

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN  
ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Pada Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan  
Sosial Yogyakarta)**

**SKRIPSI**



**DISUSUN OLEH :**

**KRESNO NUGROHO P**

**No. Mhs. : 141.040.349 / EM**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"  
YOGYAKARTA  
2011**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Pada Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan  
Sosial Yogyakarta)**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk memenuhi persyaratan kurikulum memperoleh  
Gelar Sarjana pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”  
Yogyakarta**

**Disusun Oleh :**

**KRESNO NUGROHO P**

**141.040.349**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “ VETERAN “  
YOGYAKARTA  
2011**

**Lembar Pengesahan**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Pada Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan  
Sosial Yogyakarta)**

**SKRIPSI**

**Disusun Oleh:**

**KRESNO NUGROHO P  
No. Mhs : 141.040.349 / EM**

**Yogyakarta, Juli 2011**

**Telah Disetujui dan Disahkan oleh**

**Dosen Pembimbing I**

**Dosen Pembimbing II**

**Yuni Siswanti, SE, MSi**

**Drs.Hery Sutanto, MM**

## **MOTTO**

“”

**“Jangan bermimpi menyentuh langit dengan anak panah jika merentangkan busurnya saja tidak sanggup”**

**“Banggalah dengan semua pilihanmu  
Karna mungkin kau tak tahu, bahwa itu adalah yg terbaik “**

**“Dunia ibarat laut, semakin banyak diminum, semakin haus”**

**“Masa lalu untuk dikenang, Masa kini untuk dihadapi Dan  
masa depan untuk dinanti”**

## PERSEMBAHAN

Kupersembahkan karyaku ini

untuk :

- ♥ Syukur pada Allah swt, yang telah memberikan berkah dan bimbingan-Nya.
- ♥ Keluargaku (Bapak,mama, mbak, kembaranku, dan adik), terimakasih atas segala dukungan, kasih sayang, pengertian, perhatian, pengorbanan, kesabaran dan doanya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
- ♥ Teman-teman KOMMA (Komunitas Mahasiswa Manajemen), yang selalu setia menemaniku menunggu kesuksesan. Terimakasih telah meluangkan waktunya untuk menemenin dalam suka maupun duka. Terimakasih juga untuk perhatian dan dukungan semangatnya.
- ♥ Pos ronda dan pesertanya juga angkringan kang erwin, yang telah memberikan ruang inspirasi dan gizi yang cukup sehingga skripsi ini terselesaikan.
- ♥ Semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, terimakasih atas bantuan, dukungan dan doanya.

## KATA PENGANTAR

*Assalamualaikum Wr. Wb.*

Puji syukur kehadiran Allah swt atas segala limpahan rahmat, taufik serta hidayah-Nya sehingga penulisan skripsi dengan judul **“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BALAI BESAR PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KESEJAHTERAAN SOSIAL YOGYAKARTA ”** ini dapat diselesaikan.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta.

Dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati disampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak yang telah membantu dan membimbing, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan seperti yang diharapkan, khususnya kepada:

1. Bapak Sujatmika, Drs, Msi selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “VETERAN” Yogyakarta.
2. Bapak DR. Heru Tri S, Msi selaku Ketua Jurusan Ekonomi Manajemen Universitas Pembangunan Nasional “VETERAN” Yogyakarta.
3. Ibu Yuni Siswanti, SE, Msi selaku dosen wali dan juga pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, nasehat dan arahan selama saya kuliah hingga terselesaikannya skripsi ini.
4. Bapak Drs. Hery Sutanto, MM, selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan arahan hingga terselesaikannya skripsi ini.

5. Terima kasih kepada Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Yogyakarta, yang telah mengizinkan saya melakukan penelitian dan pengambilan data guna penyusunan skripsi dan tugas akhir saya.

Semoga kebaikan dan keikhlasan mereka yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan yang setimpal dan berlipat ganda dari Allah swt, *Jazakumullah Khairan Katsira*. Meskipun penulis telah berusaha semaksimal mungkin dalam penyusunan skripsi ini, akan tetapi sudah barang tentu dalam penulisannya masih banyak kekurangan mengingat kemampuan dan keterbatasan penulis.

Akhirnya hanya kepada Allah penulis berserah diri, penulis senantiasa mengharap kritik konstruktif dan saran inovatif demi kesempurnaan skripsi ini dan semoga apa yang tertulis dalam skripsi ini bisa bermanfaat bagi penulis sendiri maupun para pembaca. Amin Ya Rabbal 'Alamin.

*Wassalamualaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, Agustus 2011

Penulis

**Kresno Nugroho P**

# DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	iv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	v
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teori .....	7
1. Kepuasan Kerja .....	7
2. Komitmen Organisasional .....	8
3. Kinerja .....	11
4. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja .....	14
5. Pengaruh Komitmen organisasional terhadap kinerja .....	15
B. Penelitian Terdahulu .....	15
C. Kerangka Teoritis .....	17
D. Hipotesis .....	17
<b>BAB III METODE DAN TEKNIK PENELITIAN</b>	



A. Metode Penelitian .....	18
B. Populasi dan Sampel .....	18
1. Populasi .....	18
2. Sampel .....	19
3. Teknik Pengambilan Sampel .....	19
C. Metode Pengumpulan Data .....	21
D. Teknik Pengumpulan Data .....	22
E. Operasionalisasi Variabel .....	22
F. Pengukuran Variabel .....	29
G. Uji Validitas dan Reabilitas .....	31
1. Uji Validitas .....	31
2. Uji Reliabilitas .....	32
H. Teknik Analisis Data .....	33
1. Metode Analisis Data .....	33
a. Analisis Deskriptif .....	33
b. Analisis Kuantitatif .....	33
2. Teknik Analisis Data .....	34
3. Pengujian Hipotesis .....	35
a. Uji Serentak (Uji F) untuk Uji $H_1$ .....	35
b. Uji Parsial (Uji T) untuk Uji $H_2$ dan $H_3$ .....	36

#### **BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

A. Karakteristik Responden .....	38
1. Jenis Kelamin .....	38

2. Umur .....	39
3. Pendidikan .....	39
4. Lama Bekerja .....	40
B. Deskripsi Variabel Penelitian .....	41
1. Kepuasan Kerja .....	41
2. Komitmen Organisasional .....	42
3. Kinerja .....	43
C. Analisis Kuantitatif .....	44
1. Estimasi Regresi Linier Berganda (Pengaruh Kepuasan kerja dan komitmen Organisasional Terhadap Kinerja).....	44
a. Persamaan regresi .....	44
2. Estimasi Regresi Linier Berganda (Pengaruh Kepuasan kerja dan komitmen Organisasional Terhadap Kinerja).....	44
a. Persamaan Regresi.....	46
b. Uji hipotesis 1/ Uji Parsial (uji-t) .....	47
c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	48
3. Estimasi Regresi Linier Sederhana (Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja) .....	48
a. Persamaan Regresi.....	48
b. Uji hipotesis 2/ Uji Parsial (uji-t) .....	49
c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	50
D. Pembahasan .....	51

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan ..... 53

B. Saran ..... 53

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 3.1	Jumlah Populasi Pada BBPPKS .....	19
Tabel 3.2	Jumlah Sampel Pada BBPPKS .....	21
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	38
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	39
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	40
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	40
Tabel 4.5	Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja .....	41
Tabel 4.6	Deskripsi Variabel Komitmen Organisasional .....	42
Tabel 4.7	Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan .....	43
Tabel 4.8	Hasil Estimasi Regresi Linier Berganda Termoderasi .....	44
Tabel 4.9	Hasil Estimasi Regresi Linier Sederhana .....	46
Tabel 4.10	Hasil Estimasi Regresi Linier Berganda .....	48

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan .....	17

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(Studi Pada Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial  
Yogyakarta)**

Oleh : Kresno Nugroho P

fenomena yang terjadi pada karyawan BBPPKS Yogyakarta yang merasa tidak puas terhadap pekerjaan dan kondisi kerja karyawan yang memiliki keyakinan bahwa tidak mampu untuk menjalankan tugasnya sebagai seorang karyawan, dan menganggap profesinya sebagai suatu beban, sehingga akan mempengaruhi tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja.

Penelitian ini merupakan penelitian survey. Dan yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden. Untuk mengetahui ketepatan yang digunakan di uji dengan pengujian hipotesis secara bersama-sama digunakan uji f, dan secara Parsial digunakan uji t.

Berdasarkan analisis data diperoleh hasil sebagai berikut : variabel Kepuasan kerja dan komitmen organisasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci :** Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Kinerja Karyawan

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Malayu S.P Hasibuan, 2000). Pada hakekatnya manajemen sumber daya manusia merupakan suatu upaya pengintegrasian kebutuhan personil dengan kebutuhan organisasi, agar individu dapat memuaskan kebutuhannya sendiri walaupun bekerja untuk tujuan organisasi.

Sumberdaya Manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang sangat dibutuhkan dalam organisasi atau perusahaan, peranan karyawan sangat menunjang dan penting sekali dalam beroperasinya suatu organisasi atau perusahaan. Betapa sempurnanya suatu teknologi dan manajemen, tanpa adanya sumber daya manusia yang baik maka tujuan tidak akan tercapai. Pada kenyataannya memang mengelola manusia dengan segala aspek kehidupannya lebih sulit dibandingkan dengan mengelola sumber daya lainnya, hal ini disebabkan adanya pemikiran manusia yang senantiasa selalu berkembang seiring dengan perkembangan jaman.

Suatu lembaga, baik itu lembaga pemerintahan maupun lembaga yang dinamakan perusahaan ataupun yayasan, dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi bersangkutan. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya

pelaku yang terdapat pada organisasi perusahaan tersebut. Hal ini sebenarnya terdapat hubungan erat antara kinerja perorangan dengan kinerja perusahaan. Dengan kata lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaannya juga baik. Kinerja seorang karyawan akan baik pula bila mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja karena diupah sesuai dengan perjanjian, dan mempunyai harapan masa depan yang lebih baik.

Komitmen juga mempengaruhi kinerja karyawan. Secara teoritis, komitmen organisasional mempengaruhi berbagai perilaku penting agar organisasi berfungsi efektif. Gibson, Ivancevich & Donnelly (1997) menyebut tanpa komitmen akan menurunkan keefektifan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung untuk bertahan di organisasi atau perusahaan. Komitmen tinggi mengurangi kebutuhan akan pengawasan, komitmen yang tinggi mengkoordinasikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi. Pengaruh komitmen yang tinggi menunjukkan keyakinan dan dukungan kuat terhadap tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi berusaha keras mewujudkan tujuan organisasi, dan karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi memiliki pandangan dan sikap positif terhadap organisasi dan berusaha berbuat yang terbaik demi kepentingan organisasi (Porter *et al.* 1974). Dengan kata lain, karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan peduli pada nasib organisasi dan membuat organisasi menjadi lebih baik (Darlis, 2000). Robbins (2001) menyebutkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan membawa keberhasilan organisasi. Pada penelitian ini peneliti mengambil objek penelitian di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Yogyakarta.



Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Yogyakarta adalah organisasi yang efektif, efisien, profesional, adaptif, responsif, partisipatif serta berani mengambil resiko. BBPPKS Yogyakarta sangat Mendukung terwujudnya sumber daya manusia yang kompeten, profesional dan berkarakter kesejahteraan sosial yang melembaga dan berkesinambungan. BBPPKS Yogyakarta pada hakekatnya mengemban fungsi pelayanan publik di bidang diklat Kesejahteraan Sosial, dewasa ini menghadapi dinamika lingkungan sosial dan situasi yang sangat berbeda dengan beberapa tahun yang lalu. Menghadapi hal demikian, BBPPKS Yogyakarta secara konsisten dan strategis senantiasa menyesuaikan diri agar tidak tertinggal oleh dinamika dan perubahan.

Dalam beberapa waktu terakhir ini BBPPKS Yogyakarta kurang dapat memenuhi visi dan misi lembaganya. Hal ini diduga dikarenakan oleh beberapa hal, salah satunya adanya karyawan karena kurang harmonisnya hubungan atasan dan bawahan ataupun rekan sekerja. Adapun kompensasi atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk material, dalam hal ini gaji karyawan dirasa terlalu rendah untuk memenuhi kebutuhan.

Melihat beberapa fenomena yang terjadi pada karyawan BBPPKS Yogyakarta yang merasa tidak puas terhadap pekerjaan dan kondisi kerja karyawan yang memiliki keyakinan bahwa tidak mampu untuk menjalankan tugasnya sebagai seorang karyawan, dan menganggap profesinya sebagai suatu beban, sehingga akan mempengaruhi tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja.

Perhatian yang dilakukan perusahaan tidak dapat berjalan maksimal karena tidak adanya kontrol yang kontinu dari pemimpin atau atasan. Penyarangan aspirasi karyawan yang tidak merata. Hal lain yang muncul adalah adanya kecenderungan turunnya tingkat absensi karyawan. Menunjukkan adanya

kepuasan kerja yang menurun. Kepuasan kerja yang menurun tersebut berdampak pada kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut kinerja karyawan di perusahaan dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Yogyakarta dengan judul **“Pengaruh Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Yogyakarta”**.

## B. Rumusan masalah

1. Apakah Variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang serentak dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Yogyakarta?
2. Apakah Variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Yogyakarta?
3. Apakah Variabel komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Yogyakarta?

### C. Tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara serentak terhadap kinerja karyawan pada Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Variabel kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Variabel Komitmen organisasional secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Yogyakarta

### D. Manfaat penelitian

#### 1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat menjadi masukan bagi perusahaan untuk mengetahui bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara serentak maupun parsial, mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Yogyakarta.

#### 2. Bagi Penulis

Memperoleh pengalaman untuk berfikir kritis, menambah wawasan serta pengetahuan dalam bidang sumberdaya manusia terutama dalam hal kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan serta dapat menerapkan teori-teori yang didapatkan selama perkuliahan ke dalam dunia nyata.

### 3. Bagi Pihak Lain.

Dapat menambah referensi dan masukan bagi pihak-pihak yang memerlukan informasi mengenai kepuasan kerja dan komitmen organisasional, terhadap kinerja karyawan, khususnya bagi Jurusan Manajemen.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. LANDASAN TEORI

##### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 2003). Menurut Wexley and Yukl (1988), kepuasan kerja ditentukan atau dipengaruhi oleh sekelompok faktor. Faktor-faktor itu dapat dikelompokkan ke dalam tiga bagian, yaitu yang termasuk dalam karakteristik individu, variabel situasional, karakteristik pekerjaan.

- a. Karakter individu, yang meliputi: kebutuhan-kebutuhan individu, nilai-nilai yang dianut individu (*values*), dan ciri-ciri kepribadian (*personality traits*).
- b. Variabel-variabel yang bersifat situasional, yang meliputi: perbandingan terhadap situasi sosial yang ada, kelompok acuan, pengaruh dari pengalaman kerja sebelumnya.
- c. Karakteristik pekerjaan, yang meliputi: imbalan yang diterima, pengawasan yang dilakukan oleh atasan, pekerjaan itu sendiri, hubungan antara rekan sekerja, keamanan kerja, kesempatan untuk memperoleh perubahan status.

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh cukup besar terhadap produktifitas suatu organisasi secara langsung maupun tidak langsung dan beberapa ahli memberikan definisi mengenai kepuasan kerja.

Dalam penelitian ini variabel kepuasan kerja diukur dengan menggunakan instrument “*Minnesota Satisfaction Questionnaire*” oleh Weiss, Dawis, England dan Lofquist (1967) dengan 20 item pernyataan. Inti dari keduapuluh pernyataan adalah sebagai berikut :

- a. Kesibukan
- b. Kesempatan mengerjakan pekerjaan
- c. Melakukan sesuatu yang berbeda
- d. Menjadi orang 'penting' (berpengaruh)
- e. Pimpinan menangani anak buah
- f. Atasan mengambil keputusan
- g. Hati nurani
- h. Kepastian kerja
- i. Melakukan sesuatu bagi orang lain
- j. Bercerita tentang pekerjaan pada orang lain
- k. Kemampuan
- l. Kebijakan perusahaan
- m. Gaji
- n. Kesempatan untuk maju
- o. Pertimbangan individu
- p. Kebebasan menggunakan metode sendiri
- q. Kondisi kerja
- r. Bekerja sama dengan rekan kerja
- s. Pujian
- t. Perasaan tentang prestasi

### **Komitmen Organisasional**

Menurut Steers dan Porter (1983:319) suatu bentuk komitmen kerja yang muncul bukan bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi kerja yang bersangkutan.

Steers dan Porter (1983:319) mengemukakan adanya tiga karakteristik yang bisa digunakan sebagai pedoman telah komitmen kerja, yaitu:

- 1) Adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan serta nilai-nilai yang dimiliki organisasi kerja.
- 2) Terdapatnya keinginan untuk mempertahankan diri agar tetap dapat menjadi anggota organisasi tersebut.
- 3) Adanya kemauan untuk berusaha keras sebagai bagian dari organisasi kerja.

Menurut Steers (2000:319) komitmen organisasional dapat didefinisikan sebagai kekuatan relatif identifikasi individu terhadap organisasinya, yang dapat dilihat paling tidak dengan 3 indikator, yaitu:

1). *Affective Commitment*

Muncul karena keinginan artinya komitmen dipandang sebagai suatu sikap yaitu suatu usaha individu untuk mengidentifikasikan dirinya pada organisasi beserta tujuannya. Proses pembentukan *affective commitment* dikembangkan berdasarkan kondisi *exchange principle* berupa pelaksanaan sistem *reward and punishment*, sebagai bentuk timbal balik untuk setiap kontribusi keterlibatan karyawan terhadap perusahaan. Pemberian hadiah atau hukuman sesuai dengan tingkat keberhasilan atau kegagalan serta bagaimana kondisi perusahaan.

Karyawan berkomitmen kuat bila merasa mendapat keuntungan selama bekerja sehingga sistem hadiah dan hukuman berlaku sebagai kontrol awal selama tumbuhnya komitmen. Komitmen berkembang karena kesadaran dan kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan. Beberapa variable individu yang berpengaruh terhadap *affective commitment*, yaitu :

- a. Pemenuhan harapan berupa kesesuaian antara harapan-harapan yang ingin dicapai dengan kenyataan yang diperoleh.
- b. Keterlibatan karyawan berupa pemberdayaan dan melibatkan diri karyawan dalam proses kerja sesuai kemampuan dan bidang pekerjaan.
- c. Sikap positif karyawan terhadap pekerjaan, relasi, perusahaan, *supervise*, promosi pengembangan karier dan keamanan kerja.

## 2). *Continuance Commitment*

*Continuance Commitment* muncul karena kebutuhan dan memandang bahwa komitmen sebagai suatu perilaku yaitu terjadi karena adanya suatu ketergantungan terhadap aktivitas-aktivitas yang telah dilakukan didalam organisasi pada masa lalu dan hal ini tidak dapat ditinggalkan karena akan merugikan. Terdapat dua hal pokok yang berperan dalam *Continuance Commitment*, yaitu :

- a. *Personal sacrifice*, berupa pertimbangan untung rugi bila karyawan meninggalkan tempat kerja, karyawan akan kehilangan sumber-sumber berharga seperti waktu, usaha, energi dan kesempatan yang sudah diberikan. Pertimbangan ekonomis menjadi alasan utama karena karyawan merasa tetap membutuhkan dan terlibat dalam perusahaan.
- b. Karyawan belum mempunyai alternatif pengganti pekerjaan dan organisasi lain yang lebih sesuai keinginan, sehingga tidak bermaksud untuk meninggalkan tempat kerja.

## 3). *Normative commitment*

Komitmen normatif ini diperkirakan berkembang sebagai hasil internalisasi tekanan-tekanan normatif untuk sesuatu yang dikerjakan dari



tindakan dan menerima keuntungan yang dihasilkan dari rasa tanggung jawab sebagai timbal balik.

*Normative commitment* berkembang berdasar prinsip pertukaran atau biasa disebut *norm of reciprocity*. *Reward* secara tidak langsung akan menciptakan kondisi kewajiban moral sehingga pada akhirnya akan membentuk keterikatan yang besar terhadap tempat kerja. Beberapa *reward* yang tersedia sesuai harapan karyawan agar dapat mempengaruhi pembentukan *Normative commitment*, yaitu :

- a. *Social reward*, berupa dukungan rekan kerja dan supervisor serta suasana kondusif dalam hubungan internasional.
- b. *Organizational reward*, berupa legitimasi jabatan, keamanan dan kenyamanan kerja, sistem gaji yang sesuai harapan.

Penjabaran dari konsep tersebut diadaptasi dari pendapat Lincoln (1989:89-106) dan Bashaw & Grant (1994:48) menjabarkan konsep, kemauan karyawan, kesetiaan karyawan dan kebanggaan karyawan pada organisasi.

Komitmen berpengaruh secara tidak langsung terhadap penampilan dan hasil kerja, *affective commitment* dan *normative commitment* mempunyai hubungan positif terhadap hasil kerja, sedangkan *continuence commitment* menunjukkan korelasi negatif karena tidak diikuti oleh keterlibatan aktif karyawan.

## **Kinerja**

Kinerja menurut manajemen sumber daya manusia merupakan hasil yang telah dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Suyadi Prawirosentono (2008), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai

tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Berdasarkan pendapat McClelland, pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motif berprestasi tinggi. Motif diri sendiri selain lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah (Anwar P.M., 2001).

Indikator kinerja karyawan menurut Suyadi (2008 : 236) meliputi :

a. Jumlah pekerjaan

Tingkat produktivitas karyawan: Hal ini berkaitan dengan kuantitas (jumlah) hasil pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh seorang karyawan.

b. Kualitas pekerjaan.

Pengecekan atas hasil pekerjaan adalah bagian dari ketelitian yang dimiliki oleh karyawan bersangkutan.

c. Pengetahuan atas tugas

Pengetahuan seorang karyawan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

d. Kerja sama

Ketergantungan kepada orang lain dari seorang karyawan perlu dinilai, karena berkaitan dengan kemandirian (*self confidence*) seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

e. Tanggung jawab

Kemampuan karyawan membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya, hal ini dinilai penting sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan.

f. Sikap kerja

*Judgment* atau kebijakan yang bersifat naluriah yang dimiliki seorang karyawan dapat mempengaruhi kinerja, karena dia mempunyai kemampuan menyesuaikan dan menilai tugasnya dalam menunjang tujuan organisasi.

g. Inisiatif

Kehadiran dalam rapat disertai dengan kemampuan menyampaikan gagasan-gagasannya kepada orang lain mempunyai nilai tersendiri dalam menilai kinerja seorang karyawan

h. Keterampilan teknis

Pengetahuan teknis atas pekerjaan yang menjadi tugas seorang karyawan harus dinilai, karena hal ini berkaitan dengan mutu pekerjaan dan kecepatan seorang karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

i. Kemampuan mengambil keputusan atau menyelesaikan masalah.

Kepemimpinan menjadi faktor yang harus dinilai dalam menilai kinerja seorang karyawan.

j. Kepemimpinan

Kemampuan berkomunikasi dari seorang karyawan, baik dengan sesama karyawan maupun dengan atasannya dapat mempengaruhi kinerjanya.

k. Administrasi

Kemampuan bekerja sama seorang karyawan dengan orang-orang lain sangat berperan dalam menentukan kinerjanya.

## 1. Kreativitas

Kemampuan mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja**

Dalam suatu perusahaan, Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 2003). Pada umumnya seseorang berpendapat bila individu tersebut puas dalam bekerja akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Perbaikan perasaan seseorang dalam bekerja dapat menumbuhkan motivasi, semangat dan kecepatan kerja, sehingga merupakan daya pendorong yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan menggunakan cara-cara tersebut diharapkan para karyawan tetap mempertahankan prestasi, ataupun meningkatkan kinerja mereka. Kepuasan dimaksudkan untuk memberikan perasaan nyaman terhadap seseorang dalam menyelesaikan tugasnya dalam bekerja pada suatu perusahaan.

Hal ini berarti kepuasan kerja dapat memenuhi harapan dan kebutuhan karyawan maka akan dapat memperbesar kinerja karyawan. Karyawan dengan kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu. Karyawan yang puas akan berbicara yang positif mengenai organisasi, karyawan yang mempunyai hasrat untuk membantu rekan sekerja yang lain, dan karyawan melakukan pekerjaan dengan bersungguh-sungguh. Berdasarkan tingkat kemaknaan yang diperoleh, maka hipotesis penelitian terdahulu yang mengatakan karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja diterima, saya jadikan sebagai acuan dalam penelitian ini.

## **Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja**

Secara teoritis, komitmen organisasional mempengaruhi berbagai perilaku penting agar organisasi berfungsi efektif. Berbagai studi menunjukkan komitmen organisasional berkaitan dengan beraneka ragam perilaku bekerja seperti *voluntary turnover*, *employee performance*, *organizational citizenship* dan *absenteeism*. Gibson, Ivancevich & Donnelly (1997) menyebut tanpa komitmen akan menurunkan keefektifan organisasi.

Robbins (2003) menyebutkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan membawa keberhasilan bagi organisasi, seperti tumbuhnya saling percaya, komunikasi menjadi terbuka, menonjolkan sikap kebersamaan, mempercepat pengambilan keputusan serta terselesaikannya konflik.

### **Penelitian Terdahulu**

Sebelum penelitian ini dilakukan oleh penulis, telah ada penelitian sebelumnya. Penelitian sebelumnya sangat penting untuk diungkapkan karena dapat digunakan sebagai sumber dan acuan untuk penulis.

Penelitian dilakukan oleh Lynn McFarlane Shore dan Harry J. Martin 1989 dengan judul “Job Satisfaction and Commitment Organizational in Relation To Work Performance and Turnover Intentions”

Dari hasil penelitian disimpulkan:

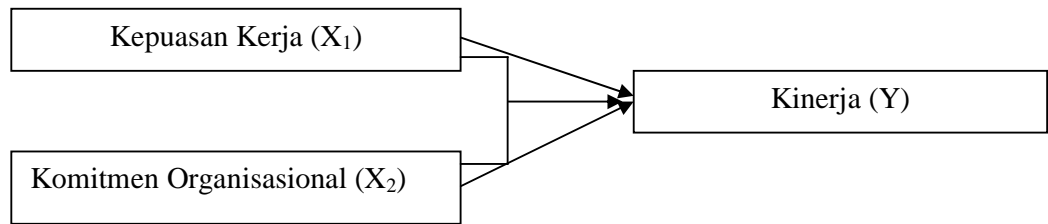
Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara serentak terhadap kinerja pada Bank dan Rumah sakit profesional di Georgia.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara parsial terhadap kinerja pada Bank dan Rumah sakit profesional di Georgia.

Persamaan dan perbedaannya adalah:

1. Persamaan
  - a. Indikator pada variabel kinerja yang sama.
  - b. Alat dan teknik analisis data yang digunakan sama-sama menggunakan regresi linier berganda.
2. Perbedaan
  - a. Objek penelitian terdahulu pada jasa Bank dan Rumah sakit profesional di Georgia. Sedangkan penelitian yang sekarang pada Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Yogyakarta.
  - b. Pada penelitian sebelumnya variabel keinginan untuk keluar dijadikan sebagai variabel dependen ( $Y_2$ ) sedangkan dalam penelitian sekarang tidak dipakai dan hanya menggunakan satu variabel dependen (Y) yaitu kinerja.
  - c. Pada penelitian terdahulu indikator kepuasan kerja dari Gilmer (1966) antara lain adalah :kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, bagian intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi fasilitas. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan indikator dari Weiss, Dawis, England dan Lofquist (1967) antara lain adalah : kesibukan, kesempatan mengerjakan pekerjaan, melakukan sesuatu yang berbeda, menjadi orang penting (berpengaruh), pimpinan menangani anak buah, atasan mengambil keputusan, hati nurani, kepastian kerja, melakukan sesuatu bagi orang lain, bercerita tentang pekerjaan pada orang lain dan kemampuan.

## Kerangka teoritis



**Gambar 2.1**

### **Model Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan.**

Pada kerangka pemikiran diatas dapat dilihat bahwa variabel yang terdiri dari Kepuasan Kerja ( $X_1$ ), dan Komitmen Organisasional ( $X_2$ ), mempunyai pengaruh langsung terhadap Kinerja karyawan ( $Y_1$ ).

## Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono :2004 : 51). Adapun hipotesis yang digunakan dalam penelitian adalah:

1. Variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara simulatan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Yogyakarta.
2. Variabel kepuasan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Yogyakarta.
3. Variabel komitmen organisasional secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Yogyakarta.

## **BAB III**

### **METODE DAN TEKNIK PENELITIAN**

#### **A. Metode Penelitian**

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey. Menurut Kerlinger (1973) seperti dikutip oleh Sugiyono (2004:7) Survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

#### **B. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2004:72), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan tetap Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Yogyakarta yang berjumlah 97 karyawan tetap.

**Tabel 3.1**  
**Jumlah populasi pada BBPPKS**



No.	Pendidikan	Jumlah
1	SD	1
2	SMP	3
3	SMA	18
4	D1	1
5	D3	3
6	S1	51
7	S2	20
	Total	97

Sumber : data primer 2010

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2005:73). Sampel penelitian ini adalah sebagian dari jumlah karyawan Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Yogyakarta. Berdasarkan pada tabel penentuan jumlah sampel dari populasi dengan taraf kesalahan 5%, Sugiyono (2004:81). Maka dengan jumlah populasi 97 dan tingkat kesalahan 5%, maka jumlah sampel minimal yang diambil peneliti dalam penelitian ini adalah 84.

## 3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *Proportional Stratified Sampling*. Menurut Sugiyono (2003) teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Besar sampel dapat dicari dengan rumus :

$$n_1 = \frac{N_1}{\sum N_1} \times n_0$$

dimana :

$n_1$  = Banyaknya sampel karyawan pada tiap bagian / jabatan.

$\sum N_1$  = Banyaknya seluruh karyawan.

$N_1$  = Banyaknya karyawan pada tiap bagian/jabatan.

$n_0$  = Banyaknya seluruh sampel yang akan diambil menjadi responden.

Untuk lebih memperjelas penarikan sampel dari seluruh karyawan Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Yogyakarta maka dapat dihitung sebagai berikut

$$SD = \frac{1}{97} \times 84 = 0,86 \approx 1$$

$$SMP = \frac{3}{97} \times 84 = 2,59 \approx 3$$

$$SMA = \frac{18}{97} \times 84 = 15,58 \approx 16$$

$$D1 = \frac{1}{97} \times 84 = 0,86 \approx 1$$

$$D3 = \frac{3}{97} \times 84 = 2,59 \approx 2$$

$$S1 = \frac{51}{97} \times 84 = 44,16 \approx 44$$

$$S2 = \frac{20}{97} \times 84 = 17,31 \approx 17$$

**Tabel 3.2**  
**Jumlah sampel pada BBPPKS**

No.	Pendidikan	Jumlah
1	SD	1
2	SMP	3
3	SMA	16
4	D1	1
5	D3	2
6	S1	44
7	S2	17
	Total	84

Sumber : data primer 2011

### C. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan jenis data primer dan data sekunder.

#### 1. Data primer

Data yang diperoleh langsung dari sumber pertama baik dari individu atau kelompok, seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner. Hussein

Umar (2002:130). Dalam penelitian ini data primer berupa jawaban kuesioner dari para karyawan Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Yogyakarta yaitu mengenai variabel kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja.

## 2. Data sekunder

Data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan oleh pihak pengumpul data atau pihak lain. Data sekunder disajikan antara lain dalam bentuk tabel atau diagram (Hussein Umar, 2002). Dalam penelitian ini yang merupakan data sekunder adalah jumlah karyawan Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Yogyakarta berdasarkan tingkat pendidikan.

### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Data yang dicari berkaitan dengan pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja. Data ini diperoleh dengan cara :

#### 1. Wawancara

Dengan mengadakan tanya jawab langsung dengan karyawan perusahaan tentang kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Yogyakarta

#### 2. Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti yang mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan mengetahui apa yang bisa diharapkan dari responden (Sugiyono, 2005). Kuesioner penelitian ini akan diberikan kepada responden yang bekerja sebagai karyawan tetap di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Yogyakarta.

### **E. Operasionalisasi Variabel**

#### 1. Identifikasi Variabel

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini dikemukakan dalam dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen.

a. Variabel independen

Merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2000), dalam penelitian ini variabel independennya adalah :

- 1). Kepuasan Kerja ( $X_1$ )
- 2). Komitmen Organisasional ( $X_2$ )

b. Variabel Dependen

Merupakan variabel yang besarnya tergantung pada variabel independen, dengan kata lain variabel dependen dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen (Sugiyono,2000). Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah kinerja (Y).

2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah rumusan masalah mengenai kasus dan variabel yang akan dicari untuk dapat ditentukan dalam penelitian di dunia nyata, di dunia empiris atau di lapangan yang dapat dialami (Sigit, 2003).

Variabel atau konstruk yang diteliti dalam penelitian ini adalah :

1. Kepuasan Kerja ( $X_1$ )

Kepuasan kerja (*rewards*) adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) yang dimaksud adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2000). Variabel kepuasan kerja diukur dengan menggunakan

“*Minnesota Satisfaction Questionnaire* oleh Weiss, Dawis, England dan Lofquist (1967).

Indikator-indikator Kepuasan Kerja organisasional adalah:

- a. Kesibukan (X1.1).
- b. Kesempatan mengerjakan pekerjaan (X1.2).
- c. Melakukan sesuatu yang berbeda (X1.3).
- d. Menjadi orang ‘penting’ (berpengaruh) (X1.4).
- e. Pimpinan menangani anak buah (X1.5).
- f. Atasan mengambil keputusan(X1.6).
- g. Hati nurani (X1.7).
- h. Kepastian kerja (X1.8).
- i. Melakukan sesuatu bagi orang lain (X1.9)
- j. Bercerita tentang pekerjaan pada orang lain (X1.10)
- k. Kemampuan (X1.11)
- l. Kebijakan perusahaan (X1.12)
- m. Gaji (X1.13)
- n. Kesempatan untuk maju (X1.14)
- o. Pertimbangan individu (X1.15)
- p. Kebebasan menggunakan metode sendiri (X1.16)
- q. Kondisi kerja (X1.17)
- r. Bekerja sama dengan rekan kerja (X1.18)
- s. Pujian (X1.19)
- t. Perasaan tentang prestasi (X1.20)

Dalam menentukan nilai indikator di atas maka dilakukan dengan menjumlahkan skor dari jawaban di atas kemudian dibagi dengan jumlah pernyataan indikator tersebut :

$$X_1 = \frac{X_{1.1} + X_{1.2} + X_{1.3} + \dots + X_{1.20}}{20}$$

dimana :

$X_1$  = skor kepuasan kerja

$X_{1.1}, X_{1.2}, \dots, X_{1.20}$  = skor indikator

## 2. Komitmen Organisasional ( $X_2$ )

Komitmen organisasional adalah suatu bentuk komitmen kerja yang muncul bukan bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasional kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasional kerja yang bersangkutan (Steers dan Porter, 1983:520).

Indikator-indikator komitmen organisasional adalah:

a. *Affective Commitment* ( $X_{2.1}$ )

b. *Continuance Commitment* ( $X_{2.2}$ )

c. *Normative commitment* ( $X_{2.3}$ )

Dalam menentukan nilai indikator di atas maka dilakukan dengan menjumlahkan skor dari jawaban di atas kemudian dibagi dengan jumlah pernyataan indikator tersebut :

$$X_2 = \frac{X_{2.1} + X_{2.2} + X_{2.3}}{3}$$

dimana :

$X_2$  = skor komitmen organisasional

$X_{2.1}, X_{2.2}, X_{2.3}$  = skor indikator

### 3. Kinerja Karyawan ( $Y_1$ )

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar P.M., 2004).

Menurut Suyadi Prawiro Sentono (2008), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasional sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasional bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Indikator Kinerja Karyawan (Suyadi, 2008:236) meliputi :

#### 1) Jumlah pekerjaan ( $Y_{1.1}$ )

Tingkat produktivitas karyawan: Hal ini berkaitan dengan kuantitas (jumlah) hasil pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh seorang karyawan.

a) Penyelesaian sejumlah pekerjaan ( $Y_{1.1.1}$ )

#### 2) Kualitas pekerjaan ( $Y_{1.2}$ )

Pengecekan atas hasil pekerjaan adalah bagian dari ketelitian yang dimiliki oleh karyawan bersangkutan.

a) Penyelesaian pekerjaan dengan teliti dan tepat ( $Y_{1.2.1}$ )

#### 3) Pengetahuan akan tugas ( $Y_{1.3}$ )

Pengetahuan seorang karyawan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

a) Pengetahuan yang cukup ( $Y_{1.3.1}$ )

4) Kerja sama ( $Y_{1.4}$ )

Ketergantungan kepada orang lain dari seorang karyawan perlu dinilai, karena berkaitan dengan kemandirian (*self confidence*) seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

a) Kemampuan bekerja sama ( $Y_{1.4.1}$ )

5) Tanggung jawab ( $Y_{1.5}$ )

Kemampuan karyawan membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya, hal ini dinilai penting sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan.

a) Tanggung jawab akan tugas ( $Y_{1.5.1}$ )

6) Sikap kerja ( $Y_{1.6}$ )

*Judgment* atau kebijakan yang bersifat naluriah yang dimiliki seorang karyawan dapat mempengaruhi kinerja, karena dia mempunyai kemampuan menyesuaikan dan menilai tugasnya dalam menunjang tujuan organisasional.

a) Konsentrasi pada tugas ( $Y_{1.6.1}$ )

7) Inisiatif ( $Y_{1.7}$ )

Kehadiran dalam rapat disertai dengan kemampuan menyampaikan gagasan-gagasannya kepada orang lain mempunyai nilai tersendiri dalam menilai kinerja seorang karyawan.

a) Inisiatif menjalankan tugas ( $Y_{1.7.1}$ )

8) Keterampilan teknis ( $Y_{1.8}$ )

Pengetahuan teknis atas pekerjaan yang menjadi tugas seorang karyawan harus dinilai, karena hal ini berkaitan dengan mutu pekerjaan dan



kecepatan seorang karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

a) Keterampilan teknis pekerjaan ( $Y_{1.8.1}$ )

9) Kemampuan mengambil keputusan atau menyelesaikan masalah ( $Y_{1.9}$ )

Kepemimpinan menjadi faktor yang harus dinilai dalam menilai kinerja seorang karyawan.

a) Kemampuan mengambil keputusan ( $Y_{1.9.1}$ )

10) Kepemimpinan ( $Y_{1.10}$ )

Kemampuan berkomunikasi dari seorang karyawan, baik dengan sesama karyawan maupun dengan atasannya dapat mempengaruhi kinerjanya.

a) Kemampuan mengarahkan dan membimbing ( $Y_{1.10.1}$ )

11) Administrasi ( $Y_{1.11}$ )

Kemampuan bekerja sama seorang karyawan dengan orang-orang lain sangat berperan dalam menentukan kinerjanya.

a) Tugas-tugas administrasi ( $Y_{1.11.1}$ )

12) Kreatifitas ( $Y_{1.12}$ )

Kemampuan mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

a) Kreatifitas pekerjaan ( $Y_{1.12.1}$ )

$$Y_1 = \frac{Y_{1.1} + Y_{1.2} + \dots + Y_{1.12}}{12}$$

dimana :

$Y_1$  = Skor kinerja

$Y_{1.1}, Y_{1.2}, \dots, Y_{1.12}$  = Skor indikator

## F. Pengukuran Variabel

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2004). Dalam penelitian ini menggunakan skala Likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2004). Skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif pada umumnya menggunakan 5 angka penelitian yaitu:

Sangat setuju diberikan skor : 5

Setuju diberikan skor : 4

Netral diberikan skor : 3

Tidak setuju diberikan skor : 2

Sangat tidak setuju diberikan nilai skor : 1

Skala likert ini kemudian menskala individu yang bersangkutan dengan menambah bobot jawaban yang dipilih. Nilai rata-rata dari masing-masing responden dapat dikelompokkan ke dalam kelas interval. Ukuran interval digunakan untuk memberikan informasi tentang interval satu orang obyek dengan orang atau obyek lain. Jumlah kelas 5 sehingga interval dapat dihitung sebagai berikut :

$$\text{Kelas interval} = \frac{\text{Nilai maksimum} - \text{Nilai minimum}}$$

*Kelas interval*

$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Dengan rentang skala 0,8 maka numeriknya sebagai berikut :

- 1). Nilai 1,00 s/d 1,79 menunjukkan kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan kinerja sangat rendah.
- 2). Nilai 1,80 s/d 2,59 menunjukkan kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan kinerja rendah.
- 3). Nilai 2,60 s/d 3,39 menunjukkan kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan kinerja cukup.
- 4). Nilai 3,40 s/d 4,19 menunjukkan kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan kinerja tinggi.
- 5). Nilai 4,20 s/d 5,00 menunjukkan kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan kinerja sangat tinggi.

## G. Uji Validitas Dan Reliabilitas

### 1. Uji Validitas

Validitas adalah taraf sejauh mana suatu alat pengukur dapat mengukur yang seharusnya diukur. Sebelum kuesioner disebarakan kepada responden, kuesioner diukur validitasnya. Pengukuran validitas ini menggunakan rumus korelasi *Pearson (Product Moment Coefficient of Corelation)* (Sugiyono, 2003:3) :

$$r_{xy} = \frac{N(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{N\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = koefisien korelasi sederhana antara skor butir (x) dengan variabel (y)

N = jumlah responden

x = skor butir (x) atau item pertanyaan

y = skor total variabel (y) atau tiap responden

Pelaksanaan uji validitas ini menggunakan teknik sekali ukur (*one shot technique*), dimana dengan metode ini kuesioner hanya dibagikan satu kali saja kepada responden. Hal ini dikarenakan untuk menghindari responden memberi jawaban yang sama dari pertanyaan yang diajukan. Hasil jawaban yang diperoleh dari responden sekaligus akan digunakan sebagai masukan dalam analisis validitas dan reliabilitas.

Pengujian validitas dilakukan berdasarkan analisis item yaitu mengkorelasikan skor setiap item dengan skor variabel (hasil penjumlahan seluruh skor item pertanyaan). Teknik korelasinya memakai *Pearson Correlation*. Item pertanyaan dinyatakan valid apabila memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

## 2. Uji Reliabilitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi hasil pengukuran bila dilakukan pengukuran data dua kali atau lebih gejala yang sama. Hasilnya ditunjukkan oleh sebuah indeks yang menunjukkan seberapa jauh suatu alat ukur dapat dipercaya. Uji ini diterapkan untuk mengetahui apakah responden telah menjawab pertanyaan-pertanyaan secara konsisten atau tidak, sehingga kesungguhan jawabannya dapat dipercaya. Untuk melihat reliabilitas instrumen akan dihitung *Alpha Cronbach* masing-masing instrumen. Menurut Arikunto variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Alpha Cronbach*  $\geq 0,60$  dengan rumus *Cronbach's Alpha Coefficient* (Suharsimi Arikunto, 2002) dengan rumusnya :

$$r_{11} = \frac{k}{(k-1)} \left[ 1 - \frac{\sum \alpha b^2}{\alpha t} \right]$$

dimana :

$r_{11}$  = realibilitas instrumen

$k$  = banyak butir pertanyaan

$\alpha^2$  = jumlah varians total

$\sum \alpha b^2$  = jumlah varians butir

## H. Teknik Analisis Data

### 1. Metode Analisis Data

#### a. Analisis Deskriptif

Merupakan analisis statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi termasuk dalam penelitian deskriptif antara lain penyajian data melalui tabel, grafik, diagram, lingkaran, perhitungan persentase dan lain-lain (Sugiyono, 2003:142).

Dalam penelitian ini analisis deskriptif berupa identitas responden yang meliputi : jenis kelamin, umur, pendidikan dan masa kerja dan deskriptif variabel penelitiannya.

#### b. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis yang bersifat hitungan dengan menetapkan rumus-rumus statistik untuk menguji kebenaran data, teori dan hipotesis yang diajukan (Sugiyono, 2003:145). Analisis yang digunakan adalah analisis Regresi Berganda untuk mengetahui pengaruh variabel

kepuasan kerja, komitmen organisasional, keterlibatan kerja dan kinerja karyawan.

## 2. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan formula dari model Regresi Linear Berganda. Karena menggunakan lebih dari satu variabel independen yang mempunyai pengaruh langsung terhadap variabel dependen. Regresi Berganda digunakan bila ingin meramalkan bagaimana keadaan variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Sugiyono, (2006:211) secara umum persamaan Regresi Linier Berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y_1 = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$Y_1$  = Kinerja karyawan

$b_0$  = Konstanta, yaitu nilai  $Y$  pada saat semua variabel  $X$  bernilai 0

$b_1$  = Slope permukaan regresi yang menyatakan koefisien regresi dari variabel  $X_1$ .

$b_2$  = Slope permukaan regresi yang menyatakan koefisien regresi dari variabel  $X_2$ .

$X_1$  = Kepuasan kerja

$X_2$  = Komitmen organisasional

$e$  = Suku kesalahan, berdistribusi normal dengan rata-rata 0, tujuan perhitungan,  $e$  diasumsikan 0.

## 3. Pengujian Hipotesis

Pembuktian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji statistik yang didukung oleh uji ekonometrika sebagai berikut:

### a. Uji Serentak ( Uji F) untuk Uji $H_1$

Pembuktian kebenaran hipotesis 1 menggunakan uji F, yaitu dengan menguji koefisien Regresi Linier Berganda secara serentak. Adapun langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

a. Menyusun hipotesis nihil dan hipotesis alternatif

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$  artinya tidak ada pengaruh yang signifikan secara serentak variabel bebas ( $X_1, X_2$ ) terhadap variabel terikat (Y).

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$  artinya ada pengaruh yang signifikan secara serentak variabel bebas ( $X_1, X_2$ ) terhadap variabel terikat (Y).

b. Menghitung  $F_{hitung}$  dengan persamaan sebagai berikut (Sugiyono, 2004:190)

:

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (N - K - 1)}$$

dimana :

$R^2$  = Koefisien Determinasi

$$R^2 = \frac{SSR}{SST} = 1 - \frac{SSE}{SST}$$

dimana :

SSR = Jumlah kuadrat Regresi

SSE = Jumlah kuadrat kesalahan

SST = Jumlah kuadrat tetap

K = Jumlah Variabel Bebas

N = Jumlah Populasi

c. Menghitung tingkat probabilitas pada  $F_{hitung}$

Jika tingkat probabilitas  $\leq 5\%$ , maka  $H_1$  diterima artinya ada pengaruh yang signifikan secara serentak variabel bebas ( $X_1, X_2$ ) terhadap variabel terikat (Y).

Jika tingkat probabilitas  $\geq 5\%$  maka  $H_1$  ditolak artinya tidak ada pengaruh yang signifikan secara serentak variabel bebas ( $X_1, X_2$ ) terhadap variabel terikat (Y).

#### **b. Uji Parsial (Uji t) untuk uji $H_2$ dan $H_3$**

Untuk menguji hipotesis  $H_a$  yang menyatakan bahwa variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan maka digunakan uji t, yaitu untuk menguji keberartian koefisien regresi linier berganda secara parsial. Hipotesis yang diajukan yaitu:

$H_0 : b_i = 0$  yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

$H_a : b_i \neq 0$  yang berarti ada pengaruh yang signifikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Untuk  $H_a \neq b_i \neq 0$  (minimal terdapat dua variabel independent).

Pengujian melalui uji t pada derajat signifikan 95% ( $\alpha = 0,05$ ). Apabila hasil pengujian menunjukkan :

- a. Nilai probabilitas  $< 5\%$  maka  $H_1$  diterima yang menunjukkan pengaruh yang signifikan variabel bebas secara parsial antara terhadap kinerja karyawan.
- b. Nilai probabilitas  $\geq 5\%$  maka  $H_1$  ditolak. Hal ini menunjukkan tidak ada pengaruh secara signifikan variabel bebas secara parsial terhadap kinerja karyawan.



Pembuktian hipotesisnya adalah :

$H_0$  diterima apabila  $H_0 : b_i = 0$ , yang berarti tidak ada pengaruh variabel bebas

(X) secara parsial terhadap variabel terikat

(Y).

$H_a$  diterima apabila  $H_a : b_i \neq 0$ , yang berarti variabel bebas (X) secara parsial

mempunyai pengaruh terhadap variabel

terikat (Y).

## BAB IV

### ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

#### A. Karakteristik Responden

Pada bab ini akan dibahas mengenai pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja karyawan pada BBPPKS Yogyakarta. Secara keseluruhan dan dilakukan berdasarkan data yang diperoleh mengenai penyebaran kuesioner kepada 84 responden. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan BBPPKS di Yogyakarta.

Karakteristik responden yaitu identitas karyawan yang bekerja pada BBPPKS di Yogyakarta yang meliputi Pendidikan, umur, jenis kelamin, dan lama bekerja.

##### 1. Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase(%)</b>
Laki – Laki	53	63.1
Wanita	31	36.9
<b>Jumlah</b>	84	100.0

Sumber: data primer di olah 2011

Berdasarkan Tabel 4.1. dapat dilihat bahwa mayoritas responden adalah Laki - Laki yaitu sebanyak 53 orang (63,1%) dan sisanya sebanyak 31 orang (36,9%) adalah wanita. Hal ini menunjukkan banyak jenis pekerjaan di BBPPKS di Yogyakarta yang membutuhkan Laki-laki.

## 2. Umur

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan umur disajikan pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

<b>Umur</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase(%)</b>
25 - 35 tahun	7	8.3
36 - 45 tahun	32	38.1
46 - 55 tahun	44	52.4
56 - 65 tahun	1	1.2
<b>Jumlah</b>	<b>84</b>	<b>100,0</b>

Sumber: data primer di olah 2011

Berdasarkan Tabel 4.2, dapat dilihat bahwa mayoritas responden berumur 46 - 55 tahun yaitu sebanyak 44 orang (52.4%), diikuti umur 36 - 45 tahun sebanyak 32 orang (38,1%), kemudian umur 25 - 35 tahun sebanyak 7 orang (8,3%) dan sisanya sebanyak 1 orang (1,2%) berumur 56 - 65 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas umur karyawan pada BBPPKS di Yogyakarta termasuk tenaga kerja yang produktif sehingga masih memungkinkan untuk ditingkatkan Kinerjanya.

## 3. Pendidikan

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan disajikan pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No.	Pendidikan	Jumlah
1	SD	1
2	SMP	3
3	SMA	16
4	D1	1
5	D2	2
6	S1	44
7	S2	17
	Total	84

Sumber: data primer di olah 2011

Berdasarkan Tabel 4.3, dapat dilihat bahwa mayoritas berpendidikan S1 yaitu sebanyak 44 orang diikuti berpendidikan S2 sebanyak 17 orang ,setelah itu SMA dengan 16 orang, dan SMP dan D2 sebanyak masing – masing 3 orang, dan sisanya sebanyak masing – masing 1 orang untuk SD dan D1

#### 4. Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan lama bekerja disajikan pada Tabel 4.4

Tabel 4.4

#### Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frequency	Percent
1-10 Tahun	10	11.9
11-20 Tahun	37	44.0
21-30 Tahun	36	42.9
31-40 Tahun	1	1.2
Total	84	100.0

Berdasarkan Tabel 4.4, dapat dilihat bahwa mayoritas responden lama bekerja selama 11-20 Tahun yaitu sebanyak 37 orang (44,0%), diikuti 21-30 Tahun sebanyak 36 orang (42,9%), kemudian

1-10 Tahun sebanyak 10 orang (11,9%) dan sisanya sebanyak 1 orang (1,2%) Selama 31-40 tahun. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan sudah cukup berpengalaman dalam bekerja.

## B. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam mendeskripsikan variabel penelitian, nilai rata-rata masing-masing responden pada masing-masing variabel dikelompokkan (kategorisasi) dalam 5 kelas, berdasarkan norma yang telah dijelaskan pada Bab III.

### 1. Kepuasan Kerja

Variabel Kepuasan Kerja diukur dengan 20 item pernyataan. Setelah ke 20 item ini dirata-rata dan diklasifikasi maka deskripsi variabel Kepuasan Kerja disajikan pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5  
Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase(%)
1,00 – 1,79	Sangat rendah	0	0
1,80 – 2,59	Rendah	0	0
2,60 – 3,39	Ragu-ragu	0	0
3,40 – 4,19	Tinggi	9	10.7
4,20 – 5,00	Sangat tinggi	75	89.3
<b>Jumlah</b>		84	100,0
Rata-rata = 4.4351			

Sumber: data primer di olah 2011

Berdasarkan Tabel 4.5, dapat dilihat bahwa dari 84 responden yang memberi tanggapan terhadap item-item pernyataan variabel Kepuasan Kerja, ditemukan tidak ada responden (0%) yang memiliki Kepuasan Kerja tergolong “sangat rendah”, “rendah” dan “Ragu-ragu”, 9 orang (10.7%) tergolong “tinggi”, 75 orang (89.3%) tergolong “Sangat Tinggi”. Nilai rata-rata diperoleh sebesar 4.4351. Nilai ini berada dalam rentang 4,20 – 5,00 yang berarti “Sangat Tinggi”. Ini

menunjukkan bahwa tingkat Kepuasan Kerja pada BBPPKS di Yogyakarta tergolong **Sangat Tinggi**. Dengan demikian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja mempunyai kecenderungan nilai yang Sangat Tinggi, ini menunjukkan bahwa Karyawan mempunyai persepsi bahwa pada BBPPKS Yogyakarta mempunyai banyak kelebihan yang sesuai dengan harapan Karyawannya.

## 2. **Komitmen Organisasional**

Variabel Komitmen Organisasional diukur dengan 16 item pernyataan. Setelah ke 16 item ini dirata-rata dan diklasifikasi maka deskripsi variabel Komitmen Organisasional disajikan pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6  
**Deskripsi Variabel Komitmen Organisasional**

<b>Interval</b>	<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase(%)</b>
1,00 – 1,79	Sangat rendah	0	0
1,80 – 2,59	Rendah	0	0
2,60 – 3,39	Ragu-ragu	5	6.0
3,40 – 4,19	Tinggi	67	79.8
4,20 – 5,00	Sangat tinggi	12	14.3
<b>Jumlah</b>		84	100,0
Rata-rata = 3.9702			

Sumber: data primer di olah 2011

Berdasarkan Tabel 4.6, dapat dilihat bahwa dari 84 responden yang memberi tanggapan terhadap item-item pernyataan variabel Komitmen Organisasional, ditemukan tidak ada responden (0%) yang menilai “sangat rendah dan rendah”, 5 orang (6.0%) “ragu-ragu” pada Komitmen Organisasional, 67 orang (79.8%) menilai “tinggi”, 12 orang (14,3%) menilai “sangat tinggi”. Nilai rata-rata diperoleh sebesar 3.9702. Nilai ini berada dalam rentang 3,40 – 4,19 yang berarti

“tinggi”. Ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional pada BBPPKS Yogyakarta tergolong **Tinggi**.

Dengan demikian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional mempunyai kecenderungan tinggi, ini menunjukkan bahwa pada BBPPKS di Yogyakarta sudah dapat memberikan kepuasan karyawan yang tinggi.

### 3. Kinerja

Variabel Kinerja diukur dengan 12 item pernyataan. Setelah ke-12 item ini dirata-rata dan diklasifikasi maka deskripsi variabel Kinerja disajikan pada Tabel 4.7

Tabel 4.7  
**Deskripsi Variabel Kinerja**

<b>Interval</b>	<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase(%)</b>
1,00 – 1,79	Sangat rendah	0	0
1,80 – 2,59	Rendah	0	0
2,60 – 3,39	Ragu-ragu	0	0
3,40 – 4,19	Tinggi	57	67.9
4,20 – 5,00	Sangat tinggi	27	32.1
<b>Jumlah</b>		84	84
Rata-rata = 4.0754			

Sumber: data primer di olah 2011

Berdasarkan Tabel 4.7, dapat dilihat bahwa dari 100 responden yang memberi tanggapan terhadap item-item pernyataan variabel Kinerja ,tidak ditemukan responden (0 %) yang memiliki Kinerja tergolong “sangat rendah, rendah dan ragu-ragu”, 57 orang (67.9%) tergolong “tinggi”, 27 orang (32.1%) tergolong “sangat tinggi”. Nilai rata-rata diperoleh sebesar 4.0754. Nilai ini berada dalam rentang 3,40 – 4,19 yang berarti “Tinggi”. Ini menunjukkan bahwa Kinerja pada karyawan BBPPKS Yogyakarta tergolong **Tinggi**.

### C. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif ditujukan untuk menguji hipotesis ada tidaknya pengaruh langsung antara Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) dan Komitmen Organisasional ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y) karyawan pada BBPPKS di Yogyakarta. Pengujian hipotesis dilakukan dengan teknik analisis regresi linier sederhana menggunakan program komputer *SPSS for Windows Release 19*.

#### 1. Estimasi Regresi Linier Berganda (Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja)

Hasil estimasi analisis regresi berganda mengenai pengaruh Kepuasan Kerja ( $X_1$ ), Komitmen Organisasional ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y), disajikan pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8  
Hasil Estimasi Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	Koef. Regresi	$t_{hitung}$	$t_{sign}$	Keputusan
Konstanta	3.611	6.151	.000	-
Kepuasan Kerja ( $X_1$ )	.255	1.741	.085	Tidak signifikan
Komitmen Organisasional ( $X_2$ )	-.168	-1.209	.230	Tidak signifikan
Variabel dependen: Kinerja (Y)				
$R^2$	=	0.037		
$F_{hitung}$	=	1.570		
p	=	0,000		

Sumber: data primer di olah 2011

#### a. Persamaan regresi

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 4.8, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3.611 + .255X_1 - .168 X_2$$



1). Konstanta (a)

Pada persamaan di atas nilai konstanta diperoleh sebesar 3.611 (positif) yang berarti bahwa jika skor pada kedua variabel Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan sama dengan nol maka Kinerja akan sebesar 3.611.

2). Koefisien Regresi Kepuasan Kerja ( $b_1$ )

Koefisien regresi Kepuasan Kerja pada persamaan di atas diperoleh sebesar 0.255 yang berarti positif searah dan jika skor pada variabel Kepuasan Kerja meningkat maka Kinerja akan meningkat dan sebaliknya apabila skor variabel Kepuasan Kerja turun maka Kinerja akan naik sebesar, dengan asumsi Kepuasan Kerja dengan Kinerja sama dengan nol atau dalam keadaan konstan.

3). Koefisien Regresi Komitmen Organisasional ( $b_2$ )

Koefisien regresi Komitmen Organisasional pada persamaan di atas diperoleh sebesar -.168 yang berarti negatif searah dan jika skor pada variabel Komitmen Organisasional meningkat maka Kinerja akan menurun sebesar dan sebaliknya apabila skor variabel Komitmen Organisasional turun maka Kinerja akan meningkat, dengan asumsi variabel Kepuasan Kerja dan Kinerja sama dengan nol atau dalam keadaan konstan.

## 2. Estimasi Regresi Linier Sederhana Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil estimasi analisis regresi sederhana mengenai pengaruh Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y), disajikan pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9  
Hasil Estimasi Regresi Linier Sederhana

Variabel Independen	Koef. Regresi	$t_{hitung}$	$t_{sign}$	Keputusan
Konstanta	3.364	6.095	.000	-
Kepuasan Kerja ( $X_1$ )	.160	1.291	.200	Tidak Signifikan
Variabel dependen: Kinerja (Y)				
$R^2$	=	0.020		
$F_{hitung}$	=	1.668		
p	=	0,000		

Sumber: data primer di olah 2011

### a. Persamaan regresi

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana pada Tabel 4.9, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3.364 + 0,160X_1$$

- 1) Konstanta (a)
- 2) Pada persamaan di atas nilai konstanta diperoleh sebesar 3.364 (positif) yang berarti bahwa jika skor pada variabel Kepuasan Kerja sama dengan nol maka Kinerja akan sebesar 3.364
- 3) Koefisien Regresi Kepuasan Kerja ( $b_1$ )  
Koefisien regresi Kepuasan Kerja pada persamaan di atas diperoleh sebesar 0,160 yang berarti positif searah dan jika skor pada variabel Kepuasan Kerja meningkat

maka Kinerja akan meningkat dan sebaliknya apabila skor variabel Kepuasan Kerja turun maka Kinerja akan turun, dengan asumsi variabel lain sama dengan nol atau dalam keadaan konstan.

**b. Uji hipotesis 1 / Uji Parsial (Uji-t)**

Uji hipotesis pertama menggunakan uji t statistik yang digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi pengaruh dari masing-masing variabel independen secara sendiri-sendiri atau individual (parsial) terhadap variabel dependen. Jadi menguji signifikan pengaruh Variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja. Rumusan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) mengenai pengaruh variabel Kepuasan Kerja secara parsial terhadap Kinerja adalah sebagai berikut:

$H_0$  : Tidak ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan.

$H_1$  : Ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan.

Dari hasil perhitungan pada Tabel 4.9 diperoleh koefisien regresi Kepuasan Kerja sebesar 0,160 (positif). Uji signifikansi koefisien ini dengan t statistik diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar sebesar 1.291 dan probabilitas kesalahan ( $p$ ) = 0,000 atau  $p < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan sebaliknya  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada BBPPKS di Yogyakarta.

**c. Koefisien determinasi ( $R^2$ )**

Ditemukan pula koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.020 yang berarti bahwa sekitar 0.02% variasi pada variabel Kinerja mampu diterangkan oleh variabel Kepuasan Kerja. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 99.98% diterangkan oleh variasi lain di luar model.

**3. Estimasi Regresi Linier Sederhana Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja**

Hasil estimasi analisis regresi sederhana mengenai pengaruh Komitmen Organisasional ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ), disajikan pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10  
**Hasil Estimasi Regresi Linier Sederhana**

Variabel Independen	Koef. Regresi	$t_{hitung}$	$t_{sign}$	Keputusan
Konstanta	4.229	8.940	.000	-
Komitmen Organisasional ( $X_2$ )	-.039	-.326	.745	Tidak Signifikan
Variabel dependen: Kinerja ( $Y$ )				
$R^2$	=	0.001		
$F_{hitung}$	=	0.106		
$p$	=	0,000		

Sumber: data primer di olah 2011

**a. Persamaan regresi**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana pada Tabel 4.10 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4.229 - .039X_2$$

- 1) Konstanta (a)

Pada persamaan di atas nilai konstanta diperoleh sebesar 4.229 (positif) yang berarti bahwa jika skor pada kedua variabel Komitmen Organisasional dan sama dengan nol maka Kinerja akan sebesar 0,332.

2) Koefisien Regresi Komitmen Organisasional ( $b_2$ )

Koefisien regresi Komitmen Organisasional pada persamaan di atas diperoleh sebesar -.039 yang berarti berarti negatif searah dan jika skor pada variabel Komitmen Organisasional meningkat maka Kinerja akan menurun dan sebaliknya apabila skor variabel Komitmen Organisasional turun maka Kinerja akan meningkat, dengan asumsi variabel lain sama dengan nol atau dalam keadaan konstan.

**b. Uji hipotesis 2 / Uji Parsial (Uji-t)**

Uji hipotesis pertama menggunakan uji t statistik yang digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi pengaruh dari masing-masing variabel independen secara sendiri-sendiri atau individual (parsial) terhadap variabel dependen. Jadi menguji signifikansi pengaruh Pengaruh Variabel Komitmen Organisasional terhadap Kinerja. Rumusan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) mengenai pengaruh variabel Komitmen Organisasional secara parsial terhadap Kinerja adalah sebagai berikut:

$H_0$  : Tidak ada pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan.

$H_a$  : Ada pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil perhitungan pada Tabel 4.10 diperoleh koefisien regresi Komitmen Organisasional sebesar -.039 (negatif). Uji signifikansi koefisien diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar sebesar -.326 dan  $p = 0,000$ . Karena  $p < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan sebaliknya  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja pada BBPPKS Yogyakarta.

**c. Koefisien determinasi ( $R^2$ )**

Ditemukan pula koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.001 yang berarti bahwa sekitar 0.001% variasi pada variabel Kinerja mampu diterangkan oleh variabel Komitmen Organisasional. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 99.99% diterangkan oleh variasi lain di luar model.

#### D. Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis **pertama** ditemukan bahwa Kepuasan Kerja dan komitmen organisasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hal ini tidak menguatkan teori dari Dalam suatu perusahaan, Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 2003). Pada umumnya seseorang berpendapat bila individu tersebut puas dalam bekerja akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan, dan Robbins (2003) menyebutkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan membawa keberhasilan bagi organisasi, seperti tumbuhnya saling percaya, komunikasi menjadi terbuka, menonjolkan sikap kebersamaan, mempercepat pengambilan keputusan serta terselesaikannya konflik

Hasil pengujian hipotesis **kedua** ditemukan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa ketika karyawan merasa puas dalam bekerja maka tidak akan meningkatkan kinerja mereka. Penelitian ini tidak mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh McFarlane Shore dan Harry J. Martin 1989 dengan judul “Job Satisfaction and Commitment Organizational in Relation To Work Performance and Turnover Intentions”.

Hasil pengujian hipotesis **ketiga** ditemukan bahwa Komitmen Organisasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini tidak mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh McFarlane Shore dan Harry J. Martin 1989 dengan judul “Job Satisfaction and Commitment Organizational in Relation To Work Performance and Turnover Intentions” yang mempunyai hasil yang sama yaitu Komitmen Organisasional

berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga mendukung teori yang di kemukakan oleh Steers dan Porter (2000:319), komitmen organisasional merupakan suatu bentuk komitmen kerja yang muncul bukan bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi kerja yang bersangkutan.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis pada Bab IV maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja dan komitmen organisasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada BBPPKS di Yogyakarta, dengan demikian hipotesis 1 tidak didukung.
2. Kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada BBPPKS di Yogyakarta dengan demikian hipotesis 2 didukung .
3. Komitmen organisasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada BBPPKS di Yogyakarta, dengan demikian hipotesis 3 didukung.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil analisis pada Bab IV maka peneliti menyarankan pada BBPPKS di Yogyakarta agar lebih memperhatikan Kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawannya yang dimana kedua variabel tersebut sangat kuat, guna peningkatan kinerja karyawannya.

Maka dari itu peneliti memberikan saran agar atasan lebih memperhatikan bawahannya lebih seksama terlebih dalam kasus BBPPKS ini sosok seorang pimpinan harus lebih memperhatikan bawahannya, dengan cara:

1. Meningkatkan hubungan kerja yang harmonis antar karyawan, agar kinerja karyawan meningkat.
2. Pimpinan harus melakukan pengembangan karir dan prosedur evaluasi kinerja karyawan yang jelas. Hal ini dilakukan untuk menunjang sistem promosi dan transparan yang adil, sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2004, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, cetakan pertama, PT. Remaja Rosdakarya**, Bandung
- Darlis, Edfan, 2000, Analisis Pengaruh Komitmen Organisasional dan Ketidakpastian Lingkungan terhadap Hubungan antara Partisipasi Anggaran dengan Senjangan Anggaran, Jurnal Riset dan Akuntansi Indonesia, Vol.5, No.1,.*
- Gibson, Ivancevich, dan Donnelly, 1997. “**Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses**”. Alih Bahasa, Edisi Kedelapan, Jilid Dua, Binarupa aksara, Jakarta
- Lincoln, (1989) dan Bashaw & Grant (1994). *Employee Work Attitudes and Management Practice in the USA*. Accademic Press, New York.
- Lynn McFarlane Shore and Harry J. Martin, 1989, *Job Satisfaction and Commitment Organizational in Relation To Work Performance and Turnover Intentions*. Georgia, Tavistock Institute of Human Relations.
- Malayu Hasibuan, SP 2000. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta, PT. Bumi Aksara
- Porter et al.1974. *Motivation and Work Behavior*, Accademic Press, New York.
- Robbins, P. Stephen, 2003, **Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi**, Aplikasi. Jilid I Terjemahan.,PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta,
- Steers, RM and Porter, L. W., 1983, . *Motivation and Work Behavior*, Accademic Press, New York.
- Sugiyono, 2004 **Metode Penelitian Bisnis**, Bandung, Alfabeta.
- Suyadi Prawirosentono, 2008, **Kebijakan Kinerja Karyawan ; Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia**, Yogyakarta : BPFE –Yogyakarta.
- Umar, Husein. 2002, **Metode Riset Bisnis**; PT. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama

Weiss, Dawis, England dan Lofquist (1967). *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation: Manual For the Minnesota Satisfaction Questionnaire* *Vactional Psychology Reserch*, University of Minnesota.

Wexley and Yukl, 1988 **Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia**, Jakarta: PT Bina Aksara.

Bapak/Ibu/Saudara

Kepada  
Yth

BBPPKS  
Di Yogyakarta

Dengan hormat

Dengan penuh kerendahan hati saya Kresno Nugroho Patriotomo, Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara meluangkan waktu untuk menjadi responden penelitian dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan kuesioner ini, yang hanya bertujuan untuk kepentingan ilmu pengetahuan, sedangkan penelitian ini dilaksanakan dalam rangka kepentingan penyusunan skripsi sebagai tugas akhir untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi. Adapun judul penelitian ini **“Pengaruh Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Yogyakarta”**.

Ketersediaan Bapak/Ibu/Saudara dalam mengisi kuesioner ini sangat membantu keberhasilan penelitian ini. Perlu saya tegaskan bahwa semua jawaban adalah benar, sejauh hal tersebut sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu/Saudara yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh orang lain. Adapun jawaban Bapak/Ibu/Saudara berikan tidak akan mempengaruhi reputasi Bapak/Ibu/Saudara dalam pekerjaan.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara dalam pengisian kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

Kresno Nugroho Patriotomo

Nama : .....

Jenis kelamin : .....

Usia : .....

Lama kerja di instansi : .....

Dibawah ini terdapat lima pilihan jawaban. Berilah tanda (√) untuk setiap jawaban yang anda anggap sesuai.

Keterangan

- SS : Sangat Setuju  
 S : Setuju  
 N : Netral  
 TS : Tidak Setuju  
 STS : Sangat Tidak Setuju

**A. Kepuasan Kerja**

Skala Penilaian <b>Kepuasan Kerja</b>	STS	TS	N	S	SS
1. Selalu dapat mengatur waktu walaupun pekerjaan saya banyak.					
2. Adanya kesempatan untuk bekerja mandiri di lingkungan kerja Anda					
3. Kesempatan untuk melakukan perubahan dalam melakukan pekerjaan – pekerjaan Anda					
4. Kesempatan untuk menjadi pemimpin pada perusahaan di mana Anda bekerja					
5. Kesempatan untuk mempengaruhi orang lain; sedemikian rupa sejalan dengan fikiran atau kehendak Anda					
6. Mengeluarkan pendapat untuk menyampaikan gagasan – gagasan secara formal mengenai hal – hal yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan					
7. Kesempatan mengerjakan pekerjaan dengan caranya sendiri, tanpa harus menuntut aturan baku yang sudah ada					

8.	Pekerjaan yang membuat karyawan betah sehingga tidak membosankan atau menimbulkan rasa jenuh					
9.	Kesempatan untuk membantu rekan kerja lain yang memerlukan bantuan					
10.	Mengajari orang lain sehingga mereka dapat menjadi lebih baik					
11.	Melakukan sesuatu sesuai kemampuan diri; tanpa harus menggu perintah Pimpinan					
12.	Kebijakan perusahaan yang diberlakukan kepada karyawan					
13.	Kompensasi dari perusahaan yang diberikan kepada para karyawan					
14.	Kesempatan mengembangkan karier					
15.	Turut serta dalam pengambilan keputusan, melalui penyampaian ide – ide atau gagasan – gagasan demi perbaikan perusahaan					
16.	Menyelesaikan pekerjaan dengan cara sendiri tanpa mengikuti anjuran yang baku dan orang lain					
17.	Kondisi kerja fisik seperti;kesegaran ruang kerja,penerangan ruang kerja,ketidakbisingan ruang kerja, dan lain - lain					
18.	Hubungan atau komunikasi dengan sesama rekan kerja					
19.	Penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang memiliki prestasi baik					
20.	Prestasi kerja yang disampaikan secara transparan, serta dilakukan dengan penilaian yang adil dan jujur					

## B. Komitmen Organisasional

Skala Penilaian	STS	TS	N	S	SS
-----------------	-----	----	---	---	----

<b>Komitmen Afektif</b>					
1. Saya akan sangat senang berkarier sepanjang hidup saya dalam organisasi ini.					
2. Saya benar –benar merasakan bahwa masalah organisasi ini adalah masalah saya sendiri.					
3. Saya tidak punya rasa “ memiliki “ yang kuat terhadap organisasi ini.					
4. Saya tidak merasa terikat “secara emosional “ dengan organisasi ini.					
5. Saya tidak merasa seperti “bagian dari keluarga” organisasi saya.					
Skala Penilaian	STS	TS	N	S	SS
<b>Komitmen Continuence</b>					
1. Saat ini, tetap tinggal dengan organisasi saya adalah masalah kebutuhan bukan masalah keinginan					
2. Sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan organisasi saya saat ini, meskipun saya sangat mnginginkannya					
3. Terlalu banyak hal dalam kehidupan saya yang akan terganggu jika saya memutuskan ingin meninggalkan organisasi saya saat ini.					
4. Saya merasa bahwa saya mempunyai terlalu sedikit pilihan untuk mempertimbangkan keluar dari organisasi					
5. Jika saya tidak siap memberikan sesuatu yang cukup banyak yang dari yang saya miliki kepada organisasi ini, saya sebaiknya mempertimbangkan untuk bkerja di tempat lain.					
6. Satu dari konsekuensi negatif untuk meninggalkan organisasi adalah kelangkaan alternative pekerjaan lain.					
Skala Penilaian	STS	TS	N	S	SS
<b>Komitmen Normatif</b>					



1.	Saya tidak merasa berkewajiban untuk tetap bersama atasan saya sekarang.					
2.	Saya rasa adalah tidak tepat untuk meninggalkan organisasi saya sekarang, sekalipun hal itu menguntungkan saya.					
3.	Saya akan merasa bersalah jika saya meninggalkan organisasi saya sekarang					
4.	Organisasi ini layak menerima loyalitas saya.					
5.	Saya tidak akan meninggalkan organisasi saya sekarang karena saya merasa punya suatu tanggung jawab yang tinggi terhadap orang – orang di dalamnya.					

### C. Kinerja

Kinerja	STS	ST	N	S	SS
1. Dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.					
2. Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat sesuai yang diharapkan.					
3. Memiliki pengetahuan yang cukup tentang tugas / kewajibannya dan melakukannya sehingga mendekati standar perusahaan / instansi Anda.					
4. Memiliki kemampuan bekerja sama dengan orang lain dan sikap yang konstruktif dalam tim.					
5. Memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas / pekerjaan.					
6. Memiliki sikap kerja yang menyenangkan dan berusaha konsentrasi bagi petugas.					
7. Memiliki inisiatif dalam menjalankan tugas / pekerjaan yang relatif baru baginya.					

8.	Memiliki keterampilan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan.					
9.	Memiliki kemampuan mengambil keputusan atau menyelesaikan masalah.					
10.	Memiliki kemampuan mengarahkan dan membimbing karyawan / pegawai lain untuk mencapai efisiensi dan efektivitas.					
11.	Memiliki kemampuan menyelesaikan tugas-tugas administrasi.					
12.	Memiliki kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai hasil yang lebih baik.					

