

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDRA KELANA
YOGYAKARTA**

SKRIPSI

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



**Oleh:
HENDRAWAN QONIT MEKTA
12812141037**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
JURUSAN PENDIDIKAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2017**

PERSETUJUAN

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDRA KELANA
YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Oleh:

HENDRAWAN QONIT MEKTA

12812141037



Untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Akuntansi
Jurusan Pendidikan Akuntansi Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta

Disetujui
Dosen Pembimbing

Siswanto, M.Pd.

NIP. 19780920 200212 1 001

PENGESAHAN



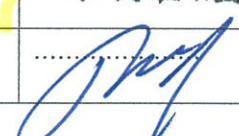
Skripsi yang berjudul

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDRA KELANA YOGYAKARTA

Disusun oleh:
HENDRAWAN QONIT MEKTA
12812141037

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 5 Januari 2017
dan dinyatakan lulus.

DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Abdullah Taman, S.E., M.Si., Ak.	Ketua Penguji		13-01-2017
Siswanto, S.Pd., M.Pd.	Sekretaris Penguji		13/1/17
Endra Murti Sagoro, S.E., M.Sc.	Penguji Utama		13-01-2017

Yogyakarta, 19 Januari 2017

Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
Dekan,



Dr. Sugiharsono, M.Si.
NIP. 19550328 198303 1 0021

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hendrawan Qonit Mekta
NIM : 12812141037
Program Studi : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi
Judul Tugas Akhir : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT.INDRA KELANA YOGYAKARTA

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 penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Yogyakarta, 22 Desember 2016

Penulis,



Hendrawan Qonit Mekta

NIM. 12812141037

MOTTO

“When you talk, you are only repeating what you already know. But if you listen, you may learn something new” (Dalai Lama).

“Bersyukur adalah kunci kebahagiaan”

*“Jangan hanya melewati kehidupanmu, tumbuhlah dalam kehidupanmu”
(Penulis).*

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDRA KELANA YOGYAKARTA

Oleh:
HENDRAWAN QONIT MEKTA
NIM 12812141037

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui (1) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta, (2) pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta, dan (3) pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kausal komparatif. Subjek penelitian ini adalah karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta. Objek pada penelitian ini adalah kinerja karyawan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Populasi dalam penelitian ini adalah 110 karyawan dan sampel yang digunakan 82 karyawan. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode kuesioner. Uji asumsi klasik dilakukan agar model-model regresi signifikan dan representatif. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, linieritas, heterokedastisitas, dan multikolinieritas. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi sederhana dan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta ditunjukkan dengan r hitung = 0,596, t hitung = 6,638 dan $R^2 = 0,355$. (2) terdapat pengaruh negatif Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta ditunjukkan dengan r hitung = 0,135, t hitung = 1,220 dan $R^2 = 0,018$. (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta ditunjukkan dengan $R^2 = 0,357$, F hitung 21,919.

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

**THE EFFECT OF JOB SATISFACATION AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. INDRA KELANA
YOGYAKARTA**

By:
HENDRAWAN QONIT MEKTA
NIM 12812141037

ABSTRACT

This research is conducted to examine : (1) the effect of Job Satisfacation on Employee Performance of PT. Indra Kelana Yogyakarta, (2) the effect of Organizational Commitment on Employee Performance of PT. Indra Kelana Yogyakarta, dan (3) the effect of Job Satisfacation and Organizational Commitment on Employee Performance of PT. Indra Kelana Yogyakarta.

This study include a correlational reasearch. The Subject are employees of PT. Indra Kelana Yogyakarta. The object of this research are employee performance, job satisfaction, and organizational commitment. The population in this study are 110 employees and the samples are used 82 employees. Data collection technique used quesionnaire. Analysis prerequisite test used to make significant and representative regression. Analysis prerequisite include normality test, linierity test, heterokedasticity test and multikolinierity test. The data analysis technique used a simple linier regression and multiple linier regression.

The result show that (1) there was a positive and significant effect of Job Satisfacation on Employee Performance of PT. Indra Kelana Yogyakarta, shown by r value = 0,596, t value = 6,638 dan R^2 = 0,355. (2) there was negative effect of Organizational Commitment on Employee Performance of PT. Indra Kelana Yogyakarta, shown by r value = 0,135, t value = 1,220 dan R^2 = 0,018, (3) there was a positive and significant effect of Job Satisfacation and Organizational Commitment on Employee Performance of PT. Indra Kelana Yogyakarta, shown by R^2 = 0,357, F value 21,919.

Keyword: Job Satisfacation, Organizational Commitment, Employee Performance

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas karunia, rahmat, dan seluruh nikmat yang telah diberikan. Karya sederhana ini penulis persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua saya, Bapak Agus dan Ibu Supriyanti yang senantiasa memberikan dukungan, doa, serta kasih sayang terbaik.
2. Almamaterku Universitas Negeri Yogyakarta.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia, serta segala nikmat yang telah diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta” dengan lancar.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi di Universitas Negeri Yogyakarta, yang disusun berdasarkan data yang diperoleh selama penelitian di PT. Indra Kelana Yogyakarta. Penulis menyadari sepenuhnya, tanpa bimbingan dari berbagai pihak Tugas Akhir Skripsi ini tidak akan dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

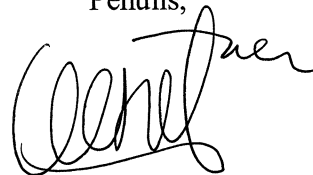
1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd. M.A., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Abdullah Taman, S.E., M.Si., Ak., Ketua Jurusan Pendidikan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
4. Dr. Denies Priantinah M.Si., Ak., CA., Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

5. Siswanto, S.Pd., M.Pd., Dosen Pembimbing Tugas Akhir Skripsi yang telah dengan sabar memberikan bimbingan dan pengarahan selama menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi.
6. Endra Murti Sagoro, S.E., M.Sc., Dosen Narasumber Tugas Akhir Skripsi yang telah banyak memberikan saran masukan dalam penyusunan Tugas Akhir Skripsi.
7. Bapak Ibu Dosen Program Studi Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan sumbangan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
8. Bapak Alex Eman selaku Kepala Cabang PT. Indra Kelana Yogyakarta yang telah memberikan ijin kepada penulis untuk melakukan penelitian.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan tugas akhir ini masih terdapat kekurangan dan kesalahan karena segala keterbatasan yang dimiliki penulis untuk itu kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga tugas akhir skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Yogyakarta, 22 Desember 2016

Penulis,



Hendrawan Qonit Mekta
NIM. 12812141037

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN KEASLIAN KARYA.....	iv
MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
 BAB I PENDAHULUAN	 1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Pembatasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah.....	10
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	10
 BAB II. KAJIAN TEORI.....	 12
A. Landasan Teori	12
1. Kinerja Karyawan	12
a. Definisi Kinerja Karyawan	12
b. Faktor-faktor Kinerja Karyawan	14
c. Indikator Kinerja Karyawan.....	16
2. Kepuasan Kerja	19
a. Definisi Kepuasan Kerja	19
b. Faktor-faktor Kepuasan Kerja	21
c. Indikator Kepuasan Kerja	22
3. Komitmen Organisasi	25
a. Definisi Komitmen Organisasi	25
b. Faktor-faktor Komitmen Organisasi	27
c. Indikator Komitmen Organisasi	29
B. Penelitian yang Relevan	30
C. Kerangka Pikir	33
D. Paradigma Penelitian.....	37
E. Hipotesis Penelitian	37

BAB III. METODE PENELITIAN	38
A. Tempat dan Waktu Penelitian	38
B. Desain Penelitian	38
C. Variabel Penelitian.....	38
D. Definisi Operasional Variabel	39
E. Populasi dan Sampel Penelitian.....	41
F. Teknik Pengumpulan Data	42
G. Instrumen Penelitian	43
H. Uji Coba Instrumen.....	44
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	60
A. Deskripsi Data Perusahaan.....	60
B. Karakteristik Responden	61
1. Diskripsi Responden Berdasarkan Usia	61
2. Diskripsi Responden Berdasarkan Lama Kerja	62
3. Diskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	63
C. Hasil Analisis Data	65
1. Statistik Diskriptif	65
2. Uji Asumsi Klasik	94
3. Uji Hipotesis	97
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	104
E. Keterbatasan Penelitian	109
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	110
A. Kesimpulan.....	110
B. Saran.....	111
DAFTAR PUSTAKA	112
LAMPIRAN	115

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	44
2. Hasil Validitas Data.....	46
3. Hasil Reliabilitas	48
4. Kategori Indikator	51
5. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	62
6. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	63
7. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	64
8. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan	66
9. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel Kinerja Karyawan....	67
10. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Indikator Efektivitas Kerja.....	69
11. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Indikator <i>Job Knowledge</i>	70
12. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Indikator <i>Cooperation</i>	72
13. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Indikator Usaha Karyawan	73
14. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Indikator Kemampuan Karyawan	75
15. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja.....	76
16. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel Kepuasan Kerja.....	77
17. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Indikator Kepuasan pada Gaji	79
18. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Indikator Kepuasan terhadap Pekerjaan.....	80
19. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Indikator Kepuasan pada Promosi.....	82
20. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Indikator Kepuasan pada perilaku rekan kerja	83
21. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Indikator Kepuasan terhadap Atasan	85
22. Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi	86
23. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel Komitmen Organisasi	87
24. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Indikator Komitmen yang berkelanjutan.....	89
25. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Indikator Kesamaan tujuan organisasi	90
26. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Indikator Kesamaan nilai-nilai organisasi	92
27. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Indikator Komitmen Afektif...	93
28. Hasil Uji Normalitas.....	94
29. Hasil Uji Linieritas	95
30. Rangkuman Hasil Uji Heterokedastisitas	96
31. Rangkuman Hasil Uji Multikolinieritas	97

32. Rangkuman Hasil Uji Regresi Linier Sederhana untuk Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta.....	98
33. Rangkuman Hasil Uji Regresi Linier Sederhana untuk Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta.....	100
34. Rangkuman Hasil Uji Regresi Linier Sederhana untuk Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta.....	102

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Paradigma Penelitian	37
2. Struktur Organisasi PT. Indra Kelana Yogyakarta	61
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	62
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	63
5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	64
6. Histogram Variabel Kinerja Karyawan	66
7. Histogram Variabel Kepuasan Kerja.....	76
8. Histogram Variabel Komitmen Organisasi	86

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Surat Perizinan Penelitian.....	115
2. Surat Keterangan	117
3. Kuesioner Penelitian.....	119
4. Data Penelitian	125
5. Hasil Uji Instrumen	138
6. Hasil Uji Analisis Data	149

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap perusahaan atau organisasi harapannya akan mengalami perkembangan yang ke arah yang lebih baik agar dapat bersaing dalam dunia bisnis yang semakin ketat saat ini. Perusahaan harus memiliki strategi bisnis yang baik agar dapat bertahan dalam persaingan bisnis tersebut. Salah satu strategi perusahaan yang banyak digunakan saat ini yaitu dengan mengembangkan teknologi dan melakukan inovasi-inovasi baru. Pengembangan teknologi dilakukan agar operasional perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien, sehingga perusahaan mampu mencapai performa yang optimal. Perkembangan teknologi dalam bisnis harus diimbangi dengan sumber daya manusia yang berkompeten. Perusahaan akan menuntut karyawannya untuk bekerja dengan baik agar dapat bersaing dalam dunia bisnis saat ini.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak lepas dari peran sumber daya manusianya, karena sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan merupakan faktor utama dari tingkat yang terendah hingga yang tertinggi. Dalam mengelola sumber daya manusia, perusahaan juga harus memperhatikan karyawan yang dimilikinya. Manajemen perusahaan harus mendorong karyawannya agar memiliki kinerja yang maksimal. Hal ini berkaitan dengan tugas dan fungsi seorang karyawan yang penting dalam

perusahaan, sehingga karyawan dalam perusahaan harus dikelola secara baik dan benar. Perusahaan berusaha meningkatkan kinerja yang dimiliki karyawan dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Karyawan memberikan hasil kerja berdasarkan syarat-syarat pekerjaan yang ada di dalam perusahaan tempatnya bekerja. Setiap karyawan harus memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya untuk dapat memiliki kinerja yang baik. Performa perusahaan akan ditentukan oleh elemen-elemen yang ada dalam kinerja, salah satunya yaitu hasil kerja. Hasil kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor-faktor internal yang meliputi sikap, sifat-sifat, kepribadian, sifat fisik, keinginan, jenis kelamin, umur, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor-faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari lingkungan berupa kepemimpinan, sikap rekan kerja, jenis latihan, pengawasan sistem, upah, lingkungan sosial dan faktor-faktor lainnya.

Perusahaan berupaya mencari cara dalam meningkatkan kinerja karyawan mereka. Karyawan akan didorong untuk bekerja secara maksimal demi tercapainya tujuan perusahaan. Upaya-upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan penghargaan dan bonus kepada karyawan yang memiliki prestasi yang baik. Hal ini dilakukan agar karyawan memiliki motivasi yang lebih dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu perusahaan juga berupaya memberikan kenyamanan dan keamanan di dalam karyawan berkerja.

Keamanan dalam konteks ini tidak hanya aman dalam kecelakaan kerja tetapi rasa aman dari kehilangan pekerjaan. Upaya-upaya yang dilakukan perusahaan akan membuat karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja. Karyawan juga akan merasa senang dan lebih memilih untuk bekerja di perusahaan tersebut dibandingkan bekerja di perusahaan lainnya.

Kepuasan karyawan merupakan aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Selain itu kepuasan kerja adalah salah satu indikator penting dalam mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kepuasan kerja dapat diartikan perasaan senang atau tidak senang seorang karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Perasaan yang dimiliki karyawan tersebut mampu mempengaruhi bagaimana seorang karyawan bekerja. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan meningkatkan kinerjanya, baik kualitas ataupun kuantitas. Kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya akan membuat karyawan lebih produktif. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja cenderung lebih setia dan loyal terhadap perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Loyalitas tersebut dapat diartikan karyawan memiliki komitmen organisasi.

Komitmen organisasi merupakan loyalitas yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan dimana karyawan bekerja. Komitmen organisasi yang dimiliki karyawan juga dapat dipandang sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berminat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen yang tinggi akan membuat karyawan setia pada perusahaan dan akan berkeja

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

PT. Indra Kelana Yogyakarta merupakan perusahaan yang bergerak dalam bisnis transportasi. PT. Indra Kelana resmi berdiri pada tahun 1989 dan memiliki kantor pusat di Jakarta. PT. Indra Kelana memiliki tiga kantor cabang yaitu di kota Yogyakarta, Manado dan Medan. PT. Indra Kelana Yogyakarta ini berkantor di Jl. Bumijo Tengah 14, Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta. Karyawan yang dimiliki oleh perusahaan saat ini adalah 120 karyawan, yang terdiri dari 112 karyawan di lapangan sebagai supir taksi dan 8 karyawan yang berkerja di kantor.

Sistem penggajian yang ada di PT. Indra Kelana menggunakan dua sistem yaitu sistem penggajian per bulan untuk karyawan yang bekerja di kantor dan sistem penggajian setoran untuk karyawan yang berkerja di lapangan atau supir taksi. Perusahaan memberikan kompensasi berupa bonus bagi karyawan yang memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Target yang diberikan oleh perusahaan merupakan setoran penuh setiap

harinya, dengan terpenuhinya target setiap harinya akan menjaga stabilitas perusahaan dalam melakukan operasional setiap harinya.

Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang transportasi, PT. Indra Kelana Yogyakarta ingin memberikan pelayanan yang terbaik bagi pelanggannya. Kinerja karyawan yang baik dapat menunjang kenyamanan dan kesetiaan pengguna jasa PT. Indra Kelana Yogyakarta. PT. Indra Kelana berupaya menjaga kinerja karyawan agar tetap baik untuk menghadapi persaingan bisnis transportasi yang ketat di Yogyakarta. Penting bagi perusahaan untuk menjaga stabilitas perusahaan yaitu dengan cara menjaga kinerja karyawan. Salah satu upaya yang dilakukan agar kinerja karyawan tetap baik adalah dengan memberikan fasilitas yang memadai bagi karyawan. PT. Indra Kelana Yogyakarta memberikan fasilitas berupa kendaraan yang dapat digunakan untuk operasional karyawan. Selain itu perusahaan juga memberikan asuransi yang melekat pada kendaraan, sehingga apabila terjadi kecelakaan dalam berkerja karyawan tidak menanggung biaya kerusakan yang ada.

PT. Indra Kelana Yogyakarta disamping melakukan kegiatan operasional perusahaan, juga melakukan penilaian kinerja terhadap karyawannya. Menurut Kepala Cabang PT. Indra Kelana Yogyakarta salah satu indikator karyawan memiliki kinerja yang baik adalah karyawan yang memiliki kuantitas dan kualitas hasil kerja yang baik. Setiap perusahaan tentu menginginkan karyawannya memiliki kuantitas dan kualitas hasil kerja yang baik, sehingga produktivitas karyawan menjadi lebih baik dan kegiatan

operasional perusahaan berjalan dengan lancar. Namun dalam kenyataannya perusahaan masih menemukan kuantitas hasil kerja karyawan (*quantity of work*) yang buruk. Hal tersebut dilihat dari masih terdapatnya karyawan yang tidak dapat memenuhi target yang diberikan perusahaan. Pada awal tahun 2016 ini karyawan yang memenuhi target yang ditentukan perusahaan hanya sebesar 40% dari keseluruhan karyawan, menurun dibandingkan tahun lalu yang sebesar 80% dari keseluruhan karyawan.

Karyawan yang tidak dapat memenuhi target dari perusahaan memiliki tingkat kesadaran untuk dipercaya dalam penyelesaian tugas (*dependability*) yang rendah. Karyawan tersebut belum mampu bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dalam 3 bulan terakhir karyawan yang tidak dapat memenuhi target dari perusahaan sebesar 60% dari keseluruhan karyawan. Jika dijelaskan dalam angka terdapat rata-rata 72 karyawan yang tidak mampu memenuhi target dari perusahaan. Menurut Kepala Cabang PT. Indra Kelana Yogyakarta, perusahaan telah berupaya untuk meningkatkan kesadaran karyawan dalam memenuhi target dari perusahaan. Namun upaya perusahaan dalam meningkatkan kesadaran karyawan menemui kendala, sehingga perusahaan mengambil langkah lain untuk mengatasi masalah tersebut. Perusahaan telah melakukan upaya perbaikan dengan cara melakukan *recruitment* karyawan baru untuk mengatasi permasalahan tersebut

Permasalahan lain yang dihadapi oleh perusahaan adalah karyawan yang belum memahami tentang pekerjaannya (*job knowledge*). Perusahaan

sudah menentukan prosedur pengambilan pelanggan yang benar yang diatur dalam Standar Operasional Perusahaan (SOP). Namun perusahaan masih menemui karyawan yang melakukan kesalahan dalam prosedur pengambilan penumpang. Akibatnya karyawan lain kehilangan pelanggan, karena pelanggan yang seharusnya didapatkan karyawan tersebut diambil oleh karyawan yang kurang memahami SOP. Pelanggaran yang terjadi sering terjadi pada karyawan baru. Hal tersebut dikarenakan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki masih sedikit. Kesalahan dalam melakukan prosedur pengambilan penumpang juga menunjukkan kesadaran berkerjasama antar karyawan (*cooperation*) yang kurang baik. Kesadaran untuk berkerja sama antar karyawan merupakan salah satu indikator kinerja karyawan.

Persaingan yang terjadi antar karyawan disebabkan karyawan merasakan tekanan dari perusahaan untuk memenuhi target setoran setiap harinya. Selain itu beban kerja yang diberikan oleh perusahaan tidak sebanding dengan *reward* yang diterima karyawan. Sistem penggajian juga turut berperan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sistem penggajian membuat gaji yang didapatkan karyawan menjadi tidak pasti, bahkan seringkali karyawan tidak mendapatkan gaji apabila sedang tidak banyak pelanggan. Karyawan bisa saja merasakan ketidakpuasan atas gaji yang diterimanya. Karyawan cenderung mencari cara untuk memenuhi target perusahaan dan mencari gaji yang lebih tinggi agar kebutuhannya terpenuhi. Hal inilah yang menyebabkan karyawan tidak mematuhi SOP yang ada.

Pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan karena tidak mematuhi Standar Operasional Perusahaan baik dengan sengaja atau tidak sengaja menunjukkan loyalitas yang dimiliki karyawan masih rendah. Karyawan yang memiliki loyalitas baik menunjukkan adanya komitmen organisasi yang baik dimiliki karyawan. Sedangkan loyalitas yang rendah menunjukkan rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan. Komitmen organisasi memberikan timbal balik baik bagi karyawan dan perusahaan. Untuk itu perlu bagi perusahaan untuk memperhatikan komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan demi kemajuan dan keberlangsungan perusahaan.

Berdasarkan permasalahan dan kondisi perusahaan yang telah diuraikan, peneliti ingin mengetahui apakah kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan mempengaruhi penurunan kinerja karyawan yang ada di PT. Indra Kelana Yogyakarta, maka dari itu peneliti mengajukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi beberapa pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Persaingan bisnis dalam bidang transportasi yang semakin ketat dengan munculnya pesaing baru dengan inovasi-inovasi yang lebih maju.

Perusahaan menuntut karyawannya untuk bekerja dengan baik agar dapat bersaing dalam bisnis transportasi saat ini.

2. Terjadi penurunan kinerja karyawan yang dilihat dari ditemukannya kuantitas hasil kerja karyawan (*quantity of work*) yang buruk. Pada awal tahun 2016 ini karyawan yang memenuhi target hanya 40% dari keseluruhan karyawan, menurun dibandingkan tahun lalu yang sebesar 80% dari keseluruhan karyawan. Terjadinya penurunan kuantitas hasil kerja karyawan menunjukkan terdapat permasalahan kinerja pada PT. Indra Kelana Yogyakarta.
3. Terjadinya pelanggaran SOP yang dilakukan oleh karyawan. Hal ini menunjukkan pengetahuan tentang pekerjaan (*job knowledge*) yang dimiliki karyawan kurang baik. Selain itu karyawan yang sengaja melanggar SOP perusahaan menunjukkan komitmen yang rendah terhadap organisasi.
4. Beban kerja yang diberikan kepada karyawan tidak sebanding dengan *reward* yang diberikan perusahaan. Hal tersebut membuat karyawan merasakan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka peneliti perlu mengadakan pembatasan masalah agar penelitian mendapatkan hasil yang lebih fokus. Permasalahan pada penelitian ini dibatasi pada permasalahan terhadap kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, maka masalah yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indra Kelana Yogyakarta?
2. Bagaimana Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indra Kelana Yogyakarta?
3. Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indra Kelana Yogyakarta?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indra Kelana Yogyakarta.
2. Mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indra Kelana Yogyakarta.
3. Mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indra Kelana Yogyakarta.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian dibedakan menjadi dua macam yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Manfaat teoritis yaitu:

- a. Hasil penelitian ini diharapkan nantinya dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian sejenis yang selanjutnya.
- b. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan wawasan, informasi, dan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

2. Manfaat praktis yaitu:

- a. Bagi PT. Indra Kelana Yogyakarta, hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi bagi perusahaan dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.
- b. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan pengalaman dalam mengimplementasikan ilmu yang diperoleh di bangku kuliah.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan aspek penting agar bisnis dapat berjalan dengan baik. Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas kerja yang dimiliki oleh karyawan yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal karyawan tersebut. Kinerja karyawan yang baik akan meningkatkan produktivitas perusahaan. Efendi (2002) berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Dalam hal ini kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil kerja seorang karyawan merupakan implementasi dari beberapa hal yang dimiliki oleh karyawan diantaranya adalah tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, kompensasi dan kepuasan dalam berkerja.

Kinerja karyawan merupakan perbandingan antara kinerja yang dihasilkan karyawan dengan kinerja yang diharapkan dari karyawan oleh perusahaan. Perusahaan mengharapkan kinerja karyawannya baik, dengan begitu diharapkan kinerja perusahaan

akan membaik. Simamora (2004) berpendapat kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan pada periode tertentu dalam menyelesaikan tugas yang telah ditargetkan oleh perusahaan, serta tolak ukur pencapaian kualitas kerja yang dihasilkan karyawan tersebut.

Kinerja karyawan tidak berdiri sendiri tetapi dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat membuat hasil kerja karyawan menjadi baik atau sebaliknya. Pencapaian hasil kerja yang baik ditentukan oleh keseriusan perusahaan dalam memperhatikan dan meningkatkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut. Rivai (2004) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja atau target yang telah ditentukan terlebih dahulu oleh perusahaan dan disepakati bersama.

Kinerja berhubungan dengan kepuasan kerja dan kompensasi, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, keinginan dan lingkungan. Hal ini didukung oleh Wirawan (2009) yang mengungkapkan bahwa kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh indikator-indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu

tertentu. Hasil kerja terbentuk dari proses kinerja yang dipengaruhi faktor internal dan eksternal dari seorang karyawan. Keseluruhan proses bekerja dari seorang karyawan, hasilnya dapat digunakan untuk menentukan apakah pekerjaan karyawan tersebut baik atau sebaliknya.

b. Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal karyawan, Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri individu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan. Menurut Gibson (2003) terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1) Faktor Individu

Faktor individu meliputi: kemampuan, keterampilan, pengalaman kerja, dan demografi.

2) Faktor Psikologis

Faktor-faktor psikologis terdiri dari: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

3) Faktor Organisasi

Terdiri dari struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, maupun imbalan.

Ketiga faktor di atas menjelaskan bahwa kinerja karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor berasal dari internal karyawan. Hal

tersebut dapat ditunjukkan pada dua dari tiga faktor tersebut berasal dari dalam diri individu, faktor tersebut adalah faktor individu dan psikologi. Pendapat lain dikemukakan oleh Amstrong dan Baron (1998) yang membagi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menjadi empat faktor sebagai berikut:

- 1) Faktor Individu meliputi: keahlian, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen organisasi.
- 2) Faktor Kepemimpinan meliputi: kualitas keberanian/ semangat, pedoman pemberian semangat pada manajer dan pemimpin kelompok organisasi.
- 3) Faktor Kelompok meliputi: sistem pekerjaan dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.
- 4) Faktor Situasional meliputi: perubahan dan tekanan lingkungan dan eksternal.

Faktor yang berasal dari individu merupakan hal yang penting dalam menentukan kinerja karyawan. Faktor yang berasal dari individu itu tersebut meliputi pengalaman kerja, sikap, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian dan motivasi. Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawannya, maka dari itu, pengelolaan manajemen sumber daya manusia harus selalu ditingkatkan. Robbins dan Judge (2011) mengemukakan bahwa kinerja seorang karyawan harus memiliki tiga hal sebagai berikut:

- 1) Kemampuan teknis, yaitu menyangkut pemahaman tentang sesuatu aktifitas dan kecakapan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.
- 2) Kemampuan manajerial, yaitu yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan pengawasan.
- 3) Kemampuan konseptual, yaitu mencakup kemampuan mental dalam menganalisis dan mengatasi situasi rumit.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja yang baik dapat ditentukan atau diukur menggunakan indikator-indikator kinerja. Berikut ini merupakan indikator yang berkaitan dengan penelitian ini, menurut Gomes (2003), kinerja dapat dinilai dan diukur dengan beberapa indikator yaitu:

- 1) *Quantity of work*, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditemukan.
- 2) *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat – syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- 3) *Job knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- 4) *Creativeness*, yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- 5) *Coorperation*, yaitu kesadaran untuk berkerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
- 6) *Dependability*, yaitu kesadaran untuk dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- 7) *Initiative*, yaitu semangat berinisiatif dalam melaksanakan tugas – tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- 8) *Personal qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan dan integritas pribadi.

Penilaian kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari hasil kerja, namun juga dilihat dari proses dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Hal lain yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja adalah efektifitas, inisiatif, kerja sama, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Indikator-indikator kinerja dikemukakan oleh Prawirosentono (2008) yang menyebutkan bahwa kriteria-kriteria untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Efektifitas
Efektifitas yaitu apabila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.
- 2) Tanggung jawab
Merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.
- 3) Disiplin
Disiplin yaitu taat atau patuh pada hukum yang berlaku. Disiplin Karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.
- 4) Inisiatif
Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan dengan tujuan perusahaan. Sikap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan dari perusahaan dan atasanyang baik. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan dan akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Untuk mengukur kinerja karyawan digunakan penilaian kerja melalui indikator-indikator kinerja karyawan. Informasi yang didapatkan dapat dipergunakan sebagai pertimbangan untuk menentukan target maupun langkah kedepan bagi perusahaan. Tsui *et al* (1997) mengemukakan untuk mengukur sejauhmana karyawan

mencapai suatu kinerja menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1) Kuantitas kerja karyawan

Mutu dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan karyawan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.

2) Kualitas kerja karyawan

Karyawan mampu menyelesaikan tugasnya dengan hasil mendekati sempurna.

3) Efisiensi karyawan

Tiap sumber daya dapat dimanfaatkan dengan baik secara maksimal oleh karyawan.

4) Usaha karyawan

Karyawan dapat berusaha lebih keras daripada yang seharusnya diharapkan oleh perusahaan.

5) Standar profesional karyawan

Karyawan memegang standar profesional dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

6) Kemampuan karyawan

Karyawan mempunyai kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya.

7) Ketepatan karyawan

Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan mempunyai kreatifitas tinggi.

2. Kepuasan Kerja

a. Definisi Kepuasan Kerja

Pada dasarnya dalam kepuasan kerja terlihat adanya perbedaan individual, sesuai dengan persepsi individu tersebut terhadap pekerjaannya. Persepsi individu terhadap pekerjaan dan hasil-hasilnya maupun faktor-faktor terkait di sekitar pekerjaannya mempengaruhi perasaan atau sikap individu tersebut terhadap pekerjaannya. Handoko (2002) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Setiap individu yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi berarti individu tersebut memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaannya dengan cara menghargai pekerjaannya itu.

Karyawan dengan tingkat kepuasan yang tinggi menunjukkan sikap positif dengan pekerjaan yang dimilikinya. Sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu. Kepuasan kerja erat kaitanya dengan keberlangsungan karyawan dalam suatu perusahaan. Karyawan yang merasa mendapatkan kepuasan kerja cenderung memilih bertahan lebih lama di perusahaan. Sedangkan karyawan yang merasakan ketidakpuasan kerja cenderung memikirkan untuk keluar dari perusahaan. Robbins (2003) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai berikut:

“Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya diterima”.

Kepuasan kerja mencerminkan keadaan emosi atau perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini diwujudkan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan kerjanya. Kreitner dan Kinicki (2001) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja memiliki manfaat besar bagi karyawan yang menjalankan tugas. Karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dan meningkatnya komitmen kerja karyawan merupakan manfaat adanya kepuasan kerja dalam diri karyawan.

Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan yang timbul dari seorang karyawan dengan imbalan yang disediakan oleh perusahaan. Breuer (2004) menyatakan bahwa karyawan yang menganggap dirinya dihargai oleh perusahaan mereka akan merasa puas, lebih setia terhadap perusahaan dan lebih kreatif. Kepuasan atau ketidakpuasan kerja karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan atau dapat dikatakan kepuasan kerja masing-masing karyawan berbeda.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor dari kinerja seorang karyawan. Dari teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli diketahui bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional

karyawan baik senang atau tidak senang terhadap situasi dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Apabila karyawan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan harapannya, maka karyawan dapat merasakan kepuasan kerja tersebut. Karyawan yang puas akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya.

b. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja memiliki faktor-faktor dalam mempengaruhi perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Faktor-faktor tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan ataupun sebaliknya. Luthans (2006) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti berikut ini:

1) Pekerjaan itu sendiri

Yang termasuk pekerjaan yang memberikan kepuasan adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, pekerjaan yang tidak membosankan, serta pekerjaan yang dapat memberikan status.

2) Upah / gaji

Upah dan gaji merupakan hal yang signifikan, namun merupakan faktor yang kompleks dan multidimensi dalam kepuasan.

3) Promosi

Kesempatan dipromosikan nampaknya memiliki pengaruh yang beragam terhadap kepuasan kerja, karena promosi dalam bentuk yang berbeda-beda dan bervariasi pula imbalannya.

4) Supervisi

Supervisi merupakan salah satu hal penting dan merupakan sumber kepuasan kerja lainnya.

5) Kelompok kerja

Pada dasarnya kelompok kerja akan berpengaruh pada kepuasan kerja. Rekan kerja yang ramah dan kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja bagi karyawan.

6) Kondisi kerja/ lingkungan kerja

Jika kondisi kerja bagus maka karyawan akan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan.

Faktor-faktor kepuasan kerja berkaitan dengan isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan, supervisi, manajemen organisasi, kesempatan untuk maju bagi karyawan, gaji yang diterima dan keuntungan finansial lainnya. Hasibuan (2008) berpendapat bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut:

- 1) Balas jasa yang adil dan layak.
- 2) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
- 3) Berat dan ringannya suatu pekerjaan.
- 4) Suasana dan lingkungan pekerjaannya.
- 5) Peralatan dan fasilitas yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- 6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
- 7) Sifat pekerjaan yang monoton atau tidak.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Tingkat kepuasan kerja masing-masing individu berbeda. Kepuasan kerja karyawan tergantung pada apa yang diharapkan

dengan apa yang diterima. Tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja berkaitan dengan aspek fisik dalam melaksanakan kerja, kondisi lingkungan pekerjaannya, rekan kerja dan interaksinya. Tingkat kepuasan kerja dapat diketahui melalui indikator-indikator kepuasan kerja. Indikator-indikator kepuasan kerja dikemukakan oleh Sowmya dan Panchanatham (2011) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat diukur dengan menggunakan lima indikator sebagai berikut:

- 1) Gaji dan promosi, dalam hal gaji diukur dengan keadilan dalam pemberian gaji, jumlah gaji yang diterima dan kelayakan imbalan tersebut terhadap pekerjaan. Sedangkan promosi dilihat dari peluang-peluang untuk mencapai kemajuan jabatan.
- 2) Aspek organisasi, yaitu sikap yang dimiliki oleh karyawan terhadap kondisi organisasi. Hal ini dapat diukur dengan perasaan yang dimiliki karyawan terhadap organisasi dan perlakuan-perlakuan yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
- 3) Perilaku supervisor, kemampuan supervisor untuk menunjukkan perhatian terhadap karyawan seperti pengawasan dan penyampaian kebijakan organisasi.
- 4) Pekerjaan dan kondisi kerja yang menunjukkan tingkat hingga dimana tugas-tugas pekerjaan dianggap menarik dan memberikan peluang untuk belajar dan menerima tanggung jawab.
- 5) Perilaku rekan kerja yang dapat diukur dengan perilaku rekan kerja yang menyenangkan dan komunikasi antar karyawan

Pada umumnya kepuasan kerja setiap individu dalam perusahaan berbeda-beda. Kepuasan kerja yang dimiliki seorang karyawan akan memberikan dampak pada kinerja karyawan tersebut. Menurut Robbins (2003) untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan diukur menggunakan lima indikator:

- 1) Kepuasan dengan gaji, yaitu upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima orang lain dalam posisi kerja yang sama.
- 2) Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, yaitu sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk meraih pekerjaan yang menarik.
- 3) Kepuasan dengan promosi, yaitu kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam organisasi.
- 4) Kepuasan dengan sikap atasan, yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan.
- 5) Kepuasan dengan rekan kerja, yaitu sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dan secara sosial mendukung tugas rekan kerja lainnya.

Kepuasan kerja karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor yang berasal dari eksternal karyawan, begitu pula indikator kepuasan kerja.

Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja dipengaruhi faktor eksternal karyawan. Seperti indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Mas'ud (2004) adalah sebagai berikut:

- 1) Kepuasan terhadap gaji yaitu senang atau tidak senang karyawan akan gaji yang diterima.
- 2) Kepuasan terhadap promosi yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan promosi yang dilakukan perusahaan.
- 3) Kepuasan terhadap rekan kerja yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan dukungan dari rekan kerja.
- 4) Kepuasan terhadap supervisor yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan terhadap perlakuan dari pimpinan.

3. Komitmen Organisasi

a. Definisi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi perilaku karyawan dalam berorganisasi. Komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasi dapat dikatakan sebagai komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan berusaha melibatkan diri dalam kegiatan guna memajukan perusahaan. Karyawan akan memilih untuk bertahan di perusahaan dan melanjutkan keanggotaannya sebagai bentuk komitmen organisasi yang dimiliki karyawan. Allen dan Mayer (1993) menyebutkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu konstruk

psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaan dalam berorganisasi. Anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi.

Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi. Luthans (2006) dalam buku *Perilaku Organisasi* mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sikap, yaitu:

- 1) Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu.
- 2) Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi.
- 3) Keyakinan tertentu, penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Komitmen karyawan terhadap organisasi lebih dari sekedar loyalitas yang pasif terhadap organisasi. Hal ini melibatkan suatu hubungan yang aktif dimana karyawan berusaha memberikan kontribusi terhadap tercapainya tujuan perusahaan. Komitmen organisasi yang dimiliki karyawan dibentuk oleh lingkungan kerja dan melalui proses pengembangan diri yang dilakukan oleh karyawan.

Komitmen organisasi menunjukkan loyalitas karyawan terhadap suatu organisasi atau perusahaan. Loyalitas tersebut dapat berupa kemauan untuk bekerja lebih keras demi tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Robbins (2007) komitmen karyawan

merupakan usaha mendefinisikan dan melibatkan diri dalam organisasi dan tidak ada keinginan meninggalkannya. Komitmen terhadap organisasi menunjukkan usaha karyawan dan kemauan mengerahkan segala upaya untuk kepentingan organisasi serta berminat tetap menjadi bagian dari organisasi.

b. Faktor – faktor Komitmen Organisasi

Komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasi ini merupakan upaya karyawan dalam melibatkan diri untuk perusahaan. Komitmen yang dimiliki karyawan dipengaruhi faktor yang berasal dari internal dan eksternal karyawan. Menurut Minner (2008), komitmen organisasi di pengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut.

- 1) Faktor personal seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian.
- 2) Karakteristik pekerjaan seperti lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan
- 3) Karakteristik struktur seperti besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat kerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan oleh organisasi terhadap karyawan.
- 4) Pengalaman kerja, pengalaman seseorang berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru dan yang sudah lama bekerja memiliki tingkatan komitmen yang berbeda.

Komitmen karyawan pada organisasi tidak timbul begitu saja, namun melalui proses yang panjang dan bertahap. Komitmen karyawan juga dibentuk oleh sejumlah faktor. Steers dan Porter (1983) membedakan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen menjadi empat kategori yaitu:

- 1) Karakteristik personal, mencakup usia, masa jabatan, motif berprestasi, jenis kelamin, ras, dan faktor kepribadian. Sedangkan tingkat pendidikan berkorelasi negatif terhadap komitmen perusahaan. Karyawan yang lebih lama bekerja menunjukkan komitmen yang tinggi.
- 2) Karakteristik pekerjaan, meliputi kejelasan serta keselarasan peran, umpan balik, tantangan pekerjaan, otonomi, kesempatan berinteraksi, dan dimensi pekerjaan.
- 3) Karakteristik struktural, mencakup derajat formalisasi, ketergantungan fungsional, desentralisasi, tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan dan fungsi kontrol dalam perusahaan.
- 4) Pengalaman bekerja, dipandang sebagai kekuatan sosialisasi yang penting bagi karyawan karena memiliki korelasi yang positif terhadap komitmen organisasi.

c. Indikator Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dapat menggambarkan keinginan karyawan untuk ikut berperan serta dalam mencapai tujuan perusahaan dan loyalitas pegawai terhadap perusahaan. Menurut Mowday, *et al* (1983) komitmen organisasi dapat diukur menggunakan empat indikator yang sudah dikembangkan sebagai berikut:

- 1) Keinginan kuat tetap sebagai anggota, karyawan bangga bekerja di perusahaan, dan menganggap perusahaan sebagai tempat yang baik untuk bekerja.
- 2) Keinginan berusaha keras dalam bekerja, adanya perasaan nyaman yang dirasakan karyawan membuat karyawan termotivasi untuk selalu berprestasi lebih baik lagi.
- 3) Penerimaan nilai organisasi, karyawan merasa bahwa nilai-nilai yang diterapkan dan berlaku di perusahaan sesuai dengan nilai yang dianut oleh karyawan.
- 4) Penerimaan tujuan organisasi, keinginannya untuk tetap berada di perusahaan membuat karyawan berusaha keras dalam melaksanakan tugas supaya tujuan perusahaan tercapai.

Komitmen yang dimiliki karyawan memiliki tingkatan berberda, dari tingkatan yang rendah hingga tingkatan yang tinggi. Untuk mengukur tingkat komitmen karyawan Mayer, *et al* (1993) menyatakan bahwa komitmen dibedakan menjadi 3 dimensi yaitu:

1) Komitmen afektif (*affective commitment*)

Komponen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan pegawai di suatu organisasi.

2) Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*)

Komitmen ini didasarkan pada persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika karyawan meninggalkan organisasi. Karyawan dengan komitmen keberlangsungan yang kuat akan meneruskan keanggotaan organisasinya, dikarenakan mereka membutuhkannya.

3) Komitmen normatif (*normative commitment*)

Normatif merupakan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus dia berikan kepada organisasi, dan tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Karyawan dengan komitmen normatif yang kuat akan tetap bergabung dalam organisasi karena mereka sudah merasa cukup dengan hidupnya.

B. Penelitian yang Relevan

Penelitian-penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilaksanakan oleh peneliti terdahulu yang terkait mengenai analisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Aulia Fitri Jayanti (2015) meneliti tentang “Analisis Pengaruh *Self Actualization* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan

Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening (Study pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IV Semarang)”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *simple random sampling*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa aktualisasi diri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kinerja karyawan. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, selain itu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terbukti memediasi hubungan antara aktualisasi diri dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian Aulia Fitri Jayanti (2015) dengan penelitian ini adalah variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya adalah penelitian tersebut menggunakan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel intervening.

2. Adella Putri Karima (2016) meneliti tentang “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Malang”. Hasil dari penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Malang. Selain itu motivasi kerja dan kepuasan kerja

secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Malang.

Persamaan penelitian Adella Putri Karima (2016) dengan penelitian ini adalah variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya adalah penelitian tersebut menggunakan variabel independen motivasi kerja dan kepuasan kerja, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

3. Kartika Amalia (2012) meneliti tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Agen PT. Jasaraharja Putra Cabang Jakarta”. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Agen PT. Jasaraharja Putra Cabang Jakarta. Hubungan positif yang terbentuk adalah dengan tingginya kepuasan kerja maka kinerja karyawan pada agen PT. Jasaraharja Putera juga tinggi.

Persamaan penelitian Kartika Amalia (2012) dengan penelitian ini adalah variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya adalah penelitian tersebut hanya menggunakan satu variabel independen sedangkan pada penelitian ini memiliki dua variabel independen.

4. Anita Ayu Pangestu (2014) meneliti tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada BNI KCU Semarang)”. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai BNI KCU Semarang. Komitmen organisasi pengaruh yang

positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BNI KCU Semarang. Selain itu terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai BNI KCU Semarang.

Persamaan penelitian Anita Ayu Pangestu (2014) dengan penelitian ini adalah variabel independen yang digunakan sama yaitu variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Perbedaannya adalah objek penelitian yang digunakan pada penelitian tersebut adalah BNI KCU Semarang.

5. Arina Nurandini (2014) meneliti tentang “Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta)”. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Perum Perumnas Jakarta.

Persamaan penelitian Arina Nurandini (2014) dengan penelitian ini adalah variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya adalah penelitian tersebut hanya menggunakan satu variabel independen sedangkan pada penelitian ini memiliki dua variabel independen.

C. Kerangka Pikir

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Karyawan yang merasakan kepuasan kerja dalam pekerjaannya akan melakukan pekerjaannya dengan baik. Namun pada PT. Indra Kelana Yogyakarta kepuasan kerja yang

dirasakan oleh karyawan masih rendah. Berbagai faktor mempengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Salah satu faktor tersebut adalah karyawan tidak merasa puas akan gaji yang diterima. Selain itu beban kerja yang diberikan perusahaan tidak sebanding dengan *reward* yang diterima oleh karyawan.

Kepuasan kerja memperlihatkan keadaan emosional karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan termotivasi dalam bekerja, kemudian akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta. Jika kepuasan kerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Untuk itu perlu bagi perusahaan untuk memperhatikan kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan. Dengan adanya penelitian ini diharapkan perusahaan dapat mengetahui pengaruh tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap tingkat kinerja karyawan.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen Organisasi merupakan komitmen yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi cenderung memiliki rasa peduli terhadap nasib perusahaan. Selain itu karyawan juga merasa bangga dapat menjadi bagian dari perusahaan atau organisasi.

Karyawan yang peduli terhadap nasib organisasi tidak akan melanggar peraturan yang ditetapkan perusahaan karena dapat merugikan perusahaan dan karyawan lain. Akan tetapi pelanggaran Standar

Operasional Perusahaan masih di temukan pada karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta. Pelanggaran tersebut menunjukkan loyalitas yang dimiliki karyawan masih rendah. Karyawan yang memiliki loyalitas baik menunjukkan adanya komitmen organisasi yang baik dimiliki karyawan. Sedangkan loyalitas yang rendah menunjukkan rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan. Komitmen organisasi memberikan timbal balik baik bagi karyawan dan perusahaan.

Timbal balik yang positif tersebut adalah karyawan akan bekerja sebaik mungkin untuk kemajuan dan keberlangsungan perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Perusahaan dan karyawan yang memiliki komitmen memiliki kesamaan nilai oleh karena itu memiliki tujuan yang sama. Karyawan merasa nyaman dalam berkerja di dalam perusahaan dan akan memberikan kinerja terbaiknya. Apabila komitmen yang dimiliki karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat. Perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan komitmen yang dimiliki karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat membuat perusahaan mengetahui pengaruh komitmen organisasi yang dimiliki karyawan terhadap kinerja karyawan mereka.

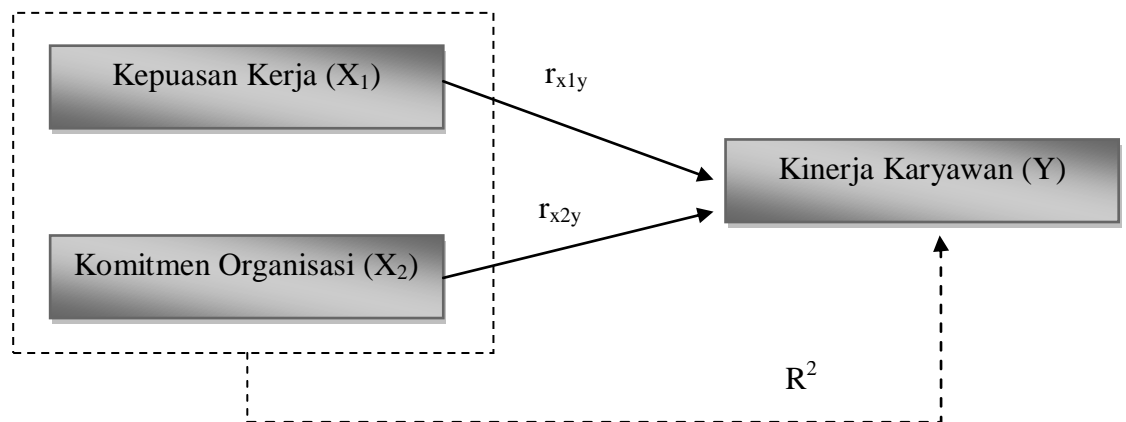
3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan baik itu senang atau tidak senang dalam memandang pekerjaannya. Sedangkan komitmen organisasi merupakan komitmen yang dimiliki karyawan

terhadap perusahaan. Kedua hal tersebut merupakan faktor-faktor yang memiliki peranan dalam menentukan kinerja karyawan. Permasalahan-permasalahan yang ada di PT. Indra Kelana Yogyakarta dapat mengganggu operasional perusahaan, baik itu permasalahan mengenai kepuasan kerja maupun komitmen organisasi.

Komitmen organisasi dan kepuasan kerja memberikan timbal balik yang positif terhadap perusahaan. Jika komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Selain itu keduanya memiliki keterkaitan dalam menentukan kinerja karyawan. Karyawan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila merasakan kepuasan kerja. Apabila karyawan merasa puas dalam bekerja, karyawan akan memilih untuk tetap tinggal di perusahaan tersebut. Hal inilah yang membuat timbulnya komitmen karyawan terhadap organisasi atau perusahaan. Penelitian ini dimaksudkan agar perusahaan dapat mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, sehingga perusahaan dapat memanfaatkan penelitian ini untuk kemajuan dan keberlangsungan perusahaan.

D. Paradigma Penelitian



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Keterangan:

—————→ : Garis Regresi Sederhana

-----> : Garis Regresi Berganda

E. Hipotesis Penelitian

Sesuai uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H₁ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta.
- H₂ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta.
- H₃ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Indra Kelana Yogyakarta di Jl. Bumijo Tengah 14 Yogyakarta. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan September 2016.

B. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis studi kausal komparatif yaitu tipe penelitian karakteristik masalah berupa hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih. Studi kausal dilakukan untuk menemukan penjelasan mengenai sebab terjadinya suatu kejadian. Hasil akhir dari penelitian ini adalah gambaran mengenai hubungan sebab akibat (Sugiyono, 2007).

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survey kuantitatif. Data yang dihasilkan berhubungan dengan angka atau *scoring*. Hal yang ditekankan dalam penelitian ini adalah pengujian hipotesis untuk memperoleh generalisasi dalam menjelaskan fenomena bentuk hubungan antar variabel yang diajukan.

C. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel penelitian adalah segala sesuatu berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014).

1. Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2014).

Variabel dependen dalam penelitian ini berupa:

Y : Kinerja Karyawan

2. Variabel Bebas (Variabel Independen)

Variabel independen atau biasa disebut variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab terbentuknya variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini berupa:

X₁ : Kepuasan Kerja

X₂ : Komitmen Organisasi

D. Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini menggunakan dua jenis variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen.

1. Variabel Dependen

a. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja tidak berdiri sendiri tapi berhubungan dengan kepuasan kerja

dan kompensasi, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, keinginan dan lingkungan (Rivai, 2004).

2. Variabel Independen

a. Kepuasan Kerja (X_1)

Menurut Luthans (2006) kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Sedangkan Robbins (2007) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi menunjukkan sikap positif dengan pekerjaan itu. Seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu.

b. Komitmen Organisasi (X_2)

Komitmen organisasi dalam penelitian ini adalah komitmen yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan dimana karyawan tersebut berkerja. Menurut Robbins (2007) komitmen karyawan merupakan usaha mendefinisikan dan melibatkan diri dalam organisasi dan tidak ada keinginan meninggalkannya. Komitmen terhadap organisasi menunjukkan usaha karyawan dan kemauan mengerahkan segala upaya untuk kepentingan organisasi serta berminat tetap menjadi bagian dari organisasi.

E. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi menurut Sugiyono (2007) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi yang akan diteliti adalah karyawan PT. Indra Kelana yang berkerja sebagai sopir taksi berjumlah 110 karyawan.

2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2007) Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, yang mana merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Peneliti melakukan penelitian terhadap sampel yang mewakili populasinya. Metode pengambilan sampel yang digunakan harus tepat agar diperoleh sampel yang representatif dan dapat menggambarkan keadaan populasi secara maksimal.

Jumlah sampel penelitian ini diambil dengan cara melihat tabel Krejcie dan Morgan (1970) dengan tingkat kepercayaan 95%. Sehingga dari jumlah populasi sebanyak 110 karyawan yang dibulatkan menjadi 110 karyawan, maka menurut tabel Krejcie dan Morgan sampel yang digunakan 82 orang karyawan.

Teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random*

sampling (metode sampel acak sederhana), yaitu dengan metode pemilihan sampel di mana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Caranya adalah dengan menggunakan kupon dengan kode karyawan di dalamnya, kemudian diacak atau dikocok. Selanjutnya, diambil sejumlah 82 kupon sebagai sampel yang dipilih.

F. Teknik Pengumpulan Data

Dalam rangka memenuhi kebutuhan data yang diperlukan, penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu sebagai berikut:

1. Kuesioner

Peneliti memberikan kuesioner kepada responden yang berisi pernyataan berkaitan dengan topik penelitian. Responden diminta untuk mengisi setiap butir-butir pernyataan dan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. Penyebaran dan pengukuran pada alternatif jawaban menggunakan skala *Likert* yang dimodifikasi dengan menghilangkan jawaban di tengah yaitu ragu-ragu, menjadi skala 1 sampai 4 (Hadi,1991).

Dikonversi dalam 4 pilihan angka dengan nilai:

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Setuju

4 = Sangat Setuju

Modifikasi skala *Likert* menurut Sutrisno Hadi (1991) dapat dilakukan berdasarkan dua alasan. Pertama, kategori jawaban yang tengah memiliki makna ganda. Kategori jawaban yang bermakna ganda ini tidak diharapkan oleh suatu instrumen. Kedua, tersedianya kategori jawaban di tengah menimbulkan kecenderungan menjawab ditengah (*central tendency effect*). Tersedianya jawaban ditengah akan menghilangkan banyak data penelitian, sehingga mengurangi banyak informasi yang dapat dijangkau pada responden.

2. Wawancara (*Interview*)

Peneliti melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak perusahaan. Wawancara dilakukan untuk mendapatkan informasi perusahaan berupa gambaran mengenai perusahaan, sistem yang sedang berjalan, serta kegiatan operasional yang dilakukan.

3. Observasi

Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan secara langsung terhadap kegiatan perusahaan. Peneliti berharap memperoleh gambaran mengenai kegiatan operasional perusahaan dengan menggunakan metode ini.

G. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket. Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini kuesioner berisi pernyataan

yang berkaitan dengan kinerja karyawan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi di PT. Indra Kelana Yogyakarta. Variabel yang ada dalam penelitian ini diukur dengan skala *Likert* yang telah dimodifikasi dengan skala 1 sampai 4. Berikut ini merupakan kisi-kisi instrumen dalam penelitian ini.

Tabel 1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Butir Pernyataan
1	Kepuasan Kerja (Independen)	Kepuasan pada gaji	1,2,3*
		Kepuasan terhadap pekerjaan	4,5,6
		Kepuasan pada promosi	7*,8,9,10
		Kepuasan pada perilaku rekan kerja	11,12,13,14*
		Kepuasan terhadap atasan	15,16,17
2	Komitmen Organisasi (Independen)	Komitmen yang berkelanjutan	18,19*
		Kesamaan tujuan organisasi	20,21
		Kesamaan nilai – nilai organisasi	22*,23
		Komitmen Afektif	24,25,26
3	Kinerja Karyawan (Dependen)	Efisiensi karyawan	27,28,29
		<i>Job knowledge</i>	30,31
		<i>Cooperation</i>	32,33
		Usaha karyawan	34,35
		Kemampuan karyawan	36,37

(*) Pernyataan negatif

H. Uji Coba Instrumen

Dalam penelitian ini, uji coba instrumen penelitian dilakukan di lingkungan kerja PT. Indra Kelana Yogyakarta. Instrumen pengukuran variabel dalam penelitian kuantitatif harus memenuhi beberapa syarat agar menghasilkan data pengukuran variabel yang akurat. Teknik yang digunakan

untuk uji coba instrumen adalah teknik uji coba terpakai, artinya data dari hasil uji coba akan dipakai untuk penelitian jika instrumen penelitian terbukti valid seluruhnya. Namun, jika terdapat satu saja instrumen tidak valid maka instrumen tersebut akan dihilangkan.

1. Uji Validitas

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi, yaitu untuk mengukur sejauh mana alat ukur tersebut dapat mewakili keseluruhan isi materi yang diukur (Suharsimi, 2010). Uji validitas ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner, baik per butir pernyataan maupun pernyataan pada suatu kuisioner secara menyeluruh. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuisioner tersebut.

Menguji validitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis faktor yang dikembangkan dalam *SPSS (Statistical Product and Service Solution)*, yaitu teknik statistik yang dapat digunakan untuk menggambarkan hubungan antar item setiap faktor dalam variabel.

Uji validitas ini menggunakan rumus korelasi *Product Moment* dari *pearson*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(\sum x^2) - (\sum x)^2} \{(\sum y^2) - (\sum y)^2\}}$$

Keterangan:

- r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y
 N = jumlah responden
 XY = total perkiraan antara variabel X dan Y
 X = jumlah skor butir X
 Y = jumlah skor butir Y
 X^2 = jumlah kuadrat X
 Y^2 = jumlah kuadrat Y

(Husein Umar, 2011)

Menurut Sugiyono (2007) jika korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat. Jadi berdasarkan instrumen tersebut memiliki validitas konstruksi yang baik.

Hasil uji validitas dengan menggunakan IBM *SPSS Statistic* 20, untuk variabel Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Validitas Data

Variabel	No Indikator	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Kepuasan Kerja	1	0,408	0,3061	Valid
	2	0,551		
	3	0,320		
	4	0,527		
	6	0,461		
	9	0,664		
	10	0,805		
	11	0,698		
	12	0,775		
	13	0,526		
	15	0,743		
	16	0,402		
	17	0,637		
	18	0,725		
	19	0,476		

Komitmen Organisasi	20	0,420	0,3061	Valid
	21	0,333		
	22	0,504		
	23	0,420		
	24	0,753		
	25	0,751		
	26	0,730		
Kinerja Karyawan	27	0,830	0,3061	Valid
	28	0,776		
	29	0,804		
	30	0,868		
	31	0,551		
	32	0,695		
	33	0,487		
	34	0,584		
	35	0,737		
	36	0,438		
	37	0,859		

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2016

Dari data tabel uji validitas memperlihatkan nilai r hitung setiap indikator variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan lebih besar dibandingkan r tabel. Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan dinyatakan valid sebagai alat ukur variabel.

2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah alat uji untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel (Ghozali, 2011). Apabila suatu alat ukur memberikan hasil yang stabil, maka disebut alat ukur itu handal. Pada penelitian ini, uji reabilitas dilakukan dengan cara *one shoot* yaitu pengukuran hanya dilakukan sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan

dengan pernyataan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pernyataan dengan teknik *Cronbach's Alpha*.

Cronbach's Alpha adalah tolak ukur atau patokan yang digunakan untuk menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Adapun rumus *Cronbach Alpha* adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma^2_b}{\sigma^2_t} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = reabilitas instrumen

k = banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma^2_b$ = jumlah varian butir

σ^2_t = varian total

(Suharsimi Arikunto, 2010)

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

Tabel 3. Hasil Reliabilitas Data

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i> (α)	<i>Standar Reliabilitas</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,84	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,75	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,89	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Nilai *cronbach's alpha* semua variabel lebih dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan semua variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja

karyawan dinyatakan handal dan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

Adapun kategori skala reabilitas yaitu:

1. Antara 0,800-1,000 = Sangat Tinggi
2. Antara 0,600-0,799 = Tinggi
3. Antara 0,400-0,599 = Sedang
4. Antara 0,200-0,399 = Redah
5. Antara 0,000-0,199 = Sangat Rendah

I. Metode Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku (Sugiyono, 2007). Analisis diskriptif ini digunakan untuk menggambarkan rata-rata (mean), median, modus, standar deviasi, nilai maksimal, nilai minimal, dan jumlah data penelitian.

Statistik deskriptif pada penelitian ini menggunakan tabel distribusi frekuensi. Pembuatan tabel distribusi frekuensi dilakukan dengan menentukan kelas interval, menghitung rentang data, dan menentukan panjang kelas. Langkah-langkah dalam menyajikan tabel distribusi frekuensi diambil dari Sugiyono (2007) sebagai berikut:

- a. Menghitung jumlah kelas interval (Rumus *Sturges*)

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

Keterangan:

K = Jumlah kelas interval

N = Jumlah data observasi

Log = Logaritma

(Sugiyono,2007)

- b. Menghitung rentang data (R)

$$R = \text{Nilai maksimum} - \text{Nilai minimum}$$

(Sugiyono,2007)

- c. Menghitung panjang kelas

$$P = \text{Rentang Data (R)} / \text{Jumlah Kelas (K)}$$

(Sugiyono,2007)

- d. Menyusun interval kelas

Penyusunan kelas interval dilakukan dengan menyusun data dari yang terkecil ke data yang terbesar.

Langkah selanjutnya adalah melakukan pengkategorian terhadap nilai masing-masing indikator. Dari nilai tersebut dibagi menjadi 3 kategori berdasarkan mean ideal (M_i) dan standar deviasi ideal (S_i). Rumus untuk mencari mean ideal (M_i) dan standar deviasi ideal (S_i) adalah sebagai berikut:

$$\text{Mean ideal (} M_i \text{)} = \frac{1}{2} (X_{\max} + X_{\min})$$

$$\text{Standar Deviasi Ideal (} S_i \text{)} = \frac{1}{6} (X_{\max} - X_{\min})$$

(Sugiyono,2007)

Sedangkan untuk menentukan kategori indikator menggunakan rumus sebagai berikut:

Tabel 4. Kategori Indikator

Variabel	Keterangan
$<\{Mi - 1(Sdi)\}$	Tinggi
$\{Mi - 1(Sdi)\} \text{ s/d } \{Mi + 1(Sdi)\}$	Sedang
$<\{Mi + 1(Sdi)\}$	Rendah

Sumber: Sugiyono (2007 : 34)

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini, dilakukan agar model-model regresi signifikan dan representatif. Uji prasyarat analisis dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji linieritas, multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam data variabel dengan variabel bebas keduanya memiliki hubungan distribusi normal atau tidak. Data yang baik adalah data yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Imam Ghozali, 2011). Uji statistik yang digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan uji normalitas dari *Kolmogorov Smirnov* dengan pedoman sebagai berikut:

- 1) Hipotesis diterima apabila $p \text{ value (Sig)} > \alpha = 0.05$
- 2) Hipotesis ditolak apabila $p \text{ value (Sig)} < \alpha = 0.05$

b. Uji Linieritas Data

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel penelitian yang digunakan mempunyai hubungan yang linier

atau tidak secara signifikan. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan kelinieran adalah nilai F dengan rumus:

$$F_{reg} = \frac{RK_{reg}}{RK_{res}}$$

Keterangan:

F_{reg} = Harga bilangan F untuk regresi

RK_{reg} = Rerata kuadrat regresi

Rk_{res} = Rerata kuadrat residu

(Husein Umar, 2011)

Hubungan antar variabel dapat dikatakan linier apabila nilai signifikan $> 0,05$, sebaliknya apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka menunjukkan bahwa hubungan antar variabel tidak linier.

c. Uji Heteroskedastitas

Menurut Husein Umar (2011), uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu penamatan ke pengamatan lain. Jika varian residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, sementara itu untuk varian yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas menggunakan analisis uji *glejser*. Persamaan regresi *glejser* adalah:

$$U_t = \alpha + \beta X_t + v_t$$

Jika variabel independen secara signifikan dan secara signifikan dan statistik tidak mempengaruhi variabel dependen maka tidak terdapat indikasi terjadi heteroskedestisitas. Hal ini dapat

dilihat apabila dari probabilitas signifikan di atas tingkat kepercayaan 5 % (Imam Ghozali, 2011).

d. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Husein Umar, 2011). Jika terjadi kolerasi terdapat masalah multikolinieritas yang harus diatasi. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya varian *inflation factor* (VIF). Nilai VIF dapat dihitung dengan rumus:

$$VIF = 1/Tolerance$$

(Imam Ghozali, 2011)

Apabila dalam suatu penelitian besarnya nilai $VIF \leq 10$ dan nilai *tolerance* $\geq 0,10$ menunjukkan tidak terdapat multikolinieritas dalam penelitian tersebut (Imam Ghozali, 2011).

3. Uji Hipotesis

e. Uji Hipotesis 1 dan 2

Pengujian terhadap hipotesis 1 dan 2 menggunakan rumus analisis regresi sederhana untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi linier sederhana didasarkan atas hubungan fungsional maupun kasual antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2014). Analisis ini dilakukan untuk membuktikan pengaruh Kepuasan Kerja

terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta (hipotesis 1) dan pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta (hipotesis 2). Langkah-langkah dalam melakukan analisis regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

- 1) Mencari korelasi antara kriterium dengan prediktor (r_{xy})

Korelasi antara prediktor X dengan kriterium Y dapat dicari melalui teknik korelasi momen tangkar dari Pearson, dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{\sum_{xy}}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi antara Y dan X
 \sum_{xy} = jumlah produk antara X dan Y
 $\sum x^2$ = jumlah kuadrat prediktor X
 $\sum y^2$ = jumlah kuadrat prediktor Y

(Sutrisno Hadi, 2004)

Apabila koefisien korelasi (r_{xy}) menunjukkan nilai positif, maka dapat diartikan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang positif. Semakin tinggi variabel independen, maka akan semakin tinggi variabel dependen. Namun sebaliknya, apabila koefisien korelasi (r_{xy}) yang dihasilkan pada uji regresi sederhana bernilai negatif, maka kedua variabel mempunyai hubungan rendah.

Koefisien korelasi (r_{xy}) juga digunakan dalam pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis. Apabila harga r hitung yang dihasilkan lebih besar dibandingkan r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima. Namun apabila

r hitung lebih rendah dibandingkan r tabel, sehingga hipotesis yang diajukan ditolak (Sugiyono, 2014).

2) Menguji signifikan dengan Uji t

Uji t diperlukan untuk menguji signifikansi dan setiap variabel independen akan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu dengan rumus:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = t hitung
r = koefisiensi korelasi
n = jumlah sampel

(Sugiyono, 2014)

Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada taraf signifikan 5%. Apabila t hitung sama dengan atau lebih besar dari t tabel maka pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen signifikan.

3) Membuat persamaan garis regresi sederhana

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = nilai yang diprediksikan
a = konstanta atau apabila harga X = 0
b = koefisien regresi
X = nilai variabel bebas

(Sugiyono, 2014)

Pada pembuatan garis regresi linier sederhana, X dianggap konstan, maka perubahan Y adalah sebesar a satuan. Dari persamaan di atas dapat diketahui jika X naik sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan nilai Y sebesar b satuan. b satuan merupakan angka arah yang menunjukkan peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasari perubahan variabel independen.

b. Uji Hipotesis 3

Uji hipotesis 3 dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan. Analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Analisis linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yang jumlahnya lebih dari satu terhadap satu variabel dependen. Analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti untuk meramalkan bagaimana keadaan variabel dependen apabila dua atau lebih variabel independen sebagai prediktor. Dalam analisis regresi berganda, langkah-langkah yang harus dilakukan adalah:

1) Mencari koefisiensi antara kriterium dengan prediktor

Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$R_{y(1,2)} = \sqrt{\frac{\alpha_1 \sum x_{1y} + \alpha_2 \sum x_{2y}}{\sum y^2}}$$

Keterangan:

$R_{y(1,2)}$	= Koefisien korelasi ganda
α_1	= Koefisien Prediktor X_1
α_2	= Koefisien Prediktor X_2
$\sum x_{1y}$	= Jumlah Produk antara X_1 dengan Y
$\sum x_{2y}$	= Jumlah Produk antara X_2 dengan Y
$\sum y^2$	= Jumlah kuadrat kriteria Y

(Sutrisno Hadi, 2004)

Apabila koefisien korelasi ($R_{y(1,2)}$) menunjukkan nilai positif, maka dapat diartikan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang positif dan searah. Semakin tinggi variabel independen, maka akan semakin tinggi variabel dependen. Oleh karena itu, dapat disimpulkan dalam model regresi terdapat hubungan yang positif antara semua variabel independen, secara bersama-sama, dengan variabel dependen. Namun sebaliknya, apabila koefisien korelasi ($R_{y(1,2)}$) yang dihasilkan pada uji regresi berganda bernilai negatif, maka kedua variabel mempunyai hubungan yang rendah.

2) Menguji signifikansi dengan Uji F

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel X (Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi) terhadap Y (Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta) secara simultan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F_{\text{reg}} = \frac{R^2 (N-m-1)}{m(1-R^2)}$$

Keterangan:

F_{reg} = Nilai F regresi

N = Cacah Kasus

m = Cacah Prediktor

R^2 = Koefisien determinasi antara kriterium dengan prediktor.

(Sutrisno Hadi, 2004)

Kebermaknaan atau signifikansi pengaruh antara semua variabel X secara bersama-sama dan variabel Y dilakukan dengan cara membandingkan nilai F hitung dan F tabel dengan taraf signifikansi 5%. Apabila $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$ maka terdapat pengaruh yang bermakna atau signifikan antara semua variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat. Sebaliknya, jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ berarti pengaruh antara variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat tidak bermakna atau tidak signifikan.

Pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis juga dilakukan dengan membandingkan harga F hitung dengan F tabel. Apabila harga F hitung yang dihasilkan lebih besar dibandingkan F tabel, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima. Namun apabila F hitung lebih rendah dibandingkan F tabel, maka hipotesis yang diajukan ditolak (Sugiyono, 2014).

3) Membuat persamaan garis regresi berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Karyawan
X ₁	= Kepuasan Kerja
X ₂	= Komitmen Organisasi
a	= Nilai Y jika X = 0 (konstanta)
b	= koefisien linier berganda

(Sugiyono, 2014)

Pada pembuatan garis regresi linier sederhana ini, semua variabel X dianggap konstan, maka perubahan Y adalah sebesar a satuan. Dari persamaan di atas juga dapat diketahui jika salah satu variabel X naik sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan nilai Y sebesar b satuan, sesuai dengan variabel yang mengalami kenaikan ketika variabel yang lain dalam keadaan konstan. b satuan menunjukkan peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasari perubahan variabel independen. b satuan menjelaskan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, b satuan menjelaskan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

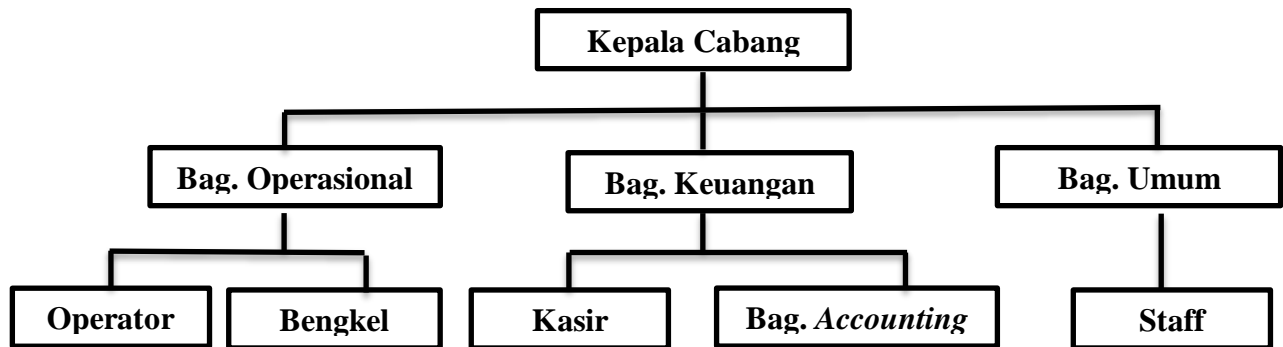
BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Perusahaan

PT. Indra Kelana merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa transportasi. PT. Indra Kelana berkantor pusat di Jakarta dan memiliki 3 kantor cabang yang berada di Medan, Manado dan Yogyakarta. PT. Indra Kelana telah berdiri selama kurang lebih 27 tahun, perusahaan ini resmi berdiri pada tahun 1989 di Yogyakarta. Pada awal berdiri perusahaan ini memiliki 10 unit kendaraan yang beroperasi. Saat ini PT. Indra Kelana Yogyakarta telah memiliki 120 karyawan yang terdiri dari 8 karyawan di kantor dan 112 sebagai sopir. Selain itu perusahaan ini telah memiliki 59 unit kendaraan taksi yang beroperasi.

Struktur organisasi pada PT. Indra kelana Yogyakarta terdiri dari Kepala Cabang yang membawahi Bagian Operasional, Bagian Keuangan dan Bagian Umum. Bagian operasional terbagi menjadi 2 bagian yaitu bengkel dan operator, sedangkan bagian keuangan terdiri dari kasir dan bagian *accounting*. Secara lebih jelas dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2. Struktur Organisasi PT. Indra Kelana Yogyakarta

Pada bulan juli 2016 lalu, perusahaan ini mulai menggunakan sistem pemesanan taksi berbasis online. Perusahaan berharap sistem tersebut akan mempermudah pelanggan dalam memesan taksi. Hal ini berkaitan dengan visi dan misi perusahaan yaitu untuk memajukan pariwisata di Daerah Istimewa Yogyakarta. PT. Indra Kelana Yogyakarta ikut andil dalam memajukan pariwisata di Yogyakarta dengan memberikan akses dan kemudahan transportasi darat.

B. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner, karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dibagi menjadi beberapa kelompok yaitu menurut usia, pendidikan terakhir dan lama kerja. Adapun rinciannya sebagai berikut:

1. Diskripsi Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Keterangan	Jumlah	Presentase
21-30 tahun	7	8,5 %
31-40 tahun	29	35,5 %
41-50 tahun	25	30,5 %
> 50 tahun	21	25,5%
Total	82	100%

Sumber: Data yang diolah, 2016

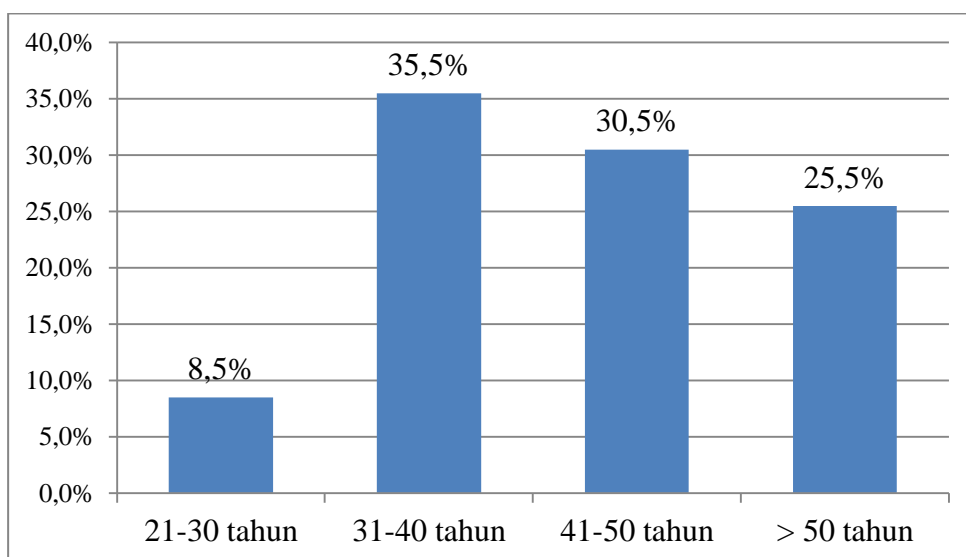
**Gambar 3. Karakteristik Responden berdasarkan usia**

Diagram di atas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini yang memiliki usia 21 – 30 tahun sebanyak 7 karyawan (8,5 %). Karyawan dengan rentang usia 31 – 40 tahun sebanyak 29 karyawan (35,5%) dan karyawan yang memiliki usia 41 – 50 tahun sebanyak 25 karyawan (30,5%), sedangkan karyawan yang berusia diatas 50 tahun ada sebanyak 21 karyawan (25,5%).

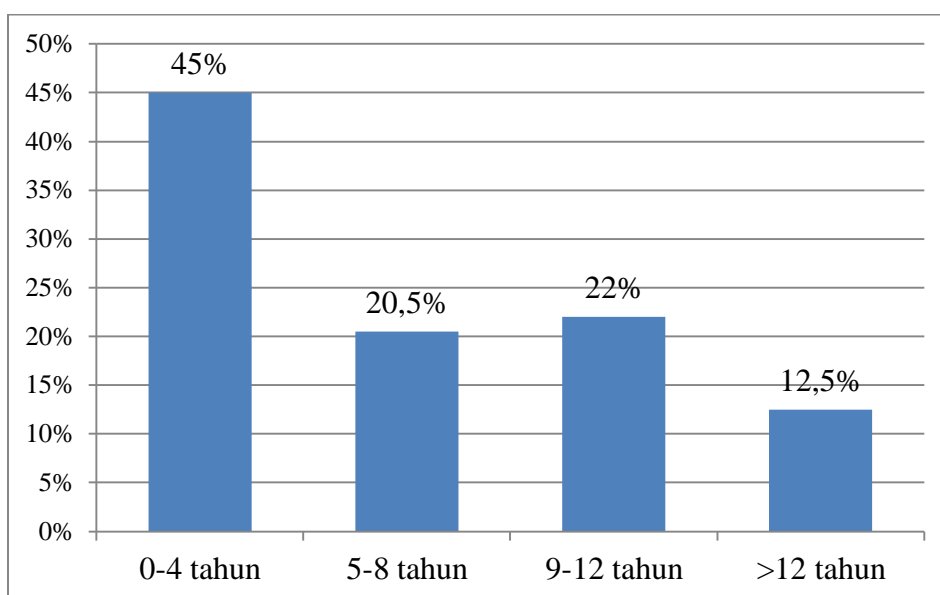
2. Diskripsi Responden Berdasarkan Lama Kerja

Diskripsi responden berdasarkan lama kerja dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Keterangan	Jumlah	Presentase
0-4 tahun	37	45 %
5-8 tahun	17	20,5 %
9-12 tahun	18	22 %
> 12 tahun	10	12,5%
Total	82	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2016

**Gambar 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja**

Berdasarkan diagram di atas dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini yang memiliki lama kerja 0 – 4 tahun sebanyak 37 karyawan (45 %). Karyawan dengan lama kerja 5 – 8 tahun sebanyak 17 karyawan (20,5%) dan karyawan yang memiliki usia 9 – 12 tahun sebanyak 18 karyawan (22%), sedangkan karyawan yang berusia diatas 12 tahun ada sebanyak 10 karyawan (12,5%).

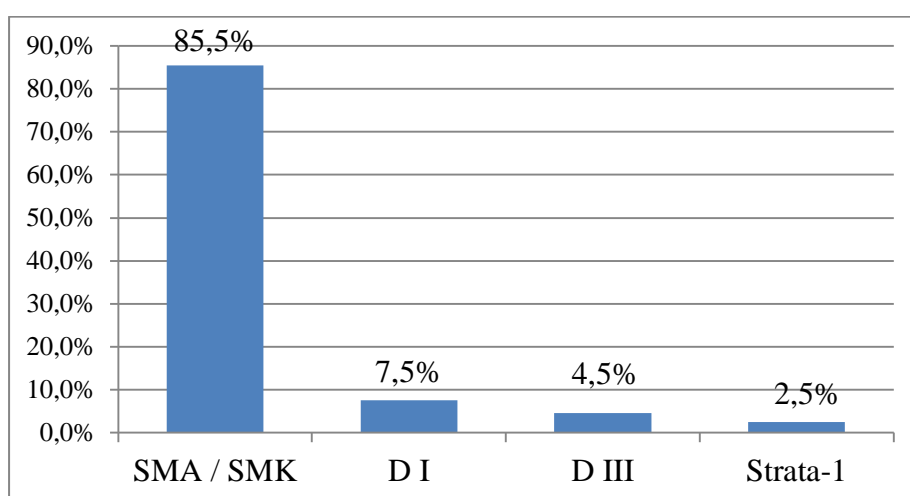
3. Diskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Diskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Keterangan	Jumlah	Presentase
SMA/SMK	70	85,5 %
DI	6	7,5 %
DII	-	0 %
DIII	4	4,5%
Strata-1	2	2,5
Total	82	100%

Sumber: Data yang diolah, 2016



Gambar 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan diagram di atas dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini yang memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 70 karyawan (85,5 %). Karyawan yang memiliki pendidikan terakhir D I sebanyak 6 karyawan (7,5%) dan karyawan yang memiliki pendidikan terakhir DIII sebanyak 4 karyawan (4,5%), sedangkan karyawan yang memiliki pendidikan terakhir Strata-1 ada sebanyak 2 karyawan (2,5%).

C. Hasil Analisis Data

1. Statistik Deskriptif

Analisis data deskriptif yang disajikan dalam penelitian ini meliputi harga rerata *Mean* (M), Modus (Mo), Median (Me), dan Standar Deviasi (SD). Setelah itu, menentukan kategori terhadap nilai masing-masing indikator. Pengolahan data untuk analisis deskriptif ini menggunakan IBM *SPSS Statistics* 20.

a. Kinerja Karyawan

Variabel Kinerja Karyawan terdiri dari lima indikator yaitu: Efisien Karyawan, *Job Knowledge*, *Coorporation*, Usaha Karyawan dan Kemampuan Karyawan. Dari lima indikator tersebut dibuat 11 pernyataan, di mana semua pernyataan dalam instrumen dinyatakan valid. Penentuan skor menggunakan skala ordinal modifikasi skala *Likert* yang terdiri dari empat alternatif jawaban. Skor yang diberikan maksimal empat dan minimal satu, sehingga dihasilkan skor tertinggi yang mungkin dicapai 44 ($11 \times 4 = 44$) dan skor terendah yang mungkin dicapai 11 ($1 \times 11 = 11$).

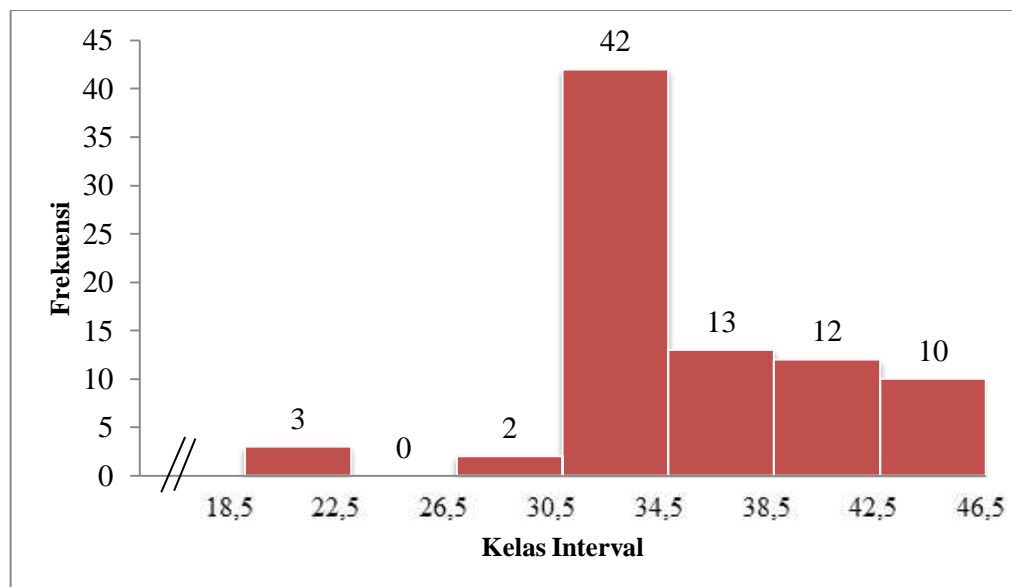
Jumlah kelas interval adalah $1 + 3,3 \log 82 = 7,135$ (dibulatkan menjadi 7). Rentang data $(44 - 19) + 1 = 26$ dan panjang kelas $26/7 = 3,714$ (dibulatkan menjadi 4). Oleh karena itu, didapatkan tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel 8. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

No	Kelas Interval	Frekuensi
1	19 – 22	3
2	23 – 26	0
3	27 – 30	2
4	31- 34	42
5	35 – 38	13
6	39 – 42	12
7	43 - 46	10
Jumlah		82

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat digambarkan ke dalam bentuk histogram sebagai berikut:



Gambar 6. Histogram Variable Kinerja Karyawan

Setelah mendapatkan distribusi frekuensi variabel, maka selanjutnya dapat menentukan kecenderungan variabel dalam beberapa kategori. Perhitungan di atas meliputi penentuan nilai minimum (X_{min}) dan nilai maksimum (X_{max}), yang diperoleh nilai rata-rata ideal (M_i) sebesar 27,5 dan standar deviasi (SD_i) sebesar

5,28. Oleh karena itu dapat dikategorikan dalam 3 kelas sebagai berikut:

$$1) \text{ Tinggi} = > (Mi + 1 \text{ Sdi})$$

$$= > \{27,5 + 1 (5,28)\}$$

$$= > 32,78$$

$$2) \text{ Sedang} = (Mi - 1 \text{ Sdi}) \text{ s/d } (Mi + 1 \text{ Sdi})$$

$$= \{27,5 - 1 (5,28)\} \text{ s/d } \{27,5 + 1 (5,28)\}$$

$$= 22,22 \text{ s/d } 32,78$$

$$3) \text{ Rendah} = < (Mi - 1 \text{ Sdi})$$

$$= < \{27,5 - 1 (5,28)\}$$

$$= < 22,22$$

Tabel 9. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel Kinerja Karyawan

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Frekuensi Relative
1	Tinggi	$>32,5$	62	76%
2	Sedang	$22,22 - 32,5$	17	21%
3	Rendah	$< 22,22$	3	4%
Total			82	100%

Sumber: Data Primer yang diolah

Tabel 9 menunjukkan bahwa frekuensi kecenderungan Kinerja Karyawan yang termasuk kategori sedang sebanyak 17 responden (21%), kategori rendah 3 responden (4%) dan pada kategori tinggi sebanyak 62 responden (76%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan adalah tinggi karena mayoritas responden memberikan penilaian dalam kategori tinggi.

Berikut ini merupakan distribusi frekuensi kecenderungan untuk masing-masing indikator:

1) Efektifitas Kerja

Indikator efektifitas kerja terdiri dari 3 pernyataan, semua pernyataan dalam instrumen dinyatakan valid. Skor yang diberikan maksimal empat dan minimal satu, sehingga dihasilkan skor tertinggi yang mungkin dicapai 12 ($3 \times 4 = 12$) dan skor terendah yang mungkin dicapai 3 ($1 \times 3 = 3$). Dari data di atas dapat diketahui nilai maksimum (X_{max}) sebesar 12, nilai minimum (X_{min}) sebesar 3, kemudian diperoleh nilai rata-rata ideal (M_i) sebesar 7,5 dan standar deviasi (SD_i) sebesar 1,44. Oleh karena itu kecenderungan indikator efektifitas kerja dikategorikan dalam 3 kelas sebagai berikut:

a) Tinggi $= > (M_i + 1 SD_i)$

$$= > \{7,5 + 1 (1,44)\}$$

$$= > 8,94$$

b) Sedang $= (M_i - 1 SD_i) \text{ s/d } (M_i + 1 SD_i)$

$$= \{7,5 - 1 (1,44)\} \text{ s/d } \{7,5 + 1 (1,44)\}$$

$$= 6,06 \text{ s/d } 8,94$$

c) Rendah $= > (M_i - 1 SD_i)$

$$= > \{7,5 - 1 (1,44)\}$$

$$= > 6,06$$

Tabel 10. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Indikator Efektivitas Kerja

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Frekuensi Relative
1	Tinggi	$>8,94$	79	97%
2	Sedang	$6,06 - 8,94$	2	2%
3	Rendah	$< 6,06$	1	1%
Total			82	100%

Sumber: Data Primer yang diolah

Tabel 10 menunjukkan bahwa frekuensi kecenderungan indikator efektivitas kerja yang termasuk kategori sedang sebanyak 2 responden (2%), kategori rendah 1 responden (1%) dan pada kategori tinggi sebanyak 79 responden (97%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta adalah tinggi karena mayoritas responden memberikan penilaian dalam kategori tinggi.

2) *Job Knowledge*

Indikator *job knowledge* terdiri dari 2 pernyataan, semua pernyataan dalam instrumen dinyatakan valid. Skor yang diberikan maksimal empat dan minimal satu, sehingga dihasilkan skor tertinggi yang mungkin dicapai 8 ($2 \times 4 = 8$) dan skor terendah yang mungkin dicapai 2 ($1 \times 2 = 2$). Dari data di atas dapat diketahui nilai maksimum (X_{\max}) sebesar 8, nilai minimum (X_{\min}) sebesar 2, kemudian diperoleh nilai rata-rata ideal (M_i) sebesar 5 dan standar deviasi (SD_i) sebesar 0,96. Oleh karena itu kecenderungan indikator *job knowledge* dikategorikan dalam 3 kelas sebagai berikut:

$$\text{a) Tinggi} = > (M_i + 1 S_{di})$$

$$= > \{5 + 1 (0,96)\}$$

$$= > 5,96$$

$$\text{b) Sedang} = (M_i - 1 S_{di}) \text{ s/d } (M_i + 1 S_{di})$$

$$= \{5 - 1 (0,96)\} \text{ s/d } \{5 + 1 (0,96)\}$$

$$= 4,04 \text{ s/d } 5,96$$

$$\text{c) Rendah} = < (M_i - 1 S_{di})$$

$$= < \{5 - 1 (0,96)\}$$

$$= < 4,04$$

Tabel 11. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Indikator *Job Knowledge*

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Frekuensi Relative
1	Tinggi	>5,96	77	94%
2	Sedang	4,04 – 5,96	2	2%
3	Rendah	< 4,04	3	4%
Total			82	100%

Sumber: Data Primer yang diolah

Tabel 11 menunjukkan bahwa frekuensi kecenderungan indikator Efektifitas Kerja yang termasuk kategori sedang sebanyak 3 responden (4%), kategori rendah 2 responden (2%) dan pada kategori tinggi sebanyak 77 responden (94%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa *job knowledge* karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta adalah tinggi karena mayoritas responden memberikan penilaian dalam kategori tinggi.

3) *Cooperation*

Indikator *cooperation* terdiri dari 2 pernyataan, semua pernyataan dalam instrumen dinyatakan valid. Skor yang diberikan maksimal empat dan minimal satu, sehingga dihasilkan skor tertinggi yang mungkin dicapai 8 ($2 \times 4 = 8$) dan skor terendah yang mungkin dicapai 2 ($2 \times 1 = 2$). Dari data di atas dapat diketahui nilai maksimum (X_{max}) sebesar 8, nilai minimum (X_{min}) sebesar 2, kemudian diperoleh nilai rata-rata ideal (M_i) sebesar 5 dan standar deviasi (S_{Di}) sebesar 0,96. Oleh karena itu kecenderungan indikator *cooperation* dikategorikan dalam 3 kelas sebagai berikut:

- a) Tinggi $= > (M_i + 1 S_{Di})$
 $= > \{5 + 1 (0,96)\}$
 $= > 5,96$
- b) Sedang $= (M_i - 1 S_{Di}) \text{ s/d } (M_i + 1 S_{Di})$
 $= \{5 - 1 (0,96)\} \text{ s/d } \{5 + 1 (0,96)\}$
 $= 4,04 \text{ s/d } 5,96$
- c) Rendah $= > (M_i - 1 S_{Di})$
 $= > \{5 - 1 (0,96)\}$
 $= > 4,04$

Tabel 12. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Indikator *Cooperation*

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Frekuensi Relative
1	Tinggi	$>5,96$	72	88%
2	Sedang	$4,04 - 5,96$	6	7%
3	Rendah	$< 4,04$	4	5%
Total			82	100%

Sumber: Data Primer yang diolah

Tabel 12 menunjukkan bahwa frekuensi kecenderungan indikator Efektifitas Kerja yang termasuk kategori sedang sebanyak 6 responden (7%), kategori rendah 4 responden (5%) dan pada kategori tinggi sebanyak 72 responden (88%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa *cooperation* karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta adalah tinggi karena mayoritas responden memberikan penilaian dalam kategori tinggi.

4) Usaha Karyawan

Indikator usaha karyawan terdiri dari 2 pernyataan, semua pernyataan dalam instrumen dinyatakan valid. Skor yang diberikan maksimal empat dan minimal satu, sehingga dihasilkan skor tertinggi yang mungkin dicapai 8 ($2 \times 4 = 8$) dan skor terendah yang mungkin dicapai 2 ($2 \times 1 = 2$). Dari data di atas dapat diketahui nilai maksimum (X_{max}) sebesar 8, nilai minimum (X_{min}) sebesar 2, kemudian diperoleh nilai rata-rata ideal (M_i) sebesar 5 dan standar deviasi (SD_i) sebesar 0,96. Oleh

karena itu kecenderungan indikator usaha karyawan dikategorikan dalam 3 kelas sebagai berikut:

$$\text{a) Tinggi} = > (Mi + 1 \text{ Sdi})$$

$$= > \{5 + 1 (0,96)\}$$

$$= > 5,96$$

$$\text{b) Sedang} = (Mi - 1 \text{ Sdi}) \text{ s/d } (Mi + 1 \text{ Sdi})$$

$$= \{5 - 1 (0,96)\} \text{ s/d } \{5 + 1 (0,96)\}$$

$$= 4,04 \text{ s/d } 5,96$$

$$\text{c) Rendah} = < (Mi - 1 \text{ Sdi})$$

$$= < \{5 - 1 (0,96)\}$$

$$= < 4,04$$

Tabel 13. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Indikator Usaha Karyawan

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Frekuensi Relative
1	Tinggi	>5,96	63	77%
2	Sedang	4,04 – 5,96	17	21%
3	Rendah	< 4,04	2	2%
Total			82	100%

Sumber: Data Primer yang diolah

Tabel 13 menunjukkan bahwa frekuensi kecenderungan indikator usaha karyawan yang termasuk kategori sedang sebanyak 17 responden (21%), kategori rendah 2 responden (2%) dan pada kategori tinggi sebanyak 63 responden (77%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa usaha karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta adalah tinggi karena mayoritas responden memberikan penilaian dalam kategori tinggi.

5) Kemampuan Karyawan

Indikator kemampuan karyawan terdiri dari 2 pernyataan, semua pernyataan dalam instrumen dinyatakan valid. Skor yang diberikan maksimal empat dan minimal satu, sehingga dihasilkan skor tertinggi yang mungkin dicapai 8 ($2 \times 4 = 8$) dan skor terendah yang mungkin dicapai 2 ($2 \times 1 = 2$). Dari data di atas dapat diketahui nilai maksimum (X_{max}) sebesar 8, nilai minimum (X_{min}) sebesar 2, kemudian diperoleh nilai rata-rata ideal (M_i) sebesar 5 dan standar deviasi (SD_i) sebesar 0,96. Oleh karena itu kecenderungan indikator kemampuan karyawan dikategorikan dalam 3 kelas sebagai berikut:

- a) Tinggi $= > \{M_i + 1 SD_i\}$
 $= > \{5 + 1 (0,96)\}$
 $= > 5,96$
- b) Sedang $= \{M_i - 1 SD_i\} \text{ s/d } \{M_i + 1 SD_i\}$
 $= \{5 - 1 (0,96)\} \text{ s/d } \{5 + 1 (0,96)\}$
 $= 4,04 \text{ s/d } 5,96$
- c) Rendah $= > \{M_i - 1 SD_i\}$
 $= > \{5 - 1 (0,96)\}$
 $= > 4,04$

Tabel 14. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Indikator Kemampuan Karyawan

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Frekuensi Relative
1	Tinggi	$>5,96$	74	90%
2	Sedang	$4,04 - 5,96$	4	5%
3	Rendah	$< 4,04$	4	5%
Total			82	100%

Sumber: Data Primer yang diolah

Tabel 14 menunjukkan bahwa frekuensi kecenderungan indikator kemampuan karyawan yang termasuk kategori sedang sebanyak 4 responden (5%), kategori rendah 4 responden (5%) dan pada kategori tinggi sebanyak 74 responden (90%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa kemampuan karyawan karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta adalah tinggi karena mayoritas responden memberikan penilaian dalam kategori tinggi.

b. Kepuasan Kerja

Variabel Kepuasan Kerja terdiri dari lima indikator yaitu: kepuasan pada gaji, kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan pada promosi, kepuasan pada perilaku kerja dan kepuasan terhadap atasan. Dari lima indikator tersebut dibuat 14 pernyataan, di mana terdapat 4 pernyataan dalam instrumen dinyatakan valid dan sudah digugurkan. Penentuan skor menggunakan skala ordinal modifikasi skala *Likert* yang terdiri dari empat alternatif jawaban. Skor yang diberikan maksimal empat dan minimal satu, sehingga dihasilkan skor tertinggi yang mungkin dicapai 52 ($13 \times 4 = 52$) dan skor terendah yang mungkin dicapai 13 ($1 \times 13 = 13$).

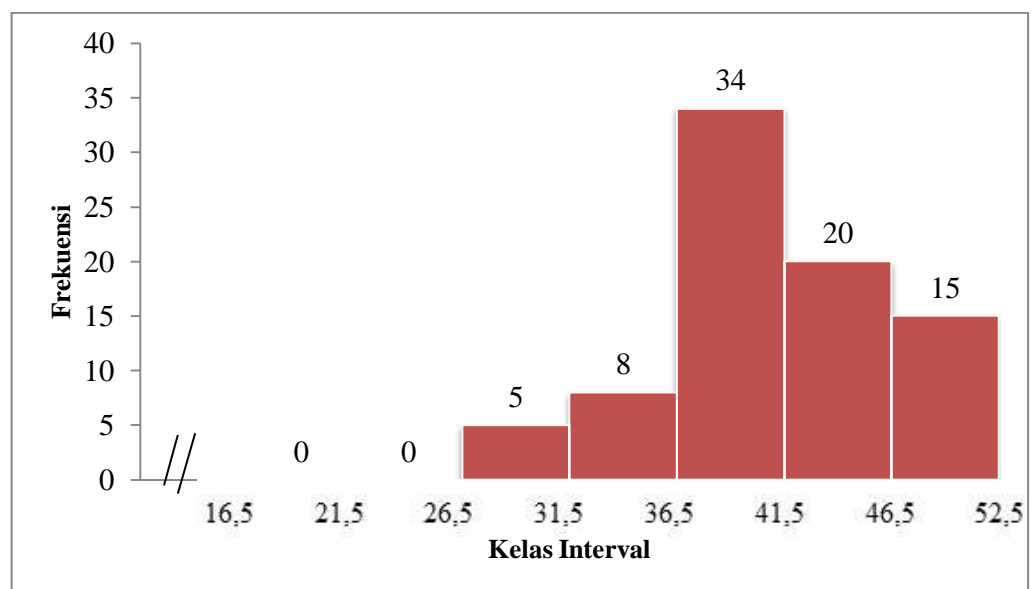
Jumlah kelas interval adalah $1 + 3,3 \log 82 = 7,135$ (dibulatkan menjadi 7). Rentang data $(49 - 17) = 33$ dan panjang kelas $32/7 = 4,714$ (dibulatkan menjadi 5). Oleh karena itu, didapatkan tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel 15. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

No	Kelas Interval	Frekuensi
1	17-21	0
2	22-26	0
3	27-31	5
4	32-36	8
5	37-41	34
6	42-46	20
7	47-52	15
Jumlah		82

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan data di atas dapat digambarkan ke dalam bentuk Histogram sebagai berikut:



Gambar 7. Histogram Variabel Kepuasan Kerja

Data variabel Kepuasan Kerja kemudian digolongkan ke dalam kategori kecenderungan yang dapat dikategorikan dalam 3 kelas dengan perhitungan sebagai berikut:

- 1) Tinggi $= > (Mi + 1 Sdi)$
 $= > \{32,5 + 1 (6,24)\}$
 $= > 38,74$
- 2) Sedang $= (Mi - 1 Sdi) \text{ s/d } (Mi + 1 Sdi)$
 $= \{32,5 - 1 (6,24)\} \text{ s/d } \{32,5 + 1 (6,24)\}$
 $= 26,26 \text{ s/d } 38,74$
- 3) Rendah $= > (Mi - 1 Sdi)$
 $= > \{32,5 - 1 (6,24)\}$
 $= > 26,26$

Tabel 16. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel Kepuasan Kerja

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Frekuensi Relative
1	Tinggi	$>38,74$	77	94%
2	Sedang	$26,26 - 38,74$	5	6%
3	Rendah	$< 26,26$	0	0%
Total			82	100%

Sumber: Data Primer yang diolah

Tabel 16 menunjukkan bahwa frekuensi Kepuasan Kerja yang termasuk kategori sedang sebanyak 5 responden (6%), kategori rendah 0 responden (0%) dan pada kategori tinggi sebanyak 77 responden (94%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa penilaian responden tentang variabel Kepuasan Kerja adalah tinggi karena mayoritas responden memberikan penilaian dalam kategori tinggi.

Berikut ini merupakan distribusi frekuensi kecenderungan untuk masing-masing indikator:

1) Kepuasan pada gaji

Indikator kepuasan pada gaji terdiri dari 3 pernyataan, semua pernyataan dalam instrumen dinyatakan valid. Skor yang diberikan maksimal empat dan minimal satu, sehingga dihasilkan skor tertinggi yang mungkin dicapai 12 ($3 \times 4 = 12$) dan skor terendah yang mungkin dicapai 3 ($3 \times 1 = 3$). Dari data di atas dapat diketahui nilai maksimum (X_{max}) sebesar 12, nilai minimum (X_{min}) sebesar 3, kemudian diperoleh nilai rata-rata ideal (M_i) sebesar 7,5 dan standar deviasi (SD_i) sebesar 1,44. Oleh karena itu kecenderungan indikator kepuasan pada gaji dikategorikan dalam 3 kelas sebagai berikut:

$$a) \text{ Tinggi } = > \{M_i + 1 SD_i\}$$

$$= > \{7,5 + 1 (1,44)\}$$

$$= > 8,94$$

$$b) \text{ Sedang } = \{M_i - 1 SD_i\} \text{ s/d } \{M_i + 1 SD_i\}$$

$$= \{7,5 - 1 (0,96)\} \text{ s/d } \{7,5 + 1 (1,44)\}$$

$$= 6,06 \text{ s/d } 8,94$$

$$c) \text{ Rendah } = > \{M_i - 1 SD_i\}$$

$$= > \{7,5 - 1 (1,44)\}$$

$$= > 6,06$$

Tabel 17. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Indikator Kepuasan pada Gaji

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Frekuensi Relative
1	Tinggi	$>8,94$	57	70%
2	Sedang	$6,06 - 8,94$	22	26%
3	Rendah	$< 6,06$	3	4%
Total			82	100%

Sumber: Data Primer yang diolah

Tabel 17 menunjukkan bahwa frekuensi kecenderungan indikator kepuasan pada gaji yang termasuk kategori sedang sebanyak 22 responden (26%), kategori rendah 3 responden (4%) dan pada kategori tinggi sebanyak 57 responden (70%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan pada gaji karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta adalah tinggi karena mayoritas responden memberikan penilaian dalam kategori tinggi.

2) Kepuasan terhadap pekerjaan

Indikator kepuasan terhadap pekerjaan terdiri dari 2 pernyataan, semua pernyataan dalam instrumen dinyatakan valid. Skor yang diberikan maksimal empat dan minimal satu, sehingga dihasilkan skor tertinggi yang mungkin dicapai 8 ($2 \times 4 = 8$) dan skor terendah yang mungkin dicapai 2 ($2 \times 1 = 2$). Dari data di atas dapat diketahui nilai maksimum (X_{\max}) sebesar 8, nilai minimum (X_{\min}) sebesar 2, kemudian diperoleh nilai rata-rata ideal (M_i) sebesar 5 dan standar deviasi (SD_i) sebesar 0,96.

Oleh karena itu kecenderungan indikator kepuasan terhadap pekerjaan dikategorikan dalam 3 kelas sebagai berikut:

$$a) \text{ Tinggi } = > (Mi + 1 Sdi)$$

$$= > \{5 + 1 (0,96)\}$$

$$= > 5,96$$

$$b) \text{ Sedang } = (Mi - 1 Sdi) \text{ s/d } (Mi + 1 Sdi)$$

$$= \{5 - 1 (0,96)\} \text{ s/d } \{5 + 1 (0,96)\}$$

$$= 4,04 \text{ s/d } 5,96$$

$$c) \text{ Rendah } = < (Mi - 1 Sdi)$$

$$= < \{5 - 1 (0,96)\}$$

$$= < 4,04$$

Tabel 18. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Indikator Kepuasan terhadap Pekerjaan

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Frekuensi Relative
1	Tinggi	>5,96	57	70%
2	Sedang	4,04 – 5,96	20	24%
3	Rendah	< 4,04	5	6%
Total			82	100%

Sumber: Data Primer yang diolah

Tabel 18 menunjukkan bahwa frekuensi kecenderungan indikator kepuasan terhadap pekerjaan yang termasuk kategori sedang sebanyak 20 responden (24%), kategori rendah 5 responden (6%) dan pada kategori tinggi sebanyak 57 responden (70%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan terhadap pekerjaan karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta adalah tinggi

karena mayoritas responden memberikan penilaian dalam kategori tinggi.

3) Kepuasan pada promosi

Indikator kepuasan pada promosi terdiri dari 2 pernyataan, semua pernyataan dalam instrumen dinyatakan valid. Skor yang diberikan maksimal empat dan minimal satu, sehingga dihasilkan skor tertinggi yang mungkin dicapai 8 ($2 \times 4 = 8$) dan skor terendah yang mungkin dicapai 2 ($2 \times 1 = 2$). Dari data di atas dapat diketahui nilai maksimum (X_{max}) sebesar 8, nilai minimum (X_{min}) sebesar 2, kemudian diperoleh nilai rata-rata ideal (M_i) sebesar 5 dan standar deviasi (S_{di}) sebesar 0,96. Oleh karena itu kecenderungan indikator kepuasan pada promosi dikategorikan dalam 3 kelas sebagai berikut:

$$a) \text{ Tinggi } = > (M_i + 1 S_{di})$$

$$= > \{5 + 1 (0,96)\}$$

$$= > 5,96$$

$$b) \text{ Sedang } = (M_i - 1 S_{di}) \text{ s/d } (M_i + 1 S_{di})$$

$$= \{5 - 1 (0,96)\} \text{ s/d } \{5 + 1 (0,96)\}$$

$$= 4,04 \text{ s/d } 5,96$$

$$c) \text{ Rendah } = > (M_i - 1 S_{di})$$

$$= > \{5 - 1 (0,96)\}$$

$$= > 4,04$$

Tabel 19. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Indikator Kepuasan pada promosi

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Frekuensi Relative
1	Tinggi	$>5,96$	72	88%
2	Sedang	$4,04 - 5,96$	5	6%
3	Rendah	$< 4,04$	5	6%
Total			82	100%

Sumber: Data Primer yang diolah

Tabel 19 menunjukkan bahwa frekuensi kecenderungan indikator kepuasan pada promosi yang termasuk kategori sedang sebanyak 5 responden (6%), kategori rendah 5 responden (6%) dan pada kategori tinggi sebanyak 72 responden (88%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan pada promosi karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta adalah tinggi karena mayoritas responden memberikan penilaian dalam kategori tinggi.

4) Kepuasan pada perilaku rekan kerja

Indikator kepuasan pada perilaku rekan kerja terdiri dari 3 pernyataan, semua pernyataan dalam instrumen dinyatakan valid. Skor yang diberikan maksimal empat dan minimal satu, sehingga dihasilkan skor tertinggi yang mungkin dicapai 12 ($3 \times 4 = 12$) dan skor terendah yang mungkin dicapai 3 ($3 \times 1 = 3$). Dari data di atas dapat diketahui nilai maksimum (X_{\max}) sebesar 12, nilai minimum (X_{\min}) sebesar 3, kemudian diperoleh nilai rata-rata ideal (M_i) sebesar 7,5 dan standar deviasi (SD_i) sebesar 1,44. Oleh karena itu kecenderungan indikator kepuasan pada perilaku rekan kerja dikategorikan dalam 3 kelas sebagai berikut:

$$\text{a) Tinggi} = > (M_i + 1 S_{di})$$

$$= > \{7,5 + 1 (1,44)\}$$

$$= > 8,94$$

$$\text{b) Sedang} = (M_i - 1 S_{di}) \text{ s/d } (M_i + 1 S_{di})$$

$$= \{7,5 - 1 (1,44)\} \text{ s/d } \{7,5 + 1 (1,44)\}$$

$$= 6,06 \text{ s/d } 8,94$$

$$\text{c) Rendah} = < (M_i - 1 S_{di})$$

$$= < \{7,5 - 1 (1,44)\}$$

$$= < 6,06$$

Tabel 20. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Indikator Kepuasan pada perilaku rekan kerja

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Frekuensi Relative
1	Tinggi	$> 8,94$	74	90%
2	Sedang	$6,06 - 8,94$	6	7%
3	Rendah	$< 6,06$	2	3%
Total			82	100%

Sumber: Data Primer yang diolah

Tabel 20 menunjukkan bahwa frekuensi kecenderungan indikator kepuasan pada perilaku rekan kerja yang termasuk kategori sedang sebanyak 6 responden (7%), kategori rendah 2 responden (3%) dan pada kategori tinggi sebanyak 74 responden (90%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan pada perilaku rekan kerja karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta adalah tinggi karena mayoritas responden memberikan penilaian dalam kategori tinggi.

5) Kepuasan terhadap atasan

Indikator kepuasan terhadap atasan terdiri dari 3 pernyataan, semua pernyataan dalam instrumen dinyatakan valid. Skor yang diberikan maksimal empat dan minimal satu, sehingga dihasilkan skor tertinggi yang mungkin dicapai 12 ($3 \times 4 = 12$) dan skor terendah yang mungkin dicapai 3 ($3 \times 1 = 3$). Dari data di atas dapat diketahui nilai maksimum (X_{max}) sebesar 12, nilai minimum (X_{min}) sebesar 3, kemudian diperoleh nilai rata-rata ideal (M_i) sebesar 7,5 dan standar deviasi (S_{Di}) sebesar 1,44. Oleh karena itu kecenderungan indikator kepuasan terhadap atasan dikategorikan dalam 3 kelas sebagai berikut:

$$a) \text{ Tinggi} = > (M_i + 1 S_{Di})$$

$$= > \{7,5 + 1 (1,44)\}$$

$$= > 8,94$$

$$b) \text{ Sedang} = (M_i - 1 S_{Di}) \text{ s/d } (M_i + 1 S_{Di})$$

$$= \{7,5 - 1 (1,44)\} \text{ s/d } \{7,5 + 1 (1,44)\}$$

$$= 6,06 \text{ s/d } 8,94$$

$$c) \text{ Rendah} = > (M_i - 1 S_{Di})$$

$$= > \{7,5 - 1 (1,44)\}$$

$$= > 6,06$$

Tabel 21. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Indikator Kepuasan terhadap atasan

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Frekuensi Relative
1	Tinggi	>8,94	71	86%
2	Sedang	6,06 – 8,94	9	11%
3	Rendah	< 6,06	2	3%
Total			82	100%

Sumber: Data Primer yang diolah

Tabel 21 menunjukkan bahwa frekuensi kecenderungan indikator kepuasan terhadap atasan yang termasuk kategori sedang sebanyak 9 responden (11%), kategori rendah 2 responden (3%) dan pada kategori tinggi sebanyak 71 responden (86%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan terhadap atasan karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta adalah tinggi karena mayoritas responden memberikan penilaian dalam kategori tinggi.

c. Komitmen Organisasi

Variabel Komitmen Organisasi terdiri dari empat indikator yaitu: Komitmen yang berkelanjutan, Kesamaan tujuan organisasi, Kesamaan nilai-nilai organisasi dan Komitmen afektif. Dari empat indikator tersebut dibuat 9 pernyataan, di mana semua pernyataan dalam instrumen dinyatakan valid. Penentuan skor menggunakan skala ordinal modifikasi skala *Likert* yang terdiri dari empat alternatif jawaban. Skor yang diberikan maksimal empat dan minimal satu, sehingga dihasilkan skor tertinggi yang mungkin

dicapai 36 ($9 \times 4 = 36$) dan skor terendah yang mungkin dicapai 9 ($1 \times 9 = 9$).

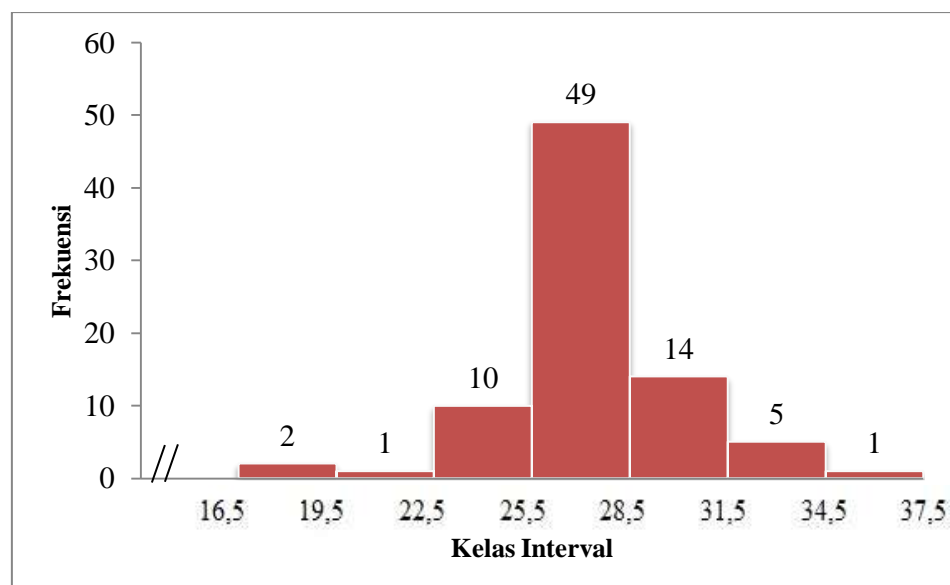
Jumlah kelas interval adalah $1 + 3,3 \log 82 = 7,135$ (dibulatkan menjadi 7). Rentang data $(35 - 17) + 1 = 19$ dan panjang kelas $19/7 = 2,714$ (dibulatkan menjadi 3). Oleh karena itu, didapatkan tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel 22. Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi

No	Kelas Interval	Frekuensi
1	17-19	2
2	20-22	1
3	23-25	10
4	26-28	49
5	29-31	14
6	32-34	5
7	35-37	1
Jumlah		82

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat digambarkan ke dalam bentuk histogram sebagai berikut:



Gambar 8. Histogram Variabel Komitmen Organisasi

Setelah melihat data variabel komitmen organisasi, maka ditentukan kecenderungan variabel kedalam beberapa kategori. Perhitungan di atas meliputi penentuan nilai minimum (X_{min}) dan nilai maksimum (X_{max}), yang diperoleh nilai rata-rata ideal (M_i) sebesar 22,5 dan standar deviasi (SD_i) sebesar 4,32. Oleh karena itu dapat dikategorikan dalam 3 kelas sebagai berikut:

- 1) Tinggi $= > (M_i + 1 SD_i)$
 $= > \{22,5 + 1 (4,32)\}$
 $= > 26,82$
- 2) Sedang $= (M_i - 1 SD_i) \text{ s/d } (M_i + 1 SD_i)$
 $= \{22,5 - 1 (4,32)\} \text{ s/d } \{22,5 + 1 (4,32)\}$
 $= 18,18 \text{ s/d } 26,82$
- 3) Rendah $= < (M_i - 1 SD_i)$
 $= < \{22,5 - 1 (4,32)\}$
 $= < 18,18$

Tabel 23. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel Komitmen Organisasi

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Frekuensi Relative
1	Tinggi	$>22,5$	55	67%
2	Sedang	$18,18 - 26,82$	25	30%
3	Rendah	$< 18,18$	2	3%
Total			82	100%

Sumber: Data Primer yang diolah

Tabel 23 menunjukkan bahwa frekuensi Komitmen Organisasi yang termasuk kategori sedang sebanyak 25 responden (30%), kategori rendah 2 responden (3%) dan pada kategori tinggi

sebanyak 55 responden (67%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa penilaian responden tentang variabel Komitmen Organisasi adalah tinggi karena mayoritas responden memberikan penilaian dalam kategori tinggi. Berikut ini merupakan distribusi frekuensi kecenderungan untuk masing-masing indikator:

1) Komitmen yang berkelanjutan

Indikator komitmen yang berkelanjutan terdiri dari 2 pernyataan, semua pernyataan dalam instrumen dinyatakan valid. Skor yang diberikan maksimal empat dan minimal satu, sehingga dihasilkan skor tertinggi yang mungkin dicapai 8 ($2 \times 4 = 8$) dan skor terendah yang mungkin dicapai 2 ($2 \times 1 = 2$). Dari data di atas dapat diketahui nilai maksimum (X_{max}) sebesar 8, nilai minimum (X_{min}) sebesar 2, kemudian diperoleh nilai rata-rata ideal (M_i) sebesar 5 dan standar deviasi (S_{di}) sebesar 0,96. Oleh karena itu kecenderungan indikator komitmen yang berkelanjutan dikategorikan dalam 3 kelas sebagai berikut:

$$a) \text{ Tinggi } = > (M_i + 1 S_{di})$$

$$= > \{5 + 1 (0,96)\}$$

$$= > 5,96$$

$$b) \text{ Sedang } = (M_i - 1 S_{di}) \text{ s/d } (M_i + 1 S_{di})$$

$$= \{5 - 1 (0,96)\} \text{ s/d } \{5 + 1 (0,96)\}$$

$$= 4,04 \text{ s/d } 5,96$$

$$\begin{aligned}
 \text{c) Rendah} &= > (M_i - 1 S_{di}) \\
 &= > \{5 - 1 (0,96)\} \\
 &= > 4,04
 \end{aligned}$$

Tabel 24. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Indikator Komitmen yang berkelanjutan

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Frekuensi Relative
1	Tinggi	$>5,96$	71	86%
2	Sedang	$4,04 - 5,96$	8	10%
3	Rendah	$< 4,04$	3	4%
Total			82	100%

Sumber: Data Primer yang diolah

Tabel 24 menunjukkan bahwa frekuensi kecenderungan indikator komitmen yang berkelanjutan yang termasuk kategori sedang sebanyak 8 responden (10%), kategori rendah 3 responden (4%) dan pada kategori tinggi sebanyak 71 responden (86%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa komitmen yang berkelanjutan karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta adalah tinggi karena mayoritas responden memberikan penilaian dalam kategori tinggi.

2) Kesamaan tujuan organisasi

Indikator kesamaan tujuan organisasi terdiri dari 2 pernyataan, semua pernyataan dalam instrumen dinyatakan valid. Skor yang diberikan maksimal empat dan minimal satu, sehingga dihasilkan skor tertinggi yang mungkin dicapai 8 ($2 \times 4 = 8$) dan skor terendah yang mungkin dicapai 2 ($2 \times 1 = 2$). Dari data di atas dapat diketahui nilai maksimum (X_{\max}) sebesar 8,

nilai minimum (X_{\min}) sebesar 2, kemudian diperoleh nilai rata-rata ideal (M_i) sebesar 5 dan standar deviasi (S_{Di}) sebesar 0,96. Oleh karena itu kecenderungan indikator kesamaan tujuan organisasi dikategorikan dalam 3 kelas sebagai berikut:

$$a) \text{ Tinggi} = > (M_i + 1 S_{Di})$$

$$= > \{5 + 1 (0,96)\}$$

$$= > 5,96$$

$$b) \text{ Sedang} = (M_i - 1 S_{Di}) \text{ s/d } \{M_i + 1 S_{Di}\}$$

$$= \{5 - 1 (0,96)\} \text{ s/d } \{5 + 1 (0,96)\}$$

$$= 4,04 \text{ s/d } 5,96$$

$$c) \text{ Rendah} = < (M_i - 1 S_{Di})$$

$$= < \{5 - 1 (0,96)\}$$

$$= < 4,04$$

Tabel 25. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Indikator Kesamaan tujuan organisasi

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Frekuensi Relative
1	Tinggi	$>5,96$	66	80%
2	Sedang	$4,04 - 5,96$	2	3%
3	Rendah	$< 4,04$	14	17%
Total			82	100%

Sumber: Data Primer yang diolah

Tabel 25 menunjukkan bahwa frekuensi kecenderungan indikator kesamaan tujuan organisasi yang termasuk kategori sedang sebanyak 2 responden (3%), kategori rendah 14 responden (17%) dan pada kategori tinggi sebanyak 66 responden (80%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa kesamaan

tujuan organisasi karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta adalah tinggi karena mayoritas responden memberikan penilaian dalam kategori tinggi.

3) Kesamaan nilai-nilai organisasi

Indikator kesamaan nilai-nilai organisasi terdiri dari 2 pernyataan, semua pernyataan dalam instrumen dinyatakan valid. Skor yang diberikan maksimal empat dan minimal satu, sehingga dihasilkan skor tertinggi yang mungkin dicapai 8 ($2 \times 4 = 8$) dan skor terendah yang mungkin dicapai 2 ($2 \times 1 = 2$). Dari data di atas dapat diketahui nilai maksimum (X_{max}) sebesar 8, nilai minimum (X_{min}) sebesar 2, kemudian diperoleh nilai rata-rata ideal (M_i) sebesar 5 dan standar deviasi (S_{di}) sebesar 0,96. Oleh karena itu kecenderungan indikator kesamaan nilai-nilai organisasi dikategorikan dalam 3 kelas sebagai berikut:

$$a) \text{ Tinggi } = > (M_i + 1 S_{di})$$

$$= > \{5 + 1 (0,96)\}$$

$$= > 5,96$$

$$b) \text{ Sedang } = (M_i - 1 S_{di}) \text{ s/d } (M_i + 1 S_{di})$$

$$= \{5 - 1 (0,96)\} \text{ s/d } \{5 + 1 (0,96)\}$$

$$= 4,04 \text{ s/d } 5,96$$

$$c) \text{ Rendah } = > (M_i - 1 S_{di})$$

$$= > \{5 - 1 (0,96)\}$$

$$= > 4,04$$

Tabel 26. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Indikator Kesamaan nilai-nilai organisasi

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Frekuensi Relative
1	Tinggi	$>5,96$	57	70%
2	Sedang	$4,04 - 5,96$	22	26%
3	Rendah	$< 4,04$	3	4%
Total			82	100%

Sumber: Data Primer yang diolah

Tabel 26 menunjukkan bahwa frekuensi kecenderungan indikator kesamaan nilai-nilai organisasi yang termasuk kategori sedang sebanyak 22 responden (26%), kategori rendah 3 responden (4%) dan pada kategori tinggi sebanyak 57 responden (70%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa kesamaan nilai-nilai organisasi karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta adalah tinggi karena mayoritas responden memberikan penilaian dalam kategori tinggi.

4) Komitmen afektif

Indikator komitmen afektif terdiri dari 3 pernyataan, semua pernyataan dalam instrumen dinyatakan valid. Skor yang diberikan maksimal empat dan minimal satu, sehingga dihasilkan skor tertinggi yang mungkin dicapai 12 ($3 \times 4 = 12$) dan skor terendah yang mungkin dicapai 3 ($3 \times 1 = 3$). Dari data di atas dapat diketahui nilai maksimum (X_{max}) sebesar 12, nilai minimum (X_{min}) sebesar 3, kemudian diperoleh nilai rata-rata ideal (M_i) sebesar 7,5 dan standar deviasi (SD_i) sebesar 1,44.

Oleh karena itu kecenderungan indikator komitmen afektif dikategorikan dalam 3 kelas sebagai berikut:

$$a) \text{ Tinggi} = > (M_i + 1 S_{di})$$

$$= > \{7,5 + 1 (1,44)\}$$

$$= > 8,94$$

$$b) \text{ Sedang} = (M_i - 1 S_{di}) \text{ s/d } (M_i + 1 S_{di})$$

$$= \{7,5 - 1 (1,44)\} \text{ s/d } \{7,5 + 1 (1,44)\}$$

$$= 6,06 \text{ s/d } 8,94$$

$$c) \text{ Rendah} = < (M_i - 1 S_{di})$$

$$= < \{7,5 - 1 (1,44)\}$$

$$= < 6,06$$

Tabel 27. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Indikator Komitmen afektif

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Frekuensi Relative
1	Tinggi	$>8,94$	71	86%
2	Sedang	$6,06 - 8,94$	8	10%
3	Rendah	$< 6,06$	3	4%
Total			82	100%

Sumber: Data Primer yang diolah

Tabel 27 menunjukkan bahwa frekuensi kecenderungan indikator komitmen afektif yang termasuk kategori sedang sebanyak 8 responden (10%), kategori rendah 3 responden (4%) dan pada kategori tinggi sebanyak 71 responden (86%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta adalah tinggi karena mayoritas responden memberikan penilaian dalam kategori tinggi.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah ada data variabel dengan variabel bebas keduanya memiliki hubungan distribusi yang normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan statistik *Kolgomorov-Smirnov* dengan IBM SPSS Statistik 20. Kriteria yang digunakan adalah melalui nilai *Asymp. Sig (2-Tailed)*. Pengukuran dengan membandingkan nilai *Asymp. Sig (2-Tailed) > 0,05*, maka distribusi data tersebut normal. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 28. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,00
	Std. Deviation	4,150
Most Extreme Differences	Absolute	,125
	Positive	,079
	Negative	-,125
Kolmogorov-Smirnov Z		1,128
Asymp. Sig. (2-tailed)		,157

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2016

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas, karena nilai *Asymp. Sig (2-Tailed)* sebesar $0,157 > 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa data-data penelitian telah memenuhi distribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui model regresi yang digunakan atau tidak. Pengujian linieritas dalam penelitian ini menggunakan *Test for Linierity* pada IBM *SPSS Statistik* 20 dengan taraf signifikansi 0,05. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 29. Hasil Uji Linieritas

Hubungan Variabel	<i>Deviation from Linierity</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja (X_1) – Knerj Karyawan	0,302	Linier
Komitmen Organisasi (X_1) – Knerja Karyawan	0,072	Linier

Sumber: Data yang Diolah, 2016

Dari hasil uji linieritas pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa kedua variabel independen di atas memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga hal ini menunjukkan variabel penelitian memiliki hubungan linier.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan dengan menggunakan IBM *SPSS Statistics* 20 pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 30. Rangkuman Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,058	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
Komitmen Organisasi	0,076	Tidak Terjadi Heterokedastisitas

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel independen dalam penelitian ini mempunyai signifikansi lebih besar dari 0,05. Nilai signifikansi yang dihasilkan dalam uji heteroskedastisitas pada masing-masing variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi adalah 0,058 dan 0,076. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas. Dengan demikian, masing-masing variabel dalam penelitian ini, tidak terjadi kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, sehingga data dalam penelitian ini dapat digunakan untuk uji selanjutnya, yaitu uji regresi.

d. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya multikolinieritas antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi antar variabel bebas. Hasil uji multikolinieritas yang dilakukan dengan menggunakan IBM *SPSS Statistics* 20 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 31. Rangkuman Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Perhitungan		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
Kepuasan Kerja	0,975	1,026	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Komitmen Organisasi	0,975	1,026	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data Primer yang Diolah 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel independen mempunyai nilai *Tolerance* $\geq 0,10$ dan *Variance Inflation Factor* (VIF) ≤ 10 . Nilai *Tolerance* dan VIF pada variabel Kepuasan Kerja 0,975 dan 1,026, kemudian nilai *Tolerance* dan VIF pada variabel Komitmen Organisasi 0,957 dan 1,026. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak ada multikolinieritas antar variabel dalam model regresi. Dengan demikian, masing-masing variabel independen dalam penelitian ini, yaitu Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi, tidak terdapat hubungan yang linier antar variabel independen sehingga data dalam penelitian ini dapat digunakan untuk uji selanjutnya, yaitu uji regresi.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menguji pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menguji hipotesis pertama dan hipotesis kedua. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh beberapa variabel bebas terhadap suatu variabel

terikat. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis ketiga. Penjelasan hasil dari masing-masing pengujian adalah sebagai berikut:

a. Pengujian Hipotesis 1

H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta. Untuk menguji hipotesis satu digunakan analisis regresi sederhana yang berfungsi untuk memprediksi ada atau tidaknya hubungan kausal variabel independen dan variabel dependen. Berdasarkan dari hasil analisis dengan menggunakan program SPSS maka diperoleh hasil regresi antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 32. Rangkuman Hasil Uji Regresi Linier Sederhana untuk Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta.

Variabel	Koefisiens Regresi	t	t tabel	Sig.
Konstanta	9,902			
Kepuasan kerja	0,620	6,638	1,664	0,000
R^2 : 0,355				
r_{ly} : 0,596				
r tabel : 0,3061				

Sumber: Data Primer yang Diolah 2016

Berdasarkan Tabel 32, nilai koefisiensi kolerasi ($r_{ly} = 0,596$) pada hasil uji hipotesis menunjukkan nilai positif. Hal tersebut dapat diartikan bahwa kedua variabel memiliki hubungan positif dan searah. Semakin tinggi Kepuasan Kerja, maka akan semakin tinggi pula Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta.

Uji t statistik untuk variabel Kepuasan Kerja pada tabel 29 di atas, menghasilkan t hitung sebesar 6,638 dan nilai t tabel sebesar 1,664 (tingkat signifikansi 5% n = 82). Jika keduanya dibandingkan, maka $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($6,638 > 1,664$). Hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta signifikan.

Berdasarkan Tabel 32. Dapat dilihat bahwa nilai konstanta sebesar 9,902 dan koefisiensi regresi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta sebesar 0,620. Dari hasil tersebut, dapat dibuat persamaan regresi untuk hipotesis 1 sebagai berikut :

$$Y = 9,902 + 0,620X_1$$

Dari persamaan tersebut dapat diketahui bahwa jika variabel Kepuasan Kerja dianggap konstan, maka perubahan Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta adalah sebesar 9,902 satuan. Dari persamaan di atas juga dapat diketahui jika variabel Kepuasan Kerja naik sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan nilai variabel Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta sebesar 0,620 satuan.

Berdasarkan uji hipotesis tersebut, dapat diketahui $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ ($0,596 > 0,306$). Dengan demikian, hipotesis 1 yang menyatakan “Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan

kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta” diterima.

b. Pengujian Hipotesis 2

H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta. Untuk menguji hipotesis satu digunakan analisis regresi sederhana yang berfungsi untuk memprediksi ada atau tidaknya hubungan kausal variabel independen dan variabel dependen. Berdasarkan dari hasil analisis dengan menggunakan program SPSS maka diperoleh hasil regresi antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 33. Rangkuman Hasil Uji Regresi Linier Sederhana untuk Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta.

Variabel	Koefisiens Regresi	t	t tabel	Sig.
Konstanta	41,972			
Komitmen Organisasi	-0,245	-1,220	1,664	0,226
R^2 : 0,018				
r_{ly} : 0,135				
r tabel : 0,3061				

Sumber: Data Primer yang Diolah 2016

Berdasarkan Tabel 33, nilai koefisiensi korelasi ($r_{ly} = 0,135$) pada hasil uji hipotesis menunjukkan nilai positif. Hal tersebut dapat diartikan bahwa kedua variabel memiliki hubungan positif dan searah. Semakin tinggi Komitmen Organisasi, maka akan semakin tinggi pula Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta.

Uji t statistik untuk variabel Komitmen Organisasi pada tabel di atas, menghasilkan t hitung sebesar -1,220 dan nilai t tabel sebesar 1,664 (tingkat signifikansi 5% n = 82). Pengujian hipotesis dilakukan dari sisi kiri kurva. Jika keduanya dibandingkan, maka $t_{\text{tabel}} > t_{\text{hitung}}$ ($1,664 < 1,220$). Hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta tidak signifikan.

Berdasarkan Tabel 33. Dapat dilihat bahwa nilai konstanta sebesar 41,972 dan koefisiensi regresi Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta sebesar 0,245. Dari hasil tersebut, dapat dibuat persamaan regresi untuk hipotesis 2 sebagai berikut:

$$Y = 41,972 - 0,245X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat diketahui bahwa jika variabel Komitmen Organisasi dianggap konstan, maka perubahan Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta adalah sebesar 41,972 satuan. Dari persamaan di atas juga dapat diketahui jika variabel Kepuasan Kerja naik sebesar satu satuan, maka akan menurunkan nilai variabel Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta sebesar 0,245 satuan.

Berdasarkan uji hipotesis tersebut, dapat diketahui $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ ($0,135 < 0,3061$). Dengan demikian, hipotesis 2 yang menyatakan “Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen

organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta” tidak diterima.

c. Pengujian Hipotesis 3

H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta. Untuk menguji hipotesis tiga digunakan analisis regresi berganda. Berdasarkan dari hasil analisis dengan menggunakan program SPSS maka diperoleh hasil regresi antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 34. Rangkuman Hasil Uji Regresi Linier Berganda untuk Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta.

Variabel Independen	Nilai R			Nilai F		Sig.	Konst (a)	Koef. (b)
	R	R ²	r tabel	F hitung	F tabel			
Kepuasan Kerja	0,597	0,357	0,3061	21,919	3,11	0,0	12,243	0,614
Komitmen Organisasi								0,76

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 34, nilai koefisiensi kolerasi berganda ($R_{y(1,2)} = 0,597$) pada hasil uji hipotesis menunjukkan nilai positif. Hal tersebut dapat diartikan bahwa variabel-variabel yang ada memiliki hubungan positif dan searah. Semakin tinggi variabel independen, maka akan semakin tinggi variabel dependen.

Uji F statistik pada tabel 34. menghasilkan F hitung sebesar 21,919 dan nilai F tabel sebesar 3,11 (tingkat signifikansi 5% $n = 82$). Jika keduanya dibandingkan, maka F hitung lebih besar daripada F tabel ($21,919 > 3,11$). Hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta bermakna atau signifikan.

Berdasarkan Tabel 31. Dapat dilihat bahwa nilai konstanta sebesar 12,243 dan koefisiensi regresi Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi masing-masing terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta sebesar 0,614 dan -0,76. Dari hasil tersebut, dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 12,243 + 0,614X_1 - 0,76X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat diketahui:

- 1) Nilai konstanta 12,243 dapat diartikan jika seluruh variabel independen dianggap konstan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi maka variabel dependen, Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta adalah sebesar 12,243 satuan.
- 2) Nilai koefisien regresi Kepuasan Kerja sebesar 0,614 diartikan jika terjadi kenaikan 1 satuan pada variabel Kepuasan Kerja sedangkan variabel Komitmen Organisasi dianggap konstan, maka variabel dependen, Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta, akan naik sebesar 0,614.

- 3) Nilai koefisien regresi Komitmen Organisasi sebesar $-0,76$ diartikan jika terjadi kenaikan 1 satuan pada variabel Kepuasan Kerja sedangkan variabel Kepuasan Kerja dianggap konstan, maka variabel dependen, Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta, akan turun sebesar $0,76$.

Berdasarkan uji hipotesis tersebut hipotesis 3 yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta” diterima.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi sebesar $0,596$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta. Uji t yang dilakukan menunjukkan bahwa t hitung sebesar $6,638$ lebih besar dibandingkan t tabel sebesar $1,664$, yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis 1 yang dibuktikan dengan r hitung = $0,596$, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta.

Kepuasan Kerja merupakan faktor untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Berdasarkan teori yang ada, kepuasan kerja merupakan perasaan atau keadaan emosi karyawan yang baik terhadap pekerjaannya. Perasaan atau keadaan emosi tersebut diwujudkan dalam sikap terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Hal ini selaras dengan hasil dari penelitian ini yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian dari Aulia Fitri Jayanti (2015) meneliti tentang “Analisis Pengaruh *Self Actualization* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Variabel Intervening (Study pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IV Semarang)”. Variabel yang terkait dengan penelitian ini adalah variabel kepuasan kerja.

Penelitian ini memberikan informasi untuk perusahaan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indra Kelana Yogyakarta. Hal ini mengandung implikasi agar kedepannya perusahaan memberikan ataupun mempertahankan hal positif yang membuat karyawan termotivasi dan mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT.

Indra Kelana Yogyakarta

Hasil dari penelitian ini menggunakan SPSS 20 menunjukkan bahwa koefisien korelasi sebesar 0,135 yang berarti terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 13,5% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Uji t yang dilakukan menunjukkan bahwa t hitung sebesar -1,120 lebih kecil daripada t tabel sebesar 1,664 pada taraf signifikansi 5%, sehingga pengaruh komitmen organisasi tidak signifikan. Hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis 2 yang dibuktikan dengan r hitung = 0,135, yang berarti bahwa terdapat pengaruh negatif komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta.

Berdasarkan teori, komitmen organisasi merupakan komitmen yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan berusaha melibatkan diri untuk dapat memajukan perusahaan. Namun setelah dilakukan penelitian diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan yang ada di PT. Indra Kelana Yogyakarta. Hal ini dapat dikarenakan terdapat faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini tidak selaras dengan hasil penelitian dari Arina Nurandini (2014) meneliti tentang “Analisis Pengaruh Komitmen

Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Study pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta), yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Perum Perumnas Jakarta. Variabel yang terkait dengan penelitian ini adalah Variabel Komitmen Organisasi.

Hasil ini mengandung implikasi bahwa perusahaan perlu memperhatikan komitmen yang dimiliki karyawan, walaupun tidak memiliki pengaruh yang signifikan tetapi komitmen yang dimiliki karyawan berdampak positif terhadap keberlangsungan perusahaan. Perusahaan dapat memberikan *reward* sebagai bentuk penghargaan atas komitmen karyawan kepada perusahaan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta

Hasil analisis menggunakan SPSS 20 menunjukkan bahwa koefisiensi korelasi menunjukkan nilai 0,597 dan R^2 sebesar 0,357, maka terdapat pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta sebesar 35,7% dan sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Uji F yang dilakukan menunjukkan bahwa F hitung 21,919 lebih besar daripada F tabel pada taraf signifikansi 5% sebesar 3,11, sehingga pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Kesimpulan dari hipotesis ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja dan

komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta.

Hasil penelitian ini selaras dengan teori yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori yang ada, kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diukur dalam periode tertentu oleh perusahaan. Kinerja ditampilkan oleh karyawan sesuai peranannya dalam organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor individu yang meliputi komitmen organisasi dan faktor psikologis yang meliputi kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang tinggi menunjukkan kinerja yang baik.

Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian dari Anita Ayu Pangestu (2014) meneliti tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada BNI KCU Semarang)” yang menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai BNI KCU Semarang. Variabel yang terkait dengan penelitian ini adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Hasil penelitian ini mengandung implikasi agar kedepannya perusahaan lebih memperhatikan dan meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen yang dimiliki karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

E. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilakukan sesuai prosedur ilmiah, akan tetapi masih memiliki berbagai keterbatasan sebagai berikut:

1. Adanya perumusan permasalahan yang kurang yang kurang baik pada instrumen penelitian, menyebabkan jawaban yang diberikan responden menjadi kurang maksimal.
2. Kurang tajamnya survey pada pendahuluan yang menyebabkan permasalahan yang timbul kurang begitu jelas.
3. Terdapat temuan dari penelitian yang membuktikan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan selain faktor Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta dapat diambil kesimpulan:

1. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta. Hal ini dapat dibuktikan dengan $r \text{ hitung} = 0,596$, $t \text{ hitung} = 6,638$ dan $R^2 = 0,355$.
2. Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan $r \text{ hitung} = 0,135$, $t \text{ hitung} = 1,220$ dan $R^2 = 0,018$.
3. Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan $R^2 = 0,357$, $F \text{ hitung} = 21,919$.

B. Saran

1. Dalam penelitian yang telah dilaksanakan, item terendah terkait pada karir karyawan dalam indikator kepuasan terhadap promosi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasakan kesulitan dalam mengembangkan karirnya, sehingga karyawan kurang termotivasi dalam bekerja dengan baik. Perusahaan sudah seharusnya memberikan wadah agar karyawan dapat berkembang lebih baik.
2. Usaha yang dilakukan karyawan belum maksimal, rata-rata karyawan memberikan skor yang rendah pada usaha yang dilakukan karyawan. Hal ini menjadi kewajiban perusahaan untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih giat dan memaksimalkan kemampuan yang dimiliki karyawan, dengan begitu tujuan perusahaan akan tercapai.
3. Perbedaan nilai-nilai yang dianut oleh perusahaan dan karyawan dapat mempengaruhi komitmen yang dimiliki karyawan. Perusahaan dapat memberikan pengetahuan kepada karyawan agar karyawan memiliki nilai-nilai yang sejalan dengan tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael & Baron, A. (1998). *“Performance Management”*. Institute of Personel and Development, New York.
- Anita Ayu Pangestu. (2014). “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada BNI KCU Semarang)”. Skripsi. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Arina Nurandini. (2003). “Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja (Studi Pada PERUMNAS Jakarta)”. Skripsi. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Breuer, T.K. (2004). “High Performance Workplace Practice and Job Satisfaction: Evidence from Europe”. *Disscusion Paper Series* - 1265
- Efendi, Hariandja Marihot Tua. (2002). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta : Grasindo.
- Ghozali, Imam. (2011). *“Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19”*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Gibson, J.L. (2003). *“Struktur Organisasi dan Manajemen”*. Jakarta : Erlangga 5.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Hadi, S. (1991). *“Analisis Butir Untuk Instrumen”*. Yogyakarta : Andi Offset.
- _____. (2004). *“Analisis Regresi”*. Yogyakarta : Andi.
- Handoko, Hani. (2002). *“Perilaku Organisasi”*. Yogyakarta : BPFE UGM.
- Hasibuan Malayu, SP. (2008). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta : PT. Bumi Askara.
- Husein Umar. (2011). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kartika Amalia. (2012). “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Agen PT. Jasaraharja Putra Cabang Jakarta”. Skripsi. Jakarta : Universitas Indonesia.

- Kreitner R, & Kinicky, A. (2001). *“Organizational Behaviour”*. New York : McGraw-Hill.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). *“Determining Sample Size for Reasearch Activities”*. Educational and Psychological Measurement. Vol. 30 : 607-610.
- Luthans, Fred. (2006). *Organizational Behavior 9th Edition*. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2002). *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”*. Bandung PT. Remaja Rosdakarya.
- Mas’ud, Fuad. (2004). *“Survai Diagnosis Organisasional, Konsep & Aplikasi”*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mayer, JP., Natalie, J Allen, Smirth Catherin A. (1993). “Commitmen to Organizational and Occupation : Extentions and Test Of Three Component Conceptualizations. *Journal of Applied Psycology*, Vol. 78 No 4,pp 537 - 551.
- Mowday, R. T; Porter, L.W;& Steers, R.M . (1982). *“Employee Organization Linka-ges: The Psycology of commitment, absen-teeism and turnover*. Academic Press, New York.
- Prawirosentono, S. (2008). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stepen, P. (2003). *“Perilaku Organisasi”*. Jakarta : Gramedia.
- Rivai, Veithzal. (2004). *“Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik”*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sugiyono. (2007). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- _____. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Sownya, KR and N. Panchanatham. (2011). "Factor influencing job statisfaction of banking sector employees in Chennai, India". *Journal of Law and Conflict Resolution*, Vol.3(5). pp.76-79.
- Steers, R. M., dan Porter, L. W. (1983). "*Motivation and work behavior*". Edisi 3. United States: McGraw-Hill Book Company.
- Tsui, A. S. et al . (1997). "Alternative Approaches to the Employee Organizational Relationship : Does Investment in Employees Pay Off? *ACAD MANAGE J Octover 1, 1997* Vol. 40 No 5,pp 1089 - 1121.
- Wirawan. (2009). "*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Salemba Empat.

LAMPIRAN I

SURAT PERIZINAN

PENELITIAN



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281
Telepon (0274) 554902, 586168 pesawat 817, Fax (0274) 554902
Laman: fe.uny.ac.id E-mail: fe@uny.ac.id

Nomor : 1724/UN34.18/LT/2016

30 September 2016

Lamp. : 1 Bendel Proposal

Hal : **Ijin Penelitian**

Yth . PT. INDRA KELANA YOGYAKARTA
Jl. Bumijo Tengah 14, Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta

Kami sampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Hendrawan Qonit M
NIM : 12812141037
Program Studi : Akuntansi - S1
Judul Tugas Akhir : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.INDRA KELANA
YOGYAKARTA
Tujuan : Memohon ijin mencari data untuk penulisan Tugas Akhir Skripsi
Waktu Penelitian : Minggu - Minggu, 26 Juni - 11 September 2016

Untuk dapat terlaksananya maksud tersebut, kami mohon dengan hormat Bapak/Ibu berkenan memberi izin dan bantuan seperlunya.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.



Wakil Dekan I

Tembusan :

1. Sub. Bagian Pendidikan dan Kemahasiswaan ;
2. Mahasiswa yang bersangkutan.

Prof. Sukirno, S.Pd., M.Si., Ph.D.
NIP. 196904141994031002

LAMPIRAN II

SURAT KETERANGAN



PT. Indra Kelana *Taksi*

Jl. Mangkubumi 56 Yogyakarta 55232

Telp. (0274) 565565, 563910, 515819, 564572, 542544 Fax. (0274) 515819

SURAT KETERANGAN

No. 03/IK-PIM/JOG/X/2016

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Drs Alex Eman
Jabatan : Pimpinan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : HENDRAWAN QONIT MEKTA
NIM : 12812141037
Jurusan : Pendidikan Akuntansi
Prodi : Akuntansi - S1
Institusi : Universitas Negeri Yogyakarta

Telah menyelesaikan penelitian “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta “ di PT. Indra Kelana Jl. Bumijo Tengah No. 14 Yogyakarta.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan semestinya.

Yogyakarta, 3 Oktober 2016


Drs Alex Eman
Pimpinan

LAMPIRAN III

KUESIONER PENELITIAN

KUESIONER PENELITIAN

Kepada

Yth Bapak/Ibu/Saudara/Saudari

Ditempat,

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir skripsi untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Srata-1 (S-1) pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, maka peneliti melakukan penelitian dengan Judul **“Pengaruh Kepuasan Kerjadan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indra Kelana Yogyakarta”**. Saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk menjadi responden dalam penelitian ini dengan cara mengisi kuesioner ini secara lengkap sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Mengingat kualitas penelitian ini sangat bergantung pada jawaban yang Bapak/Ibu berikan maka dari itu dimohon menjawab kuesioner ini sesuai dengan yang dialami dan rasakan. Sesuai dengan kode etik penelitian, semua data yang masuk akan dijamin kerahasiaannya. **Perlu diketahui bahwa kuisisioner ini semata mata untuk kepentingan akademik maka tidak akan mempengaruhi jabatan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari dalam bekerja.**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Hendrawan Qonit Mekta

NIM : 12812141037

Program Studi/Jurusan : Akuntansi/Pendidikan Akuntansi

Kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya. Atas segala bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu dalam pengisian kuesioner ini saya ucapkan banyak terimakasih.

Yogyakarta, 5 September 2016

Hormat Saya,

Hendrawan Qonit Mekta

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Pengisian kuesioner dilakukan oleh karyawan CV. Sukses Sejati Computama
2. Sebelum menjawab kuesioner, mohon lengkapi identitas responden dengan mengisi nama, jenis kelamin, usia, masa kerja, dan pendidikan terakhir.
3. Untuk menjawab kuisisioner, beritanda checklist (√) pada kolom SS, S, TS, STS yang tersedia, dengan keterangan sebagai berikut :
 - SS : Sangat Setuju
 - S : Setuju
 - TS : Tidak Setuju
 - STS : Sangat Tidak Setuju
4. Pilih jawaban yang paling sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, setiap pernyataan hanya boleh diisikan satu jawaban.
5. **Tidak ada jawaban yang salah.** Mohon usahakan agar menjawab setiap pernyataan dengan keyakinan tinggi sehingga **tidak mengosongkan satu pun jawaban**

IDENTITAS PRIBADI RESPONDEN

Beri tanda checklist (√) pada pilihan jawaban yang sesuai menurut Bapak/Ibu, Saudara/sdri

- a. Nama : (boleh tidak diisi)
- b. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
- c. Usia : ☐ 21-30 th ☐ 41-50 th
☐ 31-40 th ☐ >50 th
- d. Lama Kerja : ☐ 0-4th
☐ 5-8 th
☐ 8-12 th
☐ > 12th
- e. Pendidikan Terakhir : ☐ SMA/SMK
☐ Diploma I (D I)
☐ Diploma II (D II)
☐ Diploma III (D III)
☐ Strata 1 (S-1)

1. Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan hasil kerja saya.				
2	Gaji saya sesuai dengan tanggungjawab yang saya pikul.				
3	Tunjangan yang diberikan perusahaan tidak sebanding dengan kinerja yang saya hasilkan.				
4	Pekerjaan yang saya miliki sesuai dengan keinginan saya.				
5	Saya melakukan pekerjaan yang sesuai kemampuan saya.				
6	Orang-orang di sekitar saya mendukung saya dengan pekerjaan saya saat ini.				
7	Karir saya sulit berkembang di perusahaan ini.				
8	Karyawan yang melakukan tugasnya dengan baik mendapatkan kenaikan posisi.				
9	Perusahaan memberikan kesempatan kenaikan posisi kepada karyawan.				
10	Kenaikan posisi diberikan kepada karyawan yang memenuhi syarat-syarat yang sesuai dengan ketentuan perusahaan.				
11	Rekan kerja saya memberikan dukungan dalam melakukan pekerjaan.				
12	Rekan saya dapat dipercaya dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.				
13	Saya menikmati bekerja dengan rekan kerja saya.				

14	Terdapat konflik antar karyawan yang terjadi ditempat saya bekerja.				
15	Atasan saya memberikan dukungan kepada saya.				
16	Atasan saya tidak mengekang dalam pekerjaan di perusahaan.				
17	Atasan saya memperlakukan karyawan secara proporsional sesuai dengan posisi karyawan.				

2. Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		STS	TS	S	SS
18	Saya memilih perusahaan ini sebagai tempat kerja daripada perusahaan lain.				
19	Saya merasa tidak nyaman bekerja di perusahaan ini.				
20	Perusahaan memberikan motivasi kepada saya untuk berprestasi lebih baik lagi.				
21	Perusahaan menginspirasi saya untuk bekerja keras dalam memajukan perusahaan.				
22	Saya setuju dengan nilai-nilai yang dianut perusahaan.				
23	Nilai-nilai yang saya anut berbeda dengan nilai-nilai perusahaan.				
24	Saya peduli mengenai kondisi perusahaan ini.				
25	Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan ini.				
26	Saya bekerja keras untuk memajukan perusahaan.				

3. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		STS	TS	S	SS
27	Saya menganggap ketercapaian target sangat penting dalam pekerjaan saya.				
28	Saya melaksanakan tugas sesuai Standar Operasional Perusahaan.				
29	Saya memanfaatkan waktu kerja dengan baik				
30	Saya mengetahui tanggungjawab saya sebagai karyawan.				
31	Saya mengetahui keterampilan yang diperlukan dalam pekerjaan.				
32	Saya selalu membantu karyawan lain yang menghadapi masalah dengan pekerjaannya.				
33	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan karyawan lain.				
34	Saya berusaha keras dalam menyelesaikan target sesuai yang saya inginkan				
35	Usaha yang saya lakukan untuk perusahaan lebih dibandingkan karyawan lain.				
36	Saya memiliki kemampuan yang memadai dalam melaksanakan pekerjaan yang saya miliki.				
37	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan tepat.				

----- Terimakasih telah berpartisipasi dalam penelitian ini -----

LAMPIRAN IV

DATA PENELITIAN

Tabel 1. Diskriptif Data Responden

NO RESPONDEN	JENIS KELAMIN	USIA	LAMA KERJA	PENDIDIKAN TERAKHIR
1	Pria	41-50 tahun	5-8 tahun	SMA/SMK
2	Pria	21-30 tahun	0-4 tahun	SMA/SMK
3	Pria	>50 tahun	>12 tahun	DIPLOMA III
4	Pria	>50 tahun	8-12 tahun	Strata-1
5	Pria	41-50 tahun	0-4 tahun	Strata-1
6	Pria	41-50 tahun	8-12 tahun	SMA/SMK
7	Pria	31-40 tahun	>12 tahun	SMA/SMK
8	Pria	31-40 tahun	0-4 tahun	SMA/SMK
9	Pria	>50 tahun	8-12 tahun	SMA/SMK
10	Pria	41-50 tahun	0-4 tahun	SMA/SMK
11	Pria	31-40 tahun	5-8 tahun	SMA/SMK
12	Pria	41-50 tahun	5-8 tahun	SMA/SMK
13	Pria	>50 tahun	8-12 tahun	SMA/SMK
14	Pria	41-50 tahun	>12 tahun	SMA/SMK
15	Pria	41-50 tahun	0-4 tahun	SMA/SMK
16	Pria	41-50 tahun	8-12 tahun	SMA/SMK
17	Pria	>50 tahun	0-4 tahun	DIPLOMA I
18	Pria	31-40 tahun	8-12 tahun	SMA/SMK
19	Pria	31-40 tahun	5-8 tahun	SMA/SMK
20	Pria	>50 tahun	0-4 tahun	SMA/SMK
21	Pria	>50 tahun	5-8 tahun	DIPLOMA I
22	Pria	>50 tahun	0-4 tahun	SMA/SMK
23	Pria	41-50 tahun	>12 tahun	SMA/SMK
24	Pria	>50 tahun	5-8 tahun	SMA/SMK
25	Pria	41-50 tahun	5-8 tahun	SMA/SMK
26	Pria	>50 tahun	5-8 tahun	SMA/SMK
27	Pria	>50 tahun	>12 tahun	SMA/SMK
28	Pria	31-40 tahun	0-4 tahun	SMA/SMK
29	Pria	41-50 taun	0-4 tahun	SMA/SMK
30	Pria	41-50 tahun	5-8 tahun	SMA/SMK
31	Pria	41-50 tahun	0-4 tahun	SMA/SMK
32	Pria	31-40 tahun	8-12 tahun	SMA/SMK

33	Pria	31-40 tahun	0-4 tahun	SMA/SMK
34	Pria	>50 tahun	>12 tahun	SMA/SMK
35	Pria	>50 tahun	0-4 tahun	DIPLOMA I
36	Pria	31-40 tahun	8-12 tahun	SMA/SMK
37	Pria	31-40 tahun	5-8 tahun	SMA/SMK
38	Pria	31-40 tahun	0-4 tahun	SMA/SMK
39	Pria	>50 tahun	0-4 tahun	DIPLOMA I
40	Pria	>50 tahun	5-8 tahun	DIPLOMA III
41	Pria	31-40 tahun	0-4 tahun	SMA/SMK
42	Pria	21-30 tahun	0-4 tahun	SMA/SMK
43	Pria	31-40 tahun	8-12 tahun	SMA/SMK
44	Pria	>50 tahun	8-12 tahun	SMA/SMK
45	Pria	31-40 tahun	0-4 tahun	DIPLOMA I
46	Pria	31-40 tahun	0-4 tahun	SMA/SMK
47	Pria	41-50 tahun	8-12 tahun	SMA/SMK
48	Pria	31-40 tahun	5-8 tahun	SMA/SMK
49	Pria	41-50 tahun	8-12 tahun	SMA/SMK
50	Pria	31-40 tahun	0-4 tahun	SMA/SMK
51	Pria	21-30 tahun	0-4 tahun	SMA/SMK
52	Pria	31-40 tahun	5-8 tahun	SMA/SMK
53	Pria	21-30 tahun	0-4 tahun	SMA/SMK
54	Pria	31-40 tahun	0-4 tahun	SMA/SMK
55	Pria	41-50 tahun	5-8 tahun	SMA/SMK
56	Pria	>50 tahun	8-12 tahun	SMA/SMK
57	Pria	41-50 tahun	>12 tahun	SMA/SMK
58	Pria	41-50 tahun	0-4 tahun	SMA/SMK
59	Pria	41-50 tahun	8-12 tahun	SMA/SMK
60	Pria	31-40 tahun	0-4 tahun	SMA/SMK
61	Pria	>50 tahun	> 12 tahun	SMA/SMK
62	Pria	41-50 tahun	8-12 tahun	SMA/SMK
63	Pria	31-40 tahun	0-4 tahun	SMA/SMK
64	Pria	41-50 tahun	8-12 tahun	SMA/SMK
65	Pria	41-50 tahun	5-8 tahun	SMA/SMK
66	Pria	21-30 tahun	0-4 tahun	SMA/SMK
67	Pria	31-40 tahun	0-4 tahun	SMA/SMK
68	Pria	41-50 tahun	0-4 tahun	SMA/SMK
69	Pria	31-40 tahun	8-12 tahun	SMA/SMK
70	Pria	41-50 tahun	5-8 tahun	SMA/SMK

71	Pria	31-40 tahun	0-4 tahun	SMA/SMK
72	Pria	>50 tahun	5-8 tahun	SMA/SMK
73	Pria	31-40 tahun	0-4 tahun	SMA/SMK
74	Pria	31-40 tahun	0-4 tahun	SMA/SMK
75	Pria	21-30 tahun	0-4 tahun	DIPLOMA III
76	Pria	31-40 tahun	0-4 tahun	DIPLOMA I
77	Pria	41-50 tahun	8-12 tahun	SMA/SMK
78	Pria	>50 tahun	>12 tahun	SMA/SMK
79	Pria	31-40 tahun	0-4 tahun	SMA/SMK
80	Pria	31-40 tahun	0-4 tahun	SMA/SMK
81	Pria	21-30 tahun	0-4 tahun	SMA/SMK
82	Pria	>50 tahun	>12 tahun	DIPLOMA III

23	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	53	
24	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	47	
25	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	47	
26	3	4	3	3	3	3	1	4	2	2	2	3	3	3	2	2	3	46	
27	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	53	
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	50
29	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	58	
30	3	3	2	3	3	4	1	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	54
31	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	59	
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	52
33	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	48
34	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	49
35	1	1	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	4	4	4	54
36	3	4	2	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	54
37	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	58
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	50
39	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	58
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
41	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
42	1	2	2	1	3	1	1	3	1	2	1	1	1	1	3	1	2	1	27
43	4	4	2	2	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	58
44	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	62
45	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
46	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	51
47	3	4	3	2	2	3	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	57
48	3	2	2	4	3	1	1	3	1	3	1	1	1	3	3	3	2	1	37

49	4	4	1	2	3	3	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	57
50	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	49
51	4	4	2	2	3	3	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	58
52	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	50
53	1	2	2	1	3	1	1	3	1	2	1	1	1	3	1	2	1	27
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	50
55	4	4	2	4	4	4	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	60
56	3	3	2	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	50
57	3	2	4	1	3	2	1	3	1	1	3	2	2	3	3	4	3	41
58	3	3	3	4	4	4	4	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	57
59	4	4	1	2	3	3	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	57
60	3	3	2	2	4	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	47
61	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	59
62	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	57
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	50
64	4	4	2	2	2	3	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	57
65	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	59
66	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	50
68	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	58
69	4	4	2	2	3	3	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	58
70	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	58
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
72	4	4	2	2	2	3	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	57
73	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52
74	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	50

75	4	4	2	2	2	3	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	57
76	4	4	2	2	3	3	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	58
77	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	55
78	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
79	4	4	3	2	3	3	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	59
80	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	50
81	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52
82	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
JUMLAH	255	258	216	231	248	249	193	255	253	259	261	264	262	238	259	263	266	4230

Tabel 3. Diskriptif Data Instrumen Variabel Komitmen Organisasi

NO RESPONDEN	BUTIR KOMITMEN ORGANISASI									TOTAL
	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
1	3	4	3	3	3	3	3	4	3	29
2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	28
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
5	4	3	4	4	4	4	3	3	3	32
6	3	3	3	4	3	3	3	4	3	29
7	3	3	4	3	2	4	3	3	3	28
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
9	3	3	3	3	2	3	3	3	3	26
10	3	2	3	3	3	3	2	3	3	25
11	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26
12	1	2	3	3	2	3	1	1	1	17
13	4	3	2	2	4	2	4	2	4	27
14	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
15	3	2	3	3	3	3	3	3	3	26
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
17	4	3	2	2	4	2	4	2	4	27
18	3	2	3	3	2	3	1	3	3	23
19	4	3	2	2	4	2	4	2	4	27
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
21	4	3	2	2	4	2	4	2	4	27
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
23	1	2	3	3	2	3	1	1	1	17
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
25	4	1	4	4	4	4	4	4	4	33
26	3	4	4	3	3	4	4	3	4	32
27	4	3	2	4	3	2	3	3	3	27
28	3	4	4	3	3	4	3	4	3	31
29	4	3	2	2	4	2	4	2	4	27
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
31	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29
32	3	3	3	3	3	2	2	3	3	25
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
34	3	3	2	2	3	3	3	3	3	25

35	3	4	3	1	1	4	2	1	3	22
36	4	3	2	2	4	1	4	2	4	26
37	3	2	3	3	3	3	3	3	3	26
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
40	3	3	3	2	3	2	3	3	2	24
41	3	4	3	3	3	3	3	3	3	28
42	4	1	4	4	4	2	4	4	4	31
43	3	4	4	3	3	3	4	3	4	31
44	4	3	2	4	3	3	3	3	3	28
45	3	4	4	3	3	3	3	4	3	30
46	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26
47	4	3	4	4	4	3	3	3	3	31
48	3	3	3	4	3	2	3	4	3	28
49	3	3	4	3	2	3	3	3	3	27
50	3	3	3	3	3	1	3	4	4	27
51	3	3	4	3	1	4	1	3	3	25
52	3	3	3	3	2	2	3	3	3	25
53	3	3	4	4	4	3	4	4	3	32
54	3	2	3	3	3	2	3	3	3	25
55	3	2	4	3	2	2	3	3	3	25
56	3	1	4	4	4	3	2	3	3	27
57	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
59	4	2	4	4	3	3	3	4	4	31
60	4	4	4	4	3	4	3	3	4	33
61	4	3	3	3	3	3	4	4	4	31
62	3	3	3	3	3	3	4	4	4	30
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
64	4	3	2	2	4	1	4	2	4	26
65	3	3	3	4	3	3	4	4	4	31
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
68	4	4	3	3	3	4	3	3	3	30
69	4	3	2	2	4	1	4	2	4	26
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
71	3	3	3	2	3	3	3	3	3	26
72	4	3	2	2	4	1	4	2	4	26

73	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
74	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
75	4	3	2	2	4	1	4	2	4	26
76	4	3	2	2	4	1	4	2	4	26
77	3	3	3	3	3	3	4	3	4	29
78	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
79	4	3	2	2	4	1	4	2	4	26
80	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
81	3	3	3	3	3	2	2	3	3	25
82	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
JUMLAH	266	243	248	243	252	224	255	242	264	2237

Tabel 4. Diskriptif Data Instrumen Variabel Kinerja Karyawan

NO RESPONDEN	BUTIR KINERJA KARYAWAN											TOTAL
	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	34
2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	32
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	32
4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	32
5	1	1	1	1	2	2	3	3	1	3	1	19
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
8	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	32
9	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	32
10	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	31
11	3	3	4	3	4	4	3	3	2	2	3	34
12	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	42
13	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	35
14	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	32
15	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	33
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
17	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	32
18	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	34
19	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	36
20	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	39
21	4	4	3	3	3	2	1	2	1	3	3	29

60	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	34
61	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
62	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	41
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
65	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	41
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
68	2	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	37
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
70	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	38
71	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	32
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
73	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	35
74	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
77	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	41
78	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	32
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
80	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
81	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	32
82	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	32
JUMLAH	263	273	272	263	264	255	270	268	246	260	260	2894

LAMPIRAN V

HASIL UJI COBA

INSTRUMEN

[illegible]

VAR0 0011	Pearson Correlation	,183	,227	,038	,089	,000	,398*	,041	,297	,357	,544**	1	,443*	,418*	,176	,672**	,575**	,516**	,698**
	Sig. (2- tailed)	,333	,227	,843	,638	1,000	,029	,830	,111	,053	,002		,014	,021	,354	,000	,001	,004	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR0 0012	Pearson Correlation	,455*	,305	,123	,634**	,000	,050	,252	,100	,364*	,751**	,443*	1	,324	-,061	,533**	,295	,585**	,755**
	Sig. (2- tailed)	,012	,102	,516	,000	1,000	,793	,180	,598	,048	,000	,014		,081	,749	,002	,113	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR0 0013	Pearson Correlation	,349	,580**	-,036	,250	-,450*	,273	-,197	,012	,340	,353	,418*	,324	1	,252	,357	,265	,342	,562**
	Sig. (2- tailed)	,059	,001	,850	,182	,013	,145	,296	,948	,066	,055	,021	,081		,178	,053	,157	,064	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR0 0014	Pearson Correlation	,128	,299	,146	-,069	-,183	,245	-,144	-,005	,069	-,074	,176	-,061	,252	1	-,145	,005	-,295	,191
	Sig. (2- tailed)	,500	,109	,440	,716	,334	,192	,449	,979	,717	,697	,354	,749	,178		,444	,979	,114	,311
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR0 0015	Pearson Correlation	,242	,262	,164	,155	,000	,337	,260	,180	,388*	,634**	,672**	,533**	,357	-,145	1	,494**	,779**	,743**
	Sig. (2- tailed)	,197	,162	,385	,412	1,000	,068	,166	,342	,034	,000	,000	,002	,053	,444		,005	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR0 0016	Pearson Correlation	,091	,062	-,131	,083	,000	,160	-,117	,011	,155	,166	,575**	,295	,265	,005	,494**	1	,429*	,402*

VAR0 0017	Sig. (2-tailed)	,633	,744	,489	,664	1,000	,399	,537	,953	,413	,380	,001	,113	,157	,979	,005		,018	,028
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,158	,170	,228	,236	,000	,185	,160	,273	,215	,577**	,516**	,585**	,342	-,295	,779**	,429*	1	,637**
	Sig. (2-tailed)	,406	,370	,226	,210	1,000	,329	,399	,145	,253	,001	,004	,001	,064	,114	,000	,018		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR0 0018	Pearson Correlation	,408*	,551**	,320	,527**	-,073	,461*	,279	,259	,664**	,805**	,698**	,755**	,562**	,191	,743**	,402*	,637**	1
	Sig. (2-tailed)	,025	,002	,084	,003	,701	,010	,135	,167	,000	,000	,000	,000	,001	,311	,000	,028	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Correlations											
		KO18	KO19	KO20	KO21	KO22	KO23	KO24	KO25	KO26	Y
VAR00019	Pearson Correlation	1	,223	-,215	-,079	,770**	-,215	,806**	,337	,882**	,725**
	Sig. (2-tailed)		,237	,253	,680	,000	,253	,000	,068	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00020	Pearson Correlation	,223	1	,078	-,085	,088	,078	,414*	,304	,276	,476**
	Sig. (2-tailed)	,237		,684	,655	,642	,684	,023	,102	,140	,008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00021	Pearson Correlation	-,215	,078	1	,639**	-,335	1,000**	-,126	,553**	-,141	,420*
	Sig. (2-tailed)	,253	,684		,000	,070	,000	,507	,002	,456	,021
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00022	Pearson Correlation	-,079	-,085	,639**	1	-,275	,639**	-,207	,605**	-,232	,333
	Sig. (2-tailed)	,680	,655	,000		,141	,000	,272	,000	,217	,072
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00023	Pearson Correlation	,770**	,088	-,335	-,275	1	-,335	,757**	,019	,696**	,504**
	Sig. (2-tailed)	,000	,642	,070	,141		,070	,000	,923	,000	,004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00024	Pearson Correlation	-,215	,078	1,000**	,639**	-,335	1	-,126	,553**	-,141	,420*
	Sig. (2-tailed)	,253	,684	,000	,000	,070		,507	,002	,456	,021
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00025	Pearson Correlation	,806**	,414*	-,126	-,207	,757**	-,126	1	,268	,850**	,753**
	Sig. (2-tailed)	,000	,023	,507	,272	,000	,507		,152	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00026	Pearson Correlation	,337	,304	,553**	,605**	,019	,553**	,268	1	,316	,751**
	Sig. (2-tailed)	,068	,102	,002	,000	,923	,002	,152		,089	,000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,882**	,276	-,141	-,232	,696**	-,141	,850**	,316	1	,730**
VAR00027	Sig. (2-tailed)	,000	,140	,456	,217	,000	,456	,000	,089		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,725**	,476**	,420*	,333	,504**	,420*	,753**	,751**	,730**	1
VAR00028	Sig. (2-tailed)	,000	,008	,021	,072	,004	,021	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Correlations													
		KJ28	KJ29	KJ30	KJ31	KJ32	KJ33	KJ34	KJ35	KJ36	KJ37	KJ38	Y
VAR00029	Pearson Correlation	1	,859**	,722**	,867**	,400*	,542**	,130	,282	,428*	,282	,811**	,830**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,029	,002	,493	,131	,018	,131	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00030	Pearson Correlation	,859**	1	,668**	,797**	,424*	,366*	,048	,424*	,420*	,303	,646**	,776**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,020	,047	,801	,020	,021	,104	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00031	Pearson Correlation	,722**	,668**	1	,763**	,517**	,542**	,223	,282	,504**	,165	,712**	,804**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,003	,002	,236	,131	,004	,385	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00032	Pearson Correlation	,867**	,797**	,763**	1	,485**	,518**	,280	,354	,579**	,223	,727**	,868**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,007	,003	,134	,055	,001	,237	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00033	Pearson Correlation	,400*	,424*	,517**	,485**	1	,221	,083	,254	,272	,104	,578**	,551**
	Sig. (2-tailed)	,029	,020	,003	,007		,240	,664	,176	,147	,583	,001	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00034	Pearson Correlation	,542**	,366*	,542**	,518**	,221	1	,467**	,467**	,442*	,098	,593**	,695**
	Sig. (2-tailed)	,002	,047	,002	,003	,240		,009	,009	,014	,605	,001	,000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR0003	Pearson												
5	Correlation	,130	,048	,223	,280	,083	,467**	1	,437*	,522**	,201	,258	,487**
	Sig. (2-tailed)	,493	,801	,236	,134	,664	,009		,016	,003	,287	,168	,006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR0003	Pearson												
6	Correlation	,282	,424*	,282	,354	,254	,467**	,437*	1	,369*	,403*	,326	,584**
	Sig. (2-tailed)	,131	,020	,131	,055	,176	,009	,016		,045	,027	,078	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR0003	Pearson												
7	Correlation	,428*	,420*	,504**	,579**	,272	,442*	,522**	,369*	1	,369*	,577**	,737**
	Sig. (2-tailed)	,018	,021	,004	,001	,147	,014	,003	,045		,045	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR0003	Pearson												
8	Correlation	,282	,303	,165	,223	,104	,098	,201	,403*	,369*	1	,326	,438*
	Sig. (2-tailed)	,131	,104	,385	,237	,583	,605	,287	,027	,045		,078	,016
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR0003	Pearson												
9	Correlation	,811**	,646**	,712**	,727**	,578**	,593**	,258	,326	,577**	,326	1	,859**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001	,001	,168	,078	,001	,078		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR0004	Pearson												
0	Correlation	,830**	,776**	,804**	,868**	,551**	,695**	,487**	,584**	,737**	,438*	,859**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,006	,001	,000	,016	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Tabel 8. Hasil Uji Reabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Case Processing Summary		
	N	%
Valid	30	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,843	13

Tabel 9. Hasil Uji Reabilitas Variabel Komitmen Organisasi

Case Processing Summary		
	N	%
Valid	30	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,755	9

Tabel 10. Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,894	11

LAMPIRAN VI

HASIL ANALISIS DATA

Tabel 11. Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Statistics				
		Kepuasan Kerja	Komiten Organisasi	Kinerja Karyawan
N	Valid	82	82	82
	Missing	0	0	0
Mean		40,1951	27,2805	35,2927
Std. Error of Mean		,67529	,31536	,57145
Median		40,0000	27,0000	33,0000
Mode		40,00	27,00	33,00
Std. Deviation		6,11503	2,85568	5,17470
Variance		37,394	8,155	26,777
Range		32,00	18,00	25,00
Minimum		17,00	17,00	19,00
Maximum		49,00	35,00	44,00
Sum		3296,00	2237,00	2894,00

Tabel 12. Diskripsi Data Statistik Variabel Kepuasan Kerja

KepuasanKerja				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
27	1	1,2	1,2	1,2
29	1	1,2	1,2	2,4
30	2	2,4	2,4	4,9
31	1	1,2	1,2	6,1
33	1	1,2	1,2	7,3
35	3	3,7	3,7	11,0
Valid 36	4	4,9	4,9	15,9
37	6	7,3	7,3	23,2
38	6	7,3	7,3	30,5
39	6	7,3	7,3	37,8
40	9	11,0	11,0	48,8
41	7	8,5	8,5	57,3
42	2	2,4	2,4	59,8

43	5	6,1	6,1	65,9
44	3	3,7	3,7	69,5
45	6	7,3	7,3	76,8
46	4	4,9	4,9	81,7
47	10	12,2	12,2	93,9
48	4	4,9	4,9	98,8
49	1	1,2	1,2	100,0
Total	82	100,0	100,0	

Tabel 13. Diskripsi Data Statistik Variabel Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
17	2	2,4	2,4	2,4
22	1	1,2	1,2	3,7
23	1	1,2	1,2	4,9
24	1	1,2	1,2	6,1
25	8	9,8	9,8	15,9
26	14	17,1	17,1	32,9
27	30	36,6	36,6	69,5
Valid 28	5	6,1	6,1	75,6
29	4	4,9	4,9	80,5
30	3	3,7	3,7	84,1
31	7	8,5	8,5	92,7
32	3	3,7	3,7	96,3
33	2	2,4	2,4	98,8
35	1	1,2	1,2	100,0
Total	82	100,0	100,0	

Tabel 14. Diskripsi Data Statistik Variabel Kinerja Karyawan

KinerjaKaryawan				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
19	1	1,2	1,2	1,2
22	2	2,4	2,4	3,7
27	1	1,2	1,2	4,9
29	1	1,2	1,2	6,1
31	1	1,2	1,2	7,3
32	14	17,1	17,1	24,4
33	22	26,8	26,8	51,2
34	5	6,1	6,1	57,3
35	4	4,9	4,9	62,2
Valid 36	4	4,9	4,9	67,1
37	3	3,7	3,7	70,7
38	2	2,4	2,4	73,2
39	2	2,4	2,4	75,6
40	1	1,2	1,2	76,8
41	6	7,3	7,3	84,1
42	3	3,7	3,7	87,8
43	1	1,2	1,2	89,0
44	9	11,0	11,0	100,0
Total	82	100,0	100,0	

1. Tabel Distribusi dan Pengkatogerian Variabel Kepuasan Kerja

a. Menentukan Tabel Distribusi

1) Jumlah kelas interval dihitung dengan eumus Strurges yaitu:

$$K = 1 + 3,3 (\log 82)$$

$$K = 1 + 6,3155$$

$$K = 7,3155 \text{ dibulatkan menjadi } 7$$

2) Rentang data = (Data terbesar – Data terkecil)

$$\text{Rentang data} = (44 - 19) + 1$$

Rentang data = 26

3) Panjang Kelas = Rentang data / jumlah kelas

Panjang Kelas = $26 / 7$

Panjang Kelas = 3,714 dibulatkan menjadi 4

Tabel 15. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

No	Kelas Interval	Frekuensi
1	19 – 22	3
2	23 – 26	0
3	27 – 30	2
4	31- 34	42
5	35 – 38	13
6	39 – 42	12
7	43 - 46	10
Jumlah		82

b. Menentukan Pengkatagorian

1) Penghitungan pengkategorian

Nilai Maksimal = $11 \times 4 = 44$

Nilai Minimal = $11 \times 1 = 11$

Mean Ideal (Mi) = $\frac{1}{2}$ (nilai maksimal + nilai minimal)

= $\frac{1}{2} (44 + 11)$

= 27,5

Standart Deviasi Ideal (Si) = $\frac{1}{6}$ (nilai maksimal – nilai minimal)

= $\frac{1}{6} (44 - 11)$

= 5,28

2) Penentuan Kategori

a) Tinggi = $\{Mi + 1 Sdi\}$

= $\{27,5 + 1 (5,28)\}$

= $\{32,78\}$

b) Sedang = $\{Mi - 1 Sdi\}$ s/d $\{Mi + 1 Sdi\}$

$$= \{27,5 - 1 (5,28)\} \text{ s/d } \{27,5 + 1 (5,28)\}$$

$$= 22,22 \text{ s/d } 32,78$$

$$\text{c) Rendah} = > \{Mi - 1 Sdi\}$$

$$= > \{27,5 - 1 (5,28)\}$$

$$= > 22,22$$

2. Tabel Distribusi dan Pengkatogerian Variabel Kepuasan Kerja

a. Menentukan Tabel Distribusi

1) Jumlah kelas interval dihitung dengan eumus Strurges yaitu:

$$K = 1 + 3,3 (\log 82)$$

$$K = 1 + 6,3155$$

$$K = 7,3155 \text{ dibulatkan menjadi } 7$$

2) Rentang data = (Data terbesar – Data terkecil)

$$\text{Rentang data} = (49 - 17) + 1$$

$$\text{Rentang data} = 33$$

3) Panjang Kelas = Rentang data / jumlah kelas

$$\text{Panjang Kelas} = 33 / 7$$

$$\text{Panjang Kelas} = 4,714 \text{ dibulatkan menjadi } 5$$

Tabel 16. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

No	Kelas Interval	Frekuensi
1	17-21	0
2	22-26	0
3	27-31	5
4	32-36	8
5	37-41	34
6	42-46	20
7	47-52	15
Jumlah		82

b. Menentukan Pengkatagorian

1) Penghitungan pengkategorian

$$\text{Nilai Maksimal} = 13 \times 4 = 52$$

$$\text{Nilai Minimal} = 13 \times 1 = 13$$

$$\begin{aligned}\text{Mean Ideal (Mi)} &= \frac{1}{2} (\text{nilai maksimal} + \text{nilai minimal}) \\ &= \frac{1}{2} (52 + 13) \\ &= 32,5\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Standart Deviasi Ideal (Si)} &= \frac{1}{6} (\text{nilai maksimal} - \text{nilai minimal}) \\ &= \frac{1}{6} (52 - 13) \\ &= 6,24\end{aligned}$$

2) Penentuan Kategori

$$\begin{aligned}\text{a) Tinggi} &= > \{Mi + 1 \text{ Sdi}\} \\ &= > \{32,5 + 1 (6,24)\} \\ &= > 38,74 \\ \text{b) Sedang} &= \{Mi - 1 \text{ Sdi}\} \text{ s/d } \{Mi + 1 \text{ Sdi}\} \\ &= \{32,5 - 1 (6,24)\} \text{ s/d } \{32,5 + 1 (6,24)\} \\ &= 26,26 \text{ s/d } 38,74 \\ \text{c) Rendah} &= > \{Mi - 1 \text{ Sdi}\} \\ &= > \{32,5 - 1 (6,24)\} \\ &= > 26,26\end{aligned}$$

3. Tabel Distribusi dan Pengkatogerian Variabel Komitmen Organisasi

a. Menentukan Tabel Distribusi

1) Jumlah kelas interval dihitung dengan eumus Strurges yaitu:

$$K = 1 + 3,3 (\log 82)$$

$$K = 1 + 6,3155$$

$$K = 7,3155 \text{ dibulatkan menjadi } 7$$

2) Rentang data = (Data terbesar – Data terkecil)

$$\text{Rentang data} = (35 - 17) + 1$$

$$\text{Rentang data} = 19$$

3) Panjang Kelas = Rentang data / jumlah kelas

$$\text{Panjang Kelas} = 19 / 7$$

$$\text{Panjang Kelas} = 2,714 \text{ dibulatkan menjadi } 3$$

Tabel 17. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

No	Kelas Interval	Frekuensi
1	17-19	2
2	20-22	1
3	23-25	10
4	26-28	49
5	29-31	14
6	32-34	5
7	35-37	1
Jumlah		82

b. Menentukan Pengkatagorian

1) Penghitungan pengkatagorian

$$\text{Nilai Maksimal} = 9 \times 4 = 36$$

$$\text{Nilai Minimal} = 9 \times 1 = 9$$

$$\text{Mean Ideal (Mi)} = \frac{1}{2} (\text{nilai maksimal} + \text{nilai minimal})$$

$$= \frac{1}{2} (36 + 9)$$

$$= 22,5$$

$$\text{Standart Deviasi Ideal (Si)} = \frac{1}{6} (\text{nilai maksimal} - \text{nilai minimal})$$

$$= \frac{1}{6} (36 - 9)$$

$$= 4,32$$

2) Penentuan Kategori

$$\text{a) Tinggi} = > \{Mi + 1 \text{ Sdi}\}$$

$$= > \{22,5 + 1 (4,32)\}$$

$$= > 26,82$$

$$\text{b) Sedang} = \{Mi - 1 Sdi\} / d \{Mi + 1 Sdi\}$$

$$= \{22,5 - 1 (4,32)\} / d \{22,5 + 1 (4,32)\}$$

$$= 18,18 \text{ s/d } 26,82$$

$$\text{c) Rendah} = > \{Mi - 1 Sdi\}$$

$$= > \{22,5 - 1 (4,32)\}$$

$$= > 18,18$$

Tabel 18. Hasil Uji Linieritas Kinerja Karyawan*Kepuasan Kerja

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KinerjaKaryawan * KepuasanKerja	(Combined)	1128,170	19	59,377	3,537	,000
	Between Groups					
	Linearity	770,378	1	770,378	45,891	,000
	Deviation from Linearity	357,792	18	19,877	1,184	,302
	Within Groups	1040,806	62	16,787		
Total		2168,976	81			

Tabel 19. Hasil Uji Linieritas Kinerja Karyawan*Komitmen Organisasi

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KinerjaKaryawan * KomitmenOrganisasi	Between Groups	(Combined)	543,724	13	41,825	1,750	,070
		Linearity	39,599	1	39,599	1,657	,202
		Deviation from Linearity	504,125	12	42,010	1,758	,074
	Within Groups		1625,251	68	23,901		
	Total		2168,976	81			

Tabel 20. Hasil Uji Multikolinieritas**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	12,243	6,431		1,904	,061		
1 Kepuasan Kerja	,614	,095	,589	6,449	,000	,975	1,026
Komitmen Organisasi	-,076	,166	-,042	-,456	,650	,975	1,026

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi
1	1	2,982	1,000	,00	,00	,00
	2	,015	14,289	,00	,53	,32
	3	,003	29,431	1,00	,47	,68

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 21. Hasil Uji Heterokedastisitas**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2,318	1,085		-2,137	,039
1 Kepuasan Kerja	,029	,015	,307	1,954	,058
Komitmen Organisasi	,049	,027	,287	1,824	,076

Tabel 22. Hasil Uji Hipotesis 1 Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,596 ^a	,355	,347	4,181

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,902	3,853		2,570	,012
	Kepuasan Kerja	,620	,093	,596	6,638	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 23. Hasil Uji Hipotesis Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen Organisasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41,972	5,506		7,623	,000
	Komitmen Organisasi	-,245	,201	-,135	-1,220	,226

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 24. Hasil Uji Hipotesis Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,597 ^a	,357	,341	4,202

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,243	6,431		1,904	,061
	Kepuasan Kerja	,614	,095	,589	6,449	,000
	Komitmen Organisasi	-,076	,166	-,042	-,456	,650

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	774,049	2	387,025	21,919	,000 ^b
	Residual	1394,926	79	17,657		
	Total	2168,976	81			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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