Tinggi	36	Tinggi
3	28	Tinggi	29	Sedang	42	Tinggi
4	23	Sedang	32	Tinggi	34	Tinggi
5	22	Sedang	30	Tinggi	31	Sedang
6	27	Tinggi	38	Tinggi	37	Tinggi
7	23	Sedang	29	Sedang	33	Tinggi
8	26	Tinggi	29	Sedang	33	Tinggi
9	24	Tinggi	30	Tinggi	33	Tinggi

No	Komitmen kerja	Kategori	Kepuasan	Kategori	Kinerja	Kategori
10	24	Tinggi	30	Tinggi	33	Tinggi
11	23	Sedang	32	Tinggi	36	Tinggi
12	22	Sedang	29	Sedang	32	Sedang
13	22	Sedang	29	Sedang	33	Tinggi
14	22	Sedang	29	Sedang	32	Sedang
15	22	Sedang	29	Sedang	32	Sedang
16	32	Tinggi	35	Tinggi	32	Sedang
17	32	Tinggi	35	Tinggi	34	Tinggi
18	32	Tinggi	35	Tinggi	37	Tinggi

No	Komitmen kerja	Kategori	Kepuasan	Kategori	Kinerja	Kategori
19	25	Tinggi	33	Tinggi	34	Tinggi
20	24	Tinggi	30	Tinggi	36	Tinggi
21	24	Tinggi	23	Sedang	22	Sedang
22	23	Sedang	28	Sedang	33	Tinggi
23	24	Tinggi	30	Tinggi	36	Tinggi
24	23	Sedang	28	Sedang	33	Tinggi
25	24	Tinggi	28	Sedang	33	Tinggi
26	25	Tinggi	28	Sedang	33	Tinggi
27	26	Tinggi	31	Tinggi	34	Tinggi

No	Komitmen kerja	Kategori	Kepuasan	Kategori	Kinerja	Kategori
28	27	Tinggi	31	Tinggi	33	Tinggi
29	22	Sedang	27	Sedang	33	Tinggi
30	27	Tinggi	33	Tinggi	33	Tinggi
31	25	Tinggi	29	Sedang	34	Tinggi
32	20	Sedang	28	Sedang	33	Tinggi
33	27	Tinggi	30	Tinggi	34	Tinggi
34	29	Tinggi	30	Tinggi	38	Tinggi
35	30	Tinggi	33	Tinggi	34	Tinggi
36	26	Tinggi	31	Tinggi	36	Tinggi

No	Komitmen kerja	Kategori	Kepuasan	Kategori	Kinerja	Kategori
37	25	Tinggi	32	Tinggi	37	Tinggi
38	26	Tinggi	29	Sedang	33	Tinggi
39	23	Sedang	29	Sedang	32	Sedang
40	25	Tinggi	31	Tinggi	32	Sedang
41	22	Sedang	28	Sedang	35	Tinggi
42	22	Sedang	26	Sedang	32	Sedang
43	22	Sedang	29	Sedang	33	Tinggi
44	25	Tinggi	30	Tinggi	30	Sedang
45	23	Sedang	30	Tinggi	33	Tinggi

No	Komitmen kerja	Kategori	Kepuasan	Kategori	Kinerja	Kategori
46	22	Sedang	29	Sedang	33	Tinggi
47	22	Sedang	29	Sedang	33	Tinggi
48	22	Sedang	29	Sedang	33	Tinggi
49	21	Sedang	28	Sedang	32	Sedang
50	23	Sedang	29	Sedang	33	Tinggi
51	25	Tinggi	25	Sedang	34	Tinggi
52	24	Tinggi	29	Sedang	33	Tinggi
53	23	Sedang	31	Tinggi	32	Sedang
54	24	Tinggi	30	Tinggi	32	Sedang

No	Komitmen kerja	Kategori	Kepuasan	Kategori	Kinerja	Kategori
55	23	Sedang	28	Sedang	33	Tinggi
56	23	Sedang	29	Sedang	33	Tinggi
57	23	Sedang	29	Sedang	32	Sedang
58	22	Sedang	29	Sedang	37	Tinggi
59	24	Tinggi	30	Tinggi	33	Tinggi
60	30	Tinggi	35	Tinggi	37	Tinggi
61	32	Tinggi	40	Tinggi	44	Tinggi
62	32	Tinggi	40	Tinggi	44	Tinggi
63	28	Tinggi	34	Tinggi	36	Tinggi

No	Komitmen kerja	Kategori	Kepuasan	Kategori	Kinerja	Kategori
64	28	Tinggi	29	Sedang	42	Tinggi
65	23	Sedang	32	Tinggi	34	Tinggi
66	22	Sedang	30	Tinggi	31	Sedang
67	27	Tinggi	38	Tinggi	37	Tinggi
68	23	Sedang	29	Sedang	33	Tinggi
69	26	Tinggi	29	Sedang	33	Tinggi
70	24	Tinggi	30	Tinggi	33	Tinggi
71	24	Tinggi	30	Tinggi	33	Tinggi
72	23	Sedang	32	Tinggi	36	Tinggi

No	Komitmen kerja	Kategori	Kepuasan	Kategori	Kinerja	Kategori
73	22	Sedang	29	Sedang	32	Sedang
74	22	Sedang	29	Sedang	33	Tinggi
75	22	Sedang	29	Sedang	32	Sedang
76	22	Sedang	29	Sedang	32	Sedang
77	32	Tinggi	35	Tinggi	32	Sedang
78	32	Tinggi	35	Tinggi	34	Tinggi
79	32	Tinggi	35	Tinggi	37	Tinggi
80	25	Tinggi	33	Tinggi	34	Tinggi
81	24	Tinggi	30	Tinggi	36	Tinggi

No	Komitmen kerja	Kategori	Kepuasan	Kategori	Kinerja	Kategori
82	24	Tinggi	23	Sedang	22	Sedang

Lampiran 4.Uji Validitas

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,754
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1723,658
	df	406
	Sig.	,000

Hasil Uji CFA

no	Variabel	Item	
1	Komitmen Kerja	kom1	,690
2		kom2	,705
3		kom3	,600
4		kom4	,773
5		kom5	,673
6		kom6	,600
7		kom7	,769
8		kom8	,742
9	Kepuasan Kerja	kep1	,650
10		kep2	,668
11		kep3	,671
12		kep4	,593
13		kep5	,824
14		kep6	,653
15		kep7	,685

16		kep8	,601
17		kep9	,825
18		kep10	,733
19	Kinerja	kin1	,846
20		kin2	,891
21		kin3	,856
22		kin4	,680
23		kin5	,616
24		kin6	,632
25		kin7	,859
26		kin8	,763
27		kin9	,710
28		kin10	,788
29		kin11	,841

Tabel *Cronbach alpha*

Variabel	<i>Cronbach alpha</i>	N of items	Keterangan
Komitmen kerja	.831	8	Reliabel
Kepuasan kerja	.830	10	Reliabel
Kinerja	.864	11	Reliabel

Lampiran 5. Hasil Analisis Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
kepuasan	82	25.00	38.00	30.2561	2.48855
komitmen	82	20.00	32.00	24.6585	2.85545
kinerja	82	30.00	38.00	33.7683	1.75892
Valid N (listwise)	82				

Lampiran 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		residual
N		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	-.1818
	Std. Deviation	1.61614
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.081
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.174 ^c

Lampiran 7. Tabel Anova
Anova Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja * komitmen Between Groups (Combined)	92.643	10	9.264	4.164	.000
Linearity	67.100	1	67.100	30.161	.000
Deviation from Linearity	25.543	9	2.838	1.276	.265
Within Groups	157.955	71	2.225		
Total	250.598	81			

Correlations

		komitmen	kinerja
komitmen	Pearson Correlation	1	.517**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	82	82
kinerja	Pearson Correlation	.517**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	82	82

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

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja * kepuasan Between Groups (Combined)	100.329	11	9.121	4.249	.000
Linearity	69.612	1	69.612	32.427	.000
Deviation from Linearity	30.717	10	3.072	1.431	.185
Within Groups	150.269	70	2.147		
Total	250.598	81			

Correlations

		kinerja	kepuasan
kinerja	Pearson Correlation	1	.527**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	82	82
kepuasan	Pearson Correlation	.527**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	82	82

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

Lampiran 8. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients			Beta	Tolerance
1	(Constant)	22.414	1.989		11.271	.000		
	kepuasan	.229	.091	.324	2.504	.014	.514	1.945
	komitmen	.180	.080	.292	2.259	.027	.514	1.945

a. Dependent Variable: kiner

Lampiran 9. Data Analisis Regresi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1	(Constant)	22.414	1.989		11.271	.000		
	kepuasan	.229	.091	.324	2.504	.014	.514	1.945
	komitmen	.180	.080	.292	2.259	.027	.514	1.945

a. Dependent Variable: kinerja