BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskriptif data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sempel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain :

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Responden

   Gambaran umum mengenai karyawan PT. Bea Sari Jelita Lampung Selatan berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	48	50,5%
Perempuan	47	49,5%
Jumlah	95	100%

Sumber : Data diolah,2017

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwajenis kelamin karyawan pada PT. Bea Sari Jelita Lampung Selatan adalah laki-laki sebanyak 48 orang atau 50,5%. (Lampiran 3)

2. Usia Responden

   Gambaran umum mengenai karyawan PT. Bea Sari Jelita Lampung Selatanberdasarkan usia pada saat pengambilan sampel adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2

Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 - 30 tahun	29	30,5%
31 - 40 tahun	45	47,4%
41 – 50 tahun	10	10,5%
>50 tahun	11	11,6%
Jumlah	95	100%

Sumber : Data diolah,2017

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa usia karyawan pada PT. Bea Sari Jelita Lampung Selatan pada rentang usia antara 31 – 40 tahun sebanyak 45 orang atau 47,4%. (Lampiran 3)

3. Lama Kerja Responden

Gambaran umum mengenai karyawan PT. Bea Sari Jelita Lampung Selatan berdasarkanlama kerja pada saat pengambilan sampel adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3

Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
0 – 1 tahun	21	22,1%
1 – 2 tahun	14	14,7%
2– 3 tahun	36	37,9%
>3 tahun	24	25,3%
Jumlah	95	100%

Sumber: Data diolah,2017

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa lama kerja karyawan pada PT. Bea Sari Jelita Lampung Selatan paling lama bekerja pada rentang 2 – 3 tahun sebanyak 36 orang atau 37,9%. (Lampiran 3)

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabelKomitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan yang disebarkan kepada 95 responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4

Hasil Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi (X1)

NO	DAFTAR PERNYATAAN	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Perusahaan selalu terbuka dengan ap yang diinginkan karyawan	13	13,7	45	47,4	25	26,3	12	12,6	0	0
2.	Perusahaan berusaha mewujudkan ap yang diharapkan karyawan guna mencapai tujuan perusahaan	32	33,7	22	23,2	24	25,3	14	14,7	3	3,2
3.	Perusahaan selalu bersikap cepat terhadap keluhan karyawan	12	12,6	32	33,7	10	10,5	38	40,0	3	3,2
4.	Tingkat loyalitas terhadap perusahaa sangat tinggi	3	3,2	31	32,6	37	38,9	24	25,3	0	0
5	Rasa cinta dan bangga terhadap perusahaan sangat tinggi	3	3,2	34	35,8	20	21,1	23	24,2	15	15,8
6.	Menganggap bahwa perusahaan adalah perusahaan yang terbaik	26	27,4	32	33,7	25	26,3	12	12,6	0	0
7.	Menjaga nama baik (citra) perusahaa	28	29,5	12	12,6	28	29,5	27	28,4	0	0
8.	Mengedepankan perusahaan diantara yang lain	22	23,2	16	16,8	10	10,5	32	33,7	15	15,8
9.	Membela dan menjunjung tinggi perusahaan di depan perusahaan lainnya	13	13,7	45	47,4	25	26,3	12	12,6	0	0

Sumber : Data diolah,2017

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 2 yaituperusahaan berusaha mewujudkan apa yang diharapkan karyawan guna mencapai tujuan perusahaandengan jumlah responden sebanyak 32responden atau 33,7% dan yang terkecil pada pernyataan 4 dan 5dengan masing-masing responden sebanyak 3 responden atau 3,2%. Jawaban setuju pada tabel di atas yang terbesar terdapat pada pernyataan 1 dan 9 dengan masing-masing responden sebanyak 45 responden atau 47,4% dan yang terkecil pada pernyataan 7 yaituselalu menjaga nama baik (citra) perusahaandengan jawaban sebesar 12 responden atau 12,6%.

Jawaban netral pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 4 yaitu tingkat loyalitas terhadap perusahaan sangat tinggi dengan jumlah 37 responden atau 38,9% dan yang terkecil pada pernyataan 3 dan 8 dengan masing-masing responden sebanyak 10 respoden atau 10,5%. Jawaban tidak setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan3 yaitu perusahaan selalu bersikap cepat terhadap keluhan karyawandengan jumlah 38 responden atau 40,0% dan yang terkecil pada butir 1, 6 dan 9 dengan masing-masing responden sebanyak 12 responden atau 12,6%.Jawaban sangat tidak setuju dari tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 5 dan 8 dengan masing-masing responden sebanyak 15 responden atau 15,8% dan yang terkecil pada pernyataan 1, 4, 6, 7 dan 9 dengan masing-masing responden sebanyak 0 responden atau 0%.(Lampiran 4)

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Kuisioner Variabel Kepuasan Kerja (X2)

NO	DAFTAR PERNYATAAN	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Memiliki rasa nyaman yang ting terhadap apa yang dikerjakan	13	13,7	17	17,9	10	10,5	55	57,9	0	0
2.	Memiliki rasa tanggung jawab dan berani menanggung resiko terhadap apa yang dikerjakan	0	0	3	3,2	20	21,1	45	47,4	27	28,4
3.	Merasa cukup terhadap apa yang diberikan perusahaan	0	0	48	50,5	4	4,2	43	45,3	0	0
4.	Merasa sesuai dengan apa yang diberikan perusahaan terhadap ap yang dikerjakan	0	0	29	30,5	11	11,6	52	54,7	3	3,2
5.	Perusahaan selalu melakukan rotasi jabatan di periode tertentu	17	17,9	23	24,2	6	6,3	43	45,3	6	6,3
6.	Memiliki peluang yang sama antara karyawan satu dengan lainnya	39	41,1	7	7,4	21	22,1	12	12,6	16	16,8
7.	Perusahaan selalu melakukan penilaian karyawan pada periode tertentu	13	13,7	33	34,7	0	0	49	51,6	0	0
8.	Perusahaan rutin melakukan inspeksi dadakan dalam setiap bulannya	33	34,7	10	10,5	21	22,1	31	32,6	0	0
9.	Berbaur dan mengakrabkan diri pada karyawan lain	27	28,4	28	29,5	19	20,0	21	22,1	0	0
10.	Perusahaan selalu mengedepanka kekompakan antar karyawan	24	25,3	25	26,3	31	32,6	12	12,6	3	3,2

Sumber : Data diolah,2017

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 6 yaitumemiliki peluang yang sama antara karyawan satu dengan lainnyadengan jumlah responden sebanyak 39responden atau 41,1% dan yang terkecil pada pernyataan 2, 3 dan 4 dengan masing-masing responden sebanyak 0 responden atau 0%. Jawaban setuju pada tabel di atas yang terbesar terdapat pada pernyataan 3 yaitu selalu merasa cukup terhadap apa yang diberikan perusahaandengan jumlah 48responden atau 50,5% dan yang terkecil pada pernyataan 2 yaitu memiliki rasa tanggung jawab dan berani menanggung resiko terhadap apa yang dikerjakan dengan jumlah 3 responden atau 3,2%.

Jawaban netral pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 10 yaitu perusahaan selalu mengedepankan kekompakan antar karyawandengan jumlah 31 responden atau 32,6% dan yang terkecil pada pernyataan 7 yaitu perusahaan selalu melakukan penilaian karyawan pada periode tertentudengan jumlah 0 responden atau 0%.
Jawaban tidak setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 1 yaitu memiliki rasa nyaman yang tinggi terhadap apa yang dikerjakan dengan jumlah 55 responden atau 57,9%dan yang terkecil pada pernyataan6 dan 10 dengan masing-masing responden sebanyak 12 responden atau12,6%. Jawaban sangat tidak setuju dari tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 6 yaitumemiliki peluang yang sama antara karyawan satu dengan lainnyadengan jumlah 16 responden atau 16,8% dan yang terkecil pada pernyataan1, 3, 7, 8 dan 9 dengan masing-masing respoden sebanyak 0 responden atau 0%.(Lampiran 4)

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Kuisioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)

NO	DAFTAR PERNYATAAN	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Prosedur kerja di perusahaan mudah untuk dimengerti	7	7,4	30	31,6	3	3,2	50	52,6	5	5,3
2.	Kemampuan yang dimiliki sesua dengan apa yang dikerjakan	2	2,1	18	18,9	41	43,2	28	29,5	6	6,3
3.	Jumlah target yang telah ditentukan dapat dicapai dengan mudah	1	1,1	23	24,2	22	23,2	33	34,7	16	16,8
4.	Perusahaan menetapkan target kerja denga penuh perhitungan	21	22,1	31	32,6	23	24,2	19	20,0	1	1,1
5.	Pekerjaan dapat dilaksanakan tepat dan cepat sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan	7	7,4	22	23,2	27	28,4	29	30,5	10	10,5
6.	Fasilitas kerjayang tersedia sudal memadai	12	12,5	38	40,0	1	1,1	44	46,3	0	0
7.	Perusahaan menuntut karyawan untuk lebih bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuar perusahaan	31	32,6	14	14,7	0	0	50	52,6	0	0
8.	Penyelesaian pekerjaan penuh dengan ketelitian, rapih dan tunta	10	10,5	2	2,1	15	15,8	58	61,1	10	10,5
9.	Mampu berfikir kreatif terhadap apa yang dikerjakan tanpa adany perintah dari atasan	10	10,5	6	6,3	22	23,2	25	26,3	32	33,7
10.	Perusahaan menuntut untuk bersikap cekatan terhadap apa yang dikerjakan oleh karyawan	6	6,3	29	30,5	9	9,5	51	53,7	0	0

Sumber ; Data diolah,2017

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 7 yaituperusahaan menuntut karyawan untuk lebih bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan perusahaandengan jumlah responden sebanyak 31responden atau 32,6% dan yang terkecil pada pernyataan 1yaitu prosedur kerja di perusahaan mudah untuk dimengerti dengan jumlahresponden sebanyak 1 responden atau 1,1%. Jawaban setuju pada tabel di atas yang terbesar terdapat pada pernyataan 6 yaitu fasilitas kerja yang tersedia sudah memadai sehingga memberikan kemudahan untuk menyelesaikan segala macam pekerjaan dengan jumlah 38responden atau 40,0% dan yang terkecil pada pernyataan 8 yaitupenyelesaian pekerjaan penuh dengan ketelitian, rapih dan tuntas dengan jawaban sebesar 2 responden atau 2,1%.

Jawaban netral pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 2 yaitu kemampuan yang dimiliki sesuai dengan apa yang dikerjakan dengan jumlah 41 responden atau 43,2% dan yang terkecil pada pernyataan 7 yaitu perusahaan menuntut karyawan untuk lebih bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan perusahaandengan jumlah 0 responden atau 0%. Jawaban tidak setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 8 yaitu penyelesaian pekerjaan penuh dengan ketelitian, rapih dan tuntasdengan jumlah 58 responden atau 61,1% dan yang terkecil pada pernyataan4 yaitu perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh pertimbangandengan jumlah 19 responden atau 20,0%. Jawaban sangat tidak setuju dari tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 9 yaitumampu berfikir kreatif terhadap apa yang dikerjakan tanpa adanya perintah dari atasandengan jumlah 32 responden atau 33,7% dan yang terkecil pada pernyataan6, 7 dan 10 dengan masing-masing responden sebanyak 0 responden atau 0%.(Lampiran 4)

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment.* Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Kuisioner Komitmen Organisasi (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,751	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,747	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,918	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,709	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,861	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,838	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,935	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,950	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,751	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah, 2017

Berdasarkan tabel diatas hasil uji validitas variabelkomitmen organisasi (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenaikomitmen organisasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung}lebih besar dari r_{tabel} (0.361), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,950 dan paling rendah 0,709. Dengan demikian seluruh item komitmen organisasi dinyatakan valid. (Lampiran 5)

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,813	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,555	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,750	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,893	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,872	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,901	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,812	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,942	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,637	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,771	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah,2017

Berdasarkan tabel diatas hasil uji validitas variabelkepuasan kerja (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenaikepuasan kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung}lebih besar dari r_{tabel} (0.361), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,942 dan paling rendah 0,555. Dengan demikian seluruh item kepuasan kerja dinyatakan valid. (Lampiran 5)

Tabel 4.9

Hasil Uji VaiditasKinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,876	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,466	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,884	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,596	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,866	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,847	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,793	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,779	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,525	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,746	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber:Data diolah,2017

Berdasarkan tabel diatas hasil uji validitas variabelkinerja karyawan (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenaikinerja karyawan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung}lebih besar dari r_{tabel} (0.361), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,876 dan paling rendah 0,466. Dengan demikian seluruh item kinerja karyawan dinyatakan valid. (Lampiran 5)

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2 dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 20. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interprestasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10

Interpretasi Nilai r

Nilai Korelasi	Keterangan
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono,2012

Berdasarkan tabel di atas mengenai ketentuan reliable, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.11

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Komitmen Organisasi (X1)	0,943	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kepuasan Kerja (X2)	0,936	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	0,908	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah,2017

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.10 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,943untuk komitmen organisasi (X1) dengan tingkat reliabel sangat tinggi, 0,936 untuk variabel kepuasan kerja (X2) dengan tingkat reliabel sangat tinggi, 0,908 untuk variabel kinerja karyawan (Y) dengan tingkat reliabel sangat tinggi.(Lampiran 6)

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linearitas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12

Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	F_{hitung}	F_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	0,325	0,05	Sig>alpha	1,158	3,10	$F_{hitung} < F_{tabel}$	Linear
Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,896	0,05	Sig>alpha	0,503	3,10	$F_{hitung} < F_{tabel}$	Linear

Sumber : Data diolah,2017

1. **Komitmen Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

   Berdasarkan tabel 4.11 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity*0,325> dari 0,05 atau nilai F_{hitung}1,158 <F_{tabel}3,10. Dengan demikian Sig > alpha dan Fhitung<Ftabel, maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier. (Lampiran 7)

2. **Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

   Berdasarkan tabel 4.11 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* 0,896 > dari 0,05 atau nilai F_{hitung}0,503<F_{tabel}3,10. Dengan demikian Sig > alpha dan Fhitung<Ftabel, maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier. (Lampiran 7)

4.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang kuat diantara variabel bebas dalam suatu penelitian. Uji ini dilakukan dengan bantuan program SPSS 2.0. Hasil uji multikolinearitas sebagai berikut:

Tabel 4.13

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai VIF	Nilai Tolerance	Simpulan
Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	1,455	0,687	Bebas gejala multikolinearitas
Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	1,455	0,687	Bebas gejala multikolinearitas

Sumber : Data diolah,2017

1. **Komitmen Organisasi (X1) TerhadapKinerja Karyawan (Y)**

   Uji multikolinearitas menggunakan VIF *(Variance infliation factor).* Jika nilai VIF kurang dari 10 dan pada nilai tolerance diatas 0,1 maka dapat disimpulkan bebas dari gejala multikolinearitas.

   Berdasarkan tabel diatas nilai VIF sebesar 1,455< 10 dan nilai tolerance sebesar 0,687 >0,1 maka komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bebas dari gejala multikolinearitas. (Lampiran 8)

2. **Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

   Uji Multikolinearitas menggunakan VIF *(Variance infliation factor).* Jika nilai VIF kurang dari 10 dan pada nilai tolerance diatas 0,1 maka dapat disimpulkan bebas dari gejala multikolinearitas.

   Berdasarkan tabel diatas nilai VIF sebesar 1,455< 10 dan nilai tolerance sebesar 0,687 >0,1 maka kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bebas dari gejala multikolinearitas. (Lampiran 8)

4.4 Hasil Uji Analisis Data

Hasil Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda untuk mengetahui besarnya pengaru variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan hasi analisis diperoleh hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.14

Perhitungan Coefficients Regresi

Variabel	Nilai Regresi
Constant	12,059
Komitmen Organisasi	0,201
Kepuasan Kerja	0,342

Sumber : Data diolah,2017

Berdasarkan tabel 4.14diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 20. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

Y = 12,059 + 0,201 X1 +0,342 X2

a. Koefisien konstanta (Y)

   Variabel Kinerja Karyawan sebesar 12,059 satu satuanjika jumlah variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerjatetap atau sama dengan nol (0)

b. Koefisien Komitmen Organisasi (X1)

   Jika jumlah komitmen organisasi naik sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,201 satu satuan.

c. Koefisien Kepuasan Kerja (X2)

   Jika jumlah kepuasan kerja naik sebesar satu satuan maka kepuasan pelanganakan meningkat sebesar 0,342 satu satuan.

Besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai korelasi. Hal ini menunjukan bahwa variabel kepuasan kerja merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadapkinerja karyawan karena diperoleh nilai korelasi sebesar 0,381. (Lampiran 9)

Tabel 4.15

Hasil Uji Model Summary

Variabel	R (Korelasi)	R Square (Koefisien Determinasi)
Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja	0,518	0,268

Sumber : Data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi R Squares sebesar 0,268 artinya variabel Komitmen Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) menjelaskanKinerja Karyawan (Y) sebesar 26,8% dan sisanya 73,2% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai R menunjukan arah hubungan antara Komitmen Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah positif artinya jika Komitmen Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja(X2) naik maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat. Tingkat keeratan hubungan adalah sedang karena 0,518 berada pada rentan 0,4000 – 0,5999.(Lampiran 9)

4.5 Hasil Uji Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.16

Hasil Uji t

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	t_{hitung}	t_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,000	0,05	Sig<Alpha	4,430	1,985	$t_{hitung}>t_{tabel}$	H0 ditolak
Kepuasan Kerja	0,000	0,05	Sig<Alpha	5,438	1,985	$t_{hitung}>t_{tabel}$	H0 ditolak

Sumber : Data diolah,2017

1. **Pengaruh Komitmen Organisasi(X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada Komitmen Organisasi (X1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,430 sedangkan nilai t_{tabel} dengan df (df = 95-2=93) adalah 1,985. Jadi t_{hitung} (4,430) > t_{tabel} (1,985) dan nilai sig (0,000) < alpha (0,05) dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Bea Sari Jelita Lampung Selatan. (Lampiran 10)

2. **Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

   Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada Kepuasan Kerja (X2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,438 sedangkan nilai t_{tabel} dengan df (df = 95-2=93) adalah 1,985. Jadi t_{hitung} (5,438) > t_{tabel} (1,985) dan nilai sig (0,000) < alpha (0,05) dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja(X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT.Bea Sari Jelita Lampung Selatan. (Lampiran 10)

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

Tabel 4.17

Hasil Uji F

Variabel	F_{hitung}	F_{tabel}	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	16,850	3,10	$F_{hitung} > F_{tabel}$	0,000	0,05	Sig < Alpha	H0 ditolak dan Ha diterima

Sumber : Data diolah, 2017

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel Komitmen Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar k-1 yaitu jumlah variabel dikurangi 1. Untuk derajat kebebasan penyebut digunakan n-k, yaitu jumlah sampel dikurangi dengan jumla variabel. Jumlah variabel ada 3 yaitu X1, X2 dan Y sedangkan jumlah sampel = 95. Jadi derajat kebebasan pembilang 3-1 = 2 dan derajat kebebasan penyebut sebesar 95–3 = 92 dengan taraf nyata 5% sehingga diperoleh F_{tabel} sebesar 3,10 dan F_{hitung} 16,850.

Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh F_{hitung} sebesar 16,850 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3,10. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H0 ditolak dan Ha diterima. Sedangkan dilihat dari probabilitas hitung adalah 0,000 yaitu < alpha 0,05 maka keputusannya juga H0 ditolak dan Ha diterima. Sehingga ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara Komitmen Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Bea Sari Jelita Lampung Selatan.(Lampiran 11)

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pembahasan Pengaruh Komitmen Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis didapat hasil Komitmen Organisasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sehingga semakin baik atau tidaknya Komitmen Organisasi di PT. Bea Sari Jelita Lampung Selatan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bea Sari Jelita Lampung Selatan. Hal tersebut menyatakan bahwa peningkatan komitmen organisasi saat ini dapat menjadikan kinerja karyawan menjadi lebih baik di PT. Bea Sari Jelita Lampung Selatan. PT. Bea Sari Jelita Lampung Selatan harus lebih meningkatkan rasa

komitmen pada setiap diri karyawan agar terus tertanam dalam diri karyawan makin cinta dan bangga terhadap PT. Bea Sari Jelita Lampung Selatan. Selain itu PT. Bea Sari Jelita Lampung Selatan harus mengetahui apa saja hal-hal yang diinginkan oleh karyawan agar karyawan merasa dihargai dan akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan Samad (2013) bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.6.2 Pembahasan Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis didapatkan hasil Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, PT. Bea Sari Jelita Lampung Selatan harus memperhatihan rasa nyaman seorang karyawan, melakukan rotasi jabatan, dan memiliki peluang yang sama antara karyawan sehingga karyawan merasa puas akan hasil kerja yang telah dicapainya. sSemakin baik kepuasan kerja pada PT. Bea Sari Jelita Lampung Selatan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Bea Sari Jelita Lampung Selatan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Masrukhin dan Walidin (2014) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seorang karyawan maka akan tinggi pula kinerja dari karyawan tersebut dikarenakan apabila seorang karyawan puas terhadap apa yang dikerjakannya maka akan menimbulkan semangat untuk terus meningkatkan kinerjanya dan sebaliknya apabila seorang karyawan tidak puas terhadap apa yang dikerjakan maka akan bersikap malas dan tidak semangat untuk bekerja dan mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

4.6.3 Pembahasan Pengaruh Komitmen Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Melihat dari hasil uji F pada tabel Anova diperoleh nilai $F_{hitung}>F_{tabel}$ maka H0 ditolak dan Ha diterima, artinya antara variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bea Sari Jelita Lampung Selatan. Hal ini membuktikan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja itu dapat meningkatkan kinerja karyawan dikarenakan komitmen organisasi maupun kepuasan karyawan itu berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri yang dimana dapat menumbuhkan jiwa semangat untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik. Tetapi disini pula PT. Bea Sari Jelita Lampung Selatan harus tetap memberikan perhatian dan kepeduliannya terhadap para karyawannya dengan terus memberikan rasa nyaman, aman dan puas kepada karyawannya agar karyawan pun merasa dihargai dan dijamin kesejahteraan hidupnya. Hasil penelitia ini pun mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Martins (2014) yang menyataka bahwa terdapat pengaruh antara varaibel komitmen organisasi dan kepuasn kerja terhadap kinerja karyawan.