

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ace Hardware Bandung

Leli Nirmalasari

Jurusan Manajemen STIE STEMBI Bandung
Email: lelinirmalsari@stembi.ac.id

Anna Nurbaiti

Jurusan Manajemen STIE STEMBI Bandung
Email : nurbaitianna@gmail.com

Abstrak

Tujuan Untuk meneliti pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ace HardWare Balubur Town Square Bandung

Desain/Metode Menggunakan analisis kuantitatif dan pendekatan kualitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda.

Temuan Dalam uji t untuk variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, variabel komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam uji f variabel kepuasan kerja dan variabel komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Implikasi Penting untuk dikaji kembali segala kebijakan dan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan terutama dikhususkan untuk Kepuasan Kerja, karena terlihat dari data pada bab 4, variabel kepuasan dengan indikator pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervisi, dan rekan kerja mendapatkan persentase dan tingkat frekuensi rendah, hal ini menandakan harus adanya tindakan serius dan terpadu mengenai langkah-langkah preventif mengenai upaya perbaikan ke arah yang lebih maju karena bagaimana pun kepuasan kerja pada karyawan adalah hal penting untuk diperhatikan dengan serius karena selain mitra strategis perusahaan, karyawan adalah salah satu aset terpenting bagi kemajuan suatu perusahaan.

Originalitas Penelitian yang dilakukan pada tempat kerja peneliti dan dapat dijadikan sebagai acuan pembelajaran bagi pribadi serta input untuk perusahaan.

Tipe Penelitian Studi Empiris

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

I. Pendahuluan

Peran dan kualitas sumber daya manusia yang ada didalam organisasi menjadi tolak ukur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi untuk mewujudkan visi dan misinya. Dengan demikian diperlukan adanya pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan agar memiliki kinerja yang baik bagi perusahaan. Menurut Fattah (dalam Dedi 2010:1) kinerja atau

prestasi kerja (performance) diartikan sebagai: “ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu”.

Kepuasan kerja adalah terpenuhi atau tidaknya keinginan terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja karyawan berhubungan dengan harapan pegawai terhadap atasan, rekan kerja, dan terhadap pekerjaan itu sendiri. Bila dalam lingkungan kerja, karyawan tidak mendapatkan apa yang diharapkan seperti peluang promosi yang adil, pendapatan yang baik, rekan kerja, dan atasan yang menyenangkan, serta kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, maka kinerja karyawan akan buruk. Pembahasan tentang kepuasan kerja karyawan tidak bisa dilepaskan dari kenyataan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat dicapai apabila semua harapannya dapat dipenuhi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain: Gaya Kepemimpinan, Pemberdayaan Karyawan dan Komitmen Organisasi dan lain sebagainya.

Suatu perusahaan yang ingin melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik, maka perusahaan tersebut akan berusaha untuk merubah para pegawainya agar mempunyai mutu serta kinerja yang baik, sehingga membuat para pegawainya lebih produktif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Untuk memperoleh pegawai yang sesuai dengan apa yang diharapkan, maka perlu adanya komitmen. Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

PT ACE Hardware Indonesia Tbk adalah sebuah perusahaan ritel yang bergerak dalam bidang perlengkapan rumah dan produk gaya hidup. Pada akhir 2016, perusahaan ini mengelola jaringan dari 129 toko ritel di 34 kota besar di Indonesia. Dengan total area lantai toko yang lebih luas dari 336.000 meter persegi, ACE Hardware adalah salah satu jaringan modern terbesar dari bisnis ritel perlengkapan rumah dan gaya hidup di Indonesia. ACE Hardware Indonesia adalah pemegang waralaba (franchise) merek ACE Hardware (ditunjuk oleh ACE Hardware Corporation yang berbasis di AS).

Di Kota Bandung, ada tujuh ACE yang tersebar di kawasan Kota Bandung, dan menempati lantai mal yang banyak pengunjungnya, seperti di Balubur Town Square (Baltos) di Jalan Tamansari-Balubur. ACE Home Center di Balubur Town Square ini merupakan toko ke-4 di Kota Bandung. Sebelumnya ACE Hardware telah hadir di Istana Plaza, Plaza IBCC dan Festival Citylink. Sedangkan di seluruh Indonesia yang ke-64.

Berikut merupakan data yang diperoleh penulis mengenai kinerja karyawan di Ace Hardware Balubur Town Square pada semester 1 dan 2 tahun 2019 adalah sebagai berikut. Kategori yang digunakan pihak Ace Hardware ada lima yaitu katagori luar biasa, diatas standar, sesuai standar, dibawah standar dan sangat tidak memuaskan. Kelima katagori ini yang menjadi tolak ukur penilaian di Ace Hardware Balubur Town Square. Setiap kriteria memiliki nilai masing-masing atau kontribusi nilai, dalam prosedur penilaian kinerja yang dilakukan pihak Ace Hardware Balubur Town Square, dari setiap nilai tersebut dijumlahkan secara keseluruhan dan mengacu pada nilai akhir kinerja karyawan.

Tabel 1.1

Rekapitulasi Hasil Kinerja Karyawan Ace Hardware Balubur Town Square Periode 2019
Semester 1 tahun 2019 Semester 2 tahun 2019

Nilai kinerja	Jumlah karyawan	Persentase (%)	Nilai kinerja	Jumlah karyawan	Persentase (%)
K1	4	13.33	K1	2	6.67
K2	9	30	K2	6	20
K3	10	33.33	K3	12	40
K4	5	16.67	K4	8	26.66
K5	2	6.67	K5	2	6.67
Total	30	100	Total	30	100

Berdasarkan pada tabel 1.1 terlihat jelas bahwa penilaian kinerja karyawan Ace Hardware Balubur Town Square dalam 2 semester terakhir. Bisa dilihat adanya penurunan kinerja pada kategori luar biasa, pada semester 1 tahun 2019 jumlah karyawan yang mampu mencapai kategori luar biasa adalah sebanyak 4 orang, tetapi pada semester 2 tahun 2019 mengalami penurunan yaitu berjumlah dua orang yang mampu mencapai kinerja luar biasa. Selain itu penurunan kinerja karyawan juga terjadi pada katagori di atas standar pada semester 1 jumlah karyawan yang mampu mencapai kategori diatas standar sebanyak 9 orang, tetapi pada semester 2 menjadi 6 orang.

Penurunan kinerja karyawan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya adalah rendahnya tingkat *Kepuasan Kerja* pada karyawan yang bersangkutan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Selain itu rendahnya penerapan *Komitmen Organisasi* pada Staf Ace Hardware sehingga kinerja karyawan belum optimal.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah diatas adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Ace Hardware Balubur Town Square Bandung?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT Ace Hardware Balubur Town square Bandung?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai karyawan PT Ace Hard Ware Balubur town Square Bandung?
4. Bagaimana gambaran kepuasan kerja, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Ace Hardware Balubur Town Square?

1.3 Maksud dan Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah diatas maksud dari penelitian ini adalah untuk menganalisis data dan informasi mengenai kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan pada PT Ace HardWare Balubur Town Square. Sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Gambaran kepuasan kerja, komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT Ace Harware Balubur Town Square
2. Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT Ace Hardware Balubur Town secara simultan
3. Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT Ace Hardware Balubur Town Bandung secara parsial

II. Kajian Teori

2.1 Teori Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (**Luthans, 2011:243**)

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Kepuasan diluar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya (**Hasibuan, 2003:202**).

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (**Handoko, 2011:193**).

2.1.1 Indikator Kepuasan Kerja

Ada lima indikator yang diformulasikan selama bertahun-tahun yang lalu dan digunakan untuk mengukur kepuasan kerja. Menurut **Robbins dan Judge (2013:79)**, kepuasan kerja memiliki lima dimensi yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri (work it self) Pada dimensi ini indikator berupa: a. pekerjaan diberikan tugas yang menarik, b. kesempatan untuk belajar, dan c. kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
 2. Gaji/ Upah (pay), yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Pada dimensi ini indikator berupa: a. jumlah yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban pekerjaan dan b. rasa keadilan yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban pekerjaan.
 3. Kesempatan promosi (promotion), Pada dimensi ini indikator berupa a. memiliki peluang untuk mendapatkan promosi, b. c. adanya rasa keadilan untuk mendapatkan promosi, dan memiliki peluang untuk memperluas keahlian.
 4. Pengawas (supervision). Pada dimensi ini indikator berupa: a. atasan mampu memberikan keadilan dalam penugasan menajerial, b. atasan mampu memberikan penugasan menajerial berdasarkan kompetensi dan c. atasan mampu memberikan keadilan dalam mengambil keputusan terkait pekerjaan.
 5. Rekan kerja (workers),. Pada dimensi ini indikator berupa: a. rekan kerja yang kompeten dan menyenangkan, b. kelompok kerja atau tim yang kompak
- Indikator kepuasan kerja adalah: 1. Faktor psikologis, 2. Faktor sosial, 3. Faktor fisik, dan 5. Faktor finansial (**Mangkunegara, 2013:27**).

Indikator dari kepuasan kerja yaitu 1. Kepuasan terhadap kesempatan kenaikan jabatan, 2. Kepuasan terhadap kebijakan organisasi, 3. Kepuasan terhadap kinerja atasan, 4. Kepuasan terhadap lingkungan kerja, dan 5. Kepuasan akan komunikasi dalam organisasi (**Narrotama & Surya, 2015:81**).

2.2 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah keyakinan yang menjadi pengikat seseorang dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai- nilai dalam tujuan organisasi Allen & Meyer (**dalam Umam, 2012;256**)

Komitmen yang dimiliki oleh karyawan terhadap perusahaan tentunya menjadi faktor penting bagi sebuah perusahaan. Hal tersebut akan membuat karyawan tidak mudah untuk keluar dari perusahaan dan karyawan akan merasa mempunyai kewajiban untuk mencapai tujuan perusahaan dimana dia bekerja. Komitmen organisasional adalah Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota tersebut, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi (**Luthans, 2005: 249**).

Komitmen organisasi adalah tingkat di mana karyawan diidentifikasi dengan sebuah organisasi tertentu, melihat tujuannya dan berharap untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi. Sementara keterlibatan kerja adalah pengidentifikasian dengan pekerjaan karyawan, komitmen organisasi adalah pengidentifikasian organisasi yang mempekerjakan karyawan (**Robbins & Coulter, 2012:377**).

2.2.1 Indikator Komitmen Organisasi

Allen & Meyer (**dalam Umam, 2012, h. 259-265**) menjelaskan terdapat tiga Indikator dari komitmen organisasi, yaitu :

1. *Affective Commitment* berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Ketika seorang karyawan memiliki affective commitment yang tinggi, maka ia akan tetap bertahan dalam sebuah organisasi karena ia memang menginginkan hal itu.
2. Pada indikator ini anggota organisasi memiliki kesadaran bahwa ia akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Seorang karyawan dengan continuance commitment yang tinggi akan terus bertahan dalam organisasi karena karyawan tersebut memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.
3. Karyawan dengan normative commitment yang tinggi akan terus menjadi anggota organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut (Umam, 2010, h. 260). Individu

dengan normative commitment yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas.

Menurut Lincoln dan Bashaw (**dalam Sopiha, 2008:82**) komitmen organisasi memiliki tiga indikator yaitu: 1. Kemauan pegawai, 2. Kesetiaan pegawai, 3. Kebanggaan pegawai,

Indikator komitmen organisasi yang terdiri dari aspek-aspek, yaitu: 1. Identifikasi dengan organisasi, 2. Keterlibatan, dan 3. Loyalitas (**Susiawan & Muhid, 2015:68**).

2.3 Teori Kinerja

Kinerja merupakan faktor yang penting bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja organisasi atau kinerja perusahaan merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai (**Anwar Prabu Mangkunegara, 2000:67**).

Kinerja merupakan suatu gerakan, perbuatan, pelaksanaan, kegiatan atau tindakan sadar yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan atau target tertentu. Kinerja adalah hasil kerja dalam periode tertentu baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (**Kusnadi, 2003:264**).

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu (**Veihzal Rivai, Ella Jauvani Sagala, 2013:548**).

2.3.1 Indikator Kinerja

Menurut (**Dessler, 2010**) menyebutkan bahwa terdapat enam indikator dari kinerja yaitu: 1. Kualitas kerja, 2. Produktivitas 3. Pengetahuan mengenai pekerjaan, 4. Kepercayaan, 4. Ketersediaan, 5. Mengobservasi penentuan waktu istirahat / jam makan, dan 6. keseluruhan catatan kehadiran.

Kebebasan Indikator kinerja menurut Gibson dalam Sri Suranta (2002: 27) adalah: 1. Kualitas hasil pekerjaan, 2. Kuantitas hasil pekerjaan, 3. Pengertian terhadap pekerjaan, 4. Kerja sama.

Menurut **Gomes (2003:142-145)**, ada delapan indikator kinerja yaitu 1. Quantity of Work, 2. Quality of Work, 3. Job Knowledge, 4. Creativeness, 5. Cooperative, 6. Dependability, 7. Initiative, 8. Personal Qualities.

2.4 Hubungan Antara Variabel

2.4.1 Hubungan antara kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Kepuasan kerja bagi karyawan cenderung meningkatkan produktivitas, rasa bangga, dan komitmen tinggi pada pekerjaannya. Robbins & Judge (2013:113) yang mengungkapkan bahwa terdapat korelasi antara kepuasan kerja dan kinerja cukup kuat. Robbins & Judge (2013:99) menyatakan bahwa seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaannya.

Ketika data produktivitas dan kepuasan secara keseluruhan dikumpulkan untuk organisasi, maka ditemukan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan organisasi yang mempunyai karyawan yang kurang puas. Hal ini sesuai dengan pernyataan tersebut bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung berkinerja lebih baik. Sehingga pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hal tersebut didukung oleh penelitian Titik Rosita dan Tri Yuniati (2016) bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

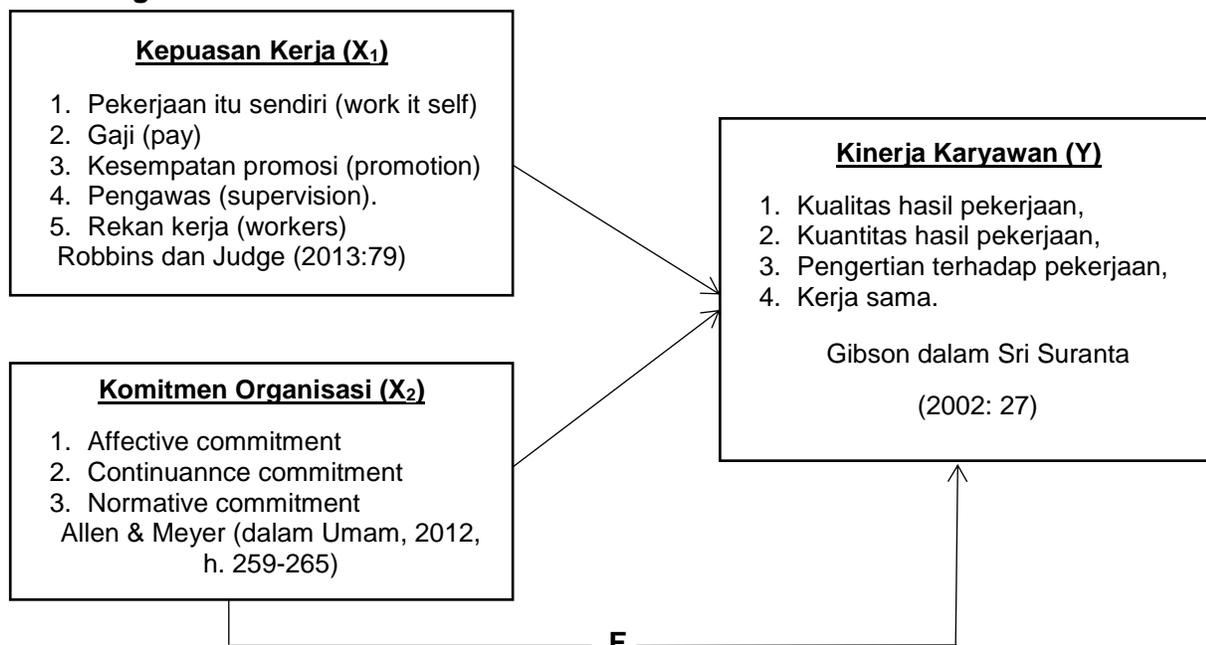
2.4.2 Hubungan komitmen organisasi terhadap kinerja

Komitmen organisasi merupakan suatu rasa keterikatan kuat antara karyawan dengan perusahaan untuk tetap mempertahankan keberadaannya dalam perusahaan tersebut. Adanya hubungan antara komitmen organisasi dengan keberhasilan suatu perusahaan telah diperkuat oleh pendapat dari **Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2013:543)** dalam bukunya mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Karyawan yang berkomitmen tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi dan loyalitas untuk perusahaan. sebaliknya, karyawan yang cenderung memiliki komitmen rendah, kinerjanya pun rendah dan loyalitas yang kurang terhadap perusahaan. Hal tersebut di dukung oleh penelitian dari **Sukmawati & Gani (2014: 69)** bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.4.3 Hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja

Kepuasan kerja dan sikap karyawan merupakan suatu hal yang penting dalam menentukan perilaku dan respon terhadap pekerjaan dan melalui perilaku tersebut organisasi yang efektif dan efisien dapat tercapai. Hal yang dapat mendukung kinerja karyawan tersebut adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Dengan kepuasan kerja yang terpenuhi dan disertai dengan komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini diwujudkan oleh kesediaan bawahan untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya dengan secepat mungkin dan menyelesaikan tugas dengan kualitas dan kuantitas melebihi standar yang ditetapkan. Karyawan yang mempunyai komitmen terhadap perusahaan yakni menunjukkan peningkatan efektivitas perusahaan melalui tingginya pencapaian kinerja, kualitas pekerjaan. **Novita, dkk (2016)** melakukan penelitian tentang Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PT. Ace Hardware Balubur Town Square Berdasarkan hasil Uji Simultan (Uji F) variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

2.1 Paradigma Penelitian



Paradigma Penelitian Sugiono 2014

2.5 Hipotesis

Berdasarkan Paradigma penelitian diatas, maka hipotesis yang ditentukan adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Ace Hardware Balubur Town Bandung.
2. Komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Ace Hardware Balubur Town Square.
3. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Ace Hardware Balubur Town Square.

III. Metode Penelitian

3.1 Lokasi Dan Rancangan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis memilih lokasi penelitian pada karyawan PT Ace Hardware Balubur Town Square Bandung. Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif dilakukan untuk menjawab rumusan masalah dan mengetahui gambaran tentang kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Untuk mengetahui gambaran secara deskriptif, akan dilakukan metode survei dengan cara membagikan kuesioner berisi pernyataan terkait terkait kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan kepada sampel penelitian yaitu seluruh karyawan bagian Staf, Kasir dan Gudang (*Warehouse*) Ace Hardware Balubur Town Square yang berjumlah 30 orang, kemudian mengolah hasil kuesioner dengan menggunakan *software SPSS for windows* versi 25

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat beberapa variabel yang akan digunakan jenis variabel yang akan digunakan antara lain adalah *independent variable* (X), dan *dependent variable* (Y). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini antara lain adalah :

1. Variabel independen
 - a. Kepuasan Kerja (X_1)
 - b. Komitmen Organisasional (X_2)
2. Variabel dependen
 - Kinerja (Y)

Tabel 3.2.1 Operasional Variabel

Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
<p>Kepuasan Kerja (X_1)</p> <p>Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.</p> <p>Luthans (2011:243)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pekerjaan itu sendiri • Gaji • Kesempatan promosi • Supervisi 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pekerjaan sesuai dengan kemampuan • Tingkat kesesuaian gaji dengan pekerjaan 	Ordinal

	<ul style="list-style-type: none"> • Rekan kerja <p>Robbins dan Judge (2013:79)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat peluang, dan keadilan mendapatkan promosi • Tingkat kemampuan penugasan sesuai kompetensi • Tingkat dukungan rekan kerja 	
<p>Komitmen Organisasional (X₂)</p> <p>Komitmen organisasi adalah keyakinan yang menjadi pengikut seseorang dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai- nilai dalam tujuan organisasi</p> <p>Allen & Meyer (dalam Umam, 2012:256)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Komitmen Afektif • Komitmen Berkelanjutan • Komitmen Normatif <p>Allen & Meyer (dalam Umam, 2012:256)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepercayaan dan kebanggaan terhadap perusahaan • Tingkat kerugian untuk meninggalkan perusahaan • Tingkat tanggung jawab untuk terus bekerja dan bertahan dalam perusahaan 	<p>Ordinal</p>
<p><u>Kinerja (Y)</u></p> <p>hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.</p> <p>Anwar Prabu Mangkunegara,2000:67</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas hasil pekerjaan • Kuantitas hasil pekerjaan • Pengertian terhadap pekerjaan • Kerjasama 	<ul style="list-style-type: none"> • Diukur dari ketepatan waktu, ketelitian kerja dan kerapian kerja. • Diukur dari: jumlah pekerjaan dan jumlah waktu yang dibutuhkan. • Diukur dari pemahaman terhadap pekerjaan, dan kemampuan kerja. 	<p>Ordinal</p>

Gibson dalam Sri
Suranta (2002: 27)

- Diukur dari kemampuan bekerja sama.

3.3 Metode Analisis Data

Penelitian ini mendapatkan data dengan kuesioner yang diberikan kepada 30 karyawan bagian Staf, Kasir, dan Gudang (*warehouse*) di Ace Hardware Balubur Town Square. kuesioner berisi pertanyaan dengan nilai diskrit menggunakan skala Likert dari satu hingga lima dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian Staf, Kasir, dan Gudang (*Warehouse*) di Ace Hardware Balubur Town Square yang berjumlah 30 Karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan untuk menetapkan responden karyawan bagian Staf, Kasir dan Gudang (*Warehouse*) adalah *total sampling*, yaitu pengambilan sampel sebesar populasi yang ada. Dalam penelitian ini, disebabkan jumlah populasi yang kecil oleh karena itu peneliti mengambil seluruh populasi untuk menjadi sampel penelitian. Oleh karena itu, jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu 30 karyawan.

3.5 Uji validitas Data

Uji validitas daftar pertanyaan dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kehandalan angket. Pengujian keabsahan (*validitas*) dari suatu instrumen penelitian perlu adanya penggunaan metode dalam menguji setiap instrumen penelitian, sehingga dalam pengujian ini digunakan metode korelasi bivariate, dimana dalam metode ini dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk/variabel atau dengan kata lain pengujian ini menggunakan alat ukur pendekatan Korelasi *Product Moment*, dengan menggunakan alat bantu berupa program *software IBM SPSS* versi 25.0.

3.6 Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh suatu alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat memberikan hasil yang relatif sama apabila dilakukan pengukuran kembali pada obyek yang sama. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan nilai *Reliability Construct*. Nilai reliabilitas minimum dari dimensi/indikator pembentuk variabel yang dapat diterima adalah sebesar 0,60 dan dikatakan sudah andal atau reliabel. Pengujian reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan *Alpha Cronbach* dan diolah dengan menggunakan alat bantu program *software IBM SPSS* versi 25.

3.7 Teknik Analisa Data

Penelitian ini menggunakan uji analisis regresi linear berganda, uji klasik dan hipotesis. Data yang diperoleh dari responden melalui hasil jawaban kuesioner, kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan menggunakan persamaan sebagai berikut.

1. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Dimana:

Y : Kinerja Karyawan

A : Konstanta

β_1, β_2 : Koefisien regresi

- X_1 : Kepuasan Kerja
- X_2 : Komitmen Organisasi
- ε : Kesalahan pengganggu

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk menguji alat analisis data, dilakukan uji asumsi klasik sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya mempunyai distribusi normal atau tidak. Regresi yang baik adalah memiliki data distribusi normal atau mendekati normal. Untuk mengujinya dilakukan dengan melihat grafik probabilitas normal yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent variable*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebasnya. Multikolinearitas dapat dilihat dari :

1. Nilai *tolerance* dan lawannya, dan
2. *Variance Inflation factor* (VIF).

Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* lebih kecil daripada 0,10 atau sama dengan nilai VIF lebih besar daripada 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah data dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Adapun cara yang dilakukan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen), yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y diprediksi–Y sesungguhnya) yang telah di-*studentized*. Dasar analisisnya adalah:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik–titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik–titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menjelaskan proporsi variabel terikat yang mampu dijelaskan oleh variasi variabel bebasnya. Nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjalankan variabel terikat sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat.

3.9 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t dan uji F.

1. Penelitian ini menggunakan uji F untuk menguji pengaruh secara simultan Kepuasan kerja (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Kriteria pengujiannya adalah apabila $F_{sig} < 0,05$ maka secara simultan Kepuasan kerja (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, demikian sebaliknya.
2. Penelitian ini menggunakan uji t untuk menguji pengaruh secara parsial Kepuasan kerja (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Kriteria pengujiannya adalah apabila $t_{sig} < 0,05$ maka secara parsial Kepuasan kerja (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

IV. Hasil Dan Pembahasan

Pada bab ini disajikan deskripsi tentang identitas responden dan analisis data kuantitatif. Dalam penelitian identitas responden meliputi bagian pekerjaan, jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama bekerja, status karyawan. Penelitian ini menggunakan sampel total (*total sampling*). Penggunaan metode ini berlaku jika anggota populasi yang relatif kecil. Dengan metode pengambilan sampel ini diharapkan dapat memperkecil pula terjadinya kesalahan/penyimpangan terhadap nilai populasi. *total sampling*, yaitu pengambilan sampel sebesar populasi yang ada yaitu 30 orang. Analisis kualitatif terdiri dari deskripsi variabel bebas yaitu Kepuasan Kerja (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), dan deskripsi variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Analisis kuantitatif terdiri dari uji instrumen (uji Validitas dan Reliabilitas), analisis Regresi Linier Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji F, Uji t.

Pengolahan data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 25.

A. Identitas Responden

1. Bagian Pekerjaan

Responden terdiri dari laki-laki dan perempuan, ditunjukkan dalam tabel di bawah ini :

Tabel 4.1 Bagian Pekerjaan Responden

Bagian Pekerjaan	Jumlah	Persentase
Supervisor	3 responden	10%
Advisor	20 responden	66,7%
Kasir	4 responden	13,3%
Gudang	3 responden	10%
Total	30 responden	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Tabel 4.1 Menunjukkan bagian pekerjaan bagi karyawan dimulai dengan supervisor sebanyak 3 responden atau (10%), untuk advisor sebanyak 20 responden atau (66,7%), untuk kasir sebanyak 4 responden atau (13,3%), dan untuk gudang sebanyak 3 responden atau (10%).

2. Jenis Kelamin

Dalam penelitian ini usia reponden terbagi pada tabel 4.2 dibawah ini:

Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	24 responden	80%
Perempuan	6 responden	20%
Total	30 responden	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Tabel 4.2 Menunjukkan untuk responden dengan jenis kelamin laki – laki berjumlah 24 orang atau sebesar (80%), dan untuk perempuan berjumlah 6 orang atau sebesar (20%).

3. Pendidikan Terakhir

Dalam penelitian ini untuk pendidikan terakhir bagi responden ditunjukkan dalam tabel 4.3 di bawah ini

Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
SMK	27 responden	90%
Diploma	1 responden	3,3%
S1	2 responden	6,7%
Total	30 responden	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Tabel 4.3 di atas dapat dilihat untuk responden dengan tingkat pendidikan SMK berjumlah 27 orang atau sebesar (90%), untuk tingkat diploma berjumlah 1 orang atau sebesar (3,3%), dan untuk tingkat S1 berjumlah 2 orang atau sebesar (6,7%).

4. Lama Bekerja

Untuk responden yang telah lama bekerja dengan kurun waktu tertentu, ditunjukan pada tabel 4.4 dibawah ini:

Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1 – 5 tahun	22 responden	73,3%
6 – 10 tahun	6 responden	20%
➤ Diatas 10 tahun	2 responden	6,7%
Total		

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Tabel 4.4 data menunjukkan karyawan dengan rentang waktu lama bekerja 1 – 5 tahun berjumlah 22 responden atau sebesar (73,3%), untuk 6 – 10 tahun berjumlah 6 responden atau sebesar (20%), dan untuk diatas 10 tahun berjumlah 2 responden atau sebesar (6,7%).

B. Statistik Deskriptif

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 data membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini meliputi analisis identitas responden dan analisis deskriptif prosentase. Analisis deskriptif prosentase menunjukkan deskripsi data penelitian untuk setiap variabel dalam bentuk persentase. Perhitungannya menggunakan rumus:

$$DP = \frac{n \times 100\%}{N}$$

Keterangan:

DP : Deskriptif Persentase

n : Jumlah skor jawaban

N : Skor ideal (skor pernyataan tertinggi x jumlah pernyataan x sampel).

Selanjutnya dapat disusun tabel kategori kelas interval berikut ini:

Kriteria Interval	Perhitungan	Jumlah
Prosentase maksimal :	$\frac{5 \times 100\%}{5}$	= 100%
Prosentase minimal :	$\frac{1 \times 100\%}{5}$	= 20%
Rentang :	100% - 20%	= 80%
Panjang kelas interval :	80% : 5	= 16%

Tabel 4.6 Persentase Skor Interval

No	Interval	Kategori
1	16% ≥ 0 ≤ 32%	Sangat Rendah
2	33% ≥ 0 ≤ 49%	Rendah
3	50% ≥ 0 ≤ 66%	Cukup Tinggi
4	67% ≥ 0 ≤ 83%	Tinggi
5	84% ≥ 0 ≤ 100%	Sangat Tinggi

Sumber : Data primer diolah, 2020

C. Hasil Tanggapan Responden

Setelah kuesioner diisi oleh responden dan dikembalikan, hasil angket kuesioner tersebut direkapitulasi dan dibuat tabulasi untuk mengetahui nilai angket berdasarkan frekuensi jawaban responden dan prosentase jawaban responden pada setiap pertanyaan yang diajukan untuk mengetahui keadaan penerapan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi serta Kinerja pada PT. Ace HardWare Balubur Town Bandung yang sesungguhnya, hal tersebut dilakukan untuk memperkuat analisis tanggapan responden yang akan ditampilkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Kepuasan Kerja (X₁)

Variabel Penelitian	Indikator	Persentase	Frekuensi
Kepuasan Kerja (X ₁)	Pekerjaan itu sendiri	38,67%	Rendah
	Gaji	38,67%	Rendah
	Kesempatan promosi	38,67%	Rendah
	Supervisi	40,33%	Rendah
	Rekan Kerja	42,67%	Rendah

Sumber : Data primer diolah, 2020

Dari data tabel 4.7 terlihat dengan jelas untuk variabel Kepuasan Kerja (X₁) dengan indikator pekerjaan itu sendiri mencapai (38,67%) dengan frekuensi rendah, untuk indikator gaji mencapai (38,67%) dengan frekuensi rendah, untuk indikator kesempatan promosi mencapai (38,67%) dengan frekuensi rendah, untuk indikator supervisi mencapai (40,67%) dengan frekuensi rendah, dan untuk indikator rekan kerja mencapai (42,67%) dengan frekuensi rendah.

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Komitmen Organisasi (X₂)

Variabel Penelitian	Indikator	Persentase	Frekuensi
Komitmen Organisasi (X ₂)	Komitmen afektif	42%	Rendah
	Komitmen Berkelanjutan	38%	Rendah
	Komitmen Normatif	38,67%	Rendah

Sumber : Sumber primer diolah, 2020

Dari tabel 4.8 untuk variabel Komitmen Organisasi (X₂) dengan indikator komitmen afektif mencapai (42%) dengan frekuensi rendah, indikator komitmen berkelanjutan mencapai (38%) dengan frekuensi rendah, dan indikator komitmen normatif mencapai (38,67%) dengan frekuensi rendah.

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Penelitian	Indikator	Persentase	Frekuensi
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas hasil pekerjaan	36%	Rendah
	Kuantitas hasil pekerjaan	40,67%	Rendah
	Pengertian dengan pekerjaan	46,67%	Rendah
	Kerjasama	35,33%	Rendah

Sumber : Data primer diolah, 2020

Dari tabel 4.9 untuk variabel kinerja karyawan (Y) dengan indikator kualitas hasil pekerjaan mencapai (36%) dengan frekuensi rendah, indikator kuantitas hasil pekerjaan mencapai (40,67%) dengan frekuensi rendah, indikator pengertian dengan pekerjaan mencapai (46,67%) dengan frekuensi rendah, dan indikator kerjasama mencapai (35,33%) dengan frekuensi rendah

Tabel 4.10 Total Tanggapan Responden

Nama Variabel	Skor Akhir	Persentase	Frekuensi
Kepuasan Kerja (X ₁)	312	41,67%	Rendah
Komitmen Organisasi (X ₂)	178	39,55%	Rendah
Kinerja Karyawan (Y)	238	39,67%	Rendah

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Dari data pada tabel 4.10 diatas dapat terlihat seluruh perhitungan persentase tanggapan responden untuk masing-masing variabel penelitian secara keseluruhan (berdasarkan total skor), diantaranya yaitu, untuk variabel kepuasan kerja (X₁) sebesar (41,67%) dengan frekuensi rendah, untuk variabel komitmen organisasi (X₂) sebesar (39,55%) dengan frekuensi rendah, dan untuk variabel kinerja karyawan (Y) sebesar (39,67%) dengan frekuensi rendah.

D. Analisis Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Hasil Uji Validitas

Pada penelitian ini pengujian validitas 221nstrument dilakukan dengan teknik korelasi *product moment* dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total item. Kriteria teknik korelasi *product moment* adalah bila nilai koefisien korelasi item total positif atau lebih besar dari r tabel maka item yang bersangkutan dinyatakan valid. Dengan nilai alpha 5% (dua sisi) dan responden sebanyak 30 orang, maka diperoleh r tabel 0.361. Tabel 4.11 menunjukkan nilai korelasi R item dengan r tabel.

Tabel 4.11 Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	R item-total	r tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (X₁)			
Pernyataan no 1	0.598**	0.361	Valid
Pernyataan no 2	0.777**	0.361	Valid

Variabel	R item-total	r tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (X₁)			
Pernyataan no 3	0.777**	0.361	Valid
Pernyataan no 4	0.737**	0.361	Valid
Pernyataan no 5	0.400	0.361	Valid
Komitmen Organisasi (X₂)			
Pernyataan no 1	0.911**	0.361	Valid
Pernyataan no 2	0.871**	0.361	Valid
Pernyataan no 3	0.826**	0.361	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Pernyataan no 1	0.789**	0.361	Valid
Pernyataan no 2	0.847**	0.361	Valid
Pernyataan no 3	0.834**	0.361	Valid
Pernyataan no 4	0.741**	0.361	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2020

Dari tabel 4.12 di atas dapat disimpulkan bahwa ada 12 item pernyataan penelitian yang dinyatakan valid karena r item total lebih besar dari r tabel, dengan demikian semua item dapat digunakan dalam penelitian.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Untuk mengukur reliabilitas instrumen dapat dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Uji signifikansi dilakukan pada taraf signifikansi 0,05 yang artinya instrumen dapat dikatakan reliabel bila nilai alpha lebih besar dari r kritis *Product Moment*. Dengan responden sebesar 30 dan alpha 5% diperoleh r tabel sebesar 0.361.

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Penelitian

Variabel	Cronbach Alpha	Item	Keterangan
Kepuasan Kerja (X ₁)	0.554	5	Reliabel
Komitmen Organisasi (X ₂)	0.828	3	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.815	4	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2020

Nilai koefisien alpha pada tabel 4.12 di atas lebih besar dari r tabel yaitu 0.361. Dengan demikian item pengukuran pada masing-masing variabel dinyatakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

E. Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Dari hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.13 Coefficients^a (Regresi linear berganda)

Model	Unstandardized Coefficients		Standartdized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1 (Constant)	2.091	1.620		1.291	.208
Kepuasan Kerja (X1)	.173	.136	.174	1.274	.214
Komitmen Organisasi (X2)	.681	.138	.674	4.946	.000

A Dependent Variabel : Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.13 tersebut maka diperoleh persamaan regresi linier berganda

$$Y = 2.091 + 0.173 X1 + 0.681 X2$$

2. Uji Asumsi Klasik

Dalam regresi linier berganda ada beberapa asumsi yang harus dipenuhi yaitu tidak ada multikolinieritas, tidak ada autokorelasi, tidak ada heteroskedastisitas dan data berdistribusi normal. Berdasarkan pernyataan tersebut maka model dalam penelitian ini akan dilihat apakah memenuhi beberapa asumsi di atas.

a. Hasil Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

Tabel 4.14 Hasil Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

Variabel	Collinarity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepuasan Kerja (X1)	0.995	1.005
Komitmen Organisasi (X2)	0.995	1.005

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan data pada tabel 4.14 diatas, dengan menggunakan *VIF* (*Variance Inflation Factor*) kita bisa mendeteksi masalah multikolinieritas dalam sebuah model regresi berganda, jika nilai *VIF* melebihi angka 10 maka dikatakan ada multikolinieritas (Dengan melihat hasil perhitungan *VIF* pada variabel kepuasan kerja sebesar 1.005 *VIF* pada variabel komitmen organisasi sebesar 1.005 *VIF*), berdasarkan standar rumus yang telah ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel karena nilai *VIF* lebih kecil dari 10.

b. Hasil Uji Asumsi Klasik Autokorelasi

Tabel 4.15 Hasil Uji Asumsi Klasik Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	1.908

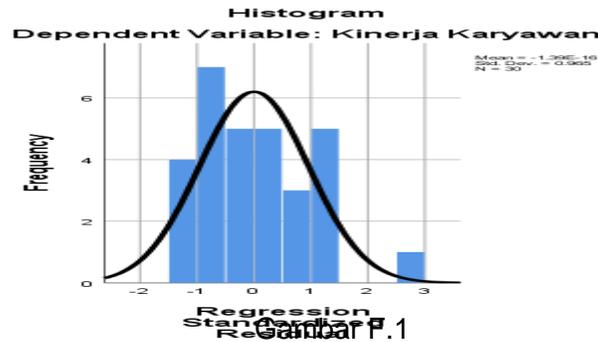
Sumber : Data primer diolah, 2020

$$dl = 1.2837 \quad du = 1.5666 \quad 4-du = 2.4334 \quad 4-dl = 2.7163 \quad dw = 1.908$$

Berdasarkan hasil pengolahan data tabel 4.15 diatas, diperoleh nilai Durbin Watson sebesar 1.908. Pada tabel Durbin Watson dengan nilai alpha 5% dan n = 30 dan k = 2 maka diperoleh nilai dl = 1.2837 dan nilai du = 1.5666. Nilai DW terletak du < d < 4-du. Maka dapat disimpulkan tidak ada autokorelasi.

F. Hasil Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas

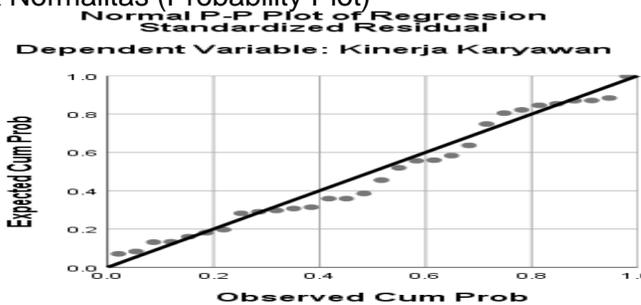
a. Hasil Uji Asumsi Klasik Normalitas (Grafik Histogram).



Gambar F.1
Grafik Histogram : Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 25.0 diperoleh grafik histogram yang menunjukkan garis kurva normal, berarti data yang diteliti berdistribusi normal.

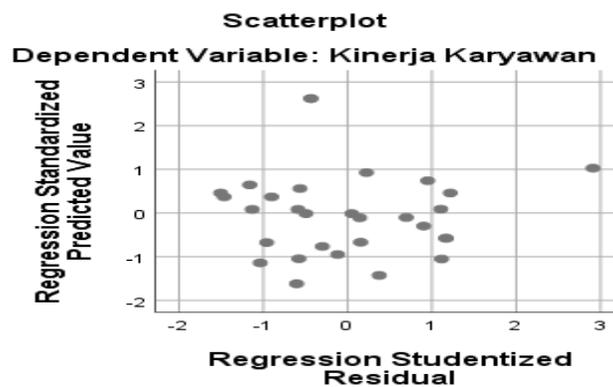
b. Hasil Uji Asumsi Klasik Normalitas (Probability Plot)



Gambar F.2
Hasil Uji Normalitas Probability Plot : Kinerja Karyawan (Y)

Dari pengolahan data yang telah dibuat dengan SPSS versi 25.0, dengan melihat normal probability plot menunjukkan data berdistribusi normal karena garis (titik-titik) mengikuti garis diagonal. Jadi data variabel bebas dari variabel terikat berdistribusi normal

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot)



Gambar F.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas : Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pengolahan data (gambar scatterplot) menggunakan SPSS versi 25.0 didapatkan titik penyebar di bawah dan di atas dan tidak mempunyai pola teratur, jadi dapat disimpulkan regresi tidak ada heteroskedastisitas.

3. Koefisien Determinasi

Tabel 4.16 ModelSummary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.708 ^a	.501	.464	1.874

- a. Predictors : (Constant) X2, X1
- b. Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)

Dari data tabel 4.16 diatas, diperoleh hasil analisis regresi linier berganda dua variabel bebas diperoleh Adjusted R Square sebesar 0.464. Besaran Adjusted R Square ini menunjukkan bahwa 0.464 atau sekitar 46,4% perubahan-perubahan pada Y yaitu kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas yaitu Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. Sedangkan sisanya sekitar 53,6% perubahan-perubahan pada Y yaitu Kinerja Karyawan dapat dijelaskan dari faktor-faktor lain di luar dari variabel independen dalam penelitian.

4. Pengujian Signifikansi Pengaruh Simultan dengan Uji F

Tabel 4.17 ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	95.043	2	47.522	13.531	.000 ^b
	Residual	95.824	27	3.512		
	Total	189.867	29			

- a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan (Y)
- b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

Hasil pengujian pengaruh bersama-sama (simultan) pada tabel 4.17 untuk kedua variabel X1, X2, dengan uji F menghasilkan nilai $F_{hitung} = 13.531$. Hal ini menunjukkan angka yang lebih kecil dari pada angka F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$) dengan taraf signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df1 : 3 – 1 = 2 dan df2 : 30 – 2 – 1 = 27) yang bernilai 3.35. Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas (Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Y (Kinerja karyawan).

5. Pengujian Signifikansi Pengaruh Parsial dengan Uji t

Tabel 4.18 Coefficients^a

Model		Unstandartized Coefficients		Standartized Coefficients	t	Sig.
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	2.091	1.620		1.291	.208
	Kepuasan Kerja (X1)	.173	.136	.174	.274	.214
	Komitmen Organisasi (X ₂)	.681	.138	.674	4.946	.000

- A. *Dependent Variable* : Kinerja Karyawan (Y)

Hasil data pada tabel 4.18, diperoleh uji signifikansi terhadap nilai koefisien korelasi untuk X1 (Kepuasan Kerja) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.173 bertanda positif. Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai sig. 0.214 > 0,05 karena nilai sig. > 0,05 maka variabel Kepuasan Kerja (X1) secara

parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai Y. Hasil uji signifikansi terhadap nilai koefisien korelasi untuk (X2) Komitmen Organisasi menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.681 bertanda positif. Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai sig. $0.000 < 0,05$ karena nilai sig. $< 0,05$ maka variabel Komitmen Organisasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap nilai (Y) Kinerja Karyawan.

Jadi bisa diasumsikan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X_1) dengan indikator pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervisi, dan rekan kerja tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan karyawan (Y) PT. Ace HardWare Balubur Town Bandung.

Variabel bebas yang kedua adalah Komitmen Organisasi (X2), hasil uji signifikansi terhadap nilai koefisien korelasi untuk (X2) Komitmen Organisasi menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.000 bertanda positif. Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai sig. $0.000 < 0,05$ karena nilai sig. $< 0,05$ maka variabel Komitmen Organisasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap nilai Y Kinerja Karyawan. Jadi bisa diasumsikan bahwa dengan indikator komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif memberikan pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Ace HardWare Balubur Town Bandung.

Dengan analisis dari pembahasan tersebut dapat disimpulkan mengenai implikasi dari hasil penelitian yang telah didapatkan melalui data-data pada bab 4 diatas, Penting untuk dikaji kembali segala kebijakan dan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan terutama dikhususkan untuk Kepuasan Kerja, karena terlihat dari data pada bab 4, variabel kepuasan dengan indikator pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervisi, dan rekan kerja mendapatkan persentase dan tingkat frekuensi rendah, hal ini menandakan harus adanya tindakan serius dan terpadu mengenai langkah-langkah preventif mengenai upaya perbaikan ke arah yang lebih maju karena bagaimana pun kepuasan kerja pada karyawan adalah hal penting untuk diperhatikan dengan serius karena selain mitra strategis perusahaan, karyawan adalah salah satu aset terpenting bagi kemajuan suatu perusahaan.

V. Penutup

1. Dari data tabel 4.16 diatas, diperoleh hasil analisis regresi linier berganda dua variabel bebas diperoleh Adjusted R Square sebesar 0.464. Besaran Adjusted R Square ini menunjukkan bahwa 0.464 atau sekitar 46,4% perubahan-perubahan pada Y yaitu kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas yaitu Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. Sedangkan sisanya sekitar 53,6% perubahan-perubahan pada Y yaitu Kinerja Karyawan dapat dijelaskan dari faktor-faktor lain di luar dari variabel independen dalam penelitian
2. Hasil pengujian pengaruh bersama-sama (simultan) pada tabel 4.17 untuk kedua variabel X_1 , X_2 , dengan uji F menghasilkan nilai $F_{hitung} = 13.531$. Hal ini menunjukkan angka yang lebih kecil dari pada angka F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$) dengan taraf signifikansi 5% dan derajat kebebasan ($df_1 : 3 - 1 = 2$ dan $df_2 : 30 - 2 - 1 = 27$) yang bernilai 3.35. Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas (Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Y (Kinerja karyawan).
3. Hasil data pada tabel 4.18, diperoleh uji signifikansi terhadap nilai koefisien korelasi untuk X_1 (Kepuasan Kerja) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.173 bertanda positif. Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai sig. $0.214 > 0,05$ karena nilai sig. $> 0,05$ maka variabel Kepuasan Kerja (X_1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai Y.
4. Jadi bisa diasumsikan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X_1) dengan indikator pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervisi, dan rekan kerja tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan karyawan (Y) PT. Ace HardWare Balubur Town Bandung.
5. Variabel bebas yang kedua adalah Komitmen Organisasi (X2), hasil uji signifikansi terhadap nilai koefisien korelasi untuk (X2) Komitmen Organisasi menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.681 bertanda positif. Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai sig. $0.000 < 0,05$ karena nilai sig. $< 0,05$

maka variabel Komitmen Organisasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap nilai Y Kinerja Karyawan. Jadi bisa diasumsikan bahwa dengan indikator komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif memberikan pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Ace HardWare Balubur Town Bandung.

6. Penelitian yang dilakukan sangat terbatas pada area satu cabang saja yaitu pada PT. Ace HardWare Balubur Town Bandung sehingga seluruh hasil penelitian yang didapatkan tidak dapat menjadi suatu acuan pokok untuk suatu pengambilan keputusan/kebijakan namun paling tidak hasil penelitian ini dapat menjadi input yang berharga bagi perusahaan.

Daftar Pustaka

- Hasibuan, Malayu. 2013. MSDM. Jakarta : Bumi Aksara
- Handoko, Hani T. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Mangkunegara. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Luthans, Fred. 2005. Perilaku Organisasi. Edisi 10. Dialihbahasakan Oleh Vivin Andhika Yuwono, Shekar Purwanti, Th Arie P & Winong Rosari. Yogyakarta : Andi.
- Mathis, Robert L. Jeason, John H. 2006. Human Resources Management. Edisi Sepuluh. Jakarta : Salemba Empat.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif dan kualitatif R&D. Bandung Alfabeta.
- Siregar, Syofian. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif. Edisi Pertama. Jakarta : Kencana.
- Luthans, F. 2002. Organizational Behavior. 9th ed. New York: McGraw-Hill.
- Wahyudi, A. 2008. Membangun Komitmen Organisasional Untuk Meningkatkan Kinerja dan Daya Sasing Organisasi. *Joglo*, 20(1).
- Iswara Putra, B., & Kartika Dewi, A. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(8), 255043.
- Prabumangkunegara, Anwar. 2007. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, PT.Remaja Rosdakarya offset, Bandung.

Jurnal:

- Ilyas Muhajir, 2014. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Dok. & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) Cabang Semarang). *Jurnal Sains Pemasaran Indonesia*. Volume XIII, No. 3, Desember 2014, hal334-349.

Skripsi:

- Purwo Pranoto. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sekawan Karyatama Mandiri Di Sidoarjo. Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan "Veteran". Jawa Timur.