

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, IKLIM ORGANISASI
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. LESTARI ALAM SEGAR**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

NAMA : RIO CHRISTIAN WAHONGAN
NPM : 1805160367
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 02 Desember 2022, Pukul 14:00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : RIO CHRISTIAN WAHONGAN
N P M : 1805160367
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, IKLIM ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LESTARI ALAM SEGAR

Dinyatakan : (A-) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I


(Dr. FAJAR PASARIBU, S.E., M.Si.)

Penguji II


(NUGRAHA PRATAMA, S.E., M.M.)

Pembimbing


(ZULASPAN TUPTI, S.E., M.Si.)

PANITIA UJIAN

Ketua


(Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

Sekretaris


(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

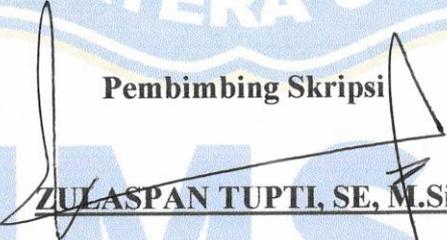
Skripsi ini disusun oleh:

Nama : RIO CHRISTIAN WAHONGAN
N P M : 1805160367
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SDM
Judul Skripsi : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, IKLIM ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LESTARI ALAM SEGAR

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2022

Pembimbing Skripsi


ZULASPAN TUPTI, SE, M.Si

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU


JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si. 
H. JANERI, S.E., M.M., M.Si.

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Rio Christian Wahongan
 NPM : 1805160367
 Dosen Pembimbing : Zulaspan Tupti, SE, M.Si
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Penelitian : Pengaruh Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lestari Alam Segar

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	latihan mencari masalah di paragraf	06/09/22	[Signature]
Bab 2	Tiori 2 ya pakekan dan 5 pada fraktur		[Signature]
Bab 3	Insicentra berdasarkan teori		[Signature]
Bab 4	Mutase penerbitan Simple diperbaiki		[Signature]
Bab 5	Kelebihan dan kekurangan		[Signature]
Daftar Pustaka	Menyusun dan pedoman		
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ace penerbitan		

Medan, September 2022

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Jasman Saripuddin Hsb, S.E, M.Si)

06/09/22
[Signature]

(Zulaspan Tupti, SE, M.Si)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Rio Christian Wahongan
NPM : 1805160367
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul : Pengaruh Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lestari Alam Segar

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Juli 2022
Pembuat Pernyataan



RIO CHRISTIAN WAHONGAN

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, IKLIM ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LESTARI ALAM SEGAR

RIO CHRISTIAN WAHONGAN
1805160367

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Lestari Alam Segar. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Lestari Alam Segar.

Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lestari Alam Segar. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lestari Alam Segar Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT. Lestari Alam Segar yang berjumlah 42 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan sampling jenuh yaitu menjadikan seluruh populasi sebagai sampel yakni sebanyak 42 orang . Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui angket atau kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian maka komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara simultan komitmen organisasi, iklim organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lestari Alam Segar.

Kata Kunci : Komitmen organisasi , Iklim organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT, ORGANIZATIONAL CLIMATE AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. LESTARI ALAM SEGAR

**RIO CHRISTIAN WAHONGAN
1805160367**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238

This study aims to determine the effect of organizational commitment on employee performance at PT. Lestari Alam Segar. To determine the effect of organizational climate on employee performance at PT. Lestari Alam Segar. To determine the effect of job satisfaction on employee performance at PT. Lestari Alam Segar. To determine the effect of organizational commitment, organizational climate and job satisfaction on employee performance at PT. Lestari Alam Segar This type of research is associative. The population in this study were all employees at PT. Lestari Alam Segar totaling 42 people. Sampling in this study with saturated sampling that is making the entire population as a sample that is as many as 42 people. The data collection technique used is through a questionnaire or questionnaire. Data analysis techniques in this study using multiple regression, classical assumption test, hypothesis testing. Based on the results of the study, organizational commitment has a significant effect on employee performance. Organizational climate has a significant effect on employee performance. Job satisfaction has a significant effect on employee performance. And simultaneously organizational commitment, organizational climate and job satisfaction have a significant effect on employee performance at PT. Lestari Alam Segar.

Keywords: Organizational Commitment, Organizational Climate, Job Satisfaction and Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu Alaikum Wr. Wb

Puji dan syukur tiada tara atas kehadiran Allah subhanahu wata'ala yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat diberikan kesempatan untuk menyelesaikan proposal yang berjudul “**Pengaruh Komitmen Organisasi Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Lestari Alam Segar**” guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pendidikan program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) dengan sangar baik dan tepat pada waktunya.

Selanjutnya tak lupa pula penulis mengucapkan shalawat dan salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad shalallahu'alaihi wasallam, yang telah membawahkan risalahnya kepada seluruh umat manusia dan jadi suri tauladan bagi kita semua.

Pada kesempatan ini penulisan proposal ini penulis telah menerima do'a, bimbingan, dukungan, dan nasehat dari berbagai pihak. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sangat besar kepada :

1. Ayahanda tercinta **Yance Wahongan** dan Ibunda tercinta **Nunung Widya Ningsih** yang selalu memberikan do'a, semangat, bimbingan mendidik dan mengasuh dengan seluruh curahan kasih sayang hingga saya dapat meraih pendidikan yang layak hingga bangku perkuliahan

2. Bapak Prof Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri, SE,MM.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof Dr. Ade Gunawan, SE.,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof Dr. Jufrizen SE, M.Si selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing Proposal yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun proposal.
9. Terima kasih juga saya ucapkan kepada seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
10. Terima kasih juga saya ucapkan seluruh Staff Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam proposal ini, masih banyak kekurangan baik dari segi isi, penyajian materi maupun susunan bahasa penyampaian. Hal ini disebabkan karena kemampuan, pengalaman ilmu yang dimiliki penulis masih terbatas. Diharapkan kritik dan saran yang membangun, sehingga proposal ini dapat lebih baik lagi.

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih, semoga proposal ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, Oktober 2022

Penulis

Rio Christian Wahongan
1805160367

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Rumusan Masalah	7
1.4 Tujuan Penelitian	7
1.5 Manfaat Penelitian	8
BAB 2 LANDASAN TEORI	9
2.1. Uraian Teoritis	9
2.1.1. Kinerja	9
2.1.1.1. Pengertian Kinerja.....	9
2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Kinerja	10
2.1.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	13
2.1.1.4. Indikator Kinerja	15
2.1.2. Komitmen organisasi	17
2.1.2.1. Pengertian Komitmen organisasi	17
2.1.2.2. Tujuan Komitmen organisasi	18

2.1.2.3. Faktor-Faktor Komitmen organisasi	20
2.1.2.4. Indikator Komitmen organisasi	23
2.1.3. Iklim Organisasi	24
2.1.3.1. Pengertian Iklim Organisasi	24
2.1.3.2. Faktor Faktor Iklim Organisasi	26
2.1.3.3. Tujuan dan Manfaat Iklim Organisasi	28
2.1.3.4. Indikator Iklim Organisasi	30
2.1.4. Kepuasan Kerja	31
2.1.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja	31
2.1.4.2. Faktor Faktor Kepuasan Kerja	33
2.1.4.3. Tujuan dan Manfaat Kepuasan Kerja	35
2.1.4.4. Indikator Kepuasan Kerja.....	37
2.2 Kerangka Konseptual	39
2.2.1 Pengaruh Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja .	39
2.2.2 PengaruhIklim Organisasi Terhadap Kinerja	40
2.2.3 Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan.....	41
2.2.4 Pengaruh Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi, dan Kepuasan KerjaterhadapKinerja.....	42
2.3 Hipotesis	43
BAB 3 METODE PENELITIAN	44
3.1. Pendekatan Penelitian	44
3.2 Definisi Oprasional	44
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	46
3.3.1 Tempat Penelitian.....	46

3.3.2 Waktu Penelitian	47
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	47
3.4.1 Populasi	47
3.4.2 Sampel	48
3.5 Teknik Pengumpulan Data	49
3.6 Teknik Analisis Data	53
BAB 4 HASIL PENELITIAN	61
4.1. Deskripsi Data	61
4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian	61
4.1.2 Identitas Responden	52
4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian	54
4.1.4. Analisis Data	69
4.1.5 Analisa Regresi Linear Berganda	74
4.1.6 Pengujian Hipotesis	75
4.1.7 Koefisien Determinasi	79
4.2 Pembahasan	80
BAB 5 PENUTUP	84
5.1. Kesimpulan	84
5.2 Saran	84
5.3 Keterbatasan penelitian	85

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja Karyawan.....	44
Tabel 3.2 Indikator Komitmen organisasi	45
Tabel 3.3 Indikator Iklim Organisasi	46
Tabel 3.4 Indikator Kepuasan Kerja	46
Tabel 3.5 Waktu Penelitian	47
Tabel 3.6 Populasi Penelitian	48
Tabel 3.8 Skala Pengukuran	50
Tabel 3.9 Uji Validitas	51
Tabel 3.10 Uji Realibilitas	53
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	61
Tabel 4.2 Umur Responden	62
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden	62
Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden	63
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan	64
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Komitmen organisasi.....	65
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Iklim Organisasi.....	66
Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Variabel Iklim Organisasi.....	68
Tabel 4.9 Uji Kolmogorov Smirnov	70
Tabel 4.10 Uji Multikoleneritas	71
Tabel 4.11 Uji Autokorelasi	73
Tabel 4.12 Regresi Linear Berganda	74

Tabel 4.13 Uji Secara Parsial (Uji-t).....	76
Tabel 4.14 Uji Secara Simultan (Uji-F).....	78
Tabel 4.15 Uji Koefisien Determinasi.....	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	40
Gambar 2.2 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	40
Gambar 2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	41
Gambar 2.4 Kerangka Konseptual	42
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis t	58
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis F	60
Gambar 4.1 Uji Normalitas	69
Gambar 4.2 Uji Heterokedisitas	73

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Sumber daya yang di butuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat di lihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus di lihat sebagai satu ke satuan yang tanggu membentuk suatu sinergi.

Karyawan merupakan unsur yang sangat penting dalam meningkatkan prestasi suatu organisasi. Penilaian kinerja karyawan merupakan sesuatu hal yang harus dilakukan oleh pimpinan organisasi secara berkala, karena dengan penilaian kinerja, sebuah organisasi dapat mengetahui seberapa besar seorang karyawan berkontribusi bagi organisasinya. Sehingga suatu instansi yang berprestasi dapat bersaing dengan instansi lain yaitu dengan mempunyai karyawan-karyawan yang mempunyai prestasi kerja dan memberikan kontribusi terhadap instansi tersebut.

Dengan demikian keberhasilan dalam proses operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah karyawan. Pentingnya pengelolaan kekaryawanan dengan baik sangat perlu diperhatikan, hal tersebut merupakan salah satu cara sebuah instansi pemerintahan menghadapi persaingan yang sangat ketat antar instansi pemerintahan yang sekarang ini dituntut kinerjanya. Kinerja organisasi sering menjadi tidak

maksimal karena beberapa sebab yaitu, kurangnya dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, mempromosikan jabatan yang tidak tepat, tidak melihat pada tingkat atau level pendidikan karyawan, pengalaman kerja, agar para karyawan itu termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. kerja, kekwatiran dan cenderung untuk meninggalkan pekerjaan.

Menurut (Wibowo, 2014) "Kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses."

Kinerja dapat di ketahui dan di ukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standart keberhasilan tolak ukur yang di tetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang di tetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat di ketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilan. kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika (Moehariono,2014,).

Berdasarkan riset awal pada PT. Lestari Alam Segar hal tersebut ditandai dari menurunnya hasil kerja dari beberapa karyawan. Selain itu terdapat hubungan kerja sama antar karyawan belum efektif dalam pekerjaan, dan juga kinerja menjadi menurun disebabkan longgarnya pengawasan kerja sehingga karyawan

tidak merasa bahwa hasil kerjanya efektif atau tidak. Selanjutnya menurun kinerja karyawan ditandai dengan tidak transparannya penentuan jenjang karir yang diharapkan karyawan.

Adapun faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut: 1. kemampuan dan keahlian, 2. Pengetauan, 3. Ruang kerja, 4. Kepribadian, 5. Motivasi kerja, 6. Kepemimpinan, 7. Gaya Kepemimpinan, 8. Iklim organisasi, 9. Kepuasan Kerja, 10. Lingkungan kerja, 11. Loyalitas, 12. Komitmen, 13. Disiplin kerja (Kasmir, 2016, hal. 189), 14. Komitmen organisasi (Wirawan, 2015, hal.274), 15. iklim organisasidewi (2016).

Dari sekian banyak faktor yang di paparkan di atas, peneliti hanya mengkaji sebatas faktor komitmen organisasi, iklim organisasi, dan kepuasan kerja yang terjadi PT. Lestari Alam Segar .

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam mewujudkan kinerja karyawan menjadi lebih baik . Dimana seorang karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan senantiasa berusaha untuk mengembangkan diri demi kemajuan organisasi.

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen yang tinggi dapat diartikan bahwa pemihakan pegawai (loyalitas) pada organisasi yang mempekerjakannya adalah tinggi. (Robbins & Judge, 2017b)

Permasalahan - Permasalahan terkait dengan komitmen organisasi di temukan yakni adanya suasana atau hubungan perkerjaan yang kurang baik di akibatkan dari *miss communication* antara karyawan, sehingga karyawan

melakukan pekerjaan pun secara egois dalam kata lain karyawan melakukan pekerjaan secara individu merasa tidak memiliki tim dalam berkerja, dan kurangnya support yang mendukung dalam hal fasilitas yang tidak memadai untuk karyawan, sehingga hal ini membuat dampak yang tidak baik bagi perusahaan.

Iklm organisasi mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Iklm organisasi mengakibatkan munculnya pola lingkungan yang memunculkan motivasi serta fokus pada persepsi yang masuk akal dan berimbang pada pengaruh terhadap kinerja karyawan

Menurut (Wirawan, 2013) Iklm organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dengan mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Iklm organisasi merupakan gambaran kolektif yang bersifat umum terhadap suasana kerja organisasi yang membentuk harapan dan perasaan seluruh karyawan sehingga kinerja karyawan meningkat. Iklm organisasi tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu dengan menciptakan iklm organisasi yang sehat dalam perusahaan. Dengan demikian, para karyawan akan semakin bersemangat dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Ada lima faktor yang mempengaruhi terjadinya iklm suatu organisasi, yaitu lingkungan 3 eksternal, strategi, praktik kepemimpinan, pengaturan organisasi, dan sejarah organisasi (Stringer, 2013)

Hasil dari wawancara beberapa karyawan menyatakan bahwa tentang iklm organisasi, di temukan dalam beberapa karyawan menganggap tidak

mengetahui dengan jelas tentang syarat pengembangan yang berlaku di perusahaan, terdapat juga dari beberapa karyawan yang telah berupaya meningkatkan kinerja dengan mengikuti seminar, dan study lanjutan yang sesuai dengan jenis pekerjaan namun belum ada keterangan untuk mendapatkan promosi jabatan, sehingga menurunnya daya tarik karyawan untuk bekerja yang lebih baik. Bila faktor masalah iklim organisasi ini berkepanjangan mengakibatkan lebih menurunnya kinerja karyawan.

Menurut (Sutrisno 2014 hal 75) menyatakan Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang dengan pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong kinerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Kepuasan merupakan suatu pertimbangan subjektif seorang karyawan atas keseluruhan pekerjaan yang dilakukan dalam perusahaan. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karyawan, karena sebagian waktunya dihabiskan untuk bekerja. Hal positif yang di peroleh adalah meningkatnya tingkat kerja individual. Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat karyawan semakin loyal pada perusahaan. Selain itu, manajemen juga harus senantiasa memonitor kepuasan kerja karyawannya, karena hal tersebut mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan keluhan dan masalah personalia vital lainnya

Selanjutnya masalah yang terkait dengan kepuasan kerja di temukan yakni, longgarnya pengawasan kerja terhadap hasil kerja yang dikerjakan karyawan sehingga karyawan tidak mengetahui dengan pasti apakah pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kriteria atau tidak, dan dari pengawasan yang dilakukan berpengaruh pada kepuasan kerja yang di kerjakan karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Komitmen organisasi, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lestari Alam Segar**”

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat di indentifikasikan sebagai berikut :

1. Belum optimalnya kinerja karyawan Pada PT. Lestari Alam Segar.
2. Komitmen kerja yang kurang baik Pada PT. Lestari Alam Segar.
3. Beberapa karyawan menganggap tidak mengetahui dengan jelas tentang syarat pengembangan yang berlaku di perusahaan, sehingga menyebabkan kurangnya iklim organisasi yang mendukung kinerja karyawan
4. Ketentuan promosi jabatan yang tidak transparan Pada PT. Lestari Alam Segar, sehingga menyebabkan kurangnya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja Pada PT. Lestari Alam Segar ?
2. Apakah ada pengaruh Iklim organisasi terhadap kinerja Pada PT. Lestari Alam Segar ?
3. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Lestari Alam Segar ?
4. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi, iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja melalui Pada PT. Lestari Alam Segar?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui komitmen organisasi terhadap kinerja Pada PT. Lestari Alam Segar.
2. Untuk mengetahui pengaruh Iklim organisasi terhadap kinerja Pada PT. Lestari Alam Segar.
3. Untuk mengetahui ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Lestari Alam Segar.
4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Lestari Alam Segar.

1.6. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka manfaat penelitian sebagai berikut :

1. Manfaat Teori

Penelitian ini bermanfaat untuk mengeksploitasi konsep penelitian terkait komitmen organisasi sebagai variabel, konsep penelitian terkait pengembangan sumber daya manusia, dan teori Herzberg tentang kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberi solusi atas problem yang relevan pada kasus yang sama pada kantor cabang lainya di bidang manajemen sumber daya manusia. Membantu tulisan karya ilmiah yang menjadi acuan, dan penelitian ini di harapkan menjadi bahan penelitian lanjutan yang lebih mendalam pada masa yang akan datang.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

1.1 Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan bagian dari hasil kegiatan yang dilakukan oleh seorang pegawai ataupun pegawai ketika mendapatkan seperangkat pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, dimana hasil yang didapat menghasilkan sesuatu yang sesuai dengan keinginan perusahaan.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Menurut (Moeheriono, 2012) “Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”. Sedangkan menurut (Noor, 2013) “Kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi”. Pendapat lain juga mengemukakan menurut (Wirawan 2015).

Menurut (Bismala et al., 2015) Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif

Dari pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan..

2.1.1.2. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Sedangkan menurut (Wirawan 2013, hal 33) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Faktor Internal Karyawan

Faktor-faktor dari dalam karyawan merupakan faktor bawaan lahir yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan itu seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh seperti pengetahuan, ketrampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.

2. Faktor lingkungan Internal organisasi.

Faktor ini berupa dukungan dari organisasi/perusahaan dimana karyawan berkerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Faktor-faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi, tujuan perusahaan, kebijakan, teknologi, strategi perusahaan, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi dan rekan kerja.

3. Faktor lingkungan eksternal organisasi

Keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.

Menurut (Rivai, 2014) ada 14 faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan yang dibuat pekerja

Pimpinan organisasi perlu mengetahui kebutuhan dari anggota organisasi. Dengan mengetahui kebutuhan karyawan maka dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik.

2. Tujuan yang khusus.

Pada umumnya seseorang mempunyai tujuan yang jelas dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan, dengan adanya tujuan yang ajelas akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan semua pekerjaan yang diberikan.

3. Kemampuan.

Kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan merupakan salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan, kemampuan merujuk pada suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

4. Komplektivitas

Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Keterampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui trening, kursus-kursus dan lain-lain.

5. Komitmen.

Komitmen merupakan sikap reflektifitas kinerja karyawan karyawan pada organisasi dalam proses berkelanjutan diman anggota organisasi

mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang tinggi.

6. Umpan balik

Pimpinan dan karyawan merupakan suatu kesatuan penting dalam suatu organisasi dimana pimpinan akan mengarahkan karyawan dan karyawan akan melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan.

7. Situasi Dalam melaksanakan pekerjaan.

Situasi merupakan suatu pendorong dimana dengan adanya situasi yang baik akan memberikan dampak yang baik terhadap kinerja seseorang dan apabila situasi tidak mendukung akan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

8. Pembatasan.

Pembatasan kerja yang dilakukan oleh organisasi akan memberikan dampak positif dimana dengan adanya pembatasan kerja akan membuat suatu spesifikasi pekerjaan yang akan memudahkan para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan

9. Perhatian pada setiap kegiatan Perhatian pimpinan terhadap semua kegiatan yang dilakukan oleh karyawan akan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan dimana karyawan akan termotivasi.

10. Usaha

Usaha merupakan suatu titik untuk mencapai tujuan yang diharapkan dimana bersumber dari dalam diri seseorang, dengan adanya usaha yang gigih akan dapat menyelesaikan beban yang diberikan.

11. Ketekunan

Dalam melaksanakan pekerjaan tentunya kita dituntut untuk menekuni pekerjaan tersebut, dengan adanya ketekunan yang kuat akan meningkatkan kinerja karyawan.

12. Ketaatan

Ketaatan merupakan sikap untuk selalu mematuhi peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh pimpinan dimana setiap karyawan akan menjalankan peraturan-peraturan tersebut demi terciptanya kinerja karyawan terhadap organisasi

13. Kesiediaan untuk berkorban

Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang didalam organisasi tentunya diperlukan suatu pengorbanan yang menunjukkan solidaritas bersama-sama.

14. Memiliki standar yang jelas

Dalam melaksanakan suatu tujuan tentunya diperlukan suatu standar yang jelas dimana hal ini yang akan menjadi tumpuan dalam melaksanakan pekerjaan dan akan menjadi bahan evaluasi setelah selesai melaksanakan pekerjaan.

2.1.1.3. Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan

Tujuan pokok penilaian kinerja adalah untuk memotivasi pegawai dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan (Rudianto, 2013).

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) tujuan penilaian kinerja adalah :

1. Meningkatkan saling pengertian antara pegawai tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang pegawai.
3. Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang di embannya sekarang.
4. Mendefenisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berpartisipasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Dan menurut (Mangkunegara, 2017) manfaat penilaian kinerja pegawai yaitu :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur sejauh mana seorang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.

5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi pegawai yang berada di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga dicapai performance yang baik.
7. Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan pegawai selanjutnya.
8. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan pegawai.
9. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan pegawai.
10. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (job description).

2.1.1.4. Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator kinerja menurut (Mangkunegara, 2017) adalah

1. Kualitas kerja
Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.
2. Kuantitas kerja
Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.
3. Dapat tidaknya diandalkan
4. Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah seseorang pegawai dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.
5. Sikap
Sikap yang dimiliki terhadap perusahaan, pegawai lain pekerjaan secara kerjasama.

Sedangkan menurut (Kasmir, 2016) indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya.

4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5. Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya.

6. Hubungan antar pegawai

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar pegawai dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan

2.1.2. Komitmen Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Setiap individu dalam mengerjakan sebuah sesuatu pekerjaan tentu memiliki pandangan yang berbeda dimata perusahaan. Dimana pekerjaan yang diberikan pihak perusahaan tentu dapat mengetahui seberapa serius karyawan untuk ikut berpartisipasi dalam memajukan perusahaan. Sehingga perusahaan dapat mengambil tindakan yang mampu menguntungkan karyawan dan perusahaan

Menurut (Bismala et al., 2019) Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu.

Menurut (Siagian, 2016) Pendapat lain mengatakan komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan

terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Menurut (Nawawi, 2013) Komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi.

Menurut (Mangkunegara, 2017) Komitmen organisasi adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan tingkat sampai sejauh mana ia tetap ingin menjadi anggota organisasi.

Berdasarkan pendapat diatas di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi adalah suatu perilaku karyawan yang berkaitan dengan kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, adanya kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

2.1.2.2. Faktor Faktor Komitmen Organisasi

Terdapat bermacam-macam faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dimana kegiatan dilaksanakan (Moorhead, 2013), yaitu :

1. Ciri pribadi

Pekerja termasuk jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari setiap karyawan.

2. Ciri pekerjaan

Seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja.

3. Pengalaman kerja

Seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan caracara pekerja lain dalam mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi..

4. Rekan kerja

Team work yang yang baik, saling memberikan dukungan, bantuan, atau saran akan membuat pekerjaan lebih menyenangkan. Hubungan baik dengan rekan kerja akan sangat berarti jika pekerjaan tersebut membutuhkan kerja sama tim. Eratnya hubungan dengan rekan kerja atau team work akan mempengaruhi pada mutu kerja yang dihasilkan.

Sementara menurut (Sopiah, 2014) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah

1. Faktor personal

Yang salah satunya merupakan faktor kepribadian. Yang mana sebagai pondasi komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan, hal ini meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian, dan lain sebagainya

2. Faktor organisasi

Meliputi *initial works experience, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor ini akan memunculkan dan membentuk tanggung jawab.

3. Non-organizational

Yang meliputi *avalibleity of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalkan ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada yang lebih baik maka karyawan akan meninggalkannya

4. Karakteristik pekerjaan

Misalnya lingkungan jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.

5. Iklim organisasi

Iklim organisasi merupakan suatu pedoman atau asumsi dasar yang diterapkan karyawan dalam berperilaku di suatu organisasi.

6. Pengalaman kerja

Hal ini sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan dalam organisasi. Sebab tingkat komitmen antara karyawan yang memang sudah puluhan tahun bekerja akan berbeda dengan karyawan yang baru saja bekerja

2.1.4.3. Tujuan dan Manfaat Komitmen Organisasi

Menurut (Mangkunegara, 2017) ada tujuan dari Komitmen organisasi, yaitu :

1. Untuk menciptakan rasa memiliki tersebut, maka salah satu pihak dalam manajemen harus mampu membuat pegawai:
 - a. Mampu mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi.
 - b. Merasa yakin bahwa apa yang dilakukan atau pekerjaannya adalah berharga bagi organisasi.
 - c. Merasa nyaman dengan organisasi.
 - d. Merasa mendapat dukungan yang penuh dari organisasi dalam bentuk misi yang jelas (apa yang direncanakan untuk dilakukan), nilai-nilai yang ada (apa yang diyakini sebagai hal yang penting oleh

manajemen), norma-norma yang berlaku (cara-cara berperilaku yang bisa diterima oleh organisasi).

2. Adanya keterikatan atau kegairahan terhadap pekerjaan. Perasaan seperti itu dapat dimunculkan dengan cara :
 - a. Mengenali faktor-faktor motivasi dalam mengatur desain pekerjaan (*job design*).
 - b. Kualitas kepemimpinan.
 - c. Kemampuan dari manajer dan supervisor untuk mengenali bahwa komitmen pegawai bisa meningkatkan jika ada perhatian terus menerus, memberi delegasi atas wewenang serta memberi kesempatan dan ruang yang cukup bagi pegawai untuk menggunakan keterampilan dan keahlian secara maksimal.

3. Pentingnya rasa memiliki

Rasa memiliki bisa muncul jika pegawai merasa bahwa mereka benar-benar diterima menjadi bagian atau kunci penting dari organisasi. Ikut sertakan keterlibatan pegawai dalam memuat keputusan dan jika mereka merasa ide-idenya di dengar dan merasa telah memberikan kontribusi pada hasil yang dicapai, maka mereka akan cenderung menerima keputusan-keputusan atau perubahan yang dimiliki, hal ini dikarenakan mereka merasa dilibatkan dan bukan karena dipaksa.

Menurut (Luthans, 2011) Organisasi menginginkan agar seluruh pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi, manfaat komitmen pegawai bagi organisasi, yaitu :

1. Menghindari biaya pergantian pegawai yang tinggi

Seseorang yang berkomitmen tidak menyukai untuk berhenti dari pekerjaannya dan menerima pekerjaan lainnya. Ketika seorang pegawai berkomitmen maka tidak akan terjadi pergantian pegawai yang tinggi. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang pegawai akan tetap bertahan sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mencari pekerjaan lain. Keluarnya seorang pegawai dari suatu organisasi dapat dilakukan secara sukarela atau dikeluarkan secara paksa oleh organisasi. Seorang pegawai yang memiliki komitmen yang kuat maka dia akan bertahan untuk anggota organisasi. Pegawai yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi maka dia akan mudah untuk menarik diri atau keluar dari suatu organisasi.

2. Mengurangi atau meringankan supervise pegawai

Pegawai yang berkomitmen dan memiliki keahlian yang tinggi akan mengurangi keperluan supervise terhadapnya. Supervise yang ketat dan pengawasan yang melekat akan membuang-buang waktu dan biaya.

3. Meningkatkan efektifitas organisasi

Penelitian menunjukkan bahwa ketiadaan komitmen dapat mengurangi efektifitas organisasi. Sebuah organisasi yang pegawainya memiliki komitmen organisasi akan mendapatkan hasil yang diinginkan seperti kinerja tinggi, tingkat pergantian pegawai rendah dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Selain itu juga akan menghasilkan hal lain yang diinginkan yaitu komitmen organisasi yang hangat, mendukung menjadi anggota tim yang baik dan siap membantu.

2.1.4.4. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut (Robbins & Judge, 2017b) indikator dari komitmen organisasi adalah :

1. *Affective commitment*

Hal ini berkaitan dengan adanya ikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi karena keinginan dari diri sendiri..

2. *Continuance commitment*

Adalah komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain komitmen ini terbentuk atas dasar untung dan rugi yang didapatkan oleh karyawan. Sehingga menjadi bahan pertimbangan apa yang harus dikorbankan bila menetap pada suatu organisasi.

3. *Normative commitment*

Adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan. Yang berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Jadi seorang karyawan bertahan karena adanya loyalitas.

Menurut (Luthans, 2011) Indikator dari komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

1. Komitmen berkesinambungan.

Yaitu komitmen yang berkaitan dengan dedikasi anggota dalam melanjutkan kelangsungan hidup organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.

2. Komitmen terpadu

Yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi. Hal ini terjadi

karena kepercayaan karyawan pada norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.

3. Komitmen terkontrol

Yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya. Sebab norma-norma tersebut mampu dan sesuai dalam memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya

2.1.3. Iklim Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Iklim Organisasi

Iklim Organisasi sangat penting untuk diciptakan karena iklim organisasi berhubungan erat dengan persepsi individu, yaitu tentang apa yang telah diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Iklim organisasi ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai organisasi itu sendiri.

Iklim Organisasi yang baik dalam bekerja menimbulkan kenyamanan, saling menghormati dan kebersamaan dalam bekerja. Iklim organisasi yang baik menjadi modal awal suatu organisasi untuk dapat mempengaruhi perilaku para anggota organisasi dan dapat membentuk nilai karakteristik dari organisasi tersebut. Iklim Organisasi merupakan sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama mereka beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi.. Iklim Organisasi (atau disebut juga suasana organisasi) adalah serangkaian iklim kerja di sekitar tempat kerja yang berpengaruh terhadap perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut (Sedarmayanti, 2018) mengatakan bahwa Iklim Organisasi adalah persepsi dan bersifat deskriptif. Persepsi adalah suatu sensasi atau realisasi yang dialami oleh seseorang. Deskripsi adalah apa yang dilaporkan orang mengenai sensasi ini. Sekumpulan persepsi secara relatif bersifat konstan yang dimiliki anggota organisasi mengenai karakteristik dan kualitas budaya organisasi. Mereka membedakan antara situasi aktual (yakni budaya) dan persepsi dari itu (iklim).

Sedangkan menurut (Wirawan, 2015) Iklim Organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual atau kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Menurut (Sutrisno, 2014) menyatakan iklim organisasi adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Sedangkan menurut (Umam, 2012) iklim organisasi adalah sistem nilai yang diyakini dan dapat dipelajari, dapat diterapkan dan dikembangkan secara terus menerus oleh anggota organisasi.

Berdasarkan penjelasan dia atas, maka dapat disimpulkan bahwa Iklim Organisasi adalah suatu persepsi dari seseorang atau karyawan tentang organisasi dimana seseorang atau karyawan itu bekerja yang timbul karena kegiatan organisasi yang berpengaruh secara langsung terhadap perilaku karyawan.

2.1.3.2. Faktor Faktor Iklim Organisasi

Menurut (Stringer, 2013) menyatakan bahwa ada lima faktor yang menyebabkan terjadinya Iklim Organisasi yaitu :

1. Lingkungan eksternal.

Lingkungan eksternal mempengaruhi keenam dimensi iklim organisasi, menurut Stringer terdapat pengaruh langsung yang paling banyak terhadap tiga dimensi; struktur, tanggung jawab dan komitmen. Ketiga dimensi lainnya; standar, dukungan dan komitmen lebih terpengaruh oleh faktor-faktor internal penentu iklim organisasi. Lingkungan eksternal yang dimaksud disini antara lain adalah kecepatan perubahan dalam suatu jenis industri, level konsolidasi dan regulasi tinggi industri tanpa ada persaingan dalam suatu industri dan ekonomi kuat dan pasar kerja yang baik.

2. Strategi organisasi.

Kinerja suatu perusahaan bergantung pada strategi (apa yang diupayakan untuk dilakukan), energi yang dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diperlukan oleh strategi dan faktor-faktor lingkungan penentu dari level energi tersebut.

3. Pengaturan organisasi.

Pengaturan organisasi mempunyai pengaruh yang paling kuat terhadap iklim organisasi. Pengaturan organisasi tersebut antara lain adalah hubungan desain formal organisasi dan hubungan pelaporan, deskripsi pekerjaan, penentu tujuan, sistem pengukuran kinerja, sistem evaluasi, sistem imbalan, sistem pelatihan dan pengembangan, kebijakan dan

prosedur baru, sistem manajemen karir, sistem manajemen SDM, rapat formal dan pengaturan organisasi formal atau informal.

4. Kekuatan Sejarah.

Semakin tua umur suatu organisasi semakin kuat pengaruh kekuatan sejarahnya. Pengaruh tersebut dalam bentuk tradisi dan ingatan yang membentuk harapan anggota organisasi dan mempunyai pengaruh terhadap iklim organisasinya.

5. Kepemimpinan.

Perilaku pemimpin mempengaruhi iklim organisasi yang kemudian mendorong motivasi karyawan. Motivasi karyawan merupakan pendorong utama terjadinya kinerja.

Sedangkan menurut (Handoko, 2016) menyatakan bahwa ada lima faktor yang mempengaruhi Iklim Organisasi, yaitu :

1. Penempatan Personalia

Masalah penempatan personalia atau penempatan sangat penting, karena apabila terjadi kesalahan dalam penempatan dapat menjadikan perilaku karyawan menjadi terganggu dan pada akhirnya bisa merusak iklim organisasi. Dalam penempatan seorang pemimpin hendaknya melihat berbagai aspek atau kondisi seperti, spesialisasi yang dimiliki, kegemaran, keterampilan, pengalaman watak.

2. Pembinaan Hubungan Komunikasi

Dalam lingkungan organisasi bahwasanya tidak luput dari proses komunikasi, dalam kehidupan sehari-hari komunikasi sangat berperan dan iklim organisasi tercipta karena adanya komunikasi. Hubungan yang

dibangun bersifat formal dan non formal. Komunikasi yang bersifat formal dapat berlangsung dalam suasana rapat atau kegiatan formal lainnya. Sedangkan komunikasi yang bersifat informal berlangsung dalam kegiatan diluar kedinasan, misalnya pada saat istirahat di luar forum formal.

3. Pendinasan dan Penyelesaian Konflik

Setiap organisasi akan mengalami perubahan atau perkembangan dalam setiap aspeknya seiring dengan perubahan lingkungan. Proses perubahan ini sangatlah penting untuk mengantisipasi supaya tidak terjadi stagnasi bahkan kemunduran organisasi. Peran pimpinan ini yaitu membuat para personil atau karyawan menjadi lebih dinamis dan mampu mendukung kemajuan organisasi.

4. Pengumpulan dan Pemanfaatan informasi

Informasi memegang peranan yang penting dalam sebuah organisasi sebagai penghubung antara berbagai bagian organisasi sehingga tercipta keutuhan organisasi.

5. Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan kerja sering disebut juga sebagai suasana atau keadaan dalam kerja. Adapun yang dimaksud hal ini yaitu mencakup keadaan fasilitas atau sarana yang ada, misalnya ruangan untuk pimpinan, ruang rapat, lobi, ruang kerja karyawan, ruang tamu dan lain-lain.

2.1.3.3. Tujuan dan Manfaat Iklim Organisasi

Menurut (Wirawan, 2015) menyatakan ada beberapa tujuan dan manfaat dari iklim organisasi yaitu:

1. Struktur

Struktur organisasi merefleksikan perasaan diorganisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. Struktur tinggi jika anggota organisasi merasa pekerjaan mereka didefinisikan secara baik.

2. Standar-standar.

Standar-standar dalam suatu organisasi mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Standar standar yang tinggi artinya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja.

3. Tanggung jawab.

Tanggung jawab merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “bos diri sendiri” dan tidak memerlukan keputusannya di legitimasi oleh anggota organisasi lainnya. Persepsi anggota tinggi menunjukkan bahwa anggota organisasi merasa didorong untuk memecahkan masalahnya sendiri.

4. Penghargaan.

Penghargaan mengindikasikan anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik. Iklim organisasi menghargai kinerja berkarakteristik keseimbangan antara imbalan dan kritik, penghargaan rendah artinya penyelesaian pekerjaan dengan baik diberi imbalan secara tidak konsisten.

5. Dukungan.

Dukungan merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung diantara anggota kelompok kerja. Dukungan tinggi jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya, jika mengalami kesulitan dalam tugas.

6. Komitmen

Komitmen merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen yang kuat berasosiasi dengan loyalitas personal, jika level rendah komitmen artinya karyawan merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya.

2.1.3.4. Indikator Iklim Organisasi

Menurut (Wirawan, 2015) ada beberapa indikator Iklim Organisasi yaitu :

1. Kebijakan dan peraturan organisasi.

Kebijakan dan peraturan organisasi yang lebih mementingkan kenyamanan kerja dan kesejahteraan karyawan akan menyebabkan produktivitas meningkat sehingga karyawan lebih bersemangat dalam bekerja.

2. Tingkat efektivitas komunikasi

Komunikasi sangat penting dalam semua kegiatan manajemen terutama dalam organisasi, karena dengan adanya komunikasi suatu organisasi dapat menyampaikan ide-ide juga gagasan dan saling bertukar informasi.

3. Tingkat Hubungan antara Karyawan.

Hubungan antar karyawan ini menyangkut pandangan karyawan tentang apa yang dipandang sebagai cara yang benar bagi karyawan untuk saling berhubungan, untuk mendistribusikan kekuasaan atau cinta? Apakah hidup ini kooperatif atau kompetitif ; individualistik, kolaboratif kelompok?. Tingkat hubungan yang baik antara pimpinan dengan para karyawannya dan antara sesama karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan perusahaan semaksimal mungkin.

4. Tingkat Partisipasi Pimpinan.

Hubungan antara karyawan dengan atasan sangat penting artinya dalam menciptakan iklim organisasi. Iklim organisasi dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja (sense of belonging). Manajer yang efektif akan menggunakan pendekatan partisipatif dalam merencanakan, memperngaruhi perubahan, atau memecahkan persoalan biasanya akan menemukan karyawan-karyawan yang berpengaruh dan menyampaikan kepada mereka sepenuhnya masalah-masalah, keperluan-keperluan, dan sasaran organisasi.

2.1.4. Kepuasan

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau

manajemen harus selalu memonitor kepuasan kerja karena hal ini mempengaruhi sikap absensi, perputaran tenaga kerja, kepuasan kerja, dan masalah – masalah lainnya.

Seorang karyawan bekerja dalam sebuah perusahaan selain mencari uang untuk kehidupannya dia juga menginginkan rasa puas berada diperusahaan tersebut. Kepuasan Kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan karyawan dalam suatu perusahaan atas peranan atau pekerjaannya. Tingkat rasa puas setiap individu memiliki skala yang berbeda. Pada umumnya bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari berbagai aspek situasi pekerjaan dari perusahaan tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja karyawan menyangkut psikologis yang dirasakan oleh individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya.

Menurut (Robbins & Judge, 2017b) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik pekerjaan seperti pekerjaan itu sendiri, bayaran, supervise, teman kerja, dan promosi

Menurut (Hamali 2016,) bahwa Kepuasan kerja dalam perkerjaan adalah sikap positif tenaga kerja terhadap perkerjanya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Dan Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Mangkunegara 2017 hal 117) bahwa

Menurut (Wibowo, 2014) Kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tepat pekerjaannya.

Menurut (Usman, 2013) bahwa Kepuasan kerja adalah terpenuhinya seluruh kebutuhan pekerja dalam melaksanakan tugasnya waktu tertentu. Sedangkan (Hamali, 2016) mengatakan bahwa Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri, maupun masyarakat.

Sedangkan (Sutrisno, 2014) menyatakan Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang dengan pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya.

Dari pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan menyokong pada perasaan dalam diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan maupun dengan kondisi dirinya.

2.1.4.2. Faktor-Faktor Kepuasan

Menurut (Sutrisno, 2014) ada beberapa Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan yaitu:

1. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan internet aksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.

3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya
4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) menyatakan ada 2 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Faktor yang ada pada diri karyawan, yaitu kecerdasan (IQ) kecakapan khusus umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian emosi cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan) kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial dan kesempatan promosi.

Menurut (Triatna, 2015) bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja beberapa faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Pemenuhan kebutuhan

Tingkat kepuasan seseorang ditentukan oleh tingkat karakteristik pekerjaannya memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan

Kepuasan adalah hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan (jarak) antara yang harapan dan kenyataan yang diperoleh dalam pekerjaan

3. Pencapaian nilai

Kepuasan adalah hasil dari persepsi bahwa pekerjaan memberikan pemenuhan nilai yang penting bagi individu.

4. Keadilan

Kepuasan dihasilkan dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5. Komponen genetik

Kepuasan merupakan gambaran sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu dapat memberi dampak pada penilaian seseorang tentang kepuasan kerja

2.1.4.3. Tujuan dan Manfaat Kepuasan

Menurut (Mangkunegara, 2017) bahwa tujuan dan manfaat dari kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja secara umum.

Keuntungan kerja dapat memberikan gambaran kepada pemimpin mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan diperusahaan.

2. Komunikasi.

Kepuasan kerja sangat bermanfaat dalam mengkomunikasikan keinginan karyawan dengan pikiran pemimpin.

3. Meningkatkan sikap kerja

Kepuasan kerja dapat bermanfaat dalam meningkatkan sikap kerja karyawan. Hal ini karena karyawan merasa pelaksanaan kerja dan fungsi jabatannya mendapat perhatian dari pihak pemimpin.

4. Kebutuhan pelatihan

Kepuasan kerja sangat berguna dalam menentukan kebutuhan pelatihan tertentu. Karyawan-karyawan biasanya diberikan kesempatan untuk melaporkan apa yang mereka rasakan dari perlakuan pemimpin pada bagian jabatan tertentu.

Menurut (Hamali, 2016) mengatakan bahwa tujuan dan manfaat kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja bagi individu

Adalah tentang penelitian sebab-akibat dan sumber-sumber kepuasan kerja yang memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup seseorang.

2. Kepuasan kerja bagi industri

Merupakan tentang penelitian kepuasan kerja yang dilakukan dalam rangka usaha mengupayakan tingkat produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya.

3. Kepuasan kerja bagi masyarakat

Menyatakan bahwa masyarakat yang akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia didalam konteks pekerjaan.

2.1.4.4. Indikator Kepuasan

Menurut (Mangkunegara, 2017) mengatakan bahwa indikator kepuasan kerja yaitu :

1. *Turn over.*

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover karyawan yang rendah. Sedangkan karyawan-karyawan yang kurang puas biasanya turnover-nya lebih tinggi.

2. Tingkat ketidakhadiran (absen) kerja

Karyawan-karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

3. Umur

Ada kecenderungan karyawan yang tua lebih merasa puas dari pada karyawan yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan karyawan usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya.

4. Tingkat Pekerjaan.

Karyawan-karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas dari pada karyawan yang mencukupi tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Karyawan-karyawan yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang lebih baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

5. Ukuran Organisasi

Perusahaan Ukuran organisasi perusahaan dapat memengaruhi kepuasan karyawan. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi karyawan

Sedangkan Menurut (Robbins & Judge, 2017b) Adapun indikator kepuasan kerja yaitu: : Pekerjaan, Upah, Promosi, Pengawas dan Rekan Kerja, dimana penjelasan dari setiap item itu adalah :

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah.

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi.

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan sehingga setiap karyawan merasa terpuaskan dengan jabatannya

4. Pengawas.

Seseorang senantiasa memeberikan perintah dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan Kerja

Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

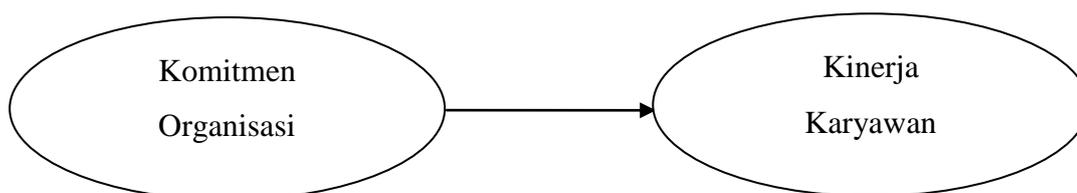
1.2 Kerangka Konseptual

2.2.1. Pengaruh Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Komitmen Organisasi adalah suatu keadaan dimana individu menjadi sangat terikat oleh tindakannya. Melalui tindakan ini akan menimbulkan keyakinan yang menunjang aktivitas dan keterlibatannya. Sehingga seseorang pekerja dengan komitmen yang tinggi pada umumnya mempunyai kebutuhan yang besar untuk mengembangkan diri dan senang berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan di organisasi tempat mereka bekerja. Hasilnya mereka jarang terlambat, tingkat absensi yang rendah, produktivitas yang tinggi, serta berusaha menampilkan kinerja yang terbaik dan pekerja dengan komitmen yang tinggi juga dapat menurunkan turn over.

Menurut (Robbins & Judge, 2017b) Komitmen merupakan suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut". Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Jufrizen, 2017), (Muis et al., 2018), (Yamanie & Syaharuddin, 2016), (Adhan et al., 2020) (Farisi et al., 2021), yang menyimpulkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



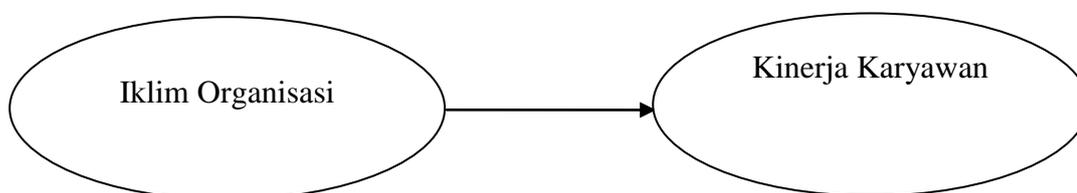
Gambar 2.1. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2. Pengaruh Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Iklim organisasi adalah lingkungan manusia dimana para karyawan organisasi melakukan pekerjaannya. Iklim organisasi tidak dapat dilihat atau disentuh tetapi iklim ada seperti udara dalam suatu ruangan mengitari dan mempengaruhi segala hal yang terjadi dalam suatu organisasi.

Menurut (Stringer, 2013) bahwa Iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Jufrizen & Noor, 2022), (Jufrizen & Pratiwi, 2021), (Manuaba et al., 2020), (Pratama & Pasaribu, 2020), (Aryadillah, 2018), (Nufus, 2021), (Subariyanti & Yulianto, 2021) dan (Putri et al., 2021) yang menyimpulkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



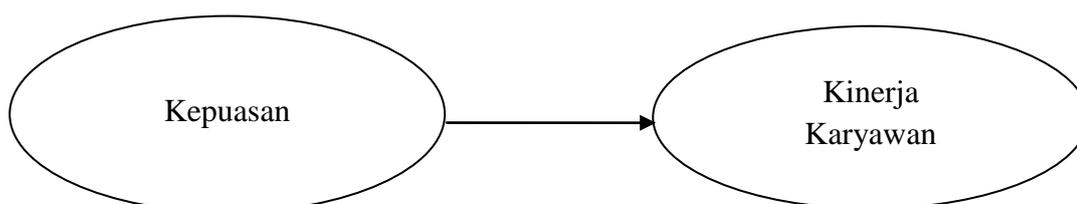
Gambar 2.1. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.3. Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen harus selalu memonitor kepuasan kerja karena hal ini mempengaruhi sikap absensi, perputaran tenaga kerja, kepuasan kerja, dan masalah – masalah lainnya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan menyokong pada perasaan dalam diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan maupun dengan kondisi dirinya.

Kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh besarnya imbalan yang berasal dari pekerjaan dan tingkat kinerja sangat dipengaruhi oleh dasar pencapaian imbalan. Seseorang merasa puas dengan pekerjaannya jika pekerjaannya memberikan apa yang diinginkannya dan bekerja secara efektif dengan dasar bahwa kinerja yang efektif dapat mengarah pada pencapaian apa yang diinginkan.

Menurut Penelitian terdahulu (Jufrizen, 2016), (Lubis et al., 2021), (Pane et al., 2022) (Wahyudi & Tupti, 2019) (Nasution, 2018), (Sembiring et al., 2021) (Yusnandar & Muslih, 2021), (Hidayat, 2021) (Jufrizen & Sitorus, 2021), (Hidayat & Lukito, 2020), (Khair & Hakim, 2020), (Yusnandar, 2019). Hasil pengujian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja



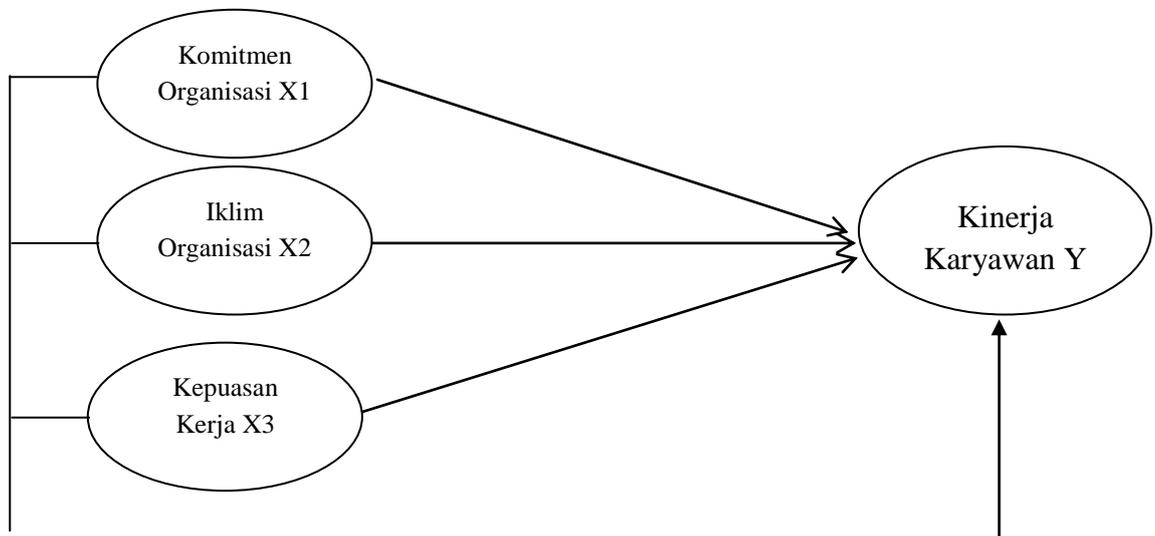
Gambar 2.3. Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.4. Pengaruh Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat dari karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut, untuk bekerja keras, keyakinan karyawan dan penerimaan akan nilai dan tujuan organisasi (Mujiatun et al., 2019).

Iklim organisasi adalah serangkaian perasaan dan persepsi dari pihak berbagai pekerja yang dapat berubah dari waktu ke waktu dan dari satu pekerja ke pekerja lain (Hasyim & Pasaribu, 2021). Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya (Jufrizen, 2017)

Kerangka konseptual pada penelitian ini dapat dilihat dari gambar dibawah ini :



Gambar 2.4 Kerangka Konseptual

1.3 Hipotesis

Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Hipotesis merupakan kebenaran sementara yang masih harus diuji. Oleh karena itu hipotesis berfungsi sebagai cara untuk menguji kebenaran (Suryani & Hendrayadi, 2015).

Berdasarkan uraian diatas, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut

1. Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja Pada PT. Lestari Alam Segar
2. Ada pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja Pada PT. Lestari Alam Segar
3. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Lestari Alam Segar
4. Ada pengaruh komitmen organisasi, iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja melalui Pada PT. Lestari Alam Segar

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif menurut (Sugiyono, 2017 hal 36) adalah “ penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”.

3.2 Definisi Operasional Variabel

3.2.1 Variabel Terikat Kinerja Karyawan

Kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses. (Wibowo, 2014) . Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut :

Tabel 3.1
Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator	Item Pernyataan
1	Kualitas (mutu)	1
2	Kuantitas (jumlah)	1
3	Waktu (jangka waktu)	1
4	Penekanan Biaya	1
5	Pengawasan	1
6	Hubungan Antar Pegawai	1

Sumber : (Kasmir 2016)

3.2.2 Variabel Komitmen Organisasi

komitmen organisasi adalah suatu perilaku karyawan yang berkaitan dengan kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, adanya kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut :

. Tabel 3.2

Indikator Komitmen Organisasi

No	Indikator	Item Pernyataan
1	<i>Affective commitment</i>	2
2	<i>Continuance commitment</i>	2
3	<i>Normative commitment</i>	2

Sumber : (Robbins & Judge, 2017b)

3.2.3 Variable Bebas Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. (Wirawan, 2015).

Tabel 3.3
Indikator Iklim Organisasi

No	Indikator	Item Pernyataan
1	Kebijakan dan Peraturan Organisasi	2
2	Tingkat efektivitas komunikasi	2
3	Tingkat Hubungan antara Karyawan.	2
4	Tingkat Partisipasi Pimpinan.	2

Sumber : (Wirawan, 2015)

3.2.4 Variabel Terikat Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Mangkunegara, 2017).

Tabel 3.4
Indikator Kepuasan Kerja

No	Indikator	Item Pernyataan
1	Pekerjaan	1
2	Upah	1
3	Promosi	1
4	Pengawas	1
5	Rekan Kerja	1

Sumber : (Robbins Judge 2017)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada PT. Lestari Alam Segar

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai dari bulan Juni 2022 sampai dengan bulan Oktober 2022.

Tabel 3.5
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Tahun 2021 dan Tahun 2022																				
		Juni				Juli				Agustus				September				Oktober				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1.	Penelitian Pendahuluan																					
2.	Pengajuan Judul																					
3.	Penyusunan Proposal																					
4.	Seminar Proposal																					
5.	Riset																					
6.	Pengolahan Data																					
7.	Sidang Skripsi																					

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono 2019)

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Lestari Alam Segar di bagian bagian Unit *Safey Riks Snd Quality Control* berjumlah 42 orang.

Tabel 3.6
Populasi dan Sampel Penelitian

No	Jabatan	Jumlah
1	Biro Business Development (SPM)	5
2	Biro Keuangan & Akuntansi	5
3	Biro Produksi & Operasional	4
4	Biro Satuan Pengawas Internal	3
5	Biro SDM & Umum	3
6	Biro Sistem Dan Kepatuhan	2
7	SPV	8
8	Dewan Komisaris	3
9	Direktur Keuangan, SDM & Umum	3
10	Direktur Operasional	3
11	Direktur Utama	1
Jumlah		42

3.4.2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diambil untuk diteliti dan hasil penelitiannya digunakan sebagai representasi dari populasi secara keseluruhan.

Dengan demikian, sampel dapat dinyatakan sebagai bagian dari populasi yang diambil dengan teknik atau metode tertentu untuk diteliti dan digeneralisasi terhadap populasi (Suryani & Hendrayani, 2015, hal 192). Sampel dalam penelitian ini adalah semua seluruh karyawan PT. Lestari Alam Segar yaitu sejumlah 42 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (total sampling). Sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi.

Biasanya dilakukan jika populasi kurang dari 100 (Suryani & Hendrayani, 2015, hal 192).

Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 42 pegawai, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

Daftar Pertanyaan (*Quesioner*)

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu seluruh karyawan PT. Lestari Alam Segar.

Angket/kuesioner, yaitu pertanyaan/ Pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditujukan kepada seluruh karyawan PT. Lestari Alam Segar dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi sebagai berikut:

Tabel 3.7

Skala Pengukuran

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Skala pengukuran tersebut menggunakan skala likert, untuk mengukur orang tentang fenomena sosial.

Untuk menguji apakah instrument yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas:

a. Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar hasil pengukuranpun kemungkinan akan benar (Juliandi et al., 2018 hal 76). Berikut rumus yang digunakan untuk uji validitas :

$$r = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \cdot \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2019 hal 248)

Dimana :

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variable x

$(\sum y^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variable y

$\sum xy$ = Jumlah hasil kali variable x dan y

Kinerja penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- 1) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitasnya yang ditetapkan sebesar 0.05 (sig 2- tailed < α 0,05)
- 2) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung >

nilai probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed > α 0,05).

Tabel 3.8
Uji Validitas

Item Pernyataan		r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja karyawan	Y1	0.674	0.3044	Valid
	Y2	0.729	0.3044	Valid
	Y3	0.386	0.3044	Valid
	Y4	0.941	0.3044	Valid
	Y5	0.679	0.3044	Valid
	Y6	0.976	0.3044	Valid
Komitmen Organisasi	X1.1	0.669	0.3044	Valid
	X1.2	0.680	0.3044	Valid
	X1.3	0.713	0.3044	Valid
	X1.4	0.664	0.3044	Valid
	X1.5	0.742	0.3044	Valid
	X1.6	0.516	0.3044	Valid
Iklim Organisasi	X2.1	0.605	0.3044	Valid
	X2.2	0.560	0.3044	Valid
	X2.3	0.742	0.3044	Valid
	X2.4	0.692	0.3044	Valid
	X2.5	0.745	0.3044	Valid
	X2.6	0.713	0.3044	Valid
	X2.7	0.604	0.3044	Valid
Kepuasan Kerja	X2.8	0.506	0.3044	Valid
	X3.1	0.803	0.3044	Valid
	X3.2	0.809	0.3044	Valid
	X3.3	0.902	0.3044	Valid
	X3.4	0.712	0.3044	Valid
	X3.5	0.854	0.3044	Valid

1. Nilai validitas untuk variabel Kinerja karyawan lebih besar dari nilai r tabel yakni 0,3044 maka semua indikator pada variabel Kinerja karyawan dinyatakan valid.
2. Nilai validitas Komitmen Organisasi lebih besar dari nilai r tabel 0,3044 maka semua indikator pada variabel Komitmen Organisasi dinyatakan valid.
3. Nilai validitas Iklim Organisasi lebih besar dari nilai r tabel 0,3044 maka semua indikator pada variabel Iklim Organisasi dinyatakan valid.

4. Nilai validitas Kepuasan Kerja lebih besar dari nilai r tabel 0,3044 maka semua indikator pada variabel Kepuasan Kerja dinyatakan valid.

a. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan bila terdapat kesamaan data waktu yang berbeda. Instrument yang reliable adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2019). Dalam menetapkan butir item pertanyaan dalam kategori reliable menurut (Juliandi et al., 2018). kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* $> 0,6$, maka instrument dinyatakan reliable (terpercaya).
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* $< 0,6$, maka instrument dinyatakan tidak reliable (tidak terpercaya).

Tabel 3.9
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Alpha	Status
1	Kinerja karyawan	0,788	Realibilitas Baik
2	Komitmen Organisasi	0,746	Realibilitas Baik
3	Iklim Organisasi	0,780	Realibilitas Baik
4	Kepuasan Kerja	0,869	Realibilitas Baik

1. Kinerja karyawan memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,788 > 0,600$ maka variabel Kinerja karyawan adalah reliabel
2. Komitmen Organisasi memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,746 > 0,600$ maka variabel Komitmen Organisasi adalah reliabel

3. Iklim Organisasi memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,780 > 0,600$ maka variabel Iklim Organisasi adalah reliabel.
4. Kepuasan Kerja memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,869 > 0,600$ maka variabel Kepuasan Kerja adalah reliabel

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh (Sugiyono, 2019). metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berdasarkan pada filsafat positivisme, metode ini sebagai metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji korelasi product moment dan korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan software statistik *Statistical Package for Social Sciences (SPSS 24.0)*.

3.6.1 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Sumber :(Sugiyono 2019 hal 211)

Dimana :

Y : Kinerja Karyawan

a : Nilai Konstanta Y bila $X_1, X_2, X_3 = 0$

X_1 : Komitmen Organisasi

X_2 : Iklim Organisasi

X_3 : Kepuasan Kerja

Metode regresi merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linier yang tidak bias yang terbaik (best linier unbiased estimate). Kondisi ini akan terjadi jika dipenuhi beberapa asumsi yang disebut dengan uji asumsi klasik.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas dan heterokedastisitas.

3.6.2.1 Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi et al., 2018 hal 174). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusan adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal regresi memenuhi asumsi normalitas.

3.6.2.2. Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara

variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factor*) antara variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$.

3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah:

- 1) Jika pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.6.3.4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode ke t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya untuk menguji keberadaan

autokorelasi dalam penelitian ini digunakan uji statistic Durbin Watson. Salah satu cara mengidentifikasi adalah dengan melihat nilai Durbin Watson (D-W) :

- a. Jika nilai D-W dibawah -2 berarti ada autokolerasi positif.
- b. Jika nilai D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokolerasi.
- c. Jika nilai D-W diatas +2 berarti ada autokolerasi negative.

3.6.3 Pengujian Hipotesis

Pada prinsipnya pengujian hipotesis ini merupakan untuk membuat keputusan sementara untuk melakukan penyanggahan dan pembenaran dari masalah yang akan ditelaah. Sebagai bahan untuk menetapkan kesimpulan tersebut kemudian ditetapkan hipotesis nol dan hipotesis alternatifnya. Adapun pengujian terhadap hipotesis yang dilakukan dengan cara sebagai berikut:

3.6.3.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji-t digunakan untuk melihat apakah ada pengaruh secara parsial antara variable bebas (X) terhadap variable terikat (Y) (Iskandar & Hafni, 2015). Pengujian dilakukan dengan menggunakan Significance Level 0,05 ($\alpha=5\%$), penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara parsial variable independent tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable dependent.
2. Jika nilai signifikan maka hipotesis siterima (koefisien regresi sigifikan). Ini berarti bahwa secara parsial variable independent tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable dependent.
3. Nilai koefisien beta (β) harus aearah dengan hipotesis yang diajukan.

Uji-t dipergunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independent dalam mempengaruhi variable dependen. Alasan lainnya uji-t dipergunakan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat dengan uji t, maka digunakan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber : (Sugiyono 2019 hal 184)

Dimana :

t : nilai t hitung

r : koefisien korelasi

n : jumlah sampel

Tahap – tahap :

1. Bentuk pengujian

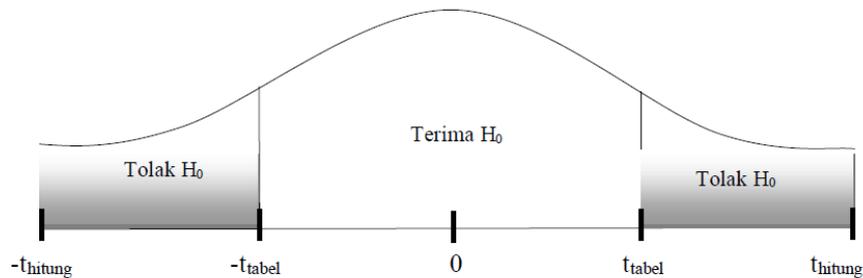
$H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variable bebas (X) dengan variable (Y).

$H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variable bebas (X) dengan variable terikat (Y).

2. Kriteria pengambilan keputusan

a. Bila $>$, maka H ditolak, menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

- b. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.



Gambar 3.1 :Kriteria Pengujian Hipotesis t

3.6.3.2 Uji F (Uji Simultan)

Menurut (Sugiyono 2019 hal 257), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. pada tingkat signifikan 5%.

Pengujian Uji F (F-test) sebagai berikut :

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

Sumber :(Sugiyono 2019 hal 257)

Dimana:

F_h = Nilai F hitung

R^2 = Koefisien Korelasi Ganda

n = Jumlah Variabel

F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

Adapun tahap-tahapannya sebagai berikut :

1. Bentuk pengujian

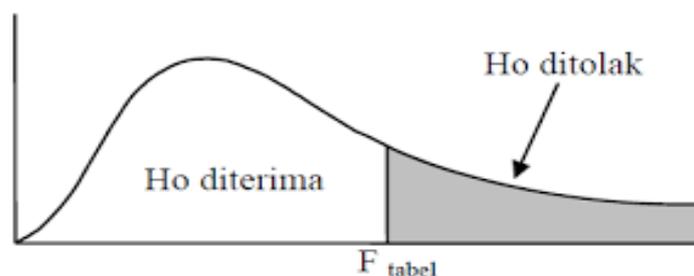
$H_0 : \beta = 0$, artinya variable independent tidak berpengaruh terhadap variable dependent

$H_0 : \beta \neq 0$, artinya variable independent berpengaruh terhadap variable dependent.

2. Pengambilan keputusan

Tolak H_0 apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$

Terima H_0 apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$.



Gambar 3.2 :Kriteria Pengujian Hipotesis F

3.6.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable dependen.

Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Sciences (SPSS 24.0)*. hipotesis dalam penelitian ini

dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

$$\mathbf{D = R^2 \times 100\%}$$

(Sugiyono 2019 hal 277)

Dimana:

- D : Koefisien determinasi
- R : Nilai Korelasi Berganda
- 100 % : Persentase Kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Data

4.1.1. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 6 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y), 6 pernyataan untuk komitmen organisasi (X1), 8 pernyataan untuk iklim organisasi (X2), dan 5 pernyataan untuk kepuasan kerja (X3). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 42 orang responden karyawan PT Lestari Alam Segar sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

4.1.2.1. Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1.
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki Laki	32	76,19 %
2	Perempuan	10	23,81 %
TOTAL		42	100 %

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.1 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 32 (76,19%) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 10 (23,81%) orang. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah laki-laki pada Karyawan PT Lestari Alam Segar

4.1.2.2. Identitas Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.2.
Pendidikan Responden

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	SMA	18	42,86 %
2	D3	3	7,14 %
3	S1	21	50 %
TOTAL		42	100 %

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.2 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari karyawan yang tamatan SMA sebanyak 18 orang (42,86%), tamatan D3 sebanyak 3 orang (7,14%), tamatan S1 sebanyak 21 orang (50%). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah yang tamatan Strata 1 pada Karyawan PT Lestari Alam Segar.

4.1.2.3. Identitas Berdasarkan Umur

Tabel 4.3
Umur Responden

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	18 - 30 Tahun	7	16,67, %
2	31 – 40 Tahun	22	52,38 %
3	41 – 50 Tahun	10	23,81 %
3	51 – 60 Tahun	3	7,14 %
TOTAL		42	100 %

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari karyawan yang berumur 18-30 tahun sebanyak 7 orang (16,67 %), berumur 31 - 40 tahun sebanyak 22 orang (52,38 %), berumur 41-50 tahun yaitu sebanyak 10 orang (23,18%). berumur 51-60 tahun yaitu sebanyak 3 orang (7,14 %). Dengan

demikian yang menjadi mayoritas responden adalah yang berumur rentang waktu 31 sampai 40 tahun pada Karyawan PT Lestari Alam Segar

4.1.2.4. Identitas Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4.
Lama bekerja Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	< 2 Tahun	14	33,33 %
2	2 – 4 Tahun	21	50 %
3	> 4 Tahun	7	16,67 %
TOTAL		42	100 %

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari karyawan yang bekerja < 2 tahun sebanyak 14 orang (33,33 %), bekerja 2 - 4 tahun sebanyak 21 orang (50 %), bekerja > 4 tahun yaitu sebanyak 7 orang (16,67 %). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang lama bekerja 2 sampai 4 tahun pada Karyawan PT Lestari Alam Segar..

4.1.3.Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu kinerja karyawan (Y) , komitmen organisasi (X1) , iklim organisasi (X2) dan kepuasan kerja (X3). Deskripsi dari pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden.

4.1.3.1 Variabel kinerja karyawan (Y)

Tabel 4.5
Skor angket untuk variabel kinerja karyawan

No	Jawaban Kinerja Karyawan											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	50.00	17	40.48	3	7.14	0	0	1	2.38	42	100
2	23	54.76	14	33.33	4	9.52	0	0	1	2.38	42	100
3	12	28.57	25	59.52	5	11.90	0	0	0	0	42	100
4	23	54.76	11	26.19	6	14.29	1	2.38	1	2.38	42	100
5	18	42.86	13	30.95	11	26.19	0	0	0	0	42	100
6	16	38.10	13	30.95	11	26.19	1	2.38	1	2.38	42	100

Sumber : Hasil penelitian, 2022 (Data Diolah)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan adalah:

1. Jawaban responden Pekerjaan dilakukan dengan loyalitas dan tanggung jawab dengan arahan dari seorang pemimpin, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang (50%).
2. Jawaban responden Pemimpin senantiasa mengayomi dalam melaksanakan pekerjaan sehari hari, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang (54,76%)
3. Jawaban responden Saya selalu menerima dengan ikhlas walaupun pekerjaan yang dibebankan kepada saya bertambah dari biasanya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang (59,52%)
4. Jawaban responden Pekerjaan yang saya lakukan akurat dan baik, sehingga tidak ada kendala biaya tambahan yang dikeluarkan oleh Perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang(54,76%).
5. Jawaban responden Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu,

mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang (42,86%)

6. Jawaban responden Teman kerja selalu ada yang mau membantu pekerjaan yang belum saya mengerti, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (38,10%)

4.1.3.2 Variabel komitmen organisasi (X1)

Tabel 4.6
Skor angket untuk variabel komitmen organisasi

No	Jawaban Komitmen Organisasi											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	66.67	3	7.14	5	11.90	1	2.38	5	11.9	42	100
2	22	52.38	11	26.19	4	9.52	1	2.38	4	9.52	42	100
3	23	54.76	11	26.19	4	9.52	0	0	4	9.52	42	100
4	17	40.48	15	35.71	6	14.29	2	4.76	2	4.76	42	100
5	16	38.1	14	33.33	9	21.43	0	0	3	7.14	42	100
6	23	54.76	11	26.19	7	16.67	0	0	1	2.38	42	100

Sumber : Hasil penelitian, 2022 (Data Diolah)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel komitmen organisasi adalah:

1. Jawaban responden, Saya Merasa nyaman didalam perusahaan ini, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang (66,67%).
2. Jawaban responden, Saya Memiliki keluarga baru didalam organisasi ini, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang (52,38%)
3. Jawaban responden, Saya akan terus berada di perusahaan ini karena saya sudah nyaman dengan pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang (54,76%)

4. Jawaban responden, Saya berkeinginan untuk terus bekerja di perusahaan ini karena saya merasa senang dengan gaji yang saya terima, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang (40,48%).
5. Jawaban responden, Saya yakin dengan karir saya diperusahaan ini, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (38,10%).
6. Jawaban responden, Saya tidak ingin keluar dari perusahaan ini karena ada tanggung jawab yang saya berikan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 23 orang (54,76%).

4.1.3.3 Variabel iklim organisasi (X2)

Tabel 4.7
Skor angket untuk variabel iklim organisasi (X2)

No	Jawaban Iklim Organisasi											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	45.24	18	42.86	4	9.52	0	0.00	1	2.38	42	100
2	19	45.24	14	33.33	7	16.67	1	2.38	1	2.38	42	100
3	11	26.19	26	61.90	4	9.52	0	0.00	1	2.38	42	100
4	19	45.24	12	28.57	11	26.19	0	0.00	0	0.00	42	100
5	16	38.10	14	33.33	10	23.81	1	2.38	1	2.38	42	100
6	14	33.33	13	30.95	11	26.19	1	2.38	3	7.14	42	100
7	10	23.81	8	19.05	13	30.95	7	16.67	4	9.52	42	100
8	6	14.29	6	14.29	15	35.71	8	19	7	16.7	42	100

Sumber : Hasil penelitian, 2022 (Data Diolah)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel iklim organisasi adalah:

1. Jawaban responden, Uraian Tugas di Kantor didefinisikan secara jelas dan terstruktur dengan baik , mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 19 orang (45,24%).

2. Jawaban responden, Dikantor, kami di tetapkan standar kinerja yang tinggi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang (45,24%).
3. Jawaban responden, Komunikasi yang dijalankan sehari hari dalam bekerja cukup baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang (61,90%).
4. Jawaban responden, Karyawan tidak memilih memilih dalam melakukan komunikasi setiap harinya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang (45,24%).
5. Jawaban responden Sesama Karyawan tentunya memiliki hubungan emosional yang kuat satu sama lainnya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (38,10%).
6. Jawaban responden Jika ada permasalahan antara karyawan, karyawan yang lain berupaya menyelesaikan permasalahannya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang (33,33%).
7. Jawaban responden Pimpinan tidak menjaga jarak kepada karyawan dalam beraktivitas , mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 13 orang (30,95%)
8. Jawaban responden Pimpinan hanya menjaga hubungan yang baik hanya kepada beberapa karyawan saja, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 15 orang (35,71%).

4.1.3.4 Variabel kepuasan kerja (X3)

Tabel 4.8 Skor angket untuk variabel kepuasan kerja (X3)

No	Jawaban Kepuasan Kerja											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	52.38	10	23.81	8	19.05	1	2.38	1	2.38	42	100
2	11	26.19	12	28.57	12	28.57	6	14.29	1	2.38	42	100
3	16	38.1	18	42.86	5	11.90	2	4.76	1	2.38	42	100
4	8	19.05	4	9.52	18	42.86	10	23.81	2	4.76	42	100
5	16	38.1	15	35.71	8	19.05	2	4.76	1	2.38	42	100

Sumber : Hasil penelitian, 2022 (Data Diolah)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel

Kepuasan kerja adalah:

1. Jawaban responden, Saya puas bekerja dengan siapa saja tanpa membeda bedakan seseorang, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang (52,38%).
2. Saya mendapatkan Promosi yang dilakukan selalu dengan terbuka tanpa ada yang ditutupi, mayoritas responden menjawab setuju dan kurang setuju sebanyak 12 orang (28,57%)
3. Jawaban responden, Kebijakan perusahaan dalam menempatkan saya sesuai dengan keterampilan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang (42,86%)
4. Jawaban responden, Kedekatan rekan-rekan kerja saya cukup dekat antara yang satu dengan yang lainnya, responden menjawab kurang setuju sebanyak 18 orang (42,86%).
5. Jawaban responden, Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan., mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (38,1%).

4.1.4 Uji Asumsi

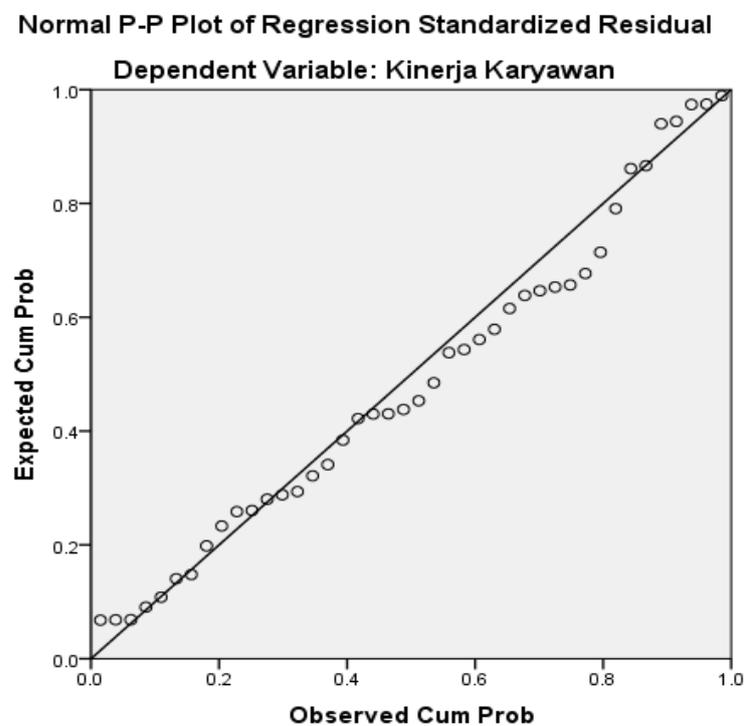
4.1.4.1 Uji Normalitas

a. Uji Gambar P.Plot

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. (Juliandi et al., 2018).

Data yang berdistribusi normal tersebut dapat dilihat melalui grafik p-plot. Menurut Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Kriteria pengujiannya adalah :

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas



Gambar 4.1 Uji Normalitas

Berdasarkan dari grafik diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal. Uji normalitas ini yang dilakukan dengan menggunakan p-plot diatas, dapat dinyatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan sudah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

Selain itu, kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data dapat dilakukan dengan menggunakan metode Kolmogorov Smirnov. Dengan cara dilihat pada nilai Sig. (signifikansi). (Priyatno, 2014)

3. Jika signifikansi $< 0,05$, kesimpulannya data tidak berdistribusi normal.
4. Jika signifikansi $> 0,05$, maka dapat berdistribusi normal.

Tabel 4.9
Uji Smirnov Kolgomorov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.74746043
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.103
	Positive	.103
	Negative	-.066
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data di olah SPSS 24

Dari hasil pengolahan data pada tabel diatas, diperoleh besarnya nilai signifikan kolgomorov smirnov adalah 0,200. Sehingga disimpulkan bahwa data dalam model regresi terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikansinya

lebih dari dari 0,05 (karena Asymp. Sig . (2 - tailed) 0,200 > 0,05 dengan demikian secara keseluruhan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya

4.1.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas ini digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variable independent. Cara yang digunakan untuk menilai adalah melihat factor inflasi varian (VIF/ variance inflasi factor), yang tidak melebihi 4 atau 5 (Juliandi et al., 2018).

Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai Faktor Inflasi Varian (VIF) dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Bila VIF > 10, maka terdapat multikolinieritas.
2. Bila VIF < 10, berarti tidak dapat multikolinieritas.
3. Bila Tolerance > 0,1, maka tidak terjadi multikolinieritas.
4. Bila Tolerance < 0,1, maka terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Komitmen Organisasi	.999	1.001
	Iklm Organisasi	.811	1.232
	Kepuasan Kerja	.811	1.233

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data di olah SPSS 24

Berdasarkan dari tabel diatas, hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai VIF dan nilai Tolerance untuk masing-masing variable adalah sebagai berikut :

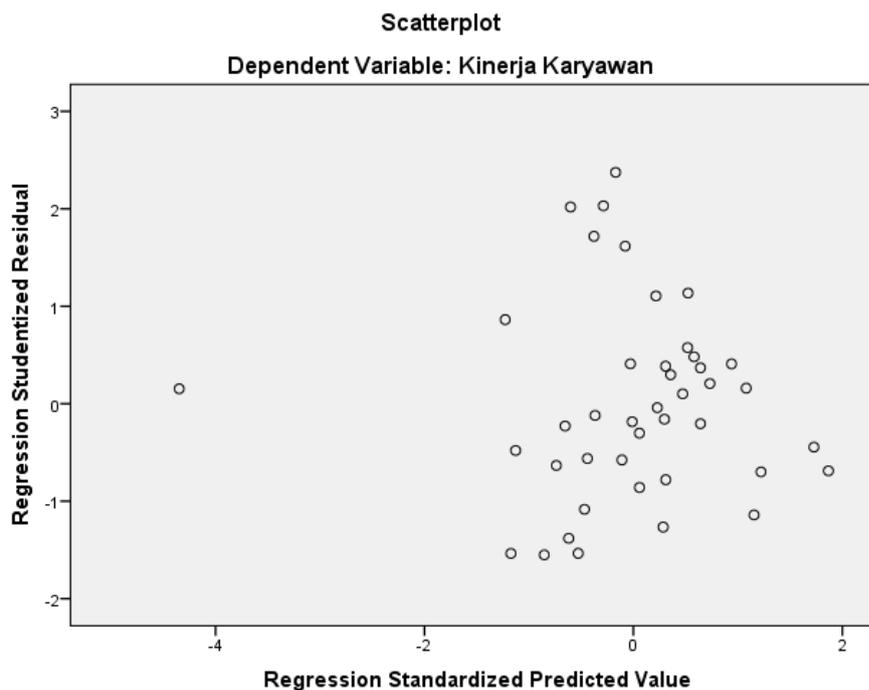
1. Nilai tolerance komitmen organisasi sebesar $0,999 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,001 < 10$, maka variable komitmen organisasi dinyatakan bebas dari Multikolinieritas.
2. Nilai tolerance iklim organisasi sebesar $0,811 > 0,10$ dan nilai VIF $1,232 < 10$, maka variabel iklim organisasi dinyatakan bebas dari Multikolinieritas.
3. Nilai tolerance kepuasan kerja $0,811 > 0,10$ dan nilai VIF $1,233 < 10$, maka variable kepuasan kerja dinyatakan bebas dari Multikolinieritas.

4.1.4.3 Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedasitas ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedasitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedasitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedasitas. Deteksi heterokedasitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan menggunakan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SPRESID (nilai residualnya) (Juliandi et al., 2018).

Dasar kriteria dalam uji heterokedasitas ini adalah sebagai berikut :

1. Jika ada pola tertentu, titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedasitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas.



Gambar. 4.2 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2 di atas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.1.4.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode ke t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah bebas dari autokorelasi.

Tabel 4.11 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.872 ^a	.761	.742	1.81513	1.693
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi					

Berdasarkan dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai durbin watson (D-W) sebesar 1,693 diantara -2 sampai +2 ($-2 < 1,693 < + 2$). Maka dapat disimpulkan bahwa dari angka durbin watson (D-W) tersebut tidak terjadi autokorelasi.

4.1.5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi bertujuan untuk memprediksi nilai suatu variable terikat akibat pengaruh dari variable bebas (Juliandi et al., 2014). Berikut ini adalah hasil pengolahan data regresi linier berganda :

Tabel 4.12
Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2.702	2.329	
	Komitmen Organisasi	.141	.060	.186
	Iklm Organisasi	.505	.061	.727
	Kepuasan Kerja	.190	.075	.224
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data di olah SPSS 24

Dari tabel diatas diketahui nilai regresi linear bergandanya sebagai berikut

1. Konstanta = 2,702
2. Komitmen organisasi = 0,141
3. Iklim organisasi = 0,505
4. Kepuasan kerja = 0,190

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 2,702 + 0,141 + 0,505 + 0,190$$

Dimana keterangannya adalah :

1. Konstanta sebesar 2,702 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan yaitu komitmen organisasi, iklim organisasi dan kepuasan kerja maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 2,702
2. Komitmen organisasi (X1) sebesar 0,141 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila komitmen organisasi mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,141 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
3. Iklim organisasi (X2) sebesar 0,505 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila iklim organisasi mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,505 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
4. Kepuasan kerja (X3) sebesar 0,190 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila kepuasan kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,190 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan

4.1.6. Pengujian Hipotesis

4.1.6.1. Uji Signifikan Parsial (Uji -t)

Uji t yang digunakan dalam analisis ini digunakan untuk menilai kapasitas masing-masing variabel independen. (Sugiyono, 2019) Penjelasan lain dari uji t adalah untuk menguji apakah variabel independen (X) memiliki hubungan yang signifikan atau tidak signifikan, baik sebagian maupun independen, terhadap variabel dependen (Y).

Adapun metode dalam penentuan t_{table} menggunakan ketentuan tingkat signifikan 5% dengan

$$df=n-k$$

$$df=42-4=38$$

$$t_{table} = 2.02439$$

Dasar pengambilan keputusan uji t (parsial) adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} .
 - a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, hipotesis diterima maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat (maka tolak H_0).
 - b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, hipotesis ditolak maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (maka terima H_0).
2. Berdasarkan nilai signifikan
 - a. Jika nilai sig. $< 0,05$ maka variabel bebas signifikan terhadap variabel terikat (maka tolak H_0).
 - b. Jika nilai sig. $> 0,05$ maka variabel bebas tidak signifikan terhadap variabel terikat (maka terima H_0).

Adapun data hasil pengujian yang diperoleh dari SPSS 24 dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.13 Uji Secara Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	1.160	.253
	Komitmen Organisasi	2.342	.025
	Iklm Organisasi	8.261	.000
	Kepuasan Kerja	2.543	.015
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

1. Pengaruh Komitmen organisasi Terhadap Kinerja karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan dimana $t_{hitung} = 2,342$ dan $t_{tabel} = 2.02439$. Didalam hal ini $t_{hitung} 2,342 > t_{tabel} 2.02439$. dan nilai sig adalah 0,025 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,025, maka nilai sig 0,025 $< 0,05$, sehingga H_a dan H_0 di tolak, sehingga komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Lestari Alam Segar.

2. Pengaruh Iklim organisasi Terhadap Kinerja karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah iklim organisasi berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan dimana $t_{hitung} = 8,261$. dan $t_{tabel} = 2.02439$. Didalam hal ini $t_{hitung} 8,261 > t_{tabel} 2.02439$ dan nilai sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 $< 0,05$, sehingga H_a dan H_0 di tolak, sehingga iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Lestari Alam Segar.

3. Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan dimana $t_{hitung} = 2,543$ dan $t_{tabel} = 2.02439$ didalam hal ini $t_{hitung} 2,543 > t_{tabel} 2.02439$ dan nilai sig adalah 0,015 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,015 $< 0,05$, sehingga H_a dan H_0 di tolak, sehingga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap pengelolaan keuangan pada karyawan PT Lestari Alam Segar.

4.1.6.2. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu insentif dan motivasi untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. (Sugiyono, 2019).

Dasar pengambilan keputusan uji F (Simultan) adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan nilai f hitung dan f tabel
 - a. Jika nilai f hitung $>$ f tabel, hipotesis diterima maka variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (maka tolak H_0).
 - b. Jika nilai f hitung $<$ f tabel hipotesis ditolak maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (maka terima H_0).
2. Berdasarkan nilai signifikan
 - a. Jika nilai sig. $<$ 0,05 maka variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
 - b. Jika nilai sig. $>$ 0,05 maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

Tabel 4.14
Uji Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	398.445	3	132.815	40.312	.000 ^b
	Residual	125.198	38	3.295		
	Total	523.643	41			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data di olah SPSS 24

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa nilai F adalah 40.312, kemudian nilai sig nya adalah 0,000. Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak dan $df = n-k$ dan $k-1$

Bedasarkan tabel 4.13 diatas diperoleh F_{hitung} untuk variabel sebesar 8,023 untuk kesalahan 5%.

$$F_{tabel} = df=n - k= 42-4=38 \quad k-1 = 4-1 = 3$$

$$F_{tabel} = 2,85$$

Didalam hal ini $F_{hitung} 40.312 > F_{tabel} 2,85$ dengan nilai sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < 0,05$,. Ini berarti H_a dan H_o di tolak berarti komitmen organisasi, iklim organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Lestari Alam Segar.

4.1.7. Koefisien Determinansi (R-Square)

Nilai R-Square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai suatu variable terikat dipengaruhi oleh variasi nilai suatu variable bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai kolerasi sebesar -1 atau 1 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sempurna antara kedua variable, sedangkan nilai koefisien korelasi 0 menunjukkan hubungan antara kedua variable sama sekali tidak sempurna (Sugiyono, 2019).

Berikut adalah hasil pengujian statistiknya :

Tabel 4.15
Uji Koefisien Determinasi (R)

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.872 ^a	.761	.742	1.81513	1.693
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi					

Semakin tinggi nilai R-square maka akan semakin baik bagi model regresi, karena berarti kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan variabel terikatnya juga semakin besar. nilai R-square 0,761 menunjukkan 76,1% variabel kinerja karyawan dipengaruhi komitmen organisasi , iklim organisasi dan kepuasan kerja sisanya 28,9 % dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

4.2.1. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Hasil Uji Hipotesis diperoleh dimana $t_{hitung} 2,342 > t_{tabel} 2.02439$. dan nilai sig adalah 0,025 dan nilai sig $0,025 < 0,05$, sehingga H_a dan H_0 di tolak, sehingga komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Lestari Alam Segar.

Komitmen Organisasi adalah suatu keadaan dimana individu menjadi sangat terikat oleh tindakannya. Melalui tindakan ini akan menimbulkan keyakinan yang menunjang aktivitas dan keterlibatannya. Sehingga seseorang pekerja dengan komitmen yang tinggi pada umumnya mempunyai kebutuhan yang besar untuk mengembangkan diri dan senang berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan di organisasi tempat mereka bekerja. Hasilnya mereka jarang terlambat, tingkat absensi yang rendah, produktivitas yang tinggi, serta

berusaha menampilkan kinerja yang terbaik dan pekerja dengan komitmen yang tinggi juga dapat menurunkan turn over.

Menurut (Robbins & Judge, 2017b) Komitmen merupakan suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut". Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2017), (Muis et al., 2018), (Yamanie & Syaharuddin, 2016), (Adhan et al., 2020) (Farisi et al., 2021), yang menyimpulkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.2. Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan

Hasil Uji Hipotesis diperoleh dimana $t_{hitung} 8,261 > t_{tabel} 2.02439$ dan nilai sig adalah 0,000 dan nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga H_a dan H_0 di tolak, sehingga iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Lestari Alam Segar.

Iklim organisasi adalah lingkungan manusia dimana para karyawan organisasi melakukan pekerjaannya. Iklim organisasi tidak dapat dilihat atau disentuh tetapi iklim ada seperti udara dalam suatu ruangan mengitari dan mempengaruhi segala hal yang terjadi dalam suatu organisasi.

Menurut (Stringer, 2013) bahwa Iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-

persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen & Noor, 2022), (Jufrizen & Pratiwi, 2021), (Manuaba et al., 2020), (Pratama & Pasaribu, 2020), (Aryadillah, 2018), (Nufus, 2021), (Subariyanti & Yulianto, 2021) dan (Putri et al., 2021) yang menyimpulkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

4.2.3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil Uji Hipotesis diperoleh dimana $t_{hitung} 2,543 > t_{tabel} 2.02439$ dan nilai sig $0,015 < 0,05$, sehingga H_a dan H_0 di tolak, sehingga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap pengelolaan keuangan pada karyawan PT Lestari Alam Segar.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen harus selalu memonitor kepuasan kerja karena hal ini mempengaruhi sikap absensi, perputaran tenaga kerja, kepuasan kerja, dan masalah – masalah lainnya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan menyokong pada perasaan dalam diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan maupun dengan kondisi dirinya.

Kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh besarnya imbalan yang berasal dari pekerjaan dan tingkat kinerja sangat dipengaruhi oleh dasar pencapaian imbalan. Seseorang merasa puas dengan pekerjaannya jika pekerjaannya

memberikan apa yang diinginkannya dan bekerja secara efektif dengan dasar bahwa kinerja yang efektif dapat mengarah pada pencapaian apa yang diinginkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2016), (Lubis et al., 2021), (Pane et al., 2022) (Wahyudi & Tupti, 2019) (Nasution, 2018), (Sembiring et al., 2021) (Yusnandar & Muslih, 2021), (Hidayat, 2021) (Jufrizen & Sitorus, 2021), (Hidayat & Lukito, 2020), (Khair & Hakim, 2020), (Yusnandar, 2019). Hasil pengujian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja

4.2.4. Pengaruh komitmen organisasi , iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil uji hipotesis diperoleh dimana $F_{hitung} 40.312 > F_{tabel} 2,85$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$.. Ini berarti H_a dan H_o di tolak berarti komitmen organisasi, iklim organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Lestari Alam Segar.

Komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat dari karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut, untuk bekerja keras, keyakinan karyawan dan penerimaan akan nilai dan tujuan organisasi (Mujiatun et al., 2019).

Iklim organisasi adalah serangkaian perasaan dan persepsi dari pihak berbagai pekerja yang dapat berubah dari waktu ke waktu dan dari satu pekerja ke pekerja lain (Hasyim & Pasaribu, 2021). Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya (Jufrizen, 2017)

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap pengelolaan keuangan pada karyawan PT Lestari Alam Segar.
2. Secara parsial iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap pengelolaan keuangan pada PT Lestari Alam Segar
3. Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap pengelolaan keuangan pada PT Lestari Alam Segar
4. Secara simultan komitmen organisasi, iklim organisasi, dan kepuasan kerja, berpengaruh signifikan terhadap pengelola keuangan pada PT Lestari Alam Segar

5.2. Saran

Berdasarkan fenomena sebelumnya dan hasil penelitian, maka penulis dapat memberikan saran adalah sebagai berikut :

1. Perusahaan agar lebih giat memberikan arahan dan bimbingan kepada karyawan agar rasa komitmen dalam diri pada karyawan lebih tinggi
2. Perusahaan harus mampu melihat iklim organisasi yang baik
3. Peneliti selanjutnya menambah variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

5.3. Keterbatasan Penelitian

1. Susahnya peneliti menyebarkan kuisioner disebabkan responden yang sedang bekerja sehingga peneliti terkadang menunggu hingga sore hari sampai responden pulang kerja.
2. Penelitian ini hanya terbatas pada factor kinerja, komitmen organisasi, iklim organisasi dan kepuasan kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta Di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Aryadillah. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Midi Utama Indonesia Tbk. *Jurnal Humaniora Bina Saran Informatika*, 18(2), 157–170.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. UMSU PRESS.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2019). Perilaku Organisasi. In *Kumpulan Buku Dosen* (Vol. 1, Issue 1).
- Farisi, S., Kalsum, U., & Hadinata, M. N. (2021). Peran Mediasi Organizational Citizenship Dalam Mediasi Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 631–647.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*. CAPS.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. BPF.
- Hasyim, H., & Pasaribu, F. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor SAMSAT Labuhan Batu Utara. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 5(1), 153–169.
- Hidayat, A. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 6(2), 165–177.
- Hidayat, S., & Lukito, H. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru yang Dimoderasi oleh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Di SMAN 1 Tilatang Kamang. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 1–21.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1),

1–17. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30596%2Fjimb.v17i1.1209>

- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 34–53.
- Jufrizen, J., & Noor, T. F. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Organization Citizenship Behavior. *Jurnal AKTUAL*, 20(1), 1–16.
- Jufrizen, J., & Pratiwi, S. (2021). The Effect of Organizational Climate on Employee Job Satisfaction with Work Ethics as A Moderating Variable. *Journal of International Conference Proceedings (JICP)*, 4(2), 217–231.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 844–859.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2018). *Mengolah data penelitian bisnis dengan SPSS*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Khair, H., & Hakim, F. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. *Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister ManajemenJ*, 3(1), 120–135.
- Lubis, T. C., Pasaribu, F., & Tupti, Z. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 2(1), 43–54.
- Luthans, F. (2011). *Perilaku organisasi* (10th ed.). Andi.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Manuaba, I. B. P., Sujana, I. W., & Widnyana, I. W. (2020). Influence of Leadership and Organizational Climate on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable at Denpasar National Polytechnic. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 11(01),

21718–21728.

- Moehariono, M. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT Rajagrafindo Persada.
- Moorhead. (2013). *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Mujiatun, S., Jufrizen, J., & Ritonga, P. (2019). Model Kelelahan Emosional: Antaseden Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dosen. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(3), 293–236.
- Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 425–439.
- Nawawi, I. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja*. Penerbit Kencana.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Kencana Prenada Media Group.
- Nufus, H. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Alfamart Di Bintaro. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(3), 182–188.
- Pane, M., Pasaribu, S. E., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Journal Economy And Currency Study (JECS)*, 4(2), 77–92.
- Pratama, P., & Pasaribu, S. E. (2020). Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 259–272.
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. CV Andi Offse.
- Putri, N. O., Abduh, T., & Remmang, H. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Kantor Kecamatan Panakkukang Kota Makassar. *Indonesian Journal of Business and Management*, 4(1), 97–103.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja

Grafindo Persada.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017a). *Organizational Behavior (Global Edition)*. Pearson Education Limited.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017b). *Perilaku organisasi* (Edisi 12). Salemba Empat.

Rudianto. (2013). *Akuntansi Manajemen Informasi untuk Pengambilan Keputusan Strategis*. Erlangga.

Sedarmayanti, S. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju.

Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.

Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Sopiah, S. (2014). *Perilaku Organisasional*. Andi.

Stringer, R. (2013). *Leadership and Organizational Climate* (Prentice H).

Subariyanti, H., & Yulianto, A. R. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Tetap PT. ABS Jakarta. *Jurnal Akrab Juara*, 6(4), 144–154.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif. In *Kualitatif, Kombinasi, Dan R&D*.

Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Suryani, & Hendrayadi. (2015). Metode Riset Kuantitatif. *Jakarta: Prenadamedia Grup*.

Suryani, S., & Hendryadi, H. (2015). *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Prenadamedia Grup.

Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranada Media Group.

Triatna, C. (2015). Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan. In *Bandung: PT Remaja Rosdakarya*. Remaja Rosdakarya.

Umam, K. (2012). *Perilaku Organisasi*. CV Pustaka Setia.

Usman, H. (2014). *Manajemen: Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan* (Edisi 4).

Bumi aksara.

- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.
- Wibowo, W. (2014). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Wirawan. (2013). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat.
- Wirawan, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Yamanie, I. Y., & Syaharuddin, Y. (2016). Pengaruh penilaian prestasi kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. pelabuhan indonesia IV cabang samarinda. *Jurnal Manajemen Universitas Mulawarman*, 8(1), 55–65.
- Yusnandar, W. (2019). Effect Of Work Environment And Job Satisfaction On The Performance Of Employees At The Office Of Bank Indonesia Medan North Sumatera. *International Conference On Global Education*, 1575–1583.
- Yusnandar, W., & Muslih, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepuasan Kerja dan Etos Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 352–365.

KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI
PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, IKLIM
ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT LESTARI ALAM SEGAR

Assalamu Alaikum Wr. Wb
Kepada Yth. Bapak / Ibu
Karyawan PT. Lestari Alam Segar
Di Tempat

Dengan Hormat

Perkenalkan nama saya Rio Christian Wahongan (1805160367) mahasiswa Program Studi Manajemen S-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Bersama ini saya memohon kesediaannya untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada Program Studi Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya mohon untuk kesediaan Bapak/ Ibu dalam membantu saya mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah, oleh karena itu jawaban atau pendapat yang Bapak/Ibu berikan sangat bermanfaat bagi pengembang ilmu. Saya menyadari permohonan ini sedikit mengganggu kegiatan Bapak/Ibu dalam kuesioner ini tidak ada hubungannya dengan status atau kedudukan dalam instansi, maka jawaban yang benar adalah jawaban yang menggambarkan keadaan Bapak/Ibu. Saya mengucapkan banyak terima kasih atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dalam waktu singkat.

Hormat Saya

Rio Christian Wahongan

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- | | | |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS | : Sangat Setuju | : dengan Skor 5 |
| b. S | : Setuju | : dengan Skor 4 |
| c. KS | : Kurang Setuju | : dengan Skor 3 |
| d. TS | : Tidak Setuju | : dengan Skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

B. Identitas Responden

Nomor :

Umur : (Tahun)

Jenis Kelamin : Laaki Pereruan

Pendidikan Terakhir : SMAMK D3 S1 S2 S3

Lama Bekerja : < 5 Tn 6-10 tan >10 Tn

1. KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Pekerjaan dilakukan dengan loyalitas dan tanggung jawab dengan arahan dari seorang pemimpin					
2	Pemimpin senantiasa mengayomi dalam melaksanakan pekerjaan sehari hari					
3	Saya selalu menerima dengan ikhlas walaupun pekerjaan yang dibebankan kepada saya bertambah dari biasanya.					
4	Pekerjaan yang saya lakukan akurat dan baik, sehingga tidak ada kendala biaya tambahan yang dikeluarkan oleh Perusahaan					
5	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
6	Teman kerja selalu ada yang mau membantu pekerjaan yang belum saya mengerti					

2. KOMITMEN ORGANISASI

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya Merasa nyaman didalam perusahaan ini					
2	Saya Memiliki keluarga baru didalam organisasi ini					
3	Saya akan terus berada di perusahaan ini karena saya sudah nyaman dengan pekerjaan saya					
4	Saya berkeinginan untuk terus bekerja di perusahaan ini karena saya merasa senang dengan gaji yang saya terima					
5	Saya yakin dengan karir saya diperusahaan ini					
6	Saya tidak ingin keluar dari perusahaan ini karena ada tanggung jawab yang saya berikan					

3. IKLIM ORGANISASI (X2)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Uraian Tugas di Kantor didefinisikan secara jelas dan terstruktur dengan baik.					
2	Dikantor, kami di tetapkan standar kinerja yang tinggi					
3	Komunikasi yang dijalankan sehari hari dalam bekerja cukup baik					
4	Karyawan tidak memilih memilih dalam melakukan komunikasi setiap harinya					
5	Sesama Karyawan tentunya memiliki hubungan emosional yang kuat satu sama lainnya					
6	Jika ada permasalahan antara karyawan, karyawan yang lain berupaya menyelesaikan permasalahannya.					
7	Pimpinan tidak menjaga jarak kepada karyawan dalam beraktivitas					
8	Pimpinan hanya menjaga hubungan yang baik hanya kepada beberapa karyawan saja					

4. KEPUASAN KERJA (X3)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya puas bekerja dengan siapa saja tanpa membeda bedakan seseorang					
2	Promosi yang dilakukan selalu dengan terbuka tanpa ada yang ditutupi					
3	Kebijakan perusahaan dalam menempatkan saya sesuai dengan keterampilan saya.					
4	Kedekatan rekan-rekan kerja saya cukup dekat antara yang satu dengan yang lainnya.					
5	Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan.					

No	Kode	Kinerja Karyawan						TOTAL	RATA RATA
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6		
1	A01	5	5	4	5	3	5	27	4.50
2	A02	5	4	4	5	5	5	28	4.67
3	A03	5	5	5	4	5	5	29	4.83
4	A04	5	5	4	5	5	5	29	4.83
5	A05	5	5	4	5	5	5	29	4.83
6	A06	5	5	4	5	4	5	28	4.67
7	A07	4	5	4	5	4	4	26	4.33
8	A08	4	5	5	5	5	4	28	4.67
9	A09	4	5	4	5	5	4	27	4.50
10	A10	5	5	4	5	5	1	25	4.17
11	A11	5	4	4	5	5	5	28	4.67
12	A12	3	4	4	4	3	4	22	3.67
13	A13	4	4	3	2	3	4	20	3.33
14	A14	3	3	4	3	3	3	19	3.17
15	A15	1	1	3	1	3	3	12	2.00
16	A16	4	5	4	4	4	4	25	4.17
17	A17	5	4	4	5	4	2	24	4.00
18	A18	5	4	4	4	3	4	24	4.00
19	A19	4	4	5	4	5	5	27	4.50
20	A20	5	3	4	3	3	3	21	3.50
21	A21	5	4	3	3	3	3	21	3.50
22	A22	4	4	4	4	5	5	26	4.33
23	A23	4	3	4	4	4	3	22	3.67
24	A24	4	5	4	3	4	3	23	3.83
25	A25	5	5	4	4	4	3	25	4.17
26	A26	5	5	5	5	5	5	30	5.00
27	A27	5	5	5	5	4	4	28	4.67
28	A28	5	4	4	5	5	4	27	4.50
29	A29	5	5	4	5	4	3	26	4.33
30	A30	3	3	4	5	4	5	24	4.00
31	A31	4	5	3	3	3	3	21	3.50
32	A32	4	5	4	4	5	5	27	4.50
33	A33	4	5	4	3	3	4	23	3.83
34	A34	5	4	3	4	3	4	23	3.83
35	A35	5	5	5	5	4	4	28	4.67
36	A36	4	4	5	5	5	5	28	4.67
37	A37	5	5	5	5	5	4	29	4.83
38	A38	4	4	5	5	5	5	28	4.67
39	A39	4	5	4	4	4	3	24	4.00
40	A40	5	5	5	5	5	5	30	5.00
41	A41	4	5	5	5	5	3	27	4.50

42	A42	4	4	5	5	4	5	27	4.50
TOTAL		183	184	175	180	175	168	1065	177.50
RATA RATA		4.36	4.38	4.17	4.29	4.17	4.00	25.36	4.23

No	Kode	Komitmen Organisasi						Total	Rata Rata
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6		
1	A01	5	5	5	5	5	5	30	5.00
2	A02	5	4	5	5	5	4	28	4.67
3	A03	5	4	4	5	5	5	28	4.67
4	A04	5	4	4	4	5	5	27	4.50
5	A05	5	3	5	5	3	5	26	4.33
6	A06	5	4	5	4	4	5	27	4.50
7	A07	5	4	4	4	1	5	23	3.83
8	A08	5	4	5	3	5	3	25	4.17
9	A09	5	5	1	4	4	4	23	3.83
10	A10	5	3	5	3	3	3	22	3.67
11	A11	5	5	5	3	4	3	25	4.17
12	A12	5	5	5	4	4	4	27	4.50
13	A13	5	4	5	1	4	5	24	4.00
14	A14	3	5	5	4	3	5	25	4.17
15	A15	5	1	4	3	4	5	22	3.67
16	A16	4	5	5	4	5	5	28	4.67
17	A17	4	1	5	4	5	5	24	4.00
18	A18	5	4	5	5	5	5	29	4.83
19	A19	5	5	5	5	5	5	30	5.00
20	A20	3	5	5	5	5	3	26	4.33
21	A21	5	5	3	5	3	3	24	4.00
22	A22	5	5	5	5	3	4	27	4.50
23	A23	1	5	5	5	4	4	24	4.00
24	A24	5	5	5	5	5	5	30	5.00
25	A25	5	5	5	5	5	5	30	5.00
26	A26	5	5	5	5	5	5	30	5.00
27	A27	5	5	1	2	5	5	23	3.83
28	A28	5	5	5	4	4	4	27	4.50
29	A29	1	2	4	2	3	5	17	2.83
30	A30	5	5	4	5	3	5	27	4.50
31	A31	3	5	3	3	3	5	22	3.67
32	A32	1	1	1	4	1	5	13	2.17
33	A33	1	5	4	5	4	3	22	3.67

34	A34	1	1	1	1	1	1	6	1.00
35	A35	2	5	4	4	4	4	23	3.83
36	A36	5	5	5	5	5	5	30	5.00
37	A37	5	5	5	5	5	5	30	5.00
38	A38	3	4	4	4	4	4	23	3.83
39	A39	4	4	4	4	4	4	24	4.00
40	A40	5	4	4	4	4	4	25	4.17
41	A41	5	3	3	3	3	3	20	3.33
42	A42	3	3	3	4	4	4	21	3.50
TOTAL		174	172	175	169	166	181	1037	172.83
RATA RATA		4.14	4.10	4.17	4.02	3.95	4.31	24.69	4.12

No	Kode	Iklim Organisasi								Total	Rata rata
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8		
1	A01	5	2	4	5	5	3	5	1	30	3.75
2	A02	3	4	4	3	4	3	2	4	27	3.38
3	A03	5	3	4	4	4	5	3	4	32	4.00
4	A04	4	3	4	4	3	2	5	3	28	3.50
5	A05	5	3	4	5	5	5	5	2	34	4.25
6	A06	5	5	4	5	4	5	3	2	33	4.13
7	A07	4	5	4	5	4	4	2	4	32	4.00
8	A08	4	5	5	3	5	4	2	3	31	3.88
9	A09	4	5	4	5	5	4	4	5	36	4.50
10	A10	5	5	4	3	5	5	3	3	33	4.13
11	A11	5	4	4	5	5	5	3	5	36	4.50
12	A12	3	4	4	4	3	4	4	3	29	3.63
13	A13	4	4	3	3	3	4	1	3	25	3.13
14	A14	3	3	4	3	3	3	3	3	25	3.13
15	A15	1	1	1	3	1	1	1	1	10	1.25
16	A16	4	5	4	4	4	4	2	4	31	3.88
17	A17	5	4	4	5	2	1	3	4	28	3.50
18	A18	5	4	4	4	3	4	4	3	31	3.88
19	A19	4	4	5	4	5	1	2	1	26	3.25
20	A20	5	3	4	3	3	3	1	3	25	3.13
21	A21	5	4	3	3	3	3	3	3	27	3.38
22	A22	4	4	4	4	5	5	1	3	30	3.75

23	A23	4	3	4	4	4	3	4	1	27	3.38
24	A24	4	5	4	3	4	3	3	1	27	3.38
25	A25	5	5	4	4	4	3	3	1	29	3.63
26	A26	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5.00
27	A27	5	5	5	5	4	4	3	2	33	4.13
28	A28	5	4	4	5	5	4	2	3	32	4.00
29	A29	5	5	4	5	4	3	4	4	34	4.25
30	A30	3	3	4	5	4	5	5	2	31	3.88
31	A31	4	5	3	3	3	3	3	3	27	3.38
32	A32	4	5	4	4	5	5	2	2	31	3.88
33	A33	4	5	4	3	3	4	3	1	27	3.38
34	A34	5	4	3	4	3	4	4	5	32	4.00
35	A35	5	5	5	5	4	4	3	2	33	4.13
36	A36	4	4	5	5	5	5	5	5	38	4.75
37	A37	5	5	5	5	5	4	5	2	36	4.50
38	A38	4	4	5	5	5	5	5	3	36	4.50
39	A39	4	5	4	4	4	3	4	3	31	3.88
40	A40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5.00
41	A41	4	5	5	5	5	5	5	3	37	4.63
42	A42	4	4	5	5	4	5	4	2	33	4.13
TOTAL		180	175	172	176	169	160	139	122	1293	161.63
RATA RATA		4.29	4.17	4.10	4.19	4.02	3.81	3.31	2.90	30.79	3.85

No	Kode	Kepuasan Kerja					Total	Rata Rata
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5		
1	A01	5	5	5	5	5	25	5.00
2	A02	4	4	5	5	4	22	4.40
3	A03	4	5	5	3	5	22	4.40
4	A04	5	3	5	5	4	22	4.40
5	A05	5	5	5	5	5	25	5.00
6	A06	4	5	4	3	4	20	4.00
7	A07	5	5	5	2	5	22	4.40
8	A08	4	3	4	2	4	17	3.40
9	A09	4	2	4	3	4	17	3.40
10	A10	3	3	3	3	3	15	3.00
11	A11	5	2	4	2	4	17	3.40
12	A12	2	2	2	2	2	10	2.00

13	A13	4	5	4	4	4	21	4.20
14	A14	3	3	3	3	3	15	3.00
15	A15	1	1	1	1	1	5	1.00
16	A16	4	4	4	1	4	17	3.40
17	A17	5	4	4	3	5	21	4.20
18	A18	4	4	5	2	5	20	4.00
19	A19	3	3	4	3	5	18	3.60
20	A20	3	3	3	3	3	15	3.00
21	A21	5	3	5	3	5	21	4.20
22	A22	5	4	4	3	3	19	3.80
23	A23	5	4	5	3	5	22	4.40
24	A24	5	4	4	2	3	18	3.60
25	A25	5	5	5	5	5	25	5.00
26	A26	5	3	4	3	4	19	3.80
27	A27	5	2	5	2	4	18	3.60
28	A28	5	4	4	3	4	20	4.00
29	A29	5	4	4	2	5	20	4.00
30	A30	3	3	3	3	3	15	3.00
31	A31	4	5	4	4	4	21	4.20
32	A32	5	4	4	3	5	21	4.20
33	A33	3	2	2	2	2	11	2.20
34	A34	5	4	4	3	3	19	3.80
35	A35	5	5	5	5	5	25	5.00
36	A36	4	3	3	3	3	16	3.20
37	A37	3	4	5	2	5	19	3.80
38	A38	3	2	4	3	4	16	3.20
39	A39	5	3	4	4	4	20	4.00
40	A40	5	5	5	5	5	25	5.00
41	A41	5	5	5	5	5	25	5.00
42	A42	5	3	5	4	4	21	4.20
TOTAL		177	152	172	132	169	802	160.40
RATA RATA		4.21	3.62	4.10	3.14	4.02	19.10	3.82

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	25.3571	3.57376	42
Komitmen Organisasi	24.6905	4.71370	42
Iklim Organisasi	30.7857	5.14443	42
Kepuasan Kerja	19.0952	4.22426	42

Correlations

		Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi	Iklim Organisasi	Kepuasan Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	.201	.827	.545
	Komitmen Organisasi	.201	1.000	.011	.030
	Iklim Organisasi	.827	.011	1.000	.434
	Kepuasan Kerja	.545	.030	.434	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	.101	.000	.000
	Komitmen Organisasi	.101	.	.472	.426
	Iklim Organisasi	.000	.472	.	.002
	Kepuasan Kerja	.000	.426	.002	.
N	Kinerja Karyawan	42	42	42	42
	Komitmen Organisasi	42	42	42	42
	Iklim Organisasi	42	42	42	42
	Kepuasan Kerja	42	42	42	42

Model Summary^b

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson	
				R Square Change	F	df1			df2
1	.872 ^a	.761	1.81513	.761	40.312	3	38	.000	1.693

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	398.445	3	132.815	40.312	.000 ^b
	Residual	125.198	38	3.295		
	Total	523.643	41			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Zero-order	Partial	Partial	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.702	2.329		1.160	.253					
	Komitmen Organisasi	.141	.060	.186	2.342	.025	.201	.355	.186	.999	1.001
	Iklim Organisasi	.505	.061	.727	8.261	.000	.827	.801	.655	.811	1.232
	Kepuasan Kerja	.190	.075	.224	2.543	.015	.545	.381	.202	.811	1.233

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Komitmen Organisasi	Iklim Organisasi	Kepuasan Kerja
1	1	3.928	1.000	.00	.00	.00	.00

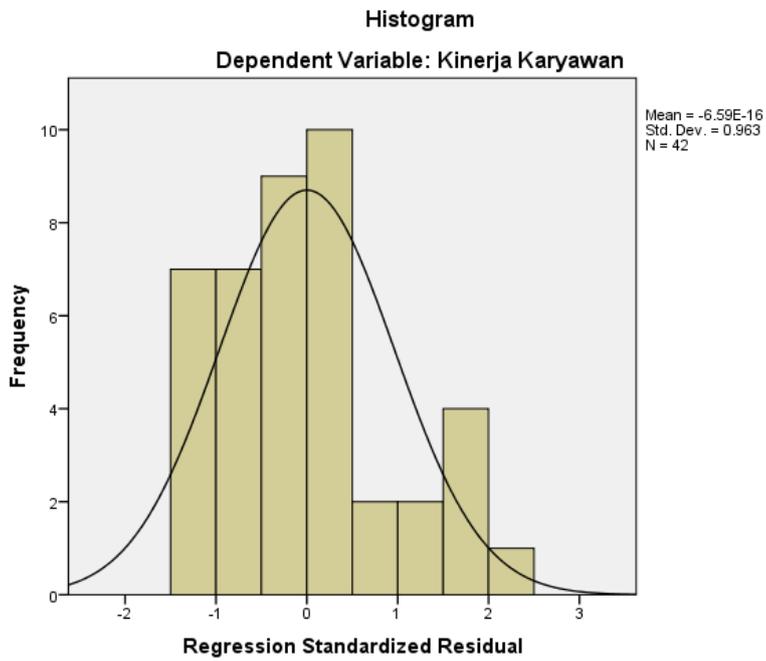
2	.041	9.784	.01	.44	.03	.35
3	.021	13.801	.04	.19	.48	.64
4	.010	19.686	.95	.36	.49	.00

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

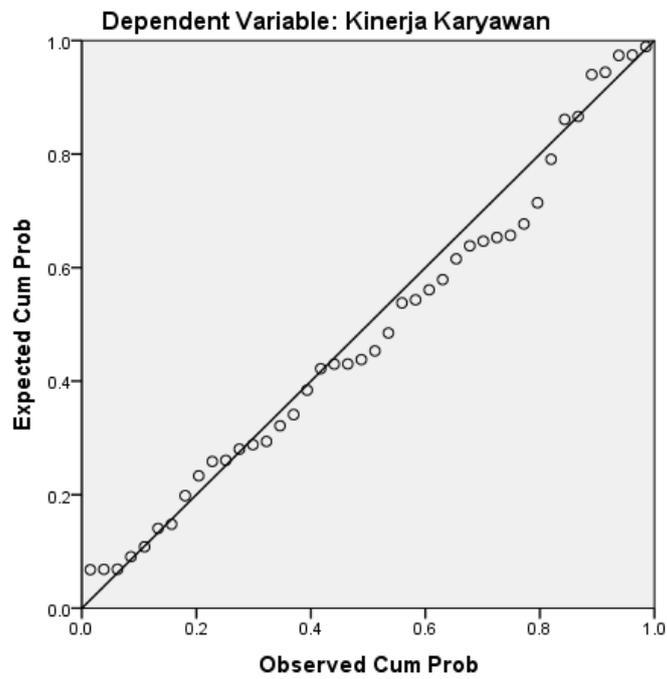
Residuals Statistics^a

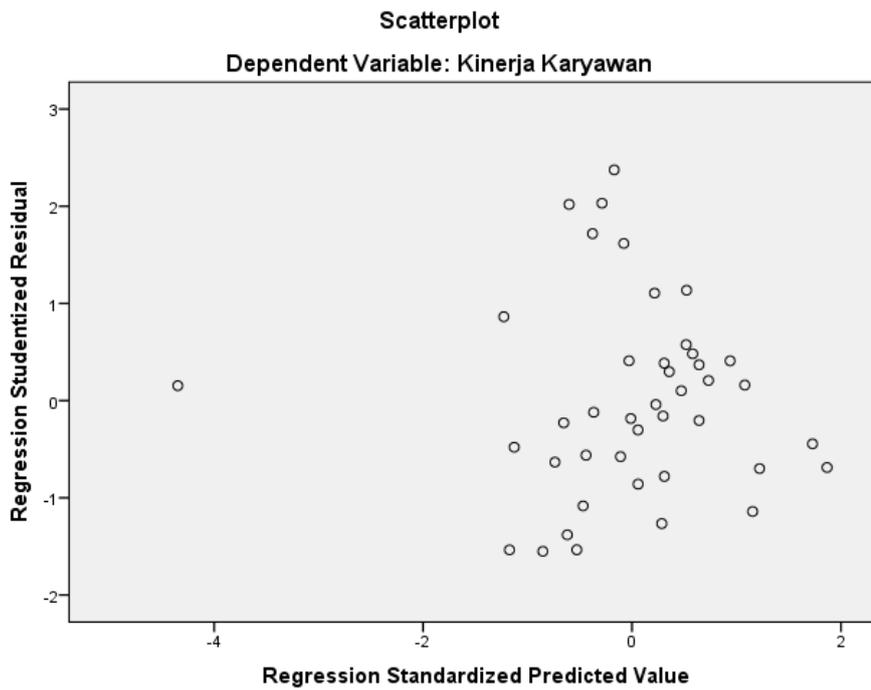
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	11.8029	31.1761	25.3571	3.11740	42
Std. Predicted Value	-4.348	1.867	.000	1.000	42
Standard Error of Predicted Value	.290	1.287	.525	.199	42
Adjusted Predicted Value	11.6037	31.3269	25.3603	3.15803	42
Residual	-2.70785	4.17451	.00000	1.74746	42
Std. Residual	-1.492	2.300	.000	.963	42
Stud. Residual	-1.551	2.375	-.001	1.002	42
Deleted Residual	-2.93755	4.44995	-.00313	1.89620	42
Stud. Deleted Residual	-1.581	2.539	.007	1.028	42
Mahal. Distance	.073	19.638	2.929	3.715	42
Cook's Distance	.000	.163	.021	.033	42
Centered Leverage Value	.002	.479	.071	.091	42

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.74746043
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.103
	Negative	-.066
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Total
Y.1	Pearson Correlation	1	.601**	.215	.542**	.270	.090	.645**
	Sig. (2-tailed)		.000	.171	.000	.083	.570	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
Y.2	Pearson Correlation	.601**	1	.337*	.513**	.358*	.116	.690**
	Sig. (2-tailed)	.000		.029	.001	.020	.466	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
Y.3	Pearson Correlation	.215	.337*	1	.607**	.611**	.358*	.708**
	Sig. (2-tailed)	.171	.029		.000	.000	.020	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
Y.4	Pearson Correlation	.542**	.513**	.607**	1	.641**	.331*	.863**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000	.032	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
Y.5	Pearson Correlation	.270	.358*	.611**	.641**	1	.360*	.758**
	Sig. (2-tailed)	.083	.020	.000	.000		.019	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
Y.6	Pearson Correlation	.090	.116	.358*	.331*	.360*	1	.560**
	Sig. (2-tailed)	.570	.466	.020	.032	.019		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
Total	Pearson Correlation	.645**	.690**	.708**	.863**	.758**	.560**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.788	6

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.307*	.339*	.204	.405**	.284	.669**
	Sig. (2-tailed)		.048	.028	.195	.008	.068	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
X1.2	Pearson Correlation	.307*	1	.335*	.457**	.432**	.120	.680**
	Sig. (2-tailed)	.048		.030	.002	.004	.448	.000

	N	42	42	42	42	42	42	42
X1.3	Pearson Correlation	.339 [*]	.335 [*]	1	.415 ^{**}	.482 ^{**}	.254	.713 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.028	.030		.006	.001	.104	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
X1.4	Pearson Correlation	.204	.457 ^{**}	.415 ^{**}	1	.358 [*]	.282	.664 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.195	.002	.006		.020	.070	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
X1.5	Pearson Correlation	.405 ^{**}	.432 ^{**}	.482 ^{**}	.358 [*]	1	.296	.742 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.008	.004	.001	.020		.057	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
X1.6	Pearson Correlation	.284	.120	.254	.282	.296	1	.516 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.068	.448	.104	.070	.057		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
Total	Pearson Correlation	.669 ^{**}	.680 ^{**}	.713 ^{**}	.664 ^{**}	.742 ^{**}	.516 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.746	6

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Total	
X2.1	Pearson Correlation	1	.395 ^{**}	.418 ^{**}	.376 [*]	.381 [*]	.286	.235	.211	.605 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.010	.006	.014	.013	.066	.134	.179	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.2	Pearson Correlation	.395 ^{**}	1	.479 ^{**}	.142	.386 [*]	.338 [*]	.036	.234	.560 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.010		.001	.369	.012	.029	.819	.136	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.3	Pearson Correlation	.418 ^{**}	.479 ^{**}	1	.510 ^{**}	.689 ^{**}	.412 ^{**}	.421 ^{**}	.111	.742 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.006	.001		.001	.000	.007	.005	.483	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42

X2.4	Pearson	.376*	.142	.510**	1	.475**	.369*	.562**	.226	.692**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.014	.369	.001		.001	.016	.000	.150	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.5	Pearson	.381*	.386*	.689**	.475**	1	.590**	.307*	.140	.745**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.013	.012	.000	.001		.000	.048	.376	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.6	Pearson	.286	.338*	.412**	.369*	.590**	1	.289	.305*	.713**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.066	.029	.007	.016	.000		.063	.049	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.7	Pearson	.235	.036	.421**	.562**	.307*	.289	1	.139	.604**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.134	.819	.005	.000	.048	.063		.379	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.8	Pearson	.211	.234	.111	.226	.140	.305*	.139	1	.506**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.179	.136	.483	.150	.376	.049	.379		.001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Total	Pearson	.605**	.560**	.742**	.692**	.745**	.713**	.604**	.506**	1
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.780	8

Correlations

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total
X3.1 Pearson Correlation	1	.517**	.741**	.422**	.629**	.803**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.005	.000	.000

	N	42	42	42	42	42	42
X3.2	Pearson Correlation	.517**	1	.612**	.510**	.628**	.809**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42
X3.3	Pearson Correlation	.741**	.612**	1	.502**	.864**	.902**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42
X3.4	Pearson Correlation	.422**	.510**	.502**	1	.404**	.712**
	Sig. (2-tailed)	.005	.001	.001		.008	.000
	N	42	42	42	42	42	42
X3.5	Pearson Correlation	.629**	.628**	.864**	.404**	1	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.008		.000
	N	42	42	42	42	42	42
Total	Pearson Correlation	.803**	.809**	.902**	.712**	.854**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.869	5