

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia, masa kerja dan tingkat pendidikan.

##### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap karyawan PT. AUTO2000 Raden Intan Bandar Lampung berjumlah 64 orang. Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.1**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>No</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>1</b>	Pria	34	53,1
<b>2</b>	Wanita	30	46,9
<b>Total</b>		<b>64</b>	<b>100</b>

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2019*

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu pria artinya karyawan PT. AUTO 2000 Raden Intan Bandar Lampung didominasi oleh jenis kelamin pria sebanyak 34 orang.

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	20 – 30	15	23,4
2	31 – 40	33	51,6
3	41 – 50	16	25,0
<b>Total</b>		<b>64</b>	<b>100</b>

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui usia 31-40 tahun menempati tingkat tertinggi artinya karyawan PT. AUTO 2000 Raden Intan Bandar Lampung didominasi oleh karyawan yang berusia 31-40 tahun sebanyak 33 orang.

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMA	9	14,1
2	Sarjana	43	67,2
3	Pascasarjana	12	18,8
<b>Total</b>		<b>64</b>	<b>100</b>

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik berdasarkan pendidikan diketahui pendidikan sarjana menempati tingkat tertinggi artinya karyawan PT. AUTO 2000 Raden Intan Bandar Lampung didominasi oleh karyawan yang pendidikannya sarjana sebanyak 43 orang.

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	0 – 3 tahun	13	20,3
2	4 – 7 tahun	28	43,8
3	7 – 10 tahun	20	31,3
4	>10 tahun	3	4,7
<b>Total</b>		<b>64</b>	<b>100</b>

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.4 karakteristik berdasarkan masa kerja diketahui masa kerja selama 4–7 tahun menempati tingkat tertinggi artinya karyawan PT. AUTO2000 Raden Intan Bandar Lampung didominasi oleh karyawan yang masa kerjanya selama 4 – 7 tahun sebanyak 28 orang.

#### **4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian**

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 64 responden sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Hasil Jawaban Responden Kepuasan Kerja (X1)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan lebih menyukai pekerjaan yang memberikan deadline kerja yang cepat.	7	10,9	36	56,3	16	25,0	3	4,7	2	3,1
2	Karyawan lebih menyukai pekerjaan yang memiliki resiko tinggi.	19	29,7	26	40,6	18	28,1	1	1,6	0	0
3	Karyawan lebih menyukai lingkungan kerja yang nyaman.	16	25,0	23	35,9	19	29,7	6	9,4	0	0
4	Karyawan lebih menyukai tempat kerja yang dekat dengan rumah.	13	20,3	24	37,5	20	31,3	6	9,4	1	1,6
5	PT. AUTO 2000 memberikan gaji atau upah yang adil.	18	28,1	20	31,3	22	34,4	3	4,7	1	1,6
6	PT. AUTO 2000 memberikan bonus pada karyawan yang berprestasi.	24	37,5	17	26,6	18	28,1	5	7,8	0	0
7	Karyawan merasa pekerjaan yang di jalani tidak sesuai dengan <i>passion</i> karyawan.	10	15,6	20	31,3	27	42,2	6	9,4	1	1,6

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
8	Karyawan sering merasakan bosan dalam bekerja	10	15,6	24	37,5	21	32,8	8	12,5	1	1,6
9	Rekan kerja selalu memberikan dorongan kerja	13	20,3	25	39,1	22	34,4	4	6,3	0	0
10	Tidak adanya kesulitan bekerja bersama – sama di dalam team.	5	7,8	34	53,1	18	28,1	7	10,9	0	0

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2019*

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 64 responden pernyataan 6 mengenai “ PT. AUTO 2000 memberikan bonus pada karyawan yang berprestasi.” mendapat respon tertinggi yaitu 24 orang atau 37,5% dengan menjawab sangat setuju, sedangkan pernyataan 10 mengenai “Tidak adanya kesulitan bekerja bersama – sama di dalam team” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 5 orang atau 7,8%.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Jawaban Responden Komitmen Organisasional (Y1)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Tetap berkerja di perusahaan ini merupakan keinginan.	4	6,3	23	35,9	31	48,4	4	6,3	2	3,1
2	Karyawan memiliki rasa yang kuat terhadap perusahaan.	10	15,6	21	32,8	24	37,5	9	14,1	0	0
3	Karyawan bahagia menghabiskan sisa karir di perusahaan PT. AUTO 2000.	14	21,9	20	31,3	25	39,1	5	7,8	0	0
4	Karyawan terikat secara emosional terhadap perusahaan PT. AUTO 2000.	9	14,1	28	43,8	22	34,4	4	6,3	1	1,6
5	Karyawan susah untuk meninggalkan perusahaan PT. AUTO 2000.	4	6,3	19	29,7	33	51,6	5	7,8	3	4,7
6	Karyawan selalu setia pada perusahaan PT. AUTO 2000 yang merupakan kewajiban moral.	8	12,5	22	34,4	27	42,2	7	10,9	0	0
7	PT. AUTO 2000 memberikan bonus pada karyawan yang berprestasi.	13	20,3	24	37,5	21	32,8	6	9,4	0	0

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
8	Karyawan merasa pekerjaan yang di jalani sesuai dengan keinginankaryawan.	6	9,4	21	32,8	23	35,9	10	15,6	4	6,3
9	Rekan kerja selalu memberikan dorongan kerja.	10	15,6	21	32,8	25	39,1	6	9,4	2	3,1
10	Tidak adanya kesulitan bekerja bersama – sama di dalam team.	7	10,9	25	39,1	26	40,6	6	9,4	0	0

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2019*

Dari tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 64 responden, pernyataan 3 mengenai “Karyawan bahagia menghabiskan sisa karir di perusahaan PT. AUTO 2000” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 14 orang atau 21,9%. Sedangkan pernyataan 1 mengenai “Tetap berkerja di perusahaan ini merupakan keinginan” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 4 orang atau 6,3%.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y2)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan merasa kesulitan dalam menjalankan pekerjaan yang terlalu banyak.	6	9,4	37	57,8	20	31,3	1	1,6	0	0
2	Karyawan diberikan job lebih dalam pekerjaannya.	18	28,1	25	39,1	17	26,6	4	6,3	0	0
3	Pekerjaan yang dijalankan telah sesuai dengan hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan kantor.	24	37,5	23	35,9	16	25,0	1	1,6	0	0
4	Perbaikan prestasi kerja terhadap kinerja sudah cukup baik.	17	26,6	29	45,3	13	20,3	3	4,7	2	3,1
5	Karyawan dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan.	16	25,0	25	39,1	22	34,4	0	0	1	1,6
6	Karyawan masih sering terlambat dalam bekerja.	16	25,0	21	32,8	20	31,3	7	10,9	0	0
7	Karyawan selalu hadir tepat pada waktunya.	6	9,4	21	32,8	23	35,9	10	15,6	4	6,3
8	Karyawan tidak pernah meninggalkan jam kerjanya.	10	15,6	21	32,8	25	39,1	6	9,4	2	3,1



No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
9	Karyawan kurang mampu bekerjasama di dalam team.	7	10,9	25	39,1	26	40,6	6	9,4	0	0
10	Karyawan dapat selalu diandalkan untuk menjalankan pekerjaannya dengan baik di dalam team.	8	12,5	20	31,3	22	34,4	11	17,2	3	4,7

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.7 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 64 responden pernyataan 3 mengenai “Pekerjaan yang dijalankan telah sesuai dengan hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan kantor.” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 24 orang atau 37,5%, sedangkan pernyataan 1 mengenai “Karyawan merasa kesulitan dalam menjalankan pekerjaan yang terlalu banyak.” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 6 orang atau 9,4%.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi *product moment*. Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.0 . Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka valid

Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka tidak valid.

Atau

Bila probabilitas (*sig*) < 0,05 maka instrument valid

Bila probabilitas (*sig*) > 0,05 maka instrument tidak valid

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X1)**

<b>Pernyataan</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,402	0,361	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 2	0,490	0,361	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 3	0,426	0,361	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 4	0,545	0,361	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 5	0,575	0,361	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 6	0,598	0,361	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 7	0,545	0,361	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 8	0,491	0,361	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 9	0,471	0,361	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 10	0,447	0,361	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid

*Sumber : Data diolah pada tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai kualitas pelayanan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r<sub>hitung</sub> > r<sub>tabel</sub> (0,361). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai kualitas pelayanan dinyatakan valid.

**Tabel 4.9****Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional (Y1)**

<b>Pernyataan</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,547	0,361	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 2	0,750	0,361	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 3	0,701	0,361	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 4	0,623	0,361	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 5	0,535	0,361	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 6	0,708	0,361	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 7	0,678	0,361	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 8	0,678	0,361	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 9	0,514	0,361	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 10	0,643	0,361	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid

*Sumber : Data diolah pada tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang mengenai kepuasan kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,361). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai kepuasan kerja dinyatakan valid.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja karyawan (Y)**

<b>Pernyataan</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,357	0,361	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 2	0,656	0,361	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 3	0,547	0,361	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 4	0,573	0,361	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 5	0,505	0,361	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 6	0,501	0,361	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 7	0,523	0,361	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 8	0,506	0,361	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 9	0,422	0,361	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 10	0,532	0,361	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid

*Sumber : Data diolah pada tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang mengenai kinerja karyawan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,361). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai kinerja karyawan dinyatakan valid.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan *Alpha cronbach* :

**Tabel 4.11**  
**Hasil uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien alpha cronbach	Koefisien r	Simpulan
Kepuasan Kerja (X1)	0,617	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Komitmen Organisasi (Y1)	0,814	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
Kinerja Karyawan (Y2)	0,836	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2019*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 nilai cronbach's alpha sebesar 0,814 untuk variabel komitmen organisasional dengan tingkat reliabel sangat tinggi. Nilai 0,617 untuk kepuasan kerja dengan tingkat reliable tinggi dan nilai 0,836 untuk kinerja karyawan dengan tingkat reliable sangat tinggi.

#### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

##### 4.3.1 Uji Normalitas

Menurut Imam Ghazali (2011 p:160) uji normalitas sampel bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Alat uji yang digunakan adalah uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S).

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Sig	Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0,675	0,05	Normalitas
Komitmen Organisasional (Y1)	0,681	0,05	Normalitas
Kinerja Karyawan (Y2)	0,189	0,05	Normalitas

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2019*

Dari hasil perhitungan normalitas pada tabel 4.12 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variable Komitmen Organisasional (Y1) sebesar 0,681 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima dan nilai signifikansi untuk variabel kepuasan kerja (X1) sebesar 0,675 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima dan variabel kinerja (Y2) sebesar 0,189 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variable lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data terdistribusi normal.

#### 4.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya.

Kriteria pengujian :

1. Jika nilai  $VIF \geq 10$  maka ada gejala multikolinieritas.  
Jika nilai  $VIF \leq 10$  maka tidak ada gejala multikolinieritas.
2. Jika nilai tolerance  $< 0,1$  maka ada gejala multikolinieritas.  
Jika nilai tolerance  $> 0,1$  maka tidak ada gejala multikolinieritas.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0,798	1,253	Tidak Ada Multikolinieritas

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2019*

Hasil perhitungan Tolerance menunjukkan tidak ada nilai variabel independen yang memiliki nilai Tolerance  $> 0,1$  yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen yang nilainya lebih dari 95 persen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki VIF  $< 10$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

#### **4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear berganda**

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Kepuasan kerja (X1), komitmen organisasional (Y1) dan kinerja karyawan (Y2). Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0. Berikut merupakan hasil pengujian regresi berganda :

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Korelasi**

Nilai Korelasi (R)	R Square (R <sup>2</sup> )
0,791	0,625

*Sumber : Data diolah tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,791 artinya tingkat hubungan antara kepuasan kerja (X1), Komitmen Organisasional (Y1) dan kinerja karyawan (Y2) adalah positif kuat. Koefisien determinan R<sup>2</sup> (R Square) sebesar 0,625 artinya bahwa kinerja karyawan (Y2) dipengaruhi oleh antara kepuasan kerja (X1) dan Komitmen Organisasional (Y1) sebesar 0,625 atau 62,5%. Sedangkan

sisanya sebesar 37,5% dipengaruhi oleh faktor / variabel lain diluar penelitian ini.

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Koefisien Regresi**

	<b>B</b>	<b>Std.Error</b>
Constanta	11,412	3,401
Kepuasan Kerja	0,681	0,091
Komitmen Organisasional	0,574	0,145

*Sumber :Data diolah tahun 2019*

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + \rho_2 X_1 + \rho_3 Y_1 + e_2$$
$$Y = 11,412 + 0,681X_1 + 0,574X_2 + e_2$$

Keterangan :

- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- e = Error trem / unsur kesalahan
- X1 = Kepuasan Kerja
- Y1 = Komitmen Organisasional
- Y2 = Kinerja Karyawan
- $\rho_2$  = koefisien regresi variable kinerja karyawan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja
- $\rho_3$  = oefisien regresi variable kinerja karyawan berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasional



Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta a sebesar 11.412 menyatakan bahwa kinerja pada karyawan PT. AUTO 2000 Raden Intan Bandar Lampung adalah sebesar 11.412 apabila kepuasan kerja dan komitmen organisasional bernilai = 0 satuan.
- b. Koefisien regresi untuk  $X_1 = 0,681$  menyatakan bahwa setiap penambahan kepuasan kerja sebesar satu satuan maka akan menambah kinerja pada karyawan PT. AUTO 2000 Raden Intan Bandar Lampung sebesar 0,681 satuan.
- c. Koefisien regresi untuk  $Y_1 = 0,574$  menyatakan bahwa setiap penambahan komitmen organisasional sebesar satu satuan maka akan menambah kinerja pada karyawan PT. AUTO 2000 Raden Intan Bandar Lampung sebesar 0,489 satuan.

## **4.5 Hasil Pengujian Hipotesis**

### **4.5.1 Hasil Uji t**

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Kriteria pengambilan keputusan :

Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima.

Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak

**Tabel 4.15**

**Hasil Uji t**

	<b>t<sub>hitung</sub></b>	<b>t<sub>tabel</sub></b>
Kepuasan Kerja (X1)	5.636	1,671
Komitmen Organisasional (Y1)	4.939	1,671

*Sumber :Data diolah tahun 2019*

**1. Kepuasan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y2).**

Ho : Kepuasan Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2) PT. Astra Internasional Tbk AUTO 2000 Raden Intan Bandar Lampung

Ha : Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2) PT. Astra Internasional Tbk. AUTO 2000 Raden Intan Bandar Lampung

Dari tabel 4.15 terlihat pada variabel Komitmen Organisasional (Y1) bahwa nilai t hitung sebesar 4,939 sedangkan nilai t tabel dengan dk ( $dk=64-2=62$ ) adalah 1,671 jadi  $t_{hitung} (4,939) > t_{tabel} (1,671)$  maka  $H_0$  ditolak. Artinya Komitmen Organisasional (Y1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2) PT. Astra Internasional Tbk AUTO 2000 Raden Intan Bandar Lampung.

**2. Komitmen Organisasional (Y1) terhadap Kinerja karyawan (Y2).**

Ho :Kepuasan kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2) PT. Astra Internasional Tbk. AUTO 2000 Raden Intan Bandar Lampung.

Ha :Kepuasan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2) PT. Astra Internasional Tbk. AUTO 2000 Raden Intan Bandar Lampung.

Dari tabel 4.15 terlihat pada variabel kepuasan kerja (X1) bahwa nilai t hitung sebesar 5,636 sedangkan nilai t tabel dengan (dk=64-2=62) adalah 1,671 jadi t hitung (5,636) > t tabel (1,671) dan nilai sig 0,000 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak. Artinya Kepuasan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2) PT. Astra Internasional Tbk. AUTO 2000 Raden Intan Bandar Lampung.

#### 4.5.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasional (Y1) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y2).

$H_0$  :Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasional (Y1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2) PT. Astra Internasional Tbk. AUTO 2000 Raden Intan Bandar Lampung.

$H_a$  : Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasional (Y1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2) PT. Astra Internasional Tbk. AUTO 2000 Raden Intan Bandar Lampung.

Dengan kriteria :

Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima.

Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak

**Tabel 4.16**

**Hasil Uji F**

<b>F<sub>hitung</sub></b>	<b>F<sub>tabel</sub></b>
56.110	3,15

*Sumber : Data diolah tahun 2019*

Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar  $k - 1 = 2$  dan derajat kebebasan penyebut sebesar  $n-k = 64-3=61$  sehingga diperoleh F tabel sebesar 3,15 dan F hitung 56.110.

Dari tabel 4.16 terlihat bahwa nilai F hitung sebesar  $56.110 > F$  tabel 3,15 maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ . Artinya Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasional (Y1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2) PT. Astra Internasional Tbk. AUTO 2000 Raden Intan Bandar Lampung.

## **4.6 Pembahasan**

### **4.6.1 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya Kepuasan kerja dimana kondisi psikis menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan atas perannya dalam kebutuhannya yang terpenuhi dengan baik dan kepuasan tersebut dapat dilihat dari pekerjaan secara mental, kondisi kerjanya, gaji dan upah yang didapat, kesesuaian kepribadian, dan teman serekan kerja. Jadi kepuasan terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan karena semakin karyawan merasakan kepuasan dalam berkerja maka kinerja pada karyawan juga semakin tinggi (Stephen P. Robbins, 2015).

#### **4.6.2 Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya komitmen organisasi dimana kondisi psikis menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan atas perannya dalam kebutuhannya yang terpenuhi dengan baik dan komitmen organisasi tersebut dapat dilihat dari pekerjaan kemauan karyawan, kesetiaan karyawan, kebanggaan karyawan terhadap kerja. Jadi komitmen organisasional dan kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan, Jadi semakin karyawan memiliki komitmen organisasional yang tinggi, maka di dalam kinerja karyawan juga akan semakin tinggi. Menurut Lincoln (1989) dan Bashaw (1994).

#### **4.6.3 Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam kaitannya dengan uraian diatas jika jasa yang diterima atau diraskan sesuai dengan yang diharapkan, maka kepuasan kerja dipersepsikan dengan baik dan memuaskan, dan jika jasa yang diterima melampaui harapan konsumen, maka dipersepsikan sangat baik dan berkualitas dan kepuasan tersebut dapat dilihat dari pekerjaan secara mental, kondisi kerjanya, gaji dan upah yang didapat, kesesuaian kepribadian, dan teman serekan kerja.