

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Penelitian ini mengambil sampel yaitu seluruh karyawan pada PT. BPR Fajar Warapastika. Jumlah karyawan PT. BPR Fajar Warapastika sebanyak 38 orang. Berdasarkan hasil pengumpulan kuesioner yang telah dilakukan selama bulan Februari 2020, berhasil dikumpulkan kembali jawaban kuesioner yang diisi lengkap sebanyak 38 kuesioner. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap seluruh karyawan PT. BPR Fajar Warapastika berjumlah 38 orang.

4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	24	63,2 %
Perempuan	14	36,8 %
Jumlah	38	100 %

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.1 karakter responden berdasarkan jenis kelamin di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu laki-laki, artinya karyawan PT. BPR Fajar Warapastika yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan Laki-laki, yaitu sebanyak 24 atau 63,2 %.

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.2 Karakteristik Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase
> 3 Tahun	32	84,2%
1 - 3 Tahun	6	15,8%
Total	49	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa proporsi paling besar adalah dari responden dengan masa kerja > 3 tahun sebanyak 32 responden atau 84,02%, dan dengan masa kerja 1 - 3 tahun sebanyak 6 responden atau 15,8%. Hal ini membuktikan bahwa PT. BPR Fajar Warapastika tersebut didominasi oleh pegawai dengan lama kerja > 3 tahun.

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Karakteristik Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase
S1	23	60,5 %
D3	11	28,9 %
SMA	4	10,5 %
Total	38	100 %

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, responden dengan pendidikan terakhir SMA (Sekolah Menengah Atas)/ sederajat memiliki frekuensi sebanyak 4 orang (10,5%), pendidikan terakhir D3 (Diploma Tiga) memiliki frekuensi sebanyak 11 orang atau (28,9%), dan pendidikan S1 (Strata Satu) memiliki frekuensi sebanyak 23 orang (60,5%).

Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini di dominasi oleh responden dengan pendidikan S1 (Strata Satu).

4.1.1.4 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kinerja yang disebarkan kepada 38 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang ada diperusahaan ini	10	26,3	16	42,1	9	23,7	2	5,3	1	2,6
2	Pekerjaan saya memberikan peluang untuk kemajuan dimasa yang akan	15	39,5	7	18,4	11	28,9	3	7,9	2	5,3
3	Pembayaran gaji saya terima secara adil	8	21,1	11	28,9	14	36,8	5	13,2	0	0,0
4	Pembayaran gaji saya terima sesuai dengan harapan	15	39,5	8	21,1	9	23,7	5	13,2	1	2,6
5	Lingkungan kerja saya mempunyai fasilitas internet	7	18,4	12	31,6	13	34,2	5	13,2	1	2,6
6	Fasilitas kerja memudahkan saya menyelesaikan pekerjaan	6	15,8	19	50,0	8	21,1	5	13,2	0	0,0
7	Rekan kerja menghargai usaha saya ditempat kerja	9	23,7	14	36,8	9	23,7	4	10,5	2	5,3
8	Sikap toleransi dari rekan kerja memberikan rasa kepuasan dalam bekerja	11	28,9	11	28,9	12	31,6	3	7,9	1	2,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 4 yaitu Pembayaran gaji saya terima sesuai dengan harapan, sebanyak 15 orang. Jawaban tidak setuju paling besar terdapat pada pernyataan no 6, Fasilitas kerja memudahkan saya menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 5 orang.

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi (X2)

No	Pernyataan	Jawaba									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Merasa bahagia bekerja di perusahaan ini	10	26,3	15	39,5	10	26,3	2	5,3	1	2,6
2	Merasa senang memiliki keluarga baru didalam perusahaan ini	10	26,3	13	34,2	10	26,3	4	10,5	1	2,6
3	Merasa bangga menjadi bagian diperusahaan ini	9	23,7	17	44,7	9	23,7	3	7,9	0	0,0
4	Merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga	10	26,3	14	36,8	11	28,9	2	5,3	1	2,6
5	Merasa berat jika meninggalkan organisasi	9	23,7	15	39,5	9	23,7	5	13,2	0	0,0
6	Memiliki rasa suka duka terhadap organisasi ini	11	28,9	16	42,1	7	18,4	3	7,9	1	2,6
7	Berkeinginan memberikan kontribusi sepanjang hidup di perusahaan ini	8	21,1	14	36,8	10	26,3	5	13,2	1	2,6
8	Menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa kesalahan adalah hal yang selalu saya lakukan	11	28,9	12	31,6	10	26,3	5	13,2	0	0,0
9	Berkeingin menghabiskan sisa karir saya diorganisasi ini	13	34,2	8	21,1	8	21,1	8	21,8	1	2,6
10	Sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan	9	23,7	13	34,2	11	28,9	4	10,5	1	2,6

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan no 9 Berkeingin menghabiskan sisa karir saya diorganisasi ini, sebanyak 13 orang. Jawaban tidak setuju paling besar terdapat pada pernyataan no 7, yaitu Berkeinginan memberikan kontribusi sepanjang hidup di perusahaan ini, sebanyak 5 orang.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya bekerja sesuai target yang telah ditentukan	11	28,9	12	31,6	9	23,7	6	15,8	0	0,0
2	Saya berusaha untuk memberikan hasil kerja yang	11	28,9	17	44,7	6	15,8	3	7,9	1	2,6
3	Kuantitas pimpinan dalam memberikan arahan terhadap karyawan masih	9	23,7	12	31,6	12	31,6	5	13,2	0	0,0
4	Saya bekerja sesuai target yang telah ditetapkan oleh	12	31,6	10	26,3	12	31,6	4	10,5	0	0,0
5	Perusahaan menghargai ketepatan	13	34,2	15	39,5	6	15,8	4	10,5	0	0,0
6	Saya mampu menyelesaikan	16	42,1	8	21,1	5	13,2	8	21,1	1	2,6
7	Saya hadir tepat waktu ketika jam	10	26,3	14	36,8	10	26,3	4	10,5	0	0,0
8	Saya selalu berusaha hadir untuk bekerja, kecuali saat sedang	14	36,8	15	39,5	5	13,2	4	10,5	0	0,0
9	Sesama rekan kerja saya berusaha untuk selalu kompak	12	31,6	6	15,8	10	26,3	9	23,7	1	2,6
10	Rekan kerja saya sangat memberikan pengaruh positif terhadap	9	23,7	14	36,8	8	21,1	7	18,4	0	0,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pada no 6 Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sebanyak 16 orang. Jawaban tidak setuju paling besar terdapat pada pernyataan no 9 yaitu Sesama rekan kerja saya berusaha untuk selalu kompak, sebanyak 9 orang.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji reliabilitas

yang diuji cobakan pada responden. 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 Kuesioner Kepuasan Kerja(X1)

Pernyataan	<i>rhitung</i>	<i>rtabel</i>	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,679	0,320	<i>rhitung</i> >	Valid
Butir 2	0,626	0,320	<i>rhitung</i> >	Valid
Butir 3	0,648	0,320	<i>rhitung</i> >	Valid
Butir 4	0,684	0,320	<i>rhitung</i> >	Valid
Butir 5	0,736	0,320	<i>rhitung</i> >	Valid
Butir 6	0,660	0,320	<i>rhitung</i> >	Valid
Butir 7	0,743	0,320	<i>rhitung</i> >	Valid
Butir 8	0,638	0,320	<i>rhitung</i> >	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel Kepuasan Kerja (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kepuasan Kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai *rhitung* > *rtabel*, dimana nilai *rhitung* paling tinggi yaitu 0,743 dan paling rendah

0,626. Dengan demikian seluruh item Kepuasan Kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kuesioner Komitmen Organisasi (X2)

Pernyataan	<i>rhitung</i>	<i>rtabel</i>	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,710	0,320	<i>rhitung</i> >	Valid
Butir 2	0,818	0,320	<i>rhitung</i> >	Valid
Butir 3	0,791	0,320	<i>rhitung</i> >	Valid
Butir 4	0,709	0,320	<i>rhitung</i> >	Valid
Butir 5	0,642	0,320	<i>rhitung</i> >	Valid

Butir 6	0,614	0,320	<i>rhitung</i> > <i>rtabel</i>
Valid Butir 7	0,710	0,320	<i>rhitung</i> > <i>rtabel</i>
Valid Butir 8	0,669	0,320	<i>rhitung</i> > <i>rtabel</i>
Valid Butir 9	0,795	0,320	<i>rhitung</i> > <i>rtabel</i>
Valid Butir 10	0,749	0,320	<i>rhitung</i> > <i>rtabel</i>
			Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Komitmen Organisasi (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Komitmen Organisasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai *rhitung* > *rtabel*, dimana nilai *rhitung* paling tinggi yaitu 0,818 dan paling rendah 0,614. Dengan demikian seluruh item Komitmen Organisasi dinyatakan valid.

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja (Y)

Pernyataan	<i>rhitung</i>	<i>rtabel</i>	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,673	0,320	<i>rhitung</i> >	Valid
Butir 2	0,581	0,320	<i>rhitung</i> >	Valid
Butir 3	0,737	0,320	<i>rhitung</i> >	Valid
Butir 4	0,734	0,320	<i>rhitung</i> >	Valid
Butir 5	0,744	0,320	<i>rhitung</i> >	Valid
Butir 6	0,733	0,320	<i>rhitung</i> >	Valid
Butir 7	0,723	0,320	<i>rhitung</i> >	Valid
Butir 8	0,628	0,320	<i>rhitung</i> >	Valid
Butir 9	0,718	0,320	<i>rhitung</i> >	Valid
Butir 10	0,757	0,320	<i>rhitung</i> >	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan pada tabel 4.9 hasil uji validitas variabel Kinerja(Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai

Kinerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,757 dan paling rendah 0,581. Dengan demikian seluruh item pernyataan Kinerja dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

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

Tabel 4.10
Daftar Interpretasi r

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Berdasarkan tabel 4.10 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha chronbach	Koefisien r	Simpulan
Kepuasan Kerja	0,768	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Komitmen Organisasi	0,764	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Kinerja	0,766	0,6000 – 0,7999	Tinggi

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 nilai cronbach's alpha variabel Kepuasan Kerja (X1) sebesar 0,768 dengan tingkat reliabel tinggi, untuk variabel Komitmen Organisasi (X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,764 dengan tingkat reliabel tinggi, dan untuk variabel Kinerja (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,766 yang artinya tingkat reliabel tinggi.

4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikansi. Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kepuasan Kerja terhadap Kinerja	0,319	0,05	Sig>Alpha	Linier
Komitmen Organisasi terhadap Kinerja	0,324	0,05	Sig>Alpha	Linier

Sumber : Data diolah tahun 2020

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.12 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Kepuasan Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,319 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Nilai signifikansi untuk variabel Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,324 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Dengan demikian maka $Sig > \alpha$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan

untuk nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas hanya menggunakan Regresi linier berganda pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,964	1,038	Bebas gejala multikolieneritas
Komitmen Organisasi	0,964	1,038	Bebas gejala multikolieneritas

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasilebih besar dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 yang artinya dari kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini.

4.4 Hasil Metode Analisis Data

4.4.1 Hasil Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel dependen (Y). dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y) PT. BPR Fajar Warapastika.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 20 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.14
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square
0,612	0,374

Sumber: Hasil Data diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.14 diatas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,612 yang menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dan dependen positif kuat.

Sedangkan nilai koefisien determinasi R^2 (R square) sebesar 0,374 menunjukkan bahwa Kinerja dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja dan

Komitmen Organisasi sebesar 37,4% sedangkan sisanya 62,6% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 20 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.15
Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda

Variabel	B
Kinerja (Y)	7,692
Kepuasan Kerja (X1)	0,521
Komitmen Organisasi (X2)	0,393

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.15 diatas didapatkan nilai *Coefficients* adalah untuk melihat persamaan regresi linier berganda.

Persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefesien Regresi

X₁ = Kepuasan Kerja

X₂ = Komitmen Organisasi

$$Y = 7,692 + 0,521 (X_1) + 0,393 (X_2), \text{ artinya:}$$

1. Koefisien konstanta (Y)

Variabel Kinerja sebesar 7,692 satu-satuan jika variabel Kepuasan Kerjadan Komitmen Organisasitetap atau sama dengan nol (0).

2. Koefisien regresi X₁

Jika jumlah Kepuasan Kerja naik sebesar satu-satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,521 satu satuan.

3. Koefisien regresi X₂

Jika jumlah Komitmen Organisasi naik sebesar satu-satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,393 satu satuan.

Tabel 4.16
Hasil Uji Model Summary

Variabel	R (korelasi)	Rsquares (koefisien determinasi)
Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi	0,612 ^a	0,374

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.16 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan *R Squares* sebesar 0,374 artinya variabel Kepuasan Kerja (X1), dan Komitmen Organisasi (X2) mempengaruhi Kinerja (Y) sebesar 37,4% dan sisanya 62,6% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara Kepuasan Kerja(X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Kinerja (Y) adalah positif artinya jika Kepuasan Kerja (X1) Komitmen Organisasi (X2) naik maka Kinerja (Y) akan meningkat.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja(Y)

Ho : Kepuasan Kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y) PT. BPR Fajar Warapastika.

Ha : Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) PT. BPR Fajar Warapastika.

Kepuasan Kerja (X1) terhadap Kinerja(Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai t hitung > t tabel maka Ho

ditolak Jika nilai t hitung < t tabel maka

Ho diterima Jika nilai sig < 0,05 maka

Ho ditolak

Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima

Tabel 4.17
Hasil Uji t Kepuasan Kerja (X₁) terhadap Kinerja

Variabel	t _{Hitung}	t _{Tabel}	Alpha	Simpulan
Kepuasan Kerja(X ₁)	3,348	2,028	0,05	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk ($dk = 38-2=36$), sehingga diperoleh thabel sebesar 2,028.

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.17 *coefficients* diatas dengan demikian $t_{hitung} 3,348 > t_{tabel} 2,028$ yang artinya Ho ditolak dan Ha diterima.

Hipotesis I : Kepuasan Kerja (X₁) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) PT. BPR Fajar Warapastika.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi (X₂) Terhadap Kinerja (Y)

Ho : Komitmen Organisasi (X₂) tidak berpengaruh terhadap Kinerja(Y) PT. BPR Fajar Warapastika.

Ha : Komitmen Organisasi (X₂) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) PT. BPR Fajar Warapastika.

Komitmen Organisasi (X₂) terhadap Kinerja (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai t hitung $>$ t tabel maka Ho

ditolak Jika nilai t hitung $<$ t tabel maka

Ho diterima Jika nilai sig $<$ 0,05 maka

Ho ditolak

Jika nilai sig $>$ 0,05 maka Ho diterima

Tabel 4.18
Hasil Uji t Komitmen Organisasi(X2)
terhadap Kinerja(Y)

Variabel	tHitung	tTabel	Alpha	Simpulan
Komitmen Organisasi (X2)	3,073	2,028	0,05	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk ($dk = 38 - 2 = 36$), sehingga diperoleh t tabel sebesar 2,028.

Berdasarkan tabel 4.18 *coefficients* diatas dengan demikian $t_{hitung} = 3,073 > t_{tabel} = 2,028$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hipotesis II : Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) PT. BPR Fajar Warapastika.

4.5.2 Hasil Uji F (X₁X₂Y)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

$H_0 =$ Kepuasan Kerja (X₁) dan Komitmen Organisasi (X₂) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y) PT. BPR Fajar Warapastika.

$H_a =$ Kepuasan Kerja (X₁) dan Komitmen Organisasi (X₂) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) PT. BPR Fajar Warapastika.

Kepuasan Kerja (X₁) Komitmen Organisasi (X₂) terhadap Kinerja (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara sebagai berikut :

Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a

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

dan H_0 ditolak Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak

Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 21 diperoleh data sebagai

berikut :

Tabel 4.19

Hasil Uji F

Variabel	FHitun	FTabel	Alpha	Simpulan
Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y)	10,459	3,27	0,05	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: Hasil Data diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.19 diatas hasil uji F yang diperoleh nilai Fhitung sebesar

10,459 sedangkan Ftabel dengan $\alpha = 0,05$ dan $df_1 = k-1$ ($3-1=2$) dan $df_2 = n-k$ ($38-3= 35$) adalah 3,27. Jadi nilai Fhitung $>$ Ftabel yaitu $10,459 > 3,27$ maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima.

Hipotesis III : Kepuasan Kerja(X1) dan Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja(Y) PT. BPR Fajar Warapastika.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dapat diketahui bahwa, ada pengaruh yang signifikan dari variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja PT. BPR Fajar Warapastika. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja dan kinerja karyawan untuk meningkatkan prestasi hasil kerja karyawan terhadap perusahaan. Menurut Bangun (2012, p.327) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian ini diperkuat juga oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nasrul (2018), bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja.

4.6.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dapat diketahui bahwa, ada pengaruh yang signifikan dari variabel Komitmen Organisasi terhadap

Kinerja PT. BPR Fajar Warapastika. Ketika pemimpin dapat memberikan dorongan kepada karyawannya seperti dapat memberikan semangat dalam bekerja dan pemimpin lebih mengapresiasi karyawannya yang melebihi target yang ditetapkan oleh perusahaan maka dengan begitu. Kinerja karyawan akan meningkat. Newstrom (2015, p.430) komitmen organisasional adalah tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi didalamnya. Komitmen organisasional merupakan ukuran tentang keinginan pekerja untuk tetap dalam perusahaan dimasa depan. Komitmen berhubungan secara kuat dan terikat dengan organisasi ditingkat emosional. Hasil penelitian ini diperkuat juga oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sujanti (2018), Bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja.

4.6.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja. Bahwa dengan penerapan Kepuasan Kerja yang baik seperti pemimpin bisa memberikan instruksi yang tepat dalam menetapkan pekerjaan untuk bawahannya agar lebih efektif dan efisien dalam bekerja dan pemimpin dapat memberikan apresiasi yang lebih atau penghargaan diri dari hasil pencapaian karyawan yang telah berhasil dalam memenuhi targetnya dengan begitu akan sejalan dengan peningkatan kinerjanya.

Niken Wulan Sari (2018), menyatakan bahwa Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Kepuasan Kerja yang baik serta dimbangii dengan penerapan Komitmen Organisasi yang baik dapat mempengaruhi

