#### **BAB IV**

#### HASIL DAN PEMBAHASAN

# 4.1 Deskripsi Data

Deskriptif adalah mendeskripsikan atau menjelaskan data yang merupakan gambar data yang akan digunakan untuk proses selanjutnya (menguji hipotesis). Hal ini dilakukan untuk memenuhi beberapa asumsi yang telah ditetapkan dalam pengujian hipotesis dengan metode statistik parametris. Dalam deskripsi data ini, penulis mencoba untuk menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain usia dan pendidikan.

# 4.1.1. Deskripsi Karakteristik Responden

# a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden** 

Jenis kelamin	Jumlah (orang)	Percentase
perempuan	23	38,4
laki-laki	37	61,6
Total	60	100

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 60 responden yang jumlah karyawan lebih banyak laki-laki yaitu sebanyak 37 orang atau 61,6%, sedangkan wanita 23 orang atau 38,4%. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan tersebut didominasi oleh karyawan laki-laki.

# b. Usia Responden

Untuk mengetahui usia responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.2 Usia Responden

Usia Responden	Jumlah (orang)	Persentase
20 – 30	34	56,7
30 – 40	13	21,7
40 – 45	8	13,3
45-60	5	8,3
Total	60	100

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2019

Dari tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa proporsi paling besar adalah dari responden yang berusia antara 20 – 30 tahun sebanyak 34 respoden atau 56,7%. Dan proporsi paling besar kedua adalah dari responden yang berusia antara 30 – 40 tahun sebanyak 13 responden atau 21,7%. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan tersebut didominasi oleh karyawan dengan usia 20 – 30 dan 30 – 40.

# c. Jabatan Responden

Untuk jabatan umur responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut

Tabel 4.3 Jabatan Responden

No	Departemen	Jabatan	Jumlah
1	Manajer	Manajer Produksi	1
		Manajer Pabrik	1
2	Administrasi	Adm. Pabrik	1
		Adm. Gudang Packing	2

		Adm. Laboratorium	1
3	Produksi	Kabag. Produksi	1
		Wakabag. Produksi	1
		Staff Produksi	15
4	Supervisor	SPV. Maintenance Umum	1
		SPV. Maintenance Produksi	3
		SPV. Gudang Packing	1
5	Maintenance	Kabag. Maintenance Produksi	1
		Wakabag. Maintenance Umum	1
		Staff Maintenance	1
6	Warehouse	Kabag. Gudang Packing	1
		Staff Gudang	20
7	Quality Control	Kabag. Listrik	1
		Staff listrik	2
8	Laboratorium	Staff Laboratorium	5
	Total		60

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2019

Tabel 4.3 diatas diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah responden dengan posisi jabatan Staff Gudang sebanyak 20 orang. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan tersebut didominasi karyawan dengan posisi jabatan Staff Gudang.

# d. Lama Kerja

Untuk mengetahui lama kerja responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.4 Lama Kerja Responden Tahun 2019

Lama Kerja	Jumlah (orang)	Percentase
0 - 3 tahun	18	30,0
4 - 7 tahun	25	41,7
8 - 10 tahun	9	15,0
>10 tahun	8	13,3
Total	55	100

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa responden yang memiliki tentang kerja yang paling banyak adalah 4 - 7 tahun sebanyak 25 orang atau 41,7%. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan didominasi oleh responden dengan rentang kerja 4 - 7 tahun.

# e. Pendididkan

Untuk mengetahui pendididkan responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.5 Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah (orang)	Percentase
D3	12	20,0
<b>S</b> 1	15	25,0
SMA	20	33,3
SMK	13	21,7
Total	60	100

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2019

Dari tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah responden yang memiliki pendidikan SMA dengan jumlah 20 orang atau 33,3%. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan tersebut didominasi oleh responden dengan pendidikan SMA.

# 4.1.2. Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Komitmen organisasi, Kepuasan kerja dan Kinerja karyawan yang disebarkan kepada 60 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Komitmen Organisasi (X1)

No	Pernyataan				Ja	wab	an									
		S	S (5)	S (4)		RR (3)		TS (2)			ΓS 1)					
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%					
1	Saya bahagia menghabiskan sisa karir saya diperusahaan ini.	14	23,3	41	68,3	5	8,3	0	0	0	0					
2	Saya memiliki rasa yang kuat terhadap perusahaan.	50	83,3	10	16,7	0	0	0	0	0	0					
3	Tetap bekerja di perusahaan ini merupakan kebutuhan sekaligus keinginan saya.	15	25.0	33	55,0	12	20,0	0	0	0	0					
4	Perusahaan ini berarti sangat besar bagi saya	18	30,0	34	56,7	8	13,3	0	0	0	0					
5	Saya merasa terikat secara emosional pada perusahaan	49	81,7	11	18,3	0	0	0	0	0	0					

	ini.										
6	Akan sangat berat bagi saya meninggalkan perusahaan ini.	19	31,7	31	51,7	10	16,7	0	0	0	0
7	Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan.	20	33,3	30	50,0	10	16,7	0	0	0	0
8	Saya percaya terhadap nilai yang ada diperusahaan.	2	3,3	16	26,7	27	45,0	15	25,0	0	0
9	Saya selalu setia pada  perusahaan yang merupakan  kewajiban moral	15	25,0	35	58,3	10	16,7	0	0	0	0
10	Saya merasa memiliki sedikit pilihan bila meninggalkan perusahaan ini.	17	28,3	31	51,7	12	20,0	0	0	0	0

Sumber: Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling tinggi di respon variabel komitmen organisasi adalah pernyataan 2, dengan pernyataan "Saya memiliki rasa yang kuat terhadap perusahaan." dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 50 responden (83,3 %), setuju 10 responden (16,7%), ragu-ragu 0 responden (0 %), tidak setuju sebanyak 0 responden (0 %), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%). Sementara pernyataan yang paling rendah di respon adalah pernyataan 8 dengan pernyataan "Saya percaya terhadap nilai yang ada diperusahaan." dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 responden (3,3%), setuju 35 responden (58,3 %), cukup setuju 10 responden (16,7 %), tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0 %), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%).

Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (X2)

					•	Jawa	aban				
No	Pernyataan	SS	SS (5)		S (4)		R (3)	TS (2)		STS	5 (1)
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya dapat melaksanakan pekerjaan sesuai standar kerja	20	33,3	35	58,3	5	8,3	0	0	0	0
2	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya	46	76,7	11	18,3	3	5,0	0	0	0	0
3	Saya menerima gaji sesuai dengan beban pekerjaan	25	41,7	27	45,0	8	13,3	0	0	0	0
4	Saya menerima gaji tepat pada waktunya	25	41,7	28	46,7	7	11,7	0	0	0	0
5	Sistem promosi di perusahaan terlaksana dengan adil	1	1,7	17	28,3	33	55,0	9	15,0	0	0
6	Perusahaan memberikan jenjang karir yang pasti	3	5,0	14	23,3	31	51,7	12	20,0	0	0
7	Pimpinan selalu membantu saya dalam mengerjakan tugas yang sulit	26	43,3	29	48,5	5	8,3	0	0	0	0

8	Pimpinan selalu memotivasi saya dalam bekerja melaksanakan pekerjaan	30	50,0	23	38,3	7	11,7	0	0	0	0
9	Saya tidak kesulitan bekerja bersama-sama dalam tim	41	68,3	18	30,0	1	1,7	0	0	0	0
10	Perusahaan memberikan dorongan kepada karyawan.	23	38,3	29	48,3	8	13,3	0	0	0	0

Sumber: Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling tinggi di respon variabel Kepuasan Kerja adalah pernyataan 2, dengan pernyataan "Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya." dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 46 responden (76,7%), setuju 11 responden (18,3%), ragu-ragu 3 responden (5,0%), tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%).

Sementara pernyataan yang paling rendah di respon adalah pernyataan 5 dengan pernyataan "Sistem promosi di perusahaan terlaksana dengan adil" dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 responden (1,7%), setuju 17 responden (28,3%), ragu-ragu 33 responden (55,0%), tidak setuju sebanyak 9 responden atau (15,0%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%).

Tabel 4.8 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

		Jawaban												
No	Pernyataan	S	S (5)	S	5 (4)	R	R (3)	TS (2)		ST	S (1)			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1	Perusahaan berusaha memaksimalkan Jam kerja yang diberlakukan	9	15,0	38	63,3	13	21,7	0	0	0	0			
2	Saya berusaha bekerja dengan teliti.	17	28,3	34	56,7	9	15,0	0	0	0	0			
3	Saya bekerja sesuai terget yang telah ditentukan	11	18,3	34	56,7	15	25,0	0	0	0	0			
4	Perusahaan menghargai ketepatan waktu kerja karyawan	14	23,3	34	56,7	12	20,0	0	0	0	0			
5	Saya hadir tepat waktu ketika Bekerja	12	20,0	41	68,3	7	11,7	0	0	0	0			
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	17	28,3	35	58,3	8	13,3	0	0	0	0			
7	Perusahaan memanfaatkan sarana yang digunakan dalam bekerja seefektif mungkin	16	76,7	35	58,3	9	15,0	0	0	0	0			
8	Saya berusaha untuk memberikan hasil kerja yang	17	28,3	36	60,0	7	11,7	0	0	0	0			

	baik										
9	Saya mampu mengerjakan pekerjaan saya tanpa bantuan orang lain	20	33,3	32	53,3	8	13,3	0	0	0	0
10	Saya mampu berinisiatif terhadap pekerjaan saya	21	35,0	35	58,3	4	6,7	0	0	0	0

Sumber: Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling tinggi di respon variable Kinerja Karyawan adalah pernyataan 10, dengan pernyataan "Saya mampu berinisiatif terhadap pekerjaan saya." dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 responden (35,0 %), setuju 35 responden (58,3 %), ragu-ragu 4 responden (6,7%), tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%). Sementara pernyataan yang paling rendah di respon adalah pernyataan 1 dengan pernyataan "Perusahaan berusaha memaksimalkan Jam kerja yang diberlakukan". Dengan jumlah responden yang menyatakansangat setuju sebanyak 9 responden (15,0 %), setuju 38 responden (63,3 %), ragu-ragu 13 responden (21,7 %), tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%).

### 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengelolaan data maka sebagian jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji reabilitas yang di ujicobakan pada 20 responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan *korelasi product moment*. Kriteria pengujian untuk uji adalah apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka valid dan apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka tidak valid. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (X1)

Pernyataan	$\mathbf{r}_{ ext{hitung}}$	$\mathbf{r}_{\mathrm{tabel}}$	Kondisi	Keterangan
Butir 1	0,712	0,444	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
Butir 2	0,617	0,444	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
Butir 3	0,619	0,444	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
Butir 4	0,552	0,444	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
Butir 5	0,478	0,444	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
Butir 6	0,591	0,444	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
Butir 7	0,712	0,444	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
Butir 8	0,507	0,444	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
Butir 9	0,583	0,444	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
Butir 10	0,617	0,444	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel komitmen organisasi (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai komitmen organisasi.Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0.444), dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,712 dan paling rendah 0,478. Dengan demikian seluruh item pernyataan komitmen organisasi dinyatakan valid.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepuasan Kerja (X2)

Pernyataan	$\mathbf{r}_{ ext{hitung}}$	$\mathbf{r}_{ ext{tabel}}$	Kondisi	Keterangan
Butir 1	0,502	0,444	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
Butir 2	0,571	0,444	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
Butir 3	0,589	0,444	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid

Butir 4	0,619	0,444	$r_{\rm hitung} > r_{\rm tabel}$	Valid
Butir 5	0,788	0,444	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
Butir 6	0,592	0,444	$r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$	Valid
Butir 7	0,457	0,444	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
Butir 8	0,811	0,444	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
Butir 9	0,513	0,444	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
Butir10	0,842	0,444	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid

Berdasarka tabel 4.10 hasil uji validitas variabel kepuasan kepuasan kerja (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai kepuasan kerja.Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,444), dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,842 dan paling rendah 0,457. Dengan demikian seluruh item pernyataan kepuasan kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja (Y)

Pernyataan	$\mathbf{r}_{ ext{hitung}}$	$\mathbf{r}_{\mathrm{tabel}}$	Kondisi	Keterangan
Butir 1	0,750	0,444	$r_{\rm hitung} > r_{\rm tabel}$	Valid
Butir 2	0,689	0,444	$r_{\rm hitung} > r_{\rm tabel}$	Valid
Butir 3	0,776	0,444	$r_{\rm hitung} > r_{\rm tabel}$	Valid
Butir 4	0,711	0,444	$r_{\rm hitung} > r_{\rm tabel}$	Valid
Butir 5	0,579	0,444	$r_{\rm hitung} > r_{\rm tabel}$	Valid
Butir 6	0,617	0,444	$r_{\rm hitung} > r_{\rm tabel}$	Valid
Butir 7	0,550	0,444	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
Butir 8	0,735	0,444	$r_{\rm hitung} > r_{\rm tabel}$	Valid
Butir 9	0,541	0,444	$r_{\rm hitung} > r_{ m tabel}$	Valid

Butir10	0,672	0,444	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid

Berdasarka pada tabel 4.11 hasil uji validitas variabel kinerja (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai kinerja karyawan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,444), dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,776 dan paling rendah 0,541. Dengan demikian seluruh item pernyataan kinerja karyawan dinyatakan valid.

# 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukan kepada suatu pengertian bahwa instrument cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrument tersebut sudah baik. Pada pengujian reliabilitas kuesioner di gunakan rumus *alpha cronbach* dengan menkonsultasikan nilai alpha yang dibantu dengan program SPSS 20.0 hasil pengujian reliabilitas menggunakan tingkat keyakinan 95% = 0,05. Dari hasil pengelolaan data melalui program SPSS diperoleh nilai koefisien seperti pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.12 Inteprestasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi

Koefisien r	Keterangan
0,8000 - 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,0199	Sangat Rendah

Dari hasil pengolahan data melalui program SPSS diperoleh nilai koefisien r seperti terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabillitas

Variabel	Koefisien alpha chronbach	Koefisien r	Simpulan
Komitmen organisasi	0,877	0,4000 – 0,5999	Reliabel Sangat Tinggi
Kepuasan kerja	0,890	0,8000 – 1,0000	Reliabel Sangat Tinggi
Kinerja karyawa	0,905	0,6000 – 0,7999	Reliabel Sangat Tinggi

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.13 nilai cronbach's alpha sebesar 0,877 untuk komitmen organisasi (X1) dengan tingkat reliabel sangat tinggi, 0,890 untuk variabel kepuasan kerja (X2) dengan tingkat reliabel sangat tinggi, dan 0,905 untuk variabel kinerja karyawan (Y) yang artinya tingkat reliabel sangat tinggi.

# 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

### 4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan uji Kolmogrov - Smirnov $^{\rm a}$  dan Shapiro - Wilk tidak signifikan pada (p > 0,025). Dengan kata lain residual berdistribusi normal.

Tabel 4.14

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk			
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.	
Komitmen	,090	60	,200*	,973	60	,207	
Kepuasan	,104	60	,170	,969	60	,126	

Kinerja	,102	60	,192	,960	60	,048

<sup>\*.</sup> This is a lower bound of the true significance.

# a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, menunjukan bahwa komitmen organisasi (X1) One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov dengan tingkat signifikan diperoleh 0,000 < 0,025 maka data berasal dari populasi tidak berdistribusi normal. Nilai untuk komitmen organisasi (X1) dengan tingkat signifikan diperoleh 0,207 > 0,025 maka berasal dari populasi berdistribusi normal.

Nilai untuk kepuasan kerja (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh 0,126 > 0,025 maka berasal dari populasi berdistribusi normal.Nilai untuk kinerja karyawan (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data 0,048 > 0,025 maka data berasal dari populasi berdistribusi normal.

# 4.3.2 Hasil Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah data sampel yang diambil dari populasi bervarian homogen atau tidak. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

#### Rumus Hipotesis:

Ho: Varians populasi adalah homogen

Ha: Varians populasi adalah tidak homogen

Kriteria Pengambilan Keputusan:

Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka Ho diterima

Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka Ho ditolak

Tabel 4.15 Hasil Uji Homogenitas

**Test of Homogeneity of Variances** 

	Levene Statistic	Df1	Df2	Sig.
Komitmen	1,483	8	50	,187
Kepuasan	1,302	8	50	,264

Berdasarkan tabel 4.15 hasil perhitungan *test of homogeneity of variances* didapat nilai Sig 0,187 (komitmen organisasi) dan Sig 0,264 (Kepuasan Kerja) yang menunjukan nilai > dari 0,05 yang berarti Ho diterima yang menyatakan varians semua populasi bersifat homogenitas.

# 4.3.3 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk milihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak.

Tabel 4.16 Hasil Uji Linieritas

**ANOVA Table** 

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
		(Combined)	152,800	10	15,280	5,346	,000
	Between	Linearity	110,160	1	110,160	38,542	,000
Kinerja * Komitme n	Groups	Deviation from Linearity	42,640	9	4,738	1,658	,125
	Within Group	ps	140,050	49	2,858		
	Total		292,850	59			

Tabel 4.17

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	_	(Combined)	160,044	12	13,337	4,720	,000
	Between	Linearity	87,956	1	87,956	31,128	,000
Kinerja * Kepuas an	Groups	Deviation from Linearity	72,088	11	6,553	2,319	,023
	Within Groups	\$	132,806	47	2,826		
	Total		292,850	59			

# 1. Rumusan Hipotesis:

Ho: model regresi berbentuk linier

Ha: model regresi tidak berbentuk linier

# 2. Kriteria pengambilan keputusan:

Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka Ho ditolak

Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka Ho diterima

# Variabel X<sub>1</sub> terhadap Y

Dari hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* 0,125 > dari alpha (0,05), maka Ho diterimayang menyatakan model regresi berbentuk linier.

# Variabel X2 terhadap Y

Dari hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* 0,023 < dari alpha (0,05), maka Ho ditolak yang menyatakan model regresi tidak berbentuk linier.

#### 4.4 Hasil Analisis Data

Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Bandar Lampung

Tabel 4.1

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	41,05	2,228	60
Komitmen	40,53	2,473	60
Kepuasan	41,43	2,925	60

- 1) Rata rata kinerja karyawan PT. Tirta Investama Bandar Lampung (dengan jumlah data 60 responden) adalah 41,05 dengan standar deviasi 2,228.
- 2) Rata rata komitmen organisasi karyawan pada PT. Tirta Investama Bandar Lampung (dengan jumlah data 60 responden) adalah 40,53 dengan standar deviasi 2,473.
- 3) Rata rata kepuasan kerja karyawan pada PT. Tirta Investama Bandar Lampung (dengan jumlah data 60 responden) adalah 41,43 dengan standar deviasi 2,925.

Tabel 4.2
Correlations

		Kinerja	Komitmen	Kepuasan
Pearson Correlation	Kinerja	1,000	,613	,548
	Komitmen	,613	1,000	,272

	Kepuasan	,548	,272	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja		,000	,000
	Komitmen	,000		,018
	Kepuasan	,000	,018	
N	Kinerja	60	60	60
	Komitmen	60	60	60
	Kepuasan	60	60	60

Bagian dua ini menunjukkan hasil koefisien korelasi kedua variabel.

- 1) Besar hubungan antar variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,613.
- 2) Besar hubungan antar variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,548.
- 3) Hal ini menunjukkan hubungan yang cukup erat (diatas 0,5) antar variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja

Tabel 4.3

Model Summary

Mod el	R	R Square	Adjusted Std. Change Statistics R Square Error of			3		Change Statistics			_	
•		» quant	ar a quara	the Estimate	R Square Change	F Chang e	df 1	df2	Sig. F Change			
1	,73 0 <sup>a</sup>	,533	,517	1,549	,533	32,53 6	2	57	,000			

1) Angka R square adalah 0,533 (adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi, atau 0,730 x 0,730 = 0,533). R squre bisa disebut koefisien determinasi, yang dalam hal ini berarti 53,3% kinerja karyawan PT. Tirta Investama Bandar Lampung bisa dijelaskan oleh variabel Komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya (100% - 53,3% = 46,7%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. R square berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil angka R square, semakin lemah hubungan kedua variabel.

# 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

### 4.5.1 Hasil Uji t

Table 5.1

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	В	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	9,755	3,886		2,511	,015		
1 Komitmen	,452	,085	,501	5,330	,000	,926	1,080
Kepuasan	,314	,072	,412	4,376	,000	,926	1,080

a. Dependent Variable: Kinerja

# 1. Pengaruh Komitmen Organisasi (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho = Komitmen organisasi (X<sub>1</sub>) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Investama Bandar Lampung (Y)  $Ha = Komitmen organisasi (X_1)$  berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Investama Bandar Lampung (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan:

- 1. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka Ho ditolak
- 2. Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka Ho diterima

Berdasarkan tabel coefficients<sup>a</sup> didapat perhitungan pada komitmen organisasi  $(X_1)$  diperoleh nilai t hitung sebesar 5,330 sedangkan nilai t tabel dengan dk (d-k = 60-2=58) adalah 1,67 jadi t hitung (5,330) > t tabel (1,67), dengan demikian Ho ditolak sehingga disimpulkan bahwa komitmen organisasi  $(X_1)$  berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Tirta Investama Bandar Lampung.

# Pengaruh kepuasan kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

- $Ho = Kepuasan kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Investama Bandar Lampung (Y)$
- $Ha = Kepuasan kerja (X_2)$  berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Investama Bandar Lampung (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan:

- 1. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka Ho ditolak
- 2. Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka Ho diterima

Berdasarkan tabel coefficients<sup>a</sup> didapat perhitungan pada kepuasan kerja  $(X_2)$  diperoleh nilai t hitung sebesar 4,376 sedangkan nilai t tabel dengan dk (d-k=60-2=58) adalah 1,67 jadi t hitung (4,376) > t tabel (1,67), dengan demikian Ho ditolak sehingga di simpulkan bahwa kepuasan kerja  $(X_2)$  berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Tirta Investama Bandar Lampung.

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

$$\mathbf{Y} = \mathbf{a} + \mathbf{b}_1 \, \mathbf{X}_1 + \mathbf{b}_2 \, \mathbf{X}_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = nilai kostanta

 $X_1$  = Komitmen Organisasi

 $X_2 =$ Kepuasan Kerja

 $b_1$  = koefisien regresi Komitmen Organisasi  $(X_1)$ 

 $b_2$  = koefisien regresi Kepuasan Kerja ( $X_2$ )

Dari tabel diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 20-.0. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

Persamaan tersebut menunjukan bahwa:

$$Y = 9,755 + ,452 (X_1) + ,314 (X_2)$$

- 1. Koefisien konstanta (Y) Variabel (Y) atau dalam hal ini adalah kinerja karyawan kerja tetap sebesar 9,755 dengan anggapan bahwa variabel lainnya konstan.
- 2. Koefisien komitmen organisasi (X1) sebesar 0,452 artinya Setiap penambahan 1 satuan variabel komitmen organisasi (X<sub>1</sub>) maka Kinerja Karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,471 satuan.
- 3. Koefisien kepuasan kerja (X2) Setiap penambahan 1 satuan variabel kepuasan kerja (X<sub>2</sub>) maka Kinerja Karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,314 satuan.

Besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent dapat dilihat dari nilai beta.Hal ini menunjukan bahwa Komitmen organisasi merupakan faktor

yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Y) karena diperoleh nilai beta sebesar 0,452.

### 4.5.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependent.Pengujian regresi secara bersama-sama dilakukan untuk menguji hipotesis:

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Investama Bandar Lampung

 Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Investama Bandar Lampung

Kriteria pengujian hipotesis:

jika F<sub>hitung</sub>> F<sub>tabel</sub> maka Ho ditolak dan Ha diterima.

jika F<sub>hitung</sub>< F<sub>tabel</sub> maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Tabel 5.2 Hasil Uji F

### **ANOVA**<sup>a</sup>

Mode	el	Sum of Squares			F	Sig.
	Regression	156,107	2	78,054	32,536	,000 <sup>b</sup>
1	Residual	136,743	57	2,399	•	١
	Total	292,850	59			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan, Komitmen

Sumber: Hasil data diolah tahun 2019

# Kesimpulan:

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel bebas komitmen organisasi  $(X_1)$  dan kepuasan kerja  $(X_2)$  terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) secara bersama-sama. 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=60-3=57 sehingga diperoleh F tabel sebesar 3,15 dan F hitung 32,536.

Berdasarkan hasil data tabel diatas, maka diperoleh  $F_{hitung}$  32,536 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  ( $\alpha$  0,05) adalah 3,15. Dengan demikian  $F_{hitung}$  32,536 >  $F_{tabel}$  3,15 maka  $H_{O}$  ditolak, dan Ha diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Komitmen organisasi ( $X_{1}$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_{2}$ ) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Investama Bandar Lampung