

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN
KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP
KINERJA PEGAWAI
(Studi Pada BNI KCU Semarang)**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi
Universitas Diponegoro

Disusun oleh:

ANITA AYU PANGESTU
NIM : 12010110120013

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2014**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Anita Ayu Pangestu
Nomor Induk Mahasiswa : 12010110120013
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen
Judul Skripsi : **PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN
KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI
PADA BNI KCU UNDIP SEMARANG)**
Dosen Pembimbing : Drs. Mudji Rahardjo, SU

Semarang, 18 Juni 2014
Dosen Pembimbing,

(Drs Mudji Rahardjo, SU)
NIP : 195212071978031001

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama : Anita Ayu Pangestu

NIM : 12010110120013

Fakultas/ Jurusan : Ekonomi / Manajemen

Judul skripsi : **PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(STUDI PADA BNI KCU UNDIP SEMARANG)**

Telah dinyatakan lulus pada tanggal 30 Juni 2014

Tim Penguji :

1. Drs. Mudji Rahardjo, SU (.....)

2. Ismi Darmastuti, SE , M.Si (.....)

3. Dr. Akhyar Y. , SE, Msi (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya Anita Ayu Pangestu menyatakan bahwa skripsi dengan judul **“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA BNI KCU UNDIP SEMARANG) “** adalah hasil tulisan saya sendiri. Saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat atau sebagian tulisan yang saya ambil dengan menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat maupun pemikiran yang berasal dari penulis lain, yang seolah-olah menjadi sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru atau tulisan yang saya ambil dari penulisan orang lain tanpa memberi pengakuan penulis aslinya

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik sengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian saya terbukti melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima

Semarang, 18 Juni 2014
Yang membuat pernyataan,

(Anita Ayu Pangestu)
NIM: 12010110120013

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO,

“No sweet, without sweat”

“Everything is possible if you want to work hard”

" Tak masalah seberapa sering kau jatuh yang terpenting seberapa cepat kau bangkit"- Arsene Wenger

“Do your best at any moment that you have.”

“To get a success, your courage must be greater than your fear” – Mrs Rida

“Kesuksesan bukan tentang siapa yang paling cepat memulai, tetapi siapa yang

paling siap memulai” – Mr. Affandi

“Gagal karena mencoba lebih baik daripada gagal karena tidak melakukan apapun”

Ujian Bagi anak muda bukanlah masalah,tapi kesempatan untuk membuktikan kesetiaan kepada proses pendewasaan - Mario teguh

PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan untuk kedua orang tuaku dan adikku, Ridho Widi yang selalu menyemangatiku untuk lebih maju.

Teman teman seperjuangan SD,SMP,SMA, hingga kuliah

Semoga kalian selalu dalam lindungan Allah SWT

ABSTRACT

Work satisfaction and organizational commitment influence staff performance . The purpose of this research to explain how the variable of work satisfaction and organizational commitment influence to BNI KCU Undip Semarang staffs. In addition on it is use to recognize which variable influences dominantly to the performance

The data of this research are obtained by giving the quistionare to the 32 BNI KCU Undip Semarang staffs . The data tes technique in this research are istrument test (realibility test , validity test), clasical asumption test (normality test , heterosekdesitas test , linearity test , multilinear regression analysis , T-test , F-test , Coefisient of determination test using SPSS 20.0 aplication .

The result shows that the work satisfaction and organizasional commitment influence positively and significantly to the staff performace, variables used in this research give positive responce , meaning the work satisfaction and organizational commitment improving the performance BNI KCU Undip Staff. Value of determination coefisien or R square is 0,663, which means staff performance is affected by staff satisfication and organizational commitment as 66,3%.

Keyword : *work satisfaction , organizational commitment , work performance*

ABSTRAK

Kepuasan kerja dan komitmen organisasional mempengaruhi kinerja karyawan . Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan bagaimana pengaruh variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai Bni Kcu Undip Semarang . Serta untuk mengetahui variabel manakah yang berpengaruh secara dominan diantara 2 variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada pegawai BNI Kcu Undip

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuisisioner pada 32 pegawai di BNI Kcu Undip Semarang. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji instrumen (uji reliabilitas , uji validitas), uji asumsi klasik (uji normalitas , uji heterokedastisitas, uji linearitas) , analisis regresi linear berganda, Uji T-test, Uji F serta Uji koefisien determinasi (R²) dengan aplikasi spss 20.0

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional bernilai positif menandakan hubungan yang searah dengan hipotesis, dengan kata lain kepuasan kerja dan komitmen organisasional akan meningkatkan kinerja pegawai BNI KCU Undip. Nilai koefisien determinasi menunjukkan angka sebesar 0,663, atau dengan kata lain variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel kepuasan karyawan dan komitmen organisasional sebesar 66,3%.

Kata kunci: kepuasan kerja , komitmen organisasi , kinerja karyawan

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirobbil'alamin, puji syukur kepada kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada BNI KCU Undip Semarang) Selama penulisan skripsi ini penulis mendapat bimbingan, arahan, dorongan semangat, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Drs. H. M. Nasir, M. Si, Akt., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
2. Dr. Suharnomo, SE, Msi selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
3. Drs. Mudji Rahardjo, SU selaku dosen pembimbing yang telah memberikan banyak arahan dan masukan yang sangat bermanfaat terkait pembuatan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
4. Drs. H. M. Kholiq Mahfud, MS selaku dosen wali
5. Segenap dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang telah membantu dalam penyusunan skripsi dengan memberikan masukan dan kritikan yang membangun. Semoga Allah membalas semua kebaikan bapak dan ibu dosen
6. Seluruh staf Manajemen Reguler 1 atas ilmu dan bantuan yang telah

diberikan dalam bidang akademik dan pelayanan mahasiswa.

7. Kedua orangtuaku, Bapak Junarko dan Ibu Ani Pramurias serta adik saya Cantika Cahyaning atas cinta , kasih sayang dan yang selalu memberikan semangat serta dorongan . Dan selalu mendoakan saya dalam pembuatan skripsi ini.
8. My Beloved Partner, Ridho Widi Kusumo yang selalu memberi semangat kepada saya dan mengisi hari dan hatiku dengan penuh warna.
9. Seluruh mahasiswa manajemen angkatan 2010 yang telah membantu saya dalam pengerjaan skripsi ini. Semoga kita semua sukses selalu dan mendapat perlindungan Allah SWT.
10. Seluruh teman bimbingan saya yaitu Dita , Gita, Dissy , Andre, Hafiz , Abel , Hanum Risfi yang telah banyak membagi ilmunya dalam pembuatan skripsi ini.
11. 10 GM Yosiana, Rezkita, Luluk, Febi, Andin, Fifi , Shabrina, Venti, Indhira , Devi . Kalian teman temanku tersayang. Semoga kita bisa reunion dalam keadaan sukses dan kalian selalu diberikan perlindungan oleh Allah SWT
12. Teman-teman geng sepermainan Dinda , Lilis , Efi, Kiki, Dara yang menjadi teman dalam suka dan duka .
13. Sahabat saya dari SMA yang selalu menemani saya di saat suka dan duka sampai sekarang Fiona , Wely , Arif , Asep . Aku sayang kalian .
14. Teman teman satu dosen wali KFC lover
15. Teman teman Economic Voice FEB Undip yang memberikan dan

membagi banyak pengalaman serta memberikan softskill

16. Teman-teman Ikasmanda di Semarang

17. Teman teman SMA saya Weni,Riri ,Mayani ,Marla, Jidi, Diah ,Risa yang selalu memberikan supportnya kepada

18. Tutor Easy Speak, Ms. Rida, Ms.Eky , Mr Mirza dan Mr Ari yang banyak memberikan motivasi dan arahan dalam berkomunikasi menggunakan bahasa inggris.

Penulis sadar bahwa dalam penyusunan skripsi masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan serta pengalaman penulis. Skripsi ini masih jauh dari sempurna sehingga penulis sangat berharap atas kritik dan saran dari berbagai pihak untuk penyempurnaannya.

Wassalammualaikum Wr Wb

Semarang, 18 Juni 2014

Penulis

Anita Ayu Pangestu

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENEKSAHAN UJIAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 LatarBelakang	1
1.2 RumusanMasalah	5
1.3 Tujuan dan Penelitian	5
1.3.1Tujuan Penelitian	6
1.3.2 Kegunaan Penelitian.....	6
1.4 SistematikaPenulisan.....	7
BAB II TELAAH PUSTAKA	8
2.1 LandasanTeoriPenelitiandanPenelitianTerdahulu	8
2.1.1 Kinerja.....	8
2.1.2 Kepuasan Kerja	10
2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.....	15

2.1.4	Komitmen Organisasional	18
2.2	Penelitian Terdahulu	21
2.2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu	22
2.3	Kerangka Pemikiran Teoritis.....	23
2.4	Hipotesis.....	24
 BAB III METODE PENELITIAN		22
3.1	VariabelPenelitiandanDefinisiOperasionalVariabel	25
3.1.1	VariabelTerikat (VariabelDependen)	25
3.1.2	VariabelBebas (VariabelIndependen)	26
3.1.2.1	Indikator Variabel Kepuasan Kerja	26
3.1.2.2	Indikator Variabel Komitmen Organisasional	27
3.1.2.3	Indikator Variabel Kinerja Karyawan	29
3.3	JenisdanSumber Data	30
3.3.1	Jenis Data.....	30
3.4	MetodePengumpulan Data Primer	30
3.4.1	Metode Pengumpulan Data Sekunder	31
3.5	Metode Analisis Data.....	32
3.5.1	Analisis Angka Indeks.....	32
3.5.2	Uji Instrumen.....	33
3.5.3	Uji Validitas.....	34
3.5.4	Uji Heterokedastisitas.....	35
3.5.5	Uji Reliabilitas.....	35
3.5.6	Uji Multikolinearitas.....	36
3.5.7	Uji Normalitas.....	37
3.5.8	Uji T	38
3.5.9	Uji F.....	39
3.5.9.1	Uji Hipotesis.....	40

3.5.9.2 Analisis Linear Berganda.....	40
3.5.9.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	42
4.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	42
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	42
4.1.2 Gambaran Umum Responden.....	43
4.1.3. Data Responden Berdasar Jenis Kelamin.....	43
4.2 Data Responden Berdasar Usia.....	44
4.2.1 Data Responden Berdasar Pendidikan Terakhir.....	45
4.2.3 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	46
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	47
4.3.1 Analisis Indeks Variabel Kepuasan Kerja.....	48
4.3.2 Analisis Indeks Variabel Komitmen Organisasional.....	49
4.3.3. Analisis Indeks Variabel Kinerja Karyawan.....	51
4.4 Analisis Data.....	52
4.4.1 Uji Reliabilitas.....	52
4.4.2 Uji Validitas.....	53
4.4.3 Uji Asumsi Klasik.....	56
4.4.3.1 Uji Normalitas.....	56
4.4.3.2 Uji Heterokedastisitas.....	58
4.4.3.3 Uji Multikolonieritas.....	59
4.4.4 Uji Regresi Linear Berganda.....	56
4.4.5 Uji Statistik F (Uji Stimultan).....	61
4.4.5.1 Uji T (Uji Parsial).....	61
4.4.5.2 Koefisien Determinasi (R^2).....	63
4.5 Intrepetasi Hasil	64
4.5.1 Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.....	64
4.5.2 Komitmen Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.....	65

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....67
5.2 Keterbatasan68
5.3 Saran.....68

DAFTAR PUSTAKA.....70

LAMPIRAN.....72

DAFTAR TABEL

Tabel 2.2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	22
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan jenis kelamin	44
Tabel 4.2 Data Responden berdasarkan usia	45
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	46
Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja	46
Tabel 4.5 Indeks Indikato Variabel Kepuasan Kerja	48
Tabel 4.6 Indeks Komitmen Organisasional	50
Tabel 4.7 Indeks Kineja Karyawan	51
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas.....	53
Tabel 4.9 Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	54
Tabel 4.10 Uji validitas komitmen organisasional.....	55
Tabel 4.11 Validitas Kinerja Karyawan	56
Tabel 4.12 Uji Multikolonieritas.....	59
Tabel 4.13 Uji Regresi Linear Berganda.....	60
Tabel4.14Koefisien determinasi.....	63

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Hasil SPSS.....	74.
-----------------------------	-----

LAMPIRAN

Lampiran 2 Surat Ijin Penelitian

Lampiran 3 Kuisisioner

Lampiran 4 Bukti Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawannya. Karena dengan kepuasan kerja yang tinggi dapat menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi kemajuan suatu perusahaan. Karena dengan kinerja karyawan yang baik suatu organisasi dapat mempertahankan eksistensi dan menunjang keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan (Hasibuan, 2001). Sehubungan dengan hal tersebut, suatu organisasi hendaknya memberikan perhatian lebih pada kinerja karyawannya, terutama pada karyawan yang memiliki kinerja di bawah standar yang ditetapkan oleh organisasi yang bersangkutan. Sumber daya manusia yang masih memiliki kinerja di bawah standar organisasi tersebut, harus terus dibina dan diarahkan untuk dapat menunjang keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Karena dengan meningkatkan kinerja karyawan, pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.

Pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas dalam dunia perbankan sudah menjadi keharusan. Mengingat persaingan dalam industri perbankan. Terlebih lagi ketika tantangan yang dirasakan semakin lama semakin kompleks.

Keinginan dari perbankan untuk memiliki keunggulan bersaing, menuntut mereka untuk selalu meningkatkan kualitas sumber daya yang dimiliki, sedangkan kualitas sumber daya manusia banyak ditentukan oleh sejauh mana sistem yang berlaku, sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun perusahaan .

Kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Gibson,2003) . Kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, yang meliputi kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

Menurut Al Ahmadi (2009) kepuasan kerja mempengaruhi kinerja seseorang. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya. Semua jenis perusahaan sebenarnya membutuhkan suatu sistem kerja yang secara serius memperhatikan hal kepuasan kerja para karyawannya. Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya (T.Hani Handoko, 2001). Perusahaan hendaknya memberikan perhatian terhadap kepuasan kerja karyawannya . Karena apabila karyawan puas terhadap pekerjaannya karyawan akan lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki perilaku puas terhadap pekerjaannya biasanya memiliki ciri mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat kerja ke tempat bekerja, dan malas dalam melakukan pekerjaannya. Kepuasan

kerja yang tinggi sangat mempengaruhi kondisi kerja yang positif dan dinamis sehingga mampu memberikan keuntungan yang nyata, tidak hanya bagi perusahaan tetapi bagi karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan otomatis akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Menurut Al Husami (2008) kepuasan kerja juga memiliki hubungan erat dengan komitmen organisasional. Kepuasan kerja merupakan aspek pertama yang dicapai sebelum seorang karyawan memiliki komitmen organisasional. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional. Sehingga komitmen organisasional memiliki hubungan yang erat dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Al Ahmadi (2009) komitmen organisasional dapat meningkatkan kinerja pegawai. Karena, dengan terciptanya komitmen organisasional yang tinggi, akan membuat pegawai mencintai dan turut merasa memiliki perusahaan, yang diwujudkan dalam bentuk kinerja organisasional dipandang sebagai rasa cinta pegawai terhadap organisasi. Mengakui nilai organisasional dengan tinggal di organisasi tersebut dan kewajiban moral untuk tetap berada di dalam organisasi. Pegawai yang mencintai dan mengabdikan diri sepenuhnya kepada organisasi akan meningkatkan hasil kerja bagi organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan meningkatkan kinerja perusahaan

Karyawan yang mempunyai komitmen terhadap organisasinya mengembangkan pola pandang yang lebih positif terhadap organisasi dan dengan senang hati tanpa paksaan mengeluarkan energi ekstra demi kepentingan organisasi (Luthan, 1995). Hal tersebut menunjukkan bahwa komitmen

organisasional memiliki arti yang lebih dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasinya. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi adalah karyawan yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga akan lebih menguntungkan bagi organisasi. Ciri-ciri komitmen organisasional, yaitu: (1) keyakinan yang kuat serta penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi; (2) kesiapan untuk bekerja keras; serta (3) keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi.

Dari hasil penelitian-penelitian terdahulu tentang pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai, terdapat hasil yang tidak konsisten tentang pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Chungtai & Zafar (2006) menyebutkan bahwa ada pengaruh positif antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan dengan koefisien korelasi sebesar 0,32. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan Muthuveloo dan Rose (2005) yang mengatakan komitmen organisasi tidak selalu meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu penelitian yang dilakukan Muthuveloo dan Rose (2005) menyimpulkan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Hasil beberapa penelitian menunjukkan perbedaan pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Muhammad Riaz Khan (2010) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien korelasi sebesar 0,374. Sedangkan hasil penelitian Crossman, A. Dan B. Abou-Zaki (2003)

menunjukkan hubungan negatif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan dengan koefisien korelasi sebesar -0.01.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini mengambil judul :
“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada BNI KCU Undip Semarang)”

1.2 Rumusan Masalah

Ditinjau dari penjelasan di atas dapat dilihat pentingnya kepuasan dan komitmen organisasional pegawai terhadap kinerja pegawai dalam suatu perusahaan. Namun, beberapa penelitian sebelumnya menyatakan hasil yang tidak konsisten. Penelitian Chungtai dan Zafar (2006) menemukan adanya pengaruh positif antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan, begitu pula dengan penelitian Muhammad Riaz Khan (2010) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan Muthufeloo dan Rose (2005) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional tidak meningkatkan kinerja pegawai. Begitu pula dengan Crossman dan Abou Zaki (2003) yang menunjukkan hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

Dalam menganalisa faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dapat dilihat dari dalam diri pegawai itu sendiri. Faktor yang ingin dikaji dalam penelitian ini adalah tentang kepuasan kerja serta komitmen organisasional pegawai terhadap perusahaan itu sendiri. Kepuasan kerja dapat

dilihat dari jumlah gaji yang diberikan, tunjangan, kesempatan promosi, dan rekan kerja. Sedangkan komitmen organisasional dapat dilihat dari segi loyalitas karyawan, dan nyaman menghabiskan perusahaan..

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka dapat pertanyaan pertanyaan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai BNI Semarang?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai BNI Semarang?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai BNI KCU Semarang

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah :

1. Untuk menganalisa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai BNI KCU Undip Semarang
2. Untuk menganalisa pengaruh komitmen organisasional terhadap Kinerja pegawai BNI KCU Undip Semarang
3. Untuk menganalisa pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai BNI KCU Semarang

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Penulisan yang dilakukan ini diharapkan dapat berguna bagi :

a. Bagi BNI KCU Semarang

Sebagai tambahan informasi bagi pimpinan organisasi dalam menilai gambaran kepuasan kerja pegawainya, peningkatan komitmen organisasional dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai

b. Bagi Kalangan akademik

Sebagai tambahan referensi dan memperkaya hasil penelitian ataupun peningkatan ilmu pengetahuan khususnya Sumber Daya Manusia

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran penulisan dalam penelitian ini, berikut ini merupakan sistematika penulisan yang berisi informasi umum yang akan dibahas di setiap babnya.

BAB 1 : PENDAHULUAN

Pendahuluan merupakan bab pertama dalam usulan penelitian ini. Didalamnya terdapat sub bab yaitu Latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan

BAB 2 : TELAAH PUSTAKA

Telaah pustaka menjelaskan tentang penelitian terdahulu yang telah dilakukan, teori yang digunakan, kerangka penelitian, serta hipotesis yang digunakan.

BAB 3 : METODE PENELITIAN

Bagian ini menjelaskan tentang variabel yang digunakan, populasi dan sampel penelitian, jenis data dan sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB 4 : HASIL DAN PEMBAHASAN

Berisi tentang hasil penelitian secara sistematis kemudian dianalisis dengan menggunakan metode penelitian yang telah ditetapkan untuk selanjutnya diadakan pembahasan tentang hasilnya.

BAB 5 : KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi kesimpulan, keterbatasan dan saran-saran dari hasil penelitian

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

Kinerja merupakan faktor yang penting bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2001) , menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja organisasi atau kinerja perusahaan merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai.

Kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas – tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja dalam perusahaan merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan

Sedangkan Gibson (2003) ,mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti : kualitas, efisiensi, dan kriteria efektivitas kerja lainnya. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan . Menurut Mathis dan Jackson (2000), kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja merupakan hasil yang penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya.Kinerja dapat berjalan baik apabila karyawan

mendapatkan gaji sesuai harapan, mendapatkan pelatihan dan pengembangan, lingkungan yang kondusif, mendapat perlakuan yang sama, mendapatkan bantuan karir,serta mendapatkan umpan balik dari perusahaan. Menurut Gibson(2003) Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Menurut Gibson (2003), ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu :

a. Faktor individu

Faktor individu meliputi : kemampuan, keterampilan , latar belakang keluarga pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

b. Faktor psikologis

Faktor psikologis meliputi : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi , lingkungan kerja, komitmen dan kepuasan kerja

c. Faktor Organisasi

Faktor organisasi meliputi struktur organisasi ,desain pekerjaan, kepemimpinan, dan sistem penghargaan (*reward system*) .Kinerja seorang karyawan yang baik apabila :

a). Mempunyai keahlian yang tinggi

b).Kesediaan untuk bekerja

c).Lingkungan kerja yang mendukung

Selain itu ditentukan pula oleh keinginan dan lingkungan. Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2011) kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Siagian (2002) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, yaitu : kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja , disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor faktor lainnya.

2.1.2 Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda sesuai dengan sistem nilai – nilai yang berlaku dalam dirinya. Semakin banyak aspek – aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan sebaliknya.

Karyawan yang puas melakukan pekerjaan lebih baik dalam memenuhi kewajiban seperti tertuang dalam deskripsi pekerjaan. Kenyataan menunjukkan bahwa perasaan positif mendorong kreatifitas, memperbaiki pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Perasaan positif juga memperbaiki ketekunan tugas dan menarik lebih banyak bantuan dan dukungan dari rekan kerja.

Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya dan sebaliknya apabila karyawan tidak puas

dengan pekerjaannya, karyawan tersebut akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

Menurut T. Hani Handoko (2001) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka . Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya mereka. Ini terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Para atasan harus selalu memantau kepuasan kerja, karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah-masalah personalia lainnya . Kepuasan kerja perlu untuk memelihara karyawan agar lebih tanggap terhadap lingkungan motivasional yang diciptakan. Prestasi kerja yang baik mengakibatkan penghargaan yang tinggi . Bila penghargaan dipandang tidak mencukupi untuk suatu tingkat prestasi kerja mereka, ketidakpuasan kerja cenderung terjadi. Kondisi kepuasan atau ketidakpuasan kerja tersebut selanjutnya menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi prestasi kerja di waktu yang akan datang. Jadi, hubungan prestasi dan kepuasan kerja menjadi sistem yang berlanjut.

Menurut Keith Davis & John Newstrom (1985) kepuasan kerja yang tinggi diinginkan oleh para manajer karena dapat dikaitkan dengan hasil positif yang mereka harapkan. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda bahwa organisasi yang dikelola dengan baik pada dasarnya merupakan hasil manajemen perilaku yang efektif

Menurut Robbins (2001) karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan bisa menjadi frustrasi . Aspek – aspek yang dapat membentuk kepuasan kerja karyawan antara lain : faktor individual (umur, jenis kelamin, sikap pribadi terhadap pekerjaan), faktor hubungan antar karyawan (hubungan antar manajer dan karyawan, hubungan sosial antara sesama karyawan, sugesti dari teman sekerja), faktor fisik dan kondisi tempat kerja, emosi dan situasi kerja) faktor eksternal (keadaan keluarga, rekreasi, pendidikan). Aspek tersebut memberikan motivasi agar kepuasan kerja tercapai bagi karyawan. Dan yang berkewajiban memenuhi tercapainya kepuasan kerja tersebut adalah setiap pimpinan perusahaan, karena kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat memotivasi semangat kerjakaryawan agar karyawan dapat memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan sehingga kinerja perusahaan dapat ditingkatkan.

Selain itu kepuasan kerja juga mempunyai arti penting untuk aktualisasidiri karyawan. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja baik ,biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karaywan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki arti yang penting untuk memberikan situasi kondusif di lingkungan perusahaan

5 Dimensi Kepuasan kerja menurut Siagian (2001) : Pekerjaan itu sendiri. Dalam hal ini dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab , gaji ,

sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi, kesempatan promosi. Kesempatan untuk maju dalam organisasi, pengawasan. kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku, rekan kerja

Menurut Robert L Mathis (2000), Kepuasan kerja yang tinggi tidak akan membuat pergantian karyawan menjadi rendah, tetapi hal tersebut mungkin membantu. Sebaliknya, jika terdapat ketidakpuasan kerja maka pergantian karyawan mungkin tinggi. Usia, kedudukan dalam organisasi, komitmen pada organisasi memiliki peranan. Jika pekerjaan sulit diperoleh dan terjadi pengangguran jumlah tenaga kerja, merger, dan akuisisi, karyawan yang tidak puas akan secara sukarela tetap tinggal di pekerjaan mereka sekarang. Tingkat pengangguran secara langsung mempengaruhi pergantian karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi belum tentu menghasilkan ketidakhadiran yang rendah, tetapi kepuasan kerja yang rendah mungkin menyebabkan ketidakhadiran.

Cara meningkatkan kepuasan kerja adalah dengan cara : membuat pekerjaan menjadi menyenangkan, memiliki gaji, benefit, dan kesempatan promosi yang adil, Menyesuaikan orang dengan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan keahlian mereka, Mendesain pekerjaan agar menarik dan menyenangkan. *Job Descriptive Index (JDI)* menilai kepuasan kerja seseorang dengan dimensi kerja berikut : pekerjaan, upah, promosi, rekan kerja, dan pengawasan. Para peneliti di University of Minnesota menyimpulkan terdapat 20 dimensi yang berbeda yang melandasi kepuasan kerja. Item item *Minnesota Satisfaction Questionnaire*

(*MSQ*) yang terseleksi untuk mengukur kepuasan dengan pengakuan, kompensasi, dan pengawasan yang terdapat di latihan perilaku organisasi .

Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu. Seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. karena pada umumnya apabila orang berbicara mengenai sikap karyawan (Stephen Robbins, 2003).

Menurut Straus dan Sayles (1992), kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan akan menjadi frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Sedangkan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik , berprestasi kerja lebih baik daripada karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja. Oleh karena itu kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan, terutama karena menciptakan keadaan positif dalam lingkungan kerja perusahaan

Kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antar supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju. Setiap dimensi menghasilkan perasaan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri , namun pekerjaan juga mempunyai definisi yang berbeda bagi orang lain (Robert L Mathis dan John H. Jackson , 2000).

2.1.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Strauss dan Sayles (1992). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dibagi menjadi dua bagian yaitu faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi cara berpikir, persepsi dan sikap kerja. Yang kedua adalah faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, stuktur organisasi, pangkat, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan financial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja

Aspek-aspek yang menentukan kepuasan kerja menurut Robbins (2001) yaitu:

1) Kerja yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan – pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja

2) Ganjaran yang pantas

Para karyawan yang menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan, dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang meningkat. Oleh

karena itu individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dengan cara yang adil kemungkinan besar akan merasakan kepuasan dengan pekerjaan mereka.

3) Rekan sekerja yang mendukung.

Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat. Umumnya studi mendapatkan bahwa kepuasan karyawan meningkat bila penyelia langsung bersifat ramah dan dapat memahami, memberikan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan suatu minat pribadi pada mereka.

4) Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik. Studi – studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan fisik sekitar yang tidak berbahaya atau merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dengan fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat – alat dan peralatan yang memadai.

5) Kesesuaian antara kepribadian – pekerjaan

6) Teori kesesuaian antara kepribadian – pekerjaan yang dikemukakan Holland menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan pekerjaan akan menghasilkan individu yang lebih

terpuaskan. Orang – orang yang tipe kepribadiannya sama dengan pekerjaannya memiliki kemampuan untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaannya, sehingga mereka juga mempunyai probabilitas yang lebih besar untuk mencapai kepuasan yang tinggi

Menurut Hasibuan (2005) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keadilan
3. Berat ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
7. Sifat pekerjaan

Menurut Mangkunegara (2000) ada 2 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Faktor karyawan, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, stuktur organisasi, pangkat , kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan,promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja

Faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang pegawai adalah: isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan supervisi organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif, rekan kerja, kondisi pekerjaan (Keith Davis & John Newstrom, 1985)

Menurut (Susilo Martoyo, 1987) Masalah kepuasan kerja berpengaruh terhadap: tingkat absensi karyawan, perputaran (*turn over*), tenaga kerja, semangat kerja, keluhan keluhan, dan masalah masalah personalia lainnya

2.1.4 Komitmen Organiasional

Komitmen organisasional bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan.

Menurut Robbins (2001) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan – tujuannya dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut

Menurut Luthans (2002) Komitmen Organisasional adalah Keinginan kuat untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan

organisasi . Sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Pentingnya Komitmen pegawai diperkuat dengan serangkaian penelitian yang menunjukkan ada hubungan yang kuat antara komitmen organisasional dengan penampilan kerja.

Menurut Dessler (1999) menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki komitmen tinggi memiliki nilai absensi yang rendah dan memiliki masa bekerja yang lebih lama dan cenderung untuk bekerja lebih keras serta menunjukkan prestasi yang lebih baik. Tingginya komitmen para pegawai tersebut di atas tidak terlepas dari rasa percaya pegawai akan baiknya perlakuan manajemen terhadap mereka, yaitu adanya pendekatan manajemen terhadap sumber daya manusia sebagai asset berharga dan tidak semata-mata sebagai komoditas yang dapat dieksploitasi sekehendak manajemen . Komitmen organisasional itu menggambarkan sejauh mana seseorang mengidentifikasi dirinya dengan organisasinya dan kesediaannya untuk tetap bertahan dalam organisasinya. Individu yang memiliki komitmen yang rendah pada organisasi seringkali hanya menunggu kesempatan yang baik untuk keluar dari pekerjaan mereka.

Allen dan Meyer (1993) menyatakan bahwa Komitmen organisasi (organizational commitment) terdiri dari tiga yaitu: "*continuance commitment, affective commitment and normative commitment*". Dimaksudkan bahwa *continuance commitment* adalah dimana pribadi seseorang untuk tetap bekerja pada suatu organisasi disebabkan karena ketidakmampuannya mengupayakan jenis

pekerjaan yang lain. Dan *affective commitment* adalah kekuatan keinginan seseorang untuk terus bekerja pada suatu organisasi disebabkan karena kesesuaian dan keinginannya, sementara *normative commitment* merujuk pada perasaan kewajiban seseorang untuk tetap pada suatu organisasi karena adanya tekanan atau daya tarik.

Komitmen organisasional menurut Luthans (2002) Sebagai sebuah sikap komitmen organisasi sering didefinisikan sebagai aspek-aspek yang menandai tingginya komitmen seseorang terhadap organisasinya, yaitu :

- (1) Keinginan yang kuat untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi
- (2) Kemauan untuk mengerahkan segenap kemampuannya bagi suksesnya organisasi), dan
- (3) Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi

Menurut Porter (1982) terdapat beberapa faktor penentu komitmen seseorang terhadap organisasinya.

- a) Pertama, komitmen dipengaruhi oleh beberapa aspek dalam lingkup pekerjaan itu sendiri yang disebut faktor organisasi. Faktor ini akan membentuk sikap bertanggung jawab terhadap keberhasilan tugas yang diemban.
- b) Kedua, komitmen organisasi dipengaruhi oleh alternatif kesempatan kerja yang dimiliki pekerja yang disebut faktor non-organisasi. Semakin besar peluang untuk berpindah kerja dan semakin besar hasratnya terhadap alternatif pekerjaan di tempat lain, komitmen pekerja pada organisasinya cenderung semakin rendah.
- c) Ketiga, komitmen pekerja pada organisasinya dipengaruhi oleh faktor karakteristik diri pekerja. Faktor ini membentuk komitmen inisial, yaitu komitmen

awal yang timbul pada saat pekerja baru saja mulai masuk sebagai anggota organisasi. Seseorang yang mempunyai komitmen tinggi, pada saat mulai bekerja mempunyai kecenderungan untuk tidak berpindah pekerjaan untuk jangka waktu relatif lama. Termasuk faktor ini adalah kepuasan kerja, usia senioritas, dan lama bekerja. Semakin usia tua pekerja atau semakin lama bekerja dan semakin senior, serta semakin tinggi kepuasan terhadap karyawan orang tersebut cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi.

Kepuasan kerja dan komitmen organisasional cenderung mempengaruhi satu sama lain. Seseorang yang puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan orang-orang yang berkomitmen terhadap organisasi biasanya mendapatkan kepuasan yang besar. Seseorang yang tidak puas akan pekerjaannya akan terlihat menarik diri dari organisasi baik melalui ketidakhadirannya atau keluar masuk (*turn over*). Kepuasan kerja mempengaruhi komitmen terhadap organisasi yang pada akhirnya mempengaruhi tingkat ketidakhadiran dan *turn over*.

2.2 Penelitian terdahulu

Aamir Ali Chungtai & Sohair Zafar, 2006 dalam penelitiannya di Universitas Pakistan menyatakan kepuasan kerja secara signifikan terkait dengan komitmen organisasi karyawan. Kepuasan kerja mempunyai hubungan positif dengan komitmen organisasi dengan koefisien korelasi sebesar 0,32.

Diana Sulianti K.L. Tobing (2009) menjelaskan Komitmen afektif, kontinuan, dan normatif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini

ditujukan dengan adanya koefisien korelasi sebesar 0,467 antara komitmen afektif, kontinuan dan afektif terhadap kepuasan kerja karyawan .

Khairun Rozikin, (2012) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap kinerja Karyawan . Koefisien korelasinya sebesar 0,60

Aditya Donny (2011) , kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan . Koefisien korelasinya sebesar 0,88 . Dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Rahmatullah Burhanudin Wahab (2011) menyatakan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar. Hal ini ditujukan dengan koefisien korelasi sebesar 0,923

Tabel 2.2.1

Ringkasan Penelitian Terdahulu

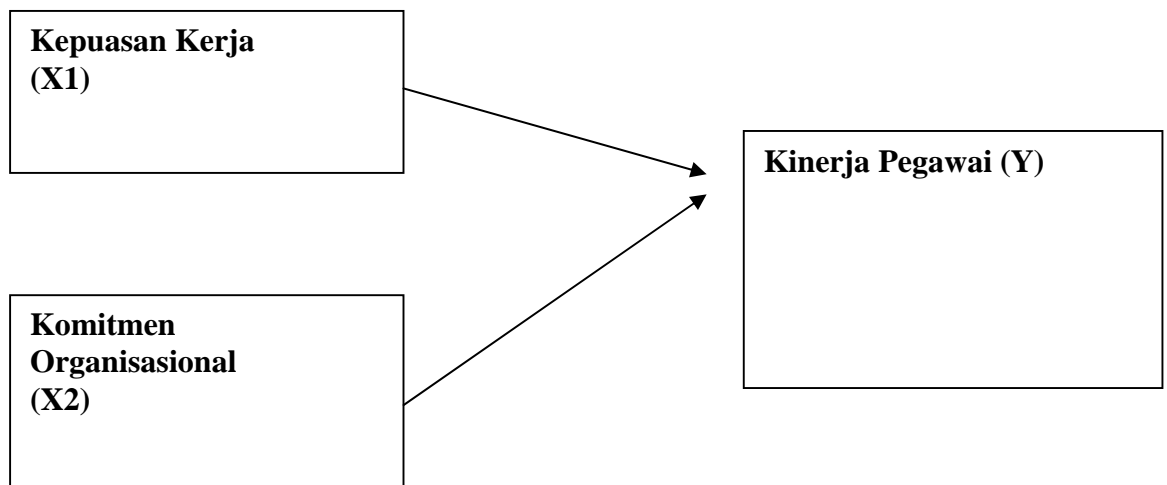
Peneliti	Judul	Hasil
Aamir Ali Chungtai & Sohair Zafar, 2006	Antecedents and Consequences of Organizational Commitment among Pakistani University Teachers	komitmen berhubungan positif kinerja pekerjaan koefisien korelasi sebesar 0,32. Ada korelasi positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi .
Diana Sulianti K.L. Tobing (2009)	Pengaruh Komitmen dan Kepuasan Kerja Terhadap Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara	Komitmen afektif, kontinuan, dan efektif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatra Utara . Kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan sebesar 0,467
Khairun Rozikin, (2012)	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan Unit Kebun Pabatu	Terdapat Pengaruh yang positif dan signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan Unit Pabatu koefisien korelasi sebesar 0,60
Suwardi dan Joko Utumo	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Setda Kabupaten Pati	Motivasi, kepuasan, dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
Aditya Donny(2011)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Adi Sumarmo Surakarta	Terdapat koefisien korelasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,88 yang berarti kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Rahmatullah Burhanudin Wahab (2011)	Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri	Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar meningkatkan kinerja karyawan

	Makassar	pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar. Korelasi atau hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk sebesar ($r = 0,923$)
Nursyahftri,2009	Pengaruh budaya kerja dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada divisi produksi PT Marumitsu Indonesia	komitmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Koefisien korelasi sebesar 0,879 antara komitmen dengan kinerja

2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang bersifat tentatif, yaitu dugaan yang masih perlu diuji terlebih dahulu kebenarannya (Berdasarkan perumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan adalah

Gambar 2.3.1
Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber : Penelitian-penelitian terdahulu (Al-Ahmadi (2009) , Zhang & Zheng (2009))

2.4 Hipotesis

Berdasarkan penelitian terdahulu, kepuasan dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja yang dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

H2 : Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

3.1.1 Variabel Penelitian

a. Variabel bebas / variabel independen

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiono,1999)

Dalam penelitian ini variabel bebas (X) nya adalah kepuasan kerja (X1) dan Komitmen organisasional (X2)

b. Variabel Terikat / Variabel Dependen

Variabel Terikat / variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karean adanya variabel bebas (Sugiono, 1999) Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y)

3.1.2 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel di ukur, sehingga dapat diketahui pengukuran tersebut. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah

a. Variabel bebas (independen)

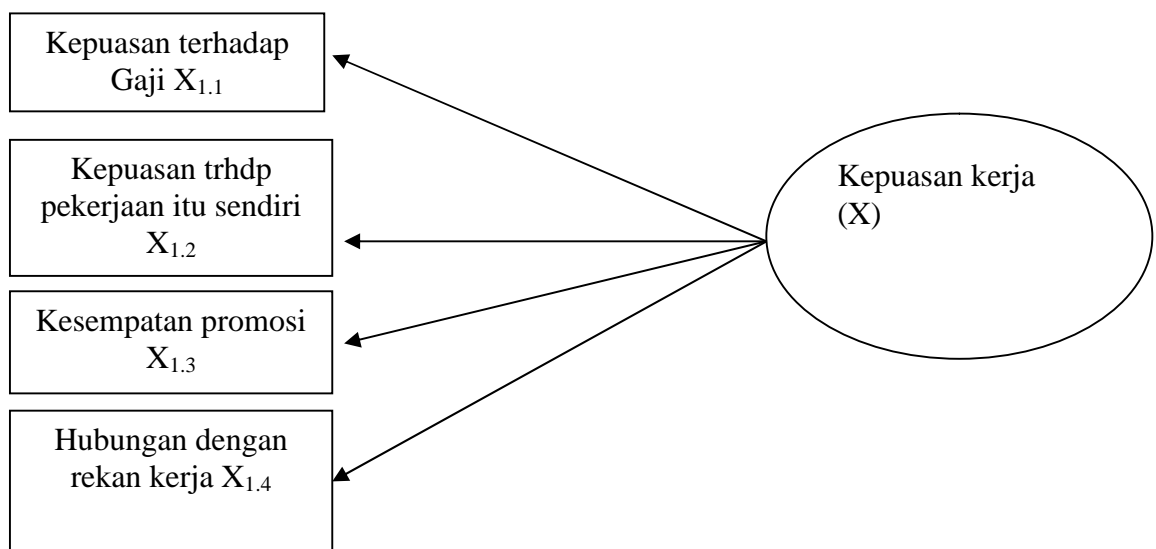
1. Kepuasan Kerja adalah suatu keadaan dimana karyawan merasa puas dengan gajinya, puas dengan pekerjaannya , puas terhadap promosi yang diberikan oleh perusahaan , dan puas dengan hubungan dengan karyawannya

Indikator Kepuasan Kerja adalah

- a. Kepuasan terhadap gaji
- b. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
- c. Kesempatan promosi jabatan
- d. Hubungan dengan rekan kerja

Gambar 3.1.2.1

Indikator Variabel Kepuasan Kerja



Sumber (Robbins,2003)

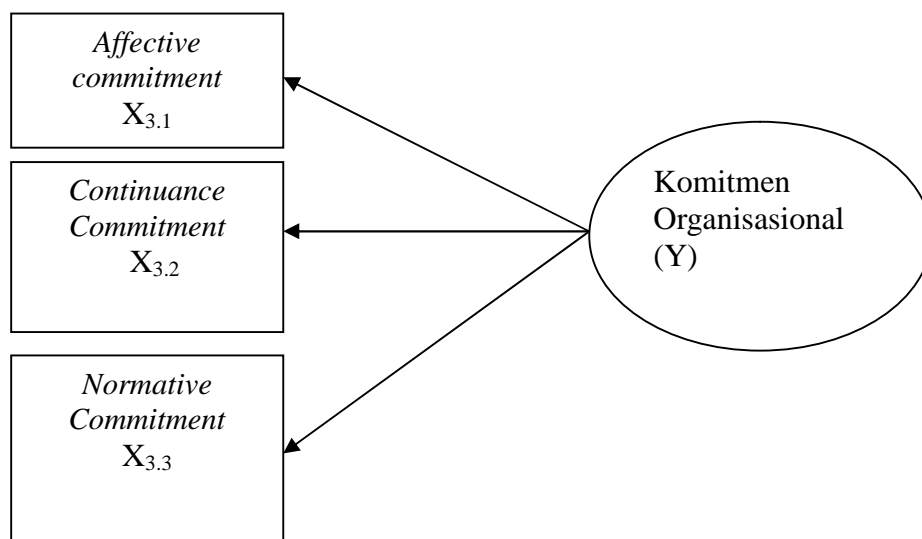
2. Komitmen Organisasional Variabel bebas lainnya dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasional. Komitmen Organisasional adalah suatu sikap loyalitas yang dilakukan oleh karyawan kepada organisasi secara berkelanjutan, dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya dan kesenangannya kepada organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Menurut Allan dan Meyer (2006) terdapat beberapa indikator untuk mengukur komitmen organisasional adalah sebagai berikut :

- a. *Affective commitment*, Berkaitan dengan keinginan secara emosional terikat dengan organisasi, identifikasi serta keterlibatan berdasarkan atas nilai-nilai yang sama.
- b. *Continuance Commitment*, Komitmen didasari oleh kesadaran akan biaya-biaya yang akan ditanggung jika tidak bergabung dengan organisasi. Disini juga didasari oleh tidak adanya alternatif lain.
- c. *Normative Commitment*, Komitmen berdasarkan perasaan wajib sebagai anggota/karyawan untuk tetap tinggal karena perasaan hutang budi. Disini terjadi juga internalisasi norma-norma

berikut:

Gambar 3.1.2.2
Indikator Variabel Komitmen Organisasional



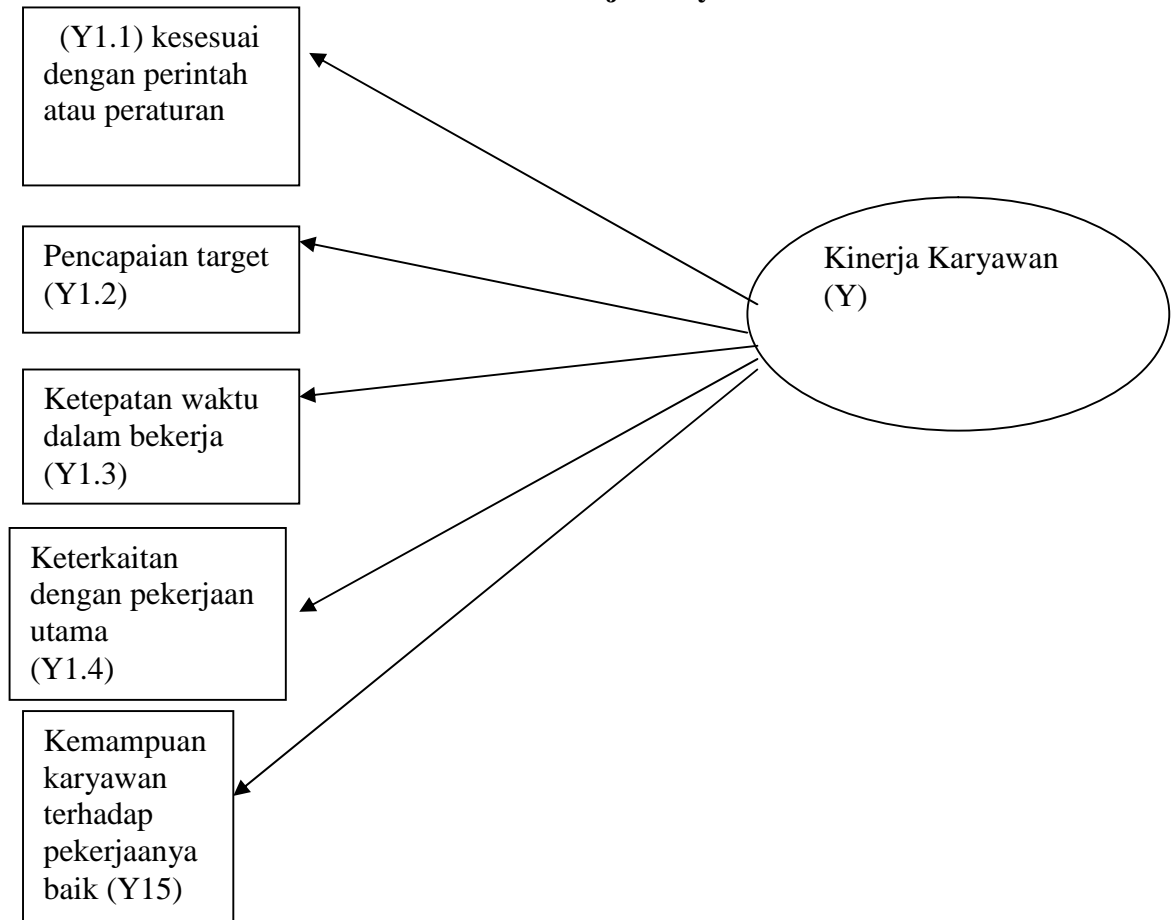
Sumber : Allan dan Meyer (2006)

b. Variabel terikat/ variabel dependen

Variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y). Kinerja pegawai adalah aktivitas yang dilakukan pegawai untuk menyelesaikan tugasnya dengan hasil yang sesuai dengan standar yang ditetapkan untuk tugas. Berdasarkan penelitian yang dikembangkan oleh Fuad Mas'ud (2004) terdapat beberapa indikator mengenai kinerja karyawan yaitu :

- Y1.1 : Karyawan melaksanakan tugas sesuai dengan perintah atau aturan perusahaan
- Y1.2 : Karyawan dapat mencapai target
- Y1.3 : Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan secara tepat waktu
- Y1.4 : Karyawan berkaitan dengan pekerjaan utamanya adalah baik
- Y1.5 : Kemampuan karyawan terhadap pekerjaannya baik (Y15)

Gambar 3.1.2.3
Model Variabel Kinerja Karyawan



Sumber : Fuad Mas'ud, 2004

c. Penentuan Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini, populasi yang akan diteliti adalah pegawai BNI KCU Undip Semarang, sebanyak 30 orang . Karena jumlah populasi hanya 30 orang, maka seluruh populasi diambil sebagai responden dengan metode sensus .

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Data adalah hasil pencatatan peneliti, baik yang berupa fakta ataupun angka (Suharsimi Arikunto, 2002)

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapat langsung dari sumber aslinya. Data tentang kepuasan kerja karyawannya , komitmen organisasional, dan kinerja karyawannya .

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya. Data yang didapatkan dari arsip yang dimiliki organisasi / perusahaan, Data sekunder dari bank berupa jumlah karyawan, tingkat absensi, masa kerja, profil perusahaan

3.4. Metode Pengumpulan Data Primer

1. Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah cara pengumpulan data dengan jalan melakukan komunikasi dan tatap muka langsung melalui proses tanya jawab secara lisan kepada responden yang terpilih sbagai sampel (Fuad Mas'ud, 2004).

Wawancara dilakukan berdasarkan pedoman wawancara terstruktur atau dengan butir-butir pertanyaan yang telah dipersiapkan secara rinci terlebih dahulu, sehingga peneliti tinggal memberi tanda cek (V) atas butir pertanyaan yang sudah dipersiapkan

2 . Angket (*Quesioner*)

Angket adalah cara pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan yang teratur dan sistematis, serta dapat dilakukan lewat telepon, surat, atau bertatap muka secara langsung dengan responden yang terpilih sbagai sampel (Agusty Ferdinand,2006).

Dalam penelitian ini terdiri dari kuisisioner yaitu :

Kuisisioner tentang kepuasan kerja dan komitmen organisasional , ditunjukkan untuk para pegawai BNI (Staf, Customer Service, Teller, Penyelia), sedangkan kinerja karyawan untuk para pimpinan.

Isi kuisisioner antara lain :

- a. Pertanyaan-pertanyaan terbuka untuk memperoleh data mengenai identitas responden mengenai kepuasan kerja dan komitmen organisasional, dan kinerja pegawai pada lembar kedua dan seterusnya

Skala likert adalah skala yang berisi 5 tingkat atau preferensi jawaban (Imam Ghozali,2006). Skala likert dikatakan ordinal karena pernyataannya menunjukkan tingkatan atau preferensi yang berbeda, seperti sangat setuju mempunyai preferensi yang “lebih tinggi” dari setuju, dan setuju “lebih tinggi” dari setuju, dan setuju “lebih tinggi” dari ragu-ragu atau netral. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, serta persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial atau variabel (Fuad Mas’ud, 2004). Dalam skala likert, para responden diminta memberikan jawaban yang menunjukkan sejauh mana mereka merasa positif atau negatif terhadap suatu topik (Fuad Mas’ud,2004). Jumlah kuisisioner penelitian ini yang akan

dibagikan kepada responden, disesuaikan dengan jumlah sampel yang dipilih

3.4.1. Metode Pengumpulan Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan untuk maksud menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan cepat. Metode pengumpulan data sekunder yaitu dengan metode dokumentasi. Metode dilakukan dengan cara : mengamati dengan membaca sbagai langkah relevan dari studi pustaka teori, serta studi pustaka hasil penemuan.

3.5 Metode Analisis Data

Agar suatu data yang telah terkumpul dapat bermanfaat, maka perlu dilakukan analisis data. Analisis data merupakan proses pengolahan data yang telah terkumpul, dan penginterpretasian hasil pengolahan data yang terkumpul . Kemudian (Fuad Mas'ud,2004) menerangkan bahwa analisis data dilakukan setelah data dari lapangan terkumpul. Dengan demikian disimpulkan bahwa analisis data perlu dilakukan, sebagai langkah kongkrit selanjutnya setelah data dari lapangan terkumpul, serta bertujuan mengolah dan menginterpretasikan hasil pengolahan data berikut kesimpulannya. Untuk mempermudah kegiatan analisis data. Dalam (Ibnu Widiyanto,2008) dikemukakan bahwa dalam penganalisisan data terdapat 2 metode analisis data yaitu metode analisis kuantitatif dan metode analisis kualitatif

3.5.1 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah bentuk analisa yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik, maka data tersebut harus diklarifikasi

dalam kategori tertentu menggunakan tabel-tabel tertentu yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel independen (Sugiyono,1999)

3.5.1.1 Analisis Angka Indeks

Analisis angka indeks bertujuan untuk mengetahui persepsi umum responden mengenai sebuah variabel yang diteliti. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis indeks, untuk menggambarkan persepsi responden atas variabel yang akan diteliti, sebuah indeks dapat dikembangkan menggunakan rumus sbagai berikut :

$$\text{Nilai Indeks} = [(F1 \times 1) + (F2 \times 2) + (F3 \times 3) + (F4 \times 4) + \dots + N] / 5$$

Dimana:

F1 adalah frekuensi responden yang menjawab 1

F2 adalah frekuensi responden yang menjawab 2

F3 adalah frekuensi responden yang menjawab 3

Dan seterusnya hingga F5 untuk menjawab 5 skor yang digunakan dalam kuisisioner penelitian ini. Oleh karena itu angka jawaban responden tidak berangkat dari angka 0 tetapi mulai angka 1 hingga 5.

3.5.2 Uji instrumen

Agar dapat memperoleh data dari responden dengan baik, kuisisioner sbagai instrumen instrumen pengumpulan data penelitian harus memenuhi persyaratan validitas dan realibilitas. Untuk itu kuisisioner tersebut harus diuji terlebih dahulu tingkat validitas dan ralibilitas (Fuad Mas,ud,2004)

3.5.3 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2006). Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antara masing – masing skor indikator dengan total skor konstruk. Uji signifikansi dapat juga dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r table untuk *degree of freedom* (df) = n – 2 dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Sedangkan untuk mengetahui skor masing – masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistic sebagai berikut :

1. Jika r hitung > r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
2. Jika r hitung < r table dan bernilai negatif, maka variabel tersebut tidak valid.

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana: r_{xy} = koefisien korelasi suatu butir/item

N = jumlah subyek

X = skor suatu butir/item

Y = skor total (Arikunto, 2005)

3.5.4 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda maka disebut Heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi Heterokedastisitas.

Cara untuk mengetahui ada/tidaknya heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dan residualnya. Deteksi heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada/tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara variabel terikat dan residualnya dimana sumbunya adalah Y yang telah diprediksi, sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-studentized. Dasar analisis adalah :

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, menyebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- b. Jika telah ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.5.5 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kehandalan, ketetapan, atau konsistensi suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan handal jika jawaban responden terhadap butir butir pertanyaan dalam kuisisioner adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghazali,2006). Selain itu untuk menghasilkan kehandalan suatu instrumen atau kuisisioner, peneliti haruslah mengajukan

pertanyaan-pertanyaan yang relewan kepada responden (Fuad Mas'ud,2004)

Peneliti melakukan pengukuran realibikitas dengan cara one shot, yaitu melakukan pengukuran hanya sekali dan selanjutnya hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain, atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan dalam kuisisioner..

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbanch Alpha (). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbanch Alpha > 0,60 (Nunnally, 1967 dalam Ghozali, 2006).

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \dagger_b^2}{V_t^2} \right]$$

Dimana: r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \dagger_b^2$ = jumlah varian butir/item

V_t^2 = varian total

3.5.6 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas . Korelasi sendiri adalah adanya derajat kekuatan hubungan antara dua variabel- variabel atau lebih . Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka varibel variabel ini tidak orthogonsl . Maksud dari orthogi=onal disiniadalah variabel bebas yang nilai korelasi antar

sesama variabel bebas dengan nol (Imam Ghozali,2006)

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi, yakni dengan melihat dari nilai tolerance, dan lawannya yaitu variance inflation factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi, nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi. (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $< 0,10$, atau sama dengan nilai $VIF > 10$ (Ghozali,2005) . Apabila di dalam model regresi tidak ditemukan asumsi deteksi seperti di atas, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas, dan demikian pula sebaliknya .

3.5.7 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal . Untuk mengetahui ada tidaknya normalitas dalam model regresi, yaitu dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus, diagonal, dan *ploting* data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali,2006). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat

histogram dari residualnya.

Adapun dasar pengambilan keputusan sebagai berikut (Imam Ghozali,2006):

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas

Uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan karena secara visual dapat kelihatan tidak normal padahal secara statistik bisa sebaliknya. Adapun uji normalitas dengan statistik yang digunakan dalam melihat angka profitabilitas signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogrov-Smirnov (*KS-test*) , yaitu dengan melihat angka profitabilitas signifikan dimana data dapat disimpulkan lebih besar dari 0,05

3.5.8 Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel x dan y, apakah variabel X1 dan X2 (kepuasan kerja dan komittmen organisasional) benar benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja pegawai) secara individual atau parsial (Ghozali,2006)

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah :

Ho : Secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara variabel-variabel bebas (Kepuasan kerja, dan komitmen organisasional) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai)

3.5.9 Uji hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan pada dasarnya menunjukkan apakah semua variable independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2006).

Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

Derajat kepercayaan = 5 %

2. Derajat kebebasan f tabel (a, k, n-k-1)

a = 0,05

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel

3. Menentukan kriteria pengujian

H₀ ditolak apabila f hitung > f tabel

H_A ditolak apabila f hitung < f table

Menentukan f dengan rumus :

$$f = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Dimana :

R² = koefisien determinan berganda

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

Kesimpulan :

Apabila f hitung < f tabel maka H₀ diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh secara simultan.

Apabila f hitung > f tabel maka H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya ada

pengaruh secara simultan.

3.5.9.1 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk memperoleh kebenaran atas apa yang telah dihipotesiskan di bab tinjauan pustaka. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti, dimana jawaban itu masih bersifat lemah, dan perlu dilakukan pengujian secara empiris kebenarannya, dengan melakukan pembuktian statistik.

3.5.9.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Secara umum analisis regresi ialah analisis yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh hubungan (asosiasi) antara dua variabel yakni variabel X (independen) dan variabel Y (dependen) (Fuad Mas'ud,2004). Analisis regresi linear berganda yaitu analisis yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan ketergantungan, dan arah hubungan ketergantungan antara dua atau lebih variabel bebas atau independen (X) dengan variabel terikat atau dependen (Y) apakah positif apakah negatif (Priyatno,2008). Kemudian lebih lanjut lagi (Priyatno,2008) menjelaskan bahwa analisis regresi linear berganda bertujuan untuk memprediksi atau mengestimasi nilai variabel dependen apabila nilai variabel independen yang diketahui mengalami kenaikan atau penurunan.

Estimasi yang dilakukan ditujukan untuk menggambarkan suatu pola hubungan ke dalam fungsi atau persamaan yang ada diantara variabel-variabel tersebut (Imam Ghozali,2006). Adapun persamaan regresi linear bergandanya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Dimana :

Y = Variabel dependen

X_1 = Variabel independen

X_2 = Variabel independen

a = konstanta

b_1, b_2 = koefisien regresi

3.5.93 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kebenaran menggunakan model regresi. Jika nilai (R^2) mendekati angka 1, maka variabel bebas semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa pengguna model tersebut dapat dibenarkan. Dari koefisien determinasi ini dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y, yang sisanya dapat dinyatakan pula dalam persentase (Imam Ghozali, 2006)