

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UNIT PELAKSANAAN
TEKNIS JALAN DAN JEMBATAN MEDAN DINAS BINA
MARGA DAN BINA KONSTRUKSI PEMERINTAH
PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

NAMA : SARTIKA
NPM : 1505160308
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Telp. (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 Kamis, tanggal 05 Oktober 2019, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : SARTIKA
N P M : 1505160308
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UNIT PELAKSANAAN TEKNIS JALAN DAN JEMBATAN MEDAN DINAS BINA MARGA DAN BINA KONSTRUKSI PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
Dinyatakan : (B/A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II


HANIFAH YASIN, SE., M.Si


WILLY YUSNANDAR, SE., M.Si

Pembiajukan


SATRIA MIRSYAH AFFANDI NST, SE., M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris


H. JANURI, SE., MM., M.Si


ADE GUNAWAN, SE., M.Si





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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

NAMA LENGKAP : SARTIKA
N.P.M : 1505160308
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SDM
JUDUL PENELITIAN : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UNIT PELAKSANAAN TEKNIS JALAN DAN JEMBATAN MEDAN DINAS BINA MARGA DAN BINA KONSTRUKSI PEMERINTAH SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, September 2019

Pembimbing

SATRIA MIRSYA AFFANDI NST, S.E., M.Si

Diketahui/Disetujui
Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

H. JANURI, SE, M.M, M.Si.



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : SARTIKA
N.P.M : 1505160308
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SDM
Judul Penelitian : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UNIT PELAKSANAAN TEKNIS JALAN DAN JEMBATAN MEDAN DINAS BINA MARGA DAN BINA KONSTRUKSI PEMERINTAH SUMATERA UTARA

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
28 Sept 19	Proposal Judul Perbaikan Proposal Judul		
2 Sept 19	Iskusi Unit & U.P dan Data SPSS		
10 Sept 19	Melaku Pembahasan Hasil & Kumpulan		
17 Sept 19	Iskusi Data Kumpulan		
25 Sept 19	Jurnal Papan or, tabel, dll Jumlah Lampiran Pengisian Lampiran		
30 Sept 19	Acc sidang Mays Terpu		

Dosen Pembimbing

(SATRIA MIRSYA AFFANDY NST, SE. M.Si)

Medan, September 2019

Diketahui / Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

(JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : SARTIKA
NPM : 1505160308
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya 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 data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat “Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing “ dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....2019
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

Sartika, NPM 1505160308. Pengaruh Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Medan Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. Dalam penelitian ini, menggunakan metode pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Medan Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Pemerintah Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 47 orang. Adapun yang menjadi hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan secara parsial dan signifikan antara kepuasan kerja (X1) dan kinerja karyawan (Y) karena nilai t hitung bernilai lebih besar dari t table dan juga karena probabilitas sig lebih kecil dan juga menunjukkan komitmen organisasi memiliki hubungan secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) karena nilai t hitung bernilai lebih besar dari t table probabilitas sig lebih kecil. Dan kemudian, menunjukkan bahwa ada hubungan secara simultan dan signifikan antara Kepuasan kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap kinerja (Y) dilihat dari taraf signifikannya sig lebih kecil.

Kata Kunci : Kepuasan kerja Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikumWr.Wb

Alhamdulillah Robbil' aalamin puji syukur penulis panjatkan khadirat Allah SWT karena atas berkat dan karunianya yang tiada tara kepada kita semua terutama Kepada Penulis, dan Sholawat Beriring salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan Proposal yang berjudul “ **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**” yang diajukan sebagai memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata-1 (S1) di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).

Penulis menyadari bahwa isi yang terkandung dalam Proposal ini masih banyak terdapat kekurangan dan kesalahan yang disebabkan oleh terbatasnya kemampuan ilmu Oleh karena itu, dengan senang hati penulis menerima kritikan dan saran yang tujuannya untuk membangun dan menyempurnakan Proposal ini.

Akhir kata penulis ini tentunya berkat semua pihak yang telah memberi bantuan dan dukungan sehingga dapat menyelesaikan Proposal ini. Oleh kerna itu pada kesempatan kali ini, penulis mengucapkan terima kasih :

1. Kepada kedua orang tua, Ayahanda tersayang SYAPARUDDIN dan Ibunda tercinta ROSNANI dan yang telah memberikan segala kasih sayangnya kepada penulis, berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan serta do'a yang tulus terhadap Penulis, sehingga Penulis termotivasi dalam menyelesaikan pembuatan laporan magang ini. Semoga

Ayahanda tersayang dan Ibunda tercinta Selalu diberi Kesehatan dan Keselamatan serta dimudahkan Rezekinya.

2. Bapak Dr.Agussani, M,AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri, S.E.,MM.,MS.i selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Jasman Sarifuddin H, S.E, M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Satria Mirsya Affandy Nst, S.E.,M.Si Selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang dengan Ikhlas telah Meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan Pengarahan Kepada penulis demi terselesaikannya Proposal ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan banyak masukan dan banyak ilmu yang sangat bermanfaat dari awal penulis kuliah hingga sekarang ini.
7. Seluruh pegawai Biro Fakultas Ekonomi yang telah banyak membantu dalam pengurusan administrasi selama perkuliahan.
8. Seluruh Staf dan Pegawai UPT. JJ. Medan Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara.
9. Kepada para sahabat Putri Endah Syaifani, Atika Hamimi, Magfira Aulia Ikhsanty, Jumaniar, Nurazizah, Indira Monica Sari, Nanda Handayai ,Dhinda Pratiwi terima kasih untuk semua dukungan, semangat,kritik dan sarannya kepada penulis.

10. Kepada seluruh teman-teman Manajemen D Pagi stambuk 2015 yang telah memberikan semangatnya sehingga proposal ini dapat di selesikan.

Semoga Allah SWT memberikan imbalan dan pahala atas kemurahan hati dan bantuan pihak-pihak yang terkait tersebut. Harapan penulis semoga proposal ini bermanfaat bagi pembaca sekaligus penulis dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-NYA pada kita semua serta memberikan keselamatan dunia dan akhirat.Amin ya RabbalAlamin.

WassalamualaikumWr.Wb

Medan, Juli 2019

Penulis

SARTIKA
NPM : 1505160308

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. Uraian Teori.....	10
1. Kinerja Karyawan.....	10
a. Pengertian Kinerja Kayawan.....	10
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	11
c. Tujuan Penilaian Kinerja.....	12
d. Indikator Kinerja.....	14
2. Kepuasan Kerja	15
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	15
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	16
c. Indikator Kepuasan Kerja	17

3. Komitmen Organisasi.....	18
a. Pengertian Komitmen Organisasi	18
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	20
c. Indikator Komitmen Organisasi.....	21
B. Kerangka Konseptual	22
1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.....	22
2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan	23
3. Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.....	24
C. Hipotesis Penelitian.....	25
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	26
A. Pendekatan Penelitian.....	26
B. Definisi Operasional.....	26
C. Tempat dan waktu penelitian.....	28
D. Populasi dan Sampel.....	29
E. Teknik Pengumpulan Data	30
F. Teknik Analisis Data	37
BAB IV DESKRIPSI HASIL PENELITIAN	42
A. Deskripsi Hasil Penelitian	42
1. Analisis Data Penelitian	42
2. Deskripsi Variabel Penelitian	45
3. Analisis Data Penelitian	54
B. Pembahasan.....	69

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	72
A. Kesimpulan	72
B. Saran.....	72

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1 Data Kepuasan Kerja	4
Tabel I. 2 Data Komitmen Organisasi.....	5
Tabel I. 3 Data Kinerja Karyawan	6
Tabel III. 1 Indikator Kinerja Karyawan (Y).....	27
Tabel III. 2 Indikator Kepuasan Kerja (X1).....	28
Tabel III. 3 Indikator Komitmen Organisasi (X2)	28
Tabel III. 4 Jadwal Penelitian.....	29
Tabel III. 5 Skala Likert	31
Tabel III. 6 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karayawan (Y).....	33
Tabel III. 7 Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja (X1)	34
Tabel III. 8 Hasil Uji Validitas Instrumen Komitmen Organisasi (X2).....	35
Tabel III. 9 Hasil Uji Realibitas Variabel (X1) (X2) (Y).....	36
Tabel IV. 1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Klamin.....	43
Tabel IV. 2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	44
Tabel IV. 3 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	45
Tabel IV. 4 Skor Angket Variabel Kepuasan Kerja (X1)	46
Tabel IV. 5 Skor Angket Variabel Komitmen Organisasi (X2)	48
Tabel IV. 6 Skor Angket Variabel Kinerja Karyawan (Y)	51
Tabel IV. 7 Analisis Regresi Linear Berganda	54
Tabel IV. 8 Uji Normalitas.....	58
Tabel IV. 9 Uji Multikolinearitas.....	59
Tabel IV.10 Uji Parsial (Uji t).....	61
Tabel IV.11 Uji Silmutan (Uji f).....	65
Tabel IV.12 Uji Determinasi.....	67

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	23
Gambar II.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	24
Gambar II.3 Pengaruh Kepuasan kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	25
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t	39
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji f.....	40
Gambar IV.1 Uji Normalitas Histrogram.....	56
Gambar IV.2 Uji Normalitas Histrogram P-P Plot Standardized	57
Gambar IV.3 Uji Heterokedastisitas	60
Gambar IV.4 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji Parsial (Uji t)	63
Gambar IV.5 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji Silmutan (Uji f)	64
Gambar IV.6 Kriteria Pengujian Hipotetsis Uji Silmutan (Uji f)	66

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Sumber daya yang dimaksud adalah karyawan. Karyawan sendiri adalah orang yang bekerja pada orang lain dan menjual jasa mereka, waktu, tenaga dan pikiran untuk perusahaan dan mendapatkan kompensasi dari perusahaan tersebut demi tercapainya suatu tujuan organisasi (Samsuni, 2017)

Kinerja karyawan 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. Selain itu, kinerja juga merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode yaitu selamanya satu tahun (Kasmir, 2016) Semakin baik kinerja yang dimiliki karyawan pada organisasi maka akan membuat semua program yang ada di perusahaan dapat berjalan lancar.

Untuk mengusahakan tujuan perusahaan dan tujuan karyawan, perlu diketahui apa karyawan sudah merasa puas atau belum mengenai apa yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan. Kepuasan kerja sendiri adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang

menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2009 hal. 74) Kepuasan kerja juga adalah sekumpulan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai penilaian karyawan terhadap pekerjaannya. (Priansah, 2018 hal. 291)

Apabila seorang karyawan sudah terpenuhi segala kebutuhannya maka akan tercipta juga komitmen organisasi. Tingginya komitmen karyawan dapat mempengaruhi usaha suatu perusahaan secara positif. Selain itu sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan / pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Dalam sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan atau pegawai dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Komitmen karyawan yang tinggi akan sangat berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi. Organisasi akan lebih mudah untuk mencapai tujuan dan sasaran jika para karyawan mempunyai komitmen organisasi dalam perusahaan tersebut. Komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun (Yusuf & Syarif, 2018 hal. 32). Sedangkan (Wibowo, 2014 hal. 429). Komitmen adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses

kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Pada UPT JJ. MEDAN, Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Pemerintah Provinsi Sumatera Utara yang berada di Jalan. Busi, No. 7D Kampung Baru Medan Maimun. Bergerak di bidang pembangunan jalan dan jembatan. Perencanaan pembangunan terdiri dari 4 (empat) tahapan, yaitu: penyusunan rencana, penentuan rencana, pengendalian pelaksanaan rencana, dan evaluasi pelaksanaan rencana. Tahap penyusunan rencana yang dilaksanakan untuk menghasilkan rencana . tahap penyusunan rencana yang dilaksanakan pelaksanaan rencana. Tahap penyusunan rencana yang dilaksanakan untuk menghasilkan rancangan lengkap suatu rencana yang siap untuk ditetapkan, terdiri empat langkah. Langkah pertama adalah menyiapkan rancangan rencana pembangunan yang bersifat teknokratik, menyeluruh, dan terukur. Langkah kedua, masing-masing instansi pemerintah menyiapkan rancangan rencana kerja dengan pedoman pada rancangan rencana pembangunan yang telah disiapkan. Langkah ke tiga melibatkan masyarakat dan menyalurkan rencana pembangunan yang dihasilkan masing-masing jenjang pemerintah melalui musyawarah perencanaan pembangunan. Terakhir, langkah keempat adalah penyusunan rancangan akhir rencana pembangunan. Berdasarkan observasi prariset yang dilakukan peneliti terdapat beberapa masalah yang terjadi di UPT JJ. MEDAN, Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan observasi yang dilakukan yang terjadi di instansi berkaitan dengan hal kepuasan kerja dan komitmen yang berdampak pada kinerja.

Tingkat kepuasan merupakan suatu kombinasi dari tingkat kebutuhan dengan jumlah yang didapat dari lingkungan. Kepuasan akan timbul apabila faktor-faktor kepuasann terpenuhi secara seimbang. Namun sebaliknya, apabila faktor-faktor tidak terpenuhi maka akan menimbulkan masalah-masalah kepuasan para karyawannya. UPT JJ. MEDAN, Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. memiliki beberapa pemasalahan yang terjadi pada perusahaan menyangkut kepuasan kerja pegawainya. Adapun permasalahan yang terjadi pada instansi berikut mengenai kepuasan kerja adalah :

Tabel 1.1
Data Kepuasan Kerja

Permasalahan Kepuasan Kerja Karyawan di UPT. JJ Medan, Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Pemerintah Provinsi Sumatera Utara	Jumlah Karyawan
1. Karyawan Merasa Tidak diperlakukan adil	4 pegawai
2. Karyawan yang tidak mendapatkan penghargaan	5 pegawai
3. Adanya perasaan tidak nyaman terhadap rekan kerja	3 pegawai

Sumber: Diolah peneliti (2019)

Dari tabel di atas dapat di jelaskan bahwa masalah- masalah yang ada dalam penelitian berkaitan dengan kepuasan kerja adalah belum tercapainya kepuasan kerja karena masih ada karyawan yang merasa belum diperlakukan secara adil, kemudian terdapat karyawan yang tidak mendapatkan penghargaan, serta tidak adanya rasa nyaman terhadap lingkungan kerjanya.

Komitmen organisasi pada perusahaan sangat penting karena akan membentuk loyalitas yang tinggi baik untuk organisasi tersebut maupun kepada pemimpin. Namun tak jarang komitmen itu sendiri sering di abaikan oleh para

pegawai yang akhirnya menimbulkan permasalahan di perusahaan. Permasalahan yang terjadi mengenai komitmen organisasi pada UPT JJ. MEDAN, Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Pemerintah Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2
Data Komitmen Organisasi

Permasalahan Komitmen Organisasi di UPT. JJ Medan, Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Pemerintah Provinsi Sumatera Utara	Jumlah Karyawan
1. Masih ada karyawan yang belum mencintai pekerjaannya	5 pegawai
2. Masih ada karyawan yang merasa bahwasannya kompetensi yang tidak sesuai dengan pekerjaannya	2 pegawai
3. Masih ada karyawan yang merasa tidak betah dengan pekerjaan yang diberikan	3 pegawai

Sumber: Diolah peneliti (2019)

Dari tabel di atas dapat di jelaskan bahwa masalah- masalah yang ada dalam penelitian berkaitan dengan komitmen organisasi adalah masih ada karyawan yang belum mencintai pekerjaannya, masih ada karyawan yang merasa bahwasannya kompetensi yang tidak sesuai dengan pekerjaannya, dan masih ada karyawan yang merasa tidak betah dengan pekerjaan yang diberikan.

Kinerja merupakan suatu pengukuran dari kuantitas dan kualitas kontribusi tugas-tugas yang dilakukan oleh individu maupun organisasi. Dari permasalahan diatas menyangkut kepuasan dan komitmen organisasi juga memacu timbulnya permasalahan pada kinerja karyawan di UPT JJ. MEDAN, Dinas Bina Marga dan

Bina Konstruksi Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. Dimana permasalahan terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 1.3
Data Kinerja Karyawan

Permasalahan Kinerja Karyawan di UPT. JJ Medan, Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Pemerintah Provinsi Sumatera Utara	Jumlah Karyawan
1. Target perusahaan tidak dapat tercapai	3 pegawai
2. Kerjaan tidak dapat terselesaikan tepat waktu	5 pegawai
3. Karyawan mengerjakan pekerjaan tidak sesuai prosedur	2 pegawai

Sumber: Diolah peneliti (2019)

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa masalah- masalah yang ada dalam penelitian berkaitan dengan kinerja karyawan adalah target perusahaan tidak dapat tercapai, kerjaan tidak dapat terselesaikan tepat waktu, dan karyawan mengerjakan pekerjaan tidak sesuai prosedur.

Dengan dasar penelitian diatas, maka penulis berkeinginan untuk mengadakan penelitian dan memilih judul skripsi: “ **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di UPT JJ Medan, Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Pemerintah Provinsi Sumatera Utara**”.

B. Identifikasi Masalah

Masalah-masalah yang ditemukan pada UPT. JJ Medan, Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Pemerintah Provinsi Sumatera Utara dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Tidak adanya kepuasan dalam bekerja karena hubungan antara atasan dengan karyawan.
2. Tidak adanya kesediaan bekerja keras sebagai bagian dari organisasi.
3. Karyawan kurang bersatu dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan karna hanya memikirkan kerjaan masing-masing.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Penelitian ini membatasi faktor-faktor yang akan diteliti. Pada masalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam pekerjaan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dan penelitian ini dilakukan pada pegawai yang berada di UPT. JJ Medan, Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Pemerintah Sumatera Utara.

2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UPT. JJ Medan, Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Pemerintah Provinsi Sumatera Utara ?
- b. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UPT. JJ Medan, Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Pemerintah Provinsi Sumatera Utara ?
- c. Apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UPT. JJ Medan, Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan antara lain adalah:

- a. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada UPT. JJ Medan, Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.
- b. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada UPT. JJ Medan, Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.
- c. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada UPT. JJ Medan, Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini dibagi atas 3, yaitu manfaat teoritis, manfaat praktis dan manfaat yang akan datang.

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menambah wahana melatih, menulis dan berpikir ilmiah dalam keseluruhan karyawan, khususnya tentang pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dibuat menjadi masukan yang mungkin untuk perusahaan terutama dalam mengatasi masalah yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi, yang terjadi pada perusahaan ini.

c. Manfaat yang akan datang

Untuk penelitian selanjutnya sebagai bahan perbandingan dan referensi dalam kajian masalah mengenai kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan faktor yang penting bagi perusahaan. Dalam sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan perannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. (Moeheriono, 2012 hal. 95) kinerja karyawan merupakan gambaran yang mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Selain itu, kinerja juga merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode yaitu selamanya satu tahun (Kasmir, 2016 hal. 182) semakin baik kinerja yang dimiliki karyawan pada organisasi maka akan membuat semua program yang ada di perusahaan dapat berjalan lancar.

(Nofriansyah, 2018 hal. 19) menyatakan kinerja yaitu kemampuan yang dilakukan untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan bersama ke arah tercapainya tujuan lembaga atau perusahaan. Dan selain itu kinerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Maka dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah kemampuan yang dimiliki karyawan untuk melaksanakan atau mencapai hasil kerja yang baik demi instansi atau perusahaan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Moeheriono, 2012 hal. 139) Hasil kerja, yaitu keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja (ouput) biasanya terukur, seberapa besar yang telah dihasilkan, berapa jumlahnya dan berapa besar kenaikannya, misalkan, omset pemasaran , jumlah keuntungan dan total peputaran aset dan lain-lain.

1. Perilaku, yaitu aspek tindak tanduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanannya bagaimana, kesopanan, sikapnya, dan perilakunya baik terhadap sesama karyawan maupun kepada pelanggan.
2. Atribut dan kompetensi, yaitu kemahiran dan penguasaan karyawan sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, keterampilan dan keahliannya, seperti kepemimpinan, inisiatif dan komitmen.
3. Komparatif, yaitu membandingkan hasil kinerja karyawan dengan karyawan lainnya yang selevel dengan yang bersangkutan, misalnya sesama sales berapa besar omset penjualan selama satu bulan.

Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Kasmir, 2016 hal. 189) yaitu :

1. Kemampuan dan keahlian, merupakan *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan, merupakan tentang pekerjaan yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
3. Rencana kerja, merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4. Kepribadian, merupakan seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
5. Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan, merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan, merupakan sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi, merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan kerja, merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja, merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.
11. Loyalitas, merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.
12. Komitmen, merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja
13. Disiplin kerja, merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan dapat menunjukkan apakah karyawan telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, baik dari sisi kualitas maupun kuantitasnya.

(Kasmir, 2016 hal. 197) tujuan penilaian kinerja secara umum adalah untuk :

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan, merupakan dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka manajemen perusahaan akan mengetahui di mana kelemahan karyawan dan sistem yang digunakan.
2. Keputusan penempatan, merupakan bagi karyawan yang telah dinilai kinerjanya ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang maka perlu dipindahkan ke unit atau bagian lainnya.
3. Perencanaan dan pengembangan karier, merupakan hasil penilaian kinerja digunakan untuk menentukan jenjang karier seseorang
4. Kebutuhan latihan dan pengembangan, merupakan karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan, agar mampu meningkatkan kinerjanya.
5. Penyesuaian kompensasi, merupakan karyawan yang kinerjanya meningkat maka akan ada penyesuaian.
6. Inventori kompetensi pegawai, merupakan penilaian kinerja seluruh karyawan untuk beberapa periode, maka perusahaan memiliki simpanan data karyawan.
7. Kesempatan kerja adil, yaitu dengan melakukan sistem kinerja yang baik akan memberikan rasa keadilan bagi seluruh karyawan.
8. Komunikasi efektif antara atasan bawahan, merupakan hasil penilaian kinerja juga digunakan untuk mengukur efektivitas komunikasi antara atasan dengan bawahan.

9. Budaya kerja, merupakan dengan adanya penilaian kinerja maka akan terciptanya budaya yang menghargai kualitas kerja.
10. Menerapkan sanksi, merupakan berbagai keuntungan bagi karyawan, penilaian kinerja juga merupakan sarana untuk memberikan hukuman atas kinerja karyawan yang menurut.

d. Indikator Kinerja Karyawan

(Kasmir, 2016 hal. 208) Indikator kinerja karyawan adalah :

1. Kualitas (mutu)
2. Kuantitas (jumlah)
3. Waktu (jangka waktu)
4. Penekanan biaya
5. Pengawasan
6. Hubungan antar karyawan

Berikut penjelasan dari pernyataan diatas :

1. Kualitas (mutu), merupakan kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.
2. Kuantitas, merupakan untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas jumlah dihasilkan oleh seseorang
3. Waktu, merupakan jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.
4. Penekanan waktu, merupakan biaya dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.

5. Pengawasan, merupakan seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan.
6. Hubungan antar karyawan, merupakan penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukungan anatar karyawan dan antar pimpinan.

2. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Salah satu yang dapat mengganggu kelangsungan hidup perusahaan adalah rendahnya tingkat kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) atau adanya rasa ketidakpuasan kerja, sehingga pemogokan liar, pelambanan kerja mangkir dan penggantian pegawai. Gejala itu mungkin juga merupakan bagian dari keluhan tidak adanya jaminan keselamatan mereka dalam bekerja, rendahnya prestasi kerja, pendapatan karyawan dan masalah disiplin kerja.

(Noor, 2013 hal. 258) Menyatakan Kepuasan kerja keadaan di mana seorang pekerja merasa bangga, senang, diperlakukan adil, di akui dan diperhatikan oleh atasan, dihargai, merasa aman karena pekerjaannya dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan dan ambisi lainnya sehingga ia merasa puas secara lahir batin. Sementara (Sutrisno, 2009 hal. 74) Kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal – hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. (Wibowo, 2014 hal. 132) kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaan dan lingkungan tempat pekerjaannya.

Maka dapat disimpulkan bahwasannya kepuasan kerja adalah keadaan dimana karyawan merasa apa yang diberikan perusahaan sesuai yang diharapkannya atau seseuai keinginannya.

b. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memeberikan kepuasan kepada karyawan yang bergantung pada pribadi masing-masing karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Yunansyah & Iskandar, 2018 hal. 66) sebagai berikut :

1. Faktor psikologi, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan dengan atasan maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya dan berat ringannya pekerjaan.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja , keadan 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 balas jasa yang adil dan layak.

(Hasibuan, M, 2009 hal. 203) Adapun faktor- faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. jasa yang adil dan layak.
2. Penempatan kerja sesuai dengan ahlinya.
3. Berat-ringanya suatu pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
5. Peralatan yang menunjang kegiatan sehari-hari
6. Sikap pemimpin dan kepemimpinannya.
7. Sikap pekerjaan menonton atau tidak.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Tolak ukur tingkat kepuasan kerja tentu berbeda-beda, karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya antara karyawan dengan karyawan lainnya.

(Sudaryo, Ariwibowo & Sofianti 2018 hal. 92) indikator kepuasan kerja adalah:

1. Kemangkiran

Pegawai yang tinggi tingkat kepuasan kerjanya akan rendah tingkat kemangkirannya. Sebaliknya pegawai yang rendah tingkat kepuasan kerjanya akan cenderung tinggi tingkat kemangkirannya.

2. Keinginan pindah

Tidak dapat disangkal bahwa salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan di tempat bekerja sekarang. Sebab-sebab ketidakpuasan itu dapat beranekaragam, seperti penghasilan rendah atau dirasakan kurang memadai kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan

yang tidak serasi, baik dengan atasan maupun dengan para rekan sekerja, pekerjaan yang tidak sesuai, dan berbagai faktor lainnya.

2. Kinerja karyawan

Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya.

3. Rekan kerja

Rekan kerja yang bersahabat, kerja sama rekan sekerja atau kelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual, sementara itu kelompok kerja dapat memberikan dukungan, nasihat atau saran kepada sesama rekan kerja, rekan kerja yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

4. Kenyamanan kerja karyawan

Pada umumnya karyawan cenderung lebih senang dengan adanya kondisi lingkungan kantor tempat kerja yang baik dan nyaman, sehingga efisiensi kerja suatu organisasi dapat tercapai dengan baik. Lingkungan kerja atau prasarana fisik yang baik, dapat membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan bagi para karyawan.

3. Pengertian Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu ketentuan yang disetujui bersama dari semua personil dalam suatu organisasi mengenai pedoman, pelaksanaan serta tujuan yang ingin dicapai bersama dimasa yang akan datang. Definisi dari

komitmen organisai sangat banyak dan masing-masing pendapat berbeda sesuai dengan ahli yang menyatakan pendapat tersebut.

Selain itu komitmen organisasi pada suatu perusahaan menentukan besar kecilnya tingkat kepercayaan karyawan kepada perusahaan sesuai harapan dari karyawan yang diberikan perusahaan selama bekerja. Apabila kebutuhan karyawan belum dapat dipenuhi oleh perusahaan maka akan mengakibatkan loyalitas serta kepercayaan karyawan akan menurun, dan hal ini akan mengakibatkan berkurangnya tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini sangat kurang baik bagi pencapaian tujuan dan perkembangan perusahaan dimasa yang akan datang.

(Yusuf & Syarif, 2018 hal. 32) Komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. Komitmen adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Sedangkan komitmen organisasional mencerminkan tingkatan keadaan dimana individu mengidentifikasi dengan organisasi dan terikat pada tujuannya (Wibowo, 2014 hal. 429).

(Kasmir, 2016 hal. 193) Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Komitmen merupakan kesediaan seseorang untuk mengikat diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi. Komitmen merupakan sikap kerja, emosi, keyakinan, kerelaan yang

mencerminkan hasrat, kebutuhan, tanggung jawab, keberpihakan, dan keterlibatan, untuk bekerja keras, keinginan yang pasti untuk bertahan dalam organisasi dan memberikan usaha yang terbaik, energi serta waktu untuk suatu pekerjaan atau aktivitas.

Maka dapat disimpulkan komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan karena perusahaan mampu memberikan apa yang dibutuhkannya sehingga menimbulkan kepercayaan terhadap karyawan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi

Komitmen organisasi yang menjadi pedoman bagi karyawan untuk meningkatkan kegiatan loyalitas kerjanya sangat dipengaruhi berbagai faktor dan pencapaiannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi merupakan secara umum anantara lain berasal dari personal, situasional, dan posisional. Komitmen organisasional dipengaruhi oleh keadilan dan kepuasan kerja, keamanan kerja, pemahaman organisasi, keterlibatan pegawai, dan kepercayaan pegawai.

(Priansah, 2018 hal. 250) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu:

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian dan lain lain.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan dan lain-lain.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi bentuk organisasi.
4. Pengalaman kerja, pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi.

Adapun faktor-faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi (Yusuf, & Syarif, 2018 hal. 49) adalah :

1. Komitmen efektif, merupakan keinginan pegawai untuk tetap menjadi bagian organisasi, dengan pertimbangan bahwa jika ia keluar, maka ia akan menghadapi resiko kerugian.
2. Komitmen berkelanjutan, merupakan komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. dengan kata ini komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila akan menetap pada suatu organisasi.
3. Komitmen normatif, merupakan komitmen yang berdasarkan pada norma yang ada dari diri pegawai, berisi keyakinan pegawai akan tanggung jawab kerjanya terhadap organisasi.

c. Indikator Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan rasa kepercayaan kepada perusahaan yang besar kecilnya dipengaruhi beberapa indikator pendukung. Indikator komitmen organisasi (Solihin, 2009 hal.221) adalah :

1. *Faktor logis*. Pegawai atau karyawan terhadap dalam organisasi kerana melihat adanya pertimbangan logis, misalnya memiliki jabatan strategis dan berpenghasilan cukup atau kerana faktor kesulitan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.
2. *Faktor lingkungan*. Pegawai atau karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi kerana lingkungan yang meyenangkan, merasa dihargai, memiliki peluang untuk berinovasi, dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi

3. *Faktor harapan*. Pegawai atau karyawan memiliki kesempatan yang luas untuk berkarier dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi, melalui sistem yang terbuka dan transparan.
4. *Faktor ikatan emosional*. Pegawai/karyawan merasa ada ikatan emosional yang tinggi. Misalnya merasakan suasana kekeluargaan dalam organisasi, atau organisasi telah diberikan jasa yang luar biasa atas kehidupannya, atau dapat juga karena memiliki hubungan kerabat/keluarga.

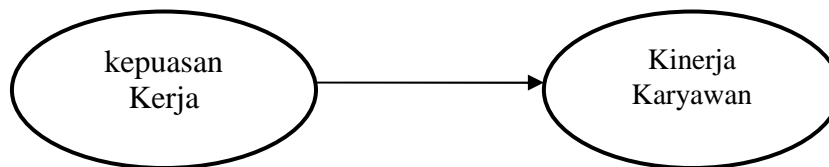
B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Kerangka konseptual disajikan untuk melihat gambaran mengenai korelasi dan pengaruh antara variabel bebas (Kepuasan kerja dan komitmen organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

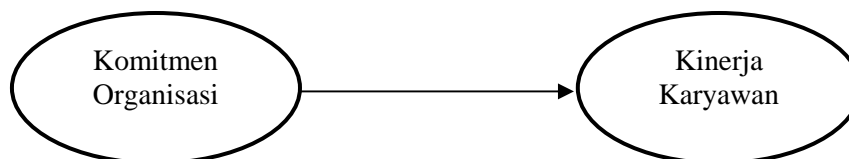
Kepuasan kerja adalah yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari balas jasa, walaupun balas jasa itu penting. Adapun penelitian terdahulu yang menyatakan bahwasannya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Nasution, 2019) Selain itu, (Sari & Susilo, 2018) menyatakan hal yang sama mengenai pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dan pendapat lain (Jufrizen, 2016) juga menyatakan hal yang sama pengaruh yang kuat dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Gambar II.1

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Komitmen organisasi adalah mempunyai komitmen kuat pada organisasi yang untuk melaksanakan tugasnya dengan sebaik mungkin. Tetapi jika menurunnya komitmen organisasi pada UPT JJ Medan, Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Pemerintah Provinsi Sumatera Utara tidak ada kesediaan bekerja keras atau kerjasama antar karyawan dengan karyawan lain dalam bentuk organisasi yang telah di buat oleh perusahaan tidak akan tercapai. Maka hal ini mengindikasikan belum optimalnya komitmen organisasi pada UPT JJ.Medan, Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

Adapun penelitian terdahulu yang menyatakan bahwasannya komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Maharani & Efendi, 2017). Selain itu (Respatiningsih & Sudirjo, 2015) juga menyatakan hal yang sama pengaruh yang simultan dan signifikan antara komitmen kerja terhadap kinerja karyawan. Dan pendapat lain (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018) bahwasannya komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

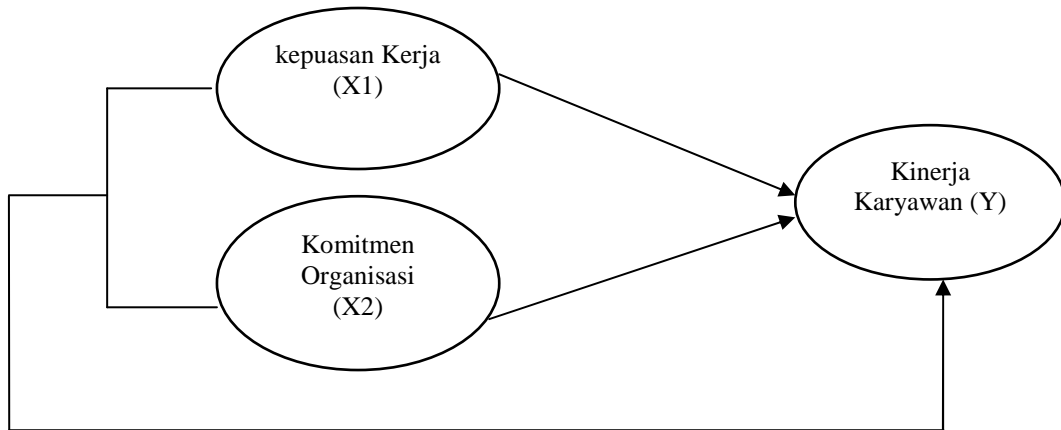
Gambar II.2**Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan****3. Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan**

Kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dapat diindikasikan memiliki pengaruh yang secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada UPT. Jalan Dan Jembatan Medan Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen dan kepuasan kerja, kedua variable tersebut berdampak atau menimbulkan pengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan pada UPT. Jalan Dan Jembatan Medan Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

Adapun penelitian terdahulu yang menyatakan bahwasannya kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, komitmen karyawan memberikan pengaruh yang lebih besar pada kinerja karyawan jika dibandingkan antara pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja (Muslih, 2011). Selain itu kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Mardiani & Dewi, 2015). Dan pendapat lain (Sari, D, 2015) juga menyatakan hal yang sama pengaruh yang simultan dan signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Hal ini dapat digambarkan dengan kerangka konseptual sebagai berikut :

Gambar II.3
Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan



C. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UPT. JJ. Medan Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.
2. Komitemen organisasi berpengaruh kinerja karyawan pada UPT. JJ. Medan Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.
3. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UPT. JJ. Medan Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan kegiatan ilmiah yang digunakan untuk mencari tahu, mencari kebenaran, menemukan jawab atas suatu fenomena di dalam hidup manusia. Penemuan, jawaban atau kebenaran yang didapat dari penelitian memberikan informasi untuk memecahkan permasalahan dalam kehidupan manusia itu sendiri.

Berdasarkan jenis masalah yang diselidiki, tempat dan waktu yang dilakukan serta teknik dan alat yang digunakan dalam melakukan penelitian, maka penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan Kuantitatif. (Timotius, 2017 hal. 16) penelitian asosiatif adalah penelitian yang dilakukan untuk menganalisis hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel. Jika yang dianalisis hubungan antar variabel maka disebut penelitian korelasional. Jika penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh antar variabel, maka disebut penelitian kausal. Sedangkan pendekatan penelitian kuantitatif (Wirawan, 2016 hal. 207) adalah penelitian yang bertujuan untuk menjangkau data kuantitatif dalam bentuk data numerik dengan menggunakan instrumen yang divalidasi yang mencerminkan dimensi indikator variabel.

B. Definisi Operasional

(Djiwandono, 2015 hal. 19) “Definisi operasional adalah sebuah variabel dalam istilah yang diamati, bisa diuji, atau bisa dijadikan angka”. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah :

1. Kinerja karyawan (Y)

Kinerja karyawan yaitu kemampuan yang dilakukan untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan bersama ke arah tercapainya tujuan lembaga atau perusahaan. Dan selain itu kinerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Nofriansyah, 2018 hal.19).

Table III.1

Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator
1	Kualitas (mutu)
2	Kuantitas (jumlah)
3	Waktu (jangka waktu)
4	Penekanan biaya
5	Pengawasan
6	Hubungan antar karyawan

Sumber : (Kasmir 2016, hal. 208)

2. Kepuasan kerja (X1)

Kepuasan kerja yaitu Kepuasan kerja merupakan keadaan di mana seorang pekerja merasa bangga, senang, diperlakukan adil, di akui dan diperhatikan oleh atasan, dihargai, merasa aman karena pekerjaannya dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan dan ambisi lainnya sehingga ia merasa puas secara lahir batin (Noor, 2013 hal. 258)

Table III.2
Indikator Kepuasan Kerja

No	Indikator
1	Kemangkiran
2	Keinginan pindah
3	Kinerja karyawan
4	Rekan kerja

Sumber : (Noor 2013, hal. 258)

3. Komitmen organisasi

Komitmen adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Sedangkan komitmen organisasional mencerminkan tingkatan keadaan dimana individu mengidentifikasi dengan organisasi dan terikat pada tujuannya (Wibowo, 2014 hal. 429).

Table III.3
Indikator Komitmen Organisasi

No	Indikator
1	Logis
2	Lingkungan
3	Harapan
4	Ikatan emosional

Sumber : (Solihin 2009, hal. 221)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Medan, Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. Yang beralamat di jalan, busi No. 7D Kampung Baru, Medan Maimun. Penelitian ini dimulai dari bulan Juni 2019 dan direncanakan akan selesai pada bulan oktober 2019

Tabel III-4
Jadwal Kegiatan Penelitian

NO	Kegiatan	Juni 2019				Juli 2019				Agustus 2019				September 2019				Oktober 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengumpulan data awal																				
2	Pengajuan Judul																				
3	Penulisan Proposal																				
4	Bimbingan Proposal																				
5	Seminar Proposal																				
6	Pengumpulan data																				
7	Penulisan Skripsi																				
8	Bimbingan Skripsi																				
9	Sidang Meja Hijau																				

Sumber: Diolah peneliti (2019)

D. Populasi dan Sampel

Sebelum diketahui metode penarikan sampel yang ada pada penelitian terlebih dahulu diketahui pengertian populasi dan sampel :

1. Populasi Penelitian

(Siyoto & Sodik, 2015 hal.63) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Medan, Pemerintah Provinsi Sumatera Utara yaitu sebanyak 47 pegawai

2. Sampel Penelitian

(Indra & Cahyaningrum, 2019 hal. 56) Menyatakan sampel dalam penelitian ini yang menggunakan *sampling jenuh* untuk teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah

populasi relatif kecil. Agar penelitian ini ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sempel jenuh adalah sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sempel. Adapun seluruh populasi pegawai di UPT. Jalan dan Jembatan Medan Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara sebanyak 47 orang.

E. Teknik Pengumpulan data

(Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015 hal. 68) Teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dikumpulkan dari sumber primer dan sumber sekunder. Data sekunder dikumpulkan langsung dari data Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Medan, Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. Data primer dikumpulkan langsung dari responden dengan teknik survey menggunakan angket dan wawancara.

1. Wawancara

Wawancara adalah suatu cara untuk mengumpulkan data dengan berdialog langsung untuk mengetahui sesuatu secara mendalam.

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlaku. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen-dokumen yang digunakan seperti sejarah singkat perusahaan dan jumlah karyawan yang ada di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara.

3. Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang menggunakan daftar pertanyaan atau pernyataan yang disusun untuk mengetahui pendapat atau persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Lembar kuesioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai :

Tabel III.5
Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Juliandi, Irfan, Manurung 2015, hal. 71)

Selanjutnya setelah angket disebar untuk mengukur valid serta handalnya suatu instrumen maka dilakukan uji validitas dan realibilitas.

1. Uji Validitas

(Juliandi, Irfan., & Manurung, 2015 hal. 76) validitas memiliki nama lain seperti sahih, tepat, benar. Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur untuk variabel penelitian. Jika instrument valid/benar maka hasil pengukuran kemungkinan akan benar. Teknik yang dapat dilakukan pengujian validitas secara statistik.

Teknik statistik yang dapat digunakan adalah korelasi.

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

Sumber: (Juliandi, Irfan, Manurung 2015, hal. 77)

Dimana :

n = banyaknya pasangan pengamatan

r = Koefisien Korelasi antara variabel x dan variabel y

X = Jumlah pengamatan variabel X

Y = Jumlah pengamatan variabel Y

n = Banyaknya pasangan pengamatan

x^2 = Jumlah Kuadrat X

y^2 = Jumlah Kuadrat Y

Adapun langkah-langkah pengujian validitas dengan korelasi adalah sebagai berikut:

- a. Kolerasikan skor-skor suatu nomor angket dengan skor total seluruh item.
- b. Jika nilai kolerasi (r) yang diperoleh adalah positif, kemungkinan butir yang diuji tersebut adalah valid.
- c. Namun walaupun positif, perlu pula nilai kolerasi (r) yang dihitung tersebut dilihat signifikan tidaknya. Caranya adalah dengan membandingkan nilai korelasi yakni r hitung dengan nilai r table. Apabila nilai r hitung $>$ r table, maka butir instrumen adalah valid. Butir instrumen yang tidak valid (tidak benar/salah) tidak layak untuk dijadikan sebagai item di dalam instrument penelitian. Butir yang tidak valid dibuang dari instrumen angket hasil uji validitas dinyatakan valid apabila taraf signifikan 5% (Juliandi, Irfan., & Manurung, 2015 hal. 76).

Tabel III.6
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0,532(Positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 2	0,658 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 3	0,481 (Positif)	0,001<0,05	Valid
Pernyataan 4	0,548 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 5	0,694 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 6	0,531 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 7	0,709 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 8	0,714 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 9	0,558 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 10	0,680 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 11	0,539 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 12	0,523 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 13	0,520 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 14	0,622 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 15	0,727 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 16	0,529 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 17	0,584 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 18	0,549 (Positif)	0,000<0,05	Valid

Sumber: Data diolah SPSS (2019)

Dari 18 pernyataan mengenai kepuasan kerja, seluruh pernyataan menghasilkan kategori valid. Yang dapat dilihat dari tabel III.6.

Tabel III.7
Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja (X1)

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0,522 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 2	0,700 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 3	0,545 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 4	0,787 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 5	0,754 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 6	0,710 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 7	0,833 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 8	0,770 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 9	0,785 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 10	0,663 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 11	0,529 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 12	0,583 (Positif)	0,000<0,05	Valid

Sumber: Data diolah SPSS (2019)

Dari 12 pernyataan mengenai kepuasan kerja, seluruh pernyataan menghasilkan kategori valid. Yang dapat dilihat dari tabel III.7.

Tabel III.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Komitmen Organisasi (X2)

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0,756 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 2	0,842 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 3	0,858 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 4	0,604 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 5	0,612 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 6	0,619 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 7	0,594 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 8	0,756 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 9	0,859 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 10	0,811 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 11	0,604 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 12	0,702 (Positif)	0,000<0,05	Valid

Sumber: Data diolah SPSS (2019)

Dari 12 pernyataan mengenai komitmen organisasi, seluruh pernyataan menghasilkan kategori valid. Yang dapat dilihat dari tabel III.8.

2. Uji Reliabilitas

(Juliandi, Irfan & Manurung, 2015 hal. 80) “reabilitas memiliki berbagai nama lain seperti keterpercayaan, kehandalan, kestabilan. Tujuan uji reliabilitas untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi”. Penarikan kesimpulannya, jika nilai koefisien reliabilitas > 0,6 maka

instrumen memiliki reliabilitas yang baik/ reliable/ terpercaya. Pengujian *reliabilitas* dilakukan dengan *teknik Crobbach Alpha* dengan rumus:

$$r = \left[\frac{[k]}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Sumber : (Juliandi, Irfan & Manurung 2015, Hal. 80)

Dimana:

r = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_t^2 = Varian total

Dengan kriteria:

- Jika nilai koefisien reliabilitas > 0,6 maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik
- Jika nilai koefisien reliabilitas < 0,6 maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.

Berikut ini hasil uji reliabilitas menggunakan uji statistik SPSS 22 untuk setiap variabel :

Tabel III.9

Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Probabilitas
Kepuasan Kerja (X1)	0,896	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0,912	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,891	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS (2019)

Dari tabel diatas diketahui nilai koefisien realibilitas (*Cronbach Alpha*) untuk variabel kepuasan kerja (X1) adalah sebesar $0,896 > 0,6$ variabel komitmen organisasi (X2) adalah sebesar $0,912 > 0,6$ dan variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,891 > 0,6$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahawa seluruh variabel adalah reliable/ terpercaya.

F. Teknik Analisis Data

1. Metode regresi linear berganda

(Sugiyono, 2017 hal. 188) Analisis tegresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat .berikut rumus untuk melihat analisis linear berganda .

$$Y = a + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

(Sugiyono 2017, hal. 188)

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

β_1 dan β_2 = besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X1 = Kepuasan Kerja

X2 = Komitmen Organisasi

e = Error

2. Uji asumsi klasik

(Juliandi, Irfan, & Manurung 2015 hal, 160) Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah modal regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik,

maka analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis.

a. Uji Normalitas

(Ansofino, Jolians, Yolamalinda, & Arfilindo, 2016 hal. 94) Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan maing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Sering terjadi kesalahan yang jamak yaitu bahwa uji normalitas dilakukan pada masing-masing variabel. Hal ini tidak dilarang tetapi regresi memerlukan normalitas pada nilai residualnya bukan pada masing-masing variabel penelitian.

b. Uji Multikolinearitas

(Ansofino, Jolians, Yolamalinda, & Arfilindo, 2016 hal. 94) Uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya kolerasi yang tinggi antara variabel- variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada kolerasi yang tinggi antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu.

c. Heterokedastisitas

(Ansofino, Jolians, Yolamalinda, & Arfilindo, 2016 hal. 94) Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varians

dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas.

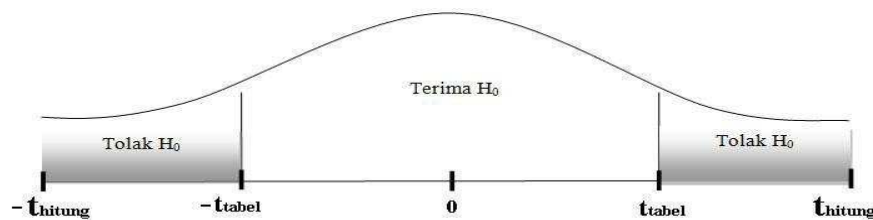
3. Pengujian Hipotesis

Pada prinsipnya pengujian hipotesis ini untuk membuat keputusan sementara guna melakukan penyanggahan dan pembenaran dari masalah yang akan ditelaah. Sebagai wahana untuk menetapkan kesimpulan tersebut kemudian ditetapkan hipotesis nol dan hipotesis alternatifnya, adapun pengujian hipotesis dilakukan dengan cara berikut :

a. Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel kepuasan kerja, variabel komitmen organisasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Digunakan uji t dengan rumus :

Gambar III.1
Kriteria Pengujian Hipotesis



Digunakan uji t dengan rumus :

$$t = \frac{r_p \sqrt{n} - 3}{\sqrt{1 - r_p^2}}$$

Sumber : (Sugiyono 2017, hal. 194)

Dimana :

r_p = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

t = hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t table

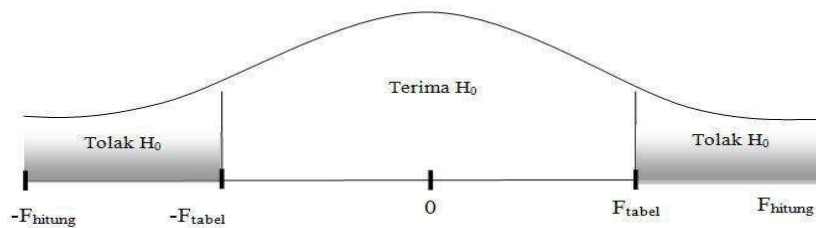
Bentuk Pengujian adalah :

- a) $H_0: r_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- b) $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

b. Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui signifikan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara serempak digunakan uji F dengan rumus :

Gambar III.2
Kriteria Pengujian Hipotesis



$$\frac{R^2 \cdot k}{(1 - R^2) \cdot (n - k - 1)}$$

Sumber: (Sugiyono 2017, hal. 192)

Dimana :

R = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel independen

N = Jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujian adalah:

$H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh variabel x dengan variabel y

$H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh variabel x dengan variabel y

3. Koefisien Determinasi

(Sudana & Setianto, 2018 hal. 153) Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur proporsi variasi pada variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen pada model regresi. Atau pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada di antara 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 variabel-variabel dependen dengan rumus :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D = Koefisien determinasi

R = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini dideskripsikan dengan menggunakan pendekatan *asosiatif*. Pendekatan *asosiatif* bertujuan untuk mengetahui hubungan maupun pengaruh antar variabel bebas dengan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan instrumen dalam bentuk angket sebanyak 42 item pernyataan yang terdiri dari 12 item pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja (X_1), 12 item pernyataan untuk variabel Komitmen Organisasi (X_2) dan 18 item pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y). Angket penelitian ini disebar dan diberikan kepada 47 Pegawai pada Unit Pelaksanaan Teknis Jalan Dan Jembatan Medan Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Pemerintah Sumatera Utara.

Hasil data angket penelitian yang disebar kemudian diberikan nilai dengan metode skala likert dan kemudian ditabulasi, dan diolah dengan menggunakan program SPSS, selanjutnya data penelitian dideskripsikan melalui data primer berupa angket yang telah diuji dan disajikan dalam bentuk tabel frekuensi dan disimpulkan sesuai tabel berikut di bawah ini:

a. Karakteristik Identitas Responden

Karakteristik yang menjadi identitas responden dalam tabel berikut ini menunjukkan karakteristik responden berdasarkan kriteria penilaian jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, lama bekerja dari responden yang dijadikan sampel dalam penelitian. Data identitas responden tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

Tabel IV. 1
Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	34	72.3	72.3	72.3
Perempuan	13	27.7	27.7	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah SPSS (2019)

Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan bahwa berdasarkan karakteristik data jenis kelamin, mayoritas responden pada penelitian ini berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 34 orang (72.3%) dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 13 orang (27.7%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini lebih banyak didominasi pada jenis kelamin laki-laki.

Tabel IV. 2
Karakteristik Responden

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	22-27 Tahun	4	8.5	8.5	8.5
	28-32 Tahun	13	27.7	27.7	36.2
	34-39 Tahun	24	51.1	51.1	87.2
	> 40 Tahun	6	12.8	12.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah SPSS (2019)

Berdasarkan data tabel persentase di atas berdasarkan karakteristik usia, mayoritas responden memiliki usia pada kelompok umur dengan rentang 22-27 tahun sebanyak 4 orang (8.5%) dan pada kelompok usia 28-32 tahun sebanyak 13 orang (27.7%). Dan 34-39 tahun sebanyak 24 orang (51.1%) selebihnya pada kelompok usia >40 Tahun sebanyak 6 orang (12,8%), Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan karakteristik usia responden yang bekerja di Unit Pelaksanaan Teknis Jalan Dan Jembatan Medan Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Pemerintah Sumatera Utara lebih didominasi oleh pegawai dengan kelompok usia dengan rentang 34-39 Tahun.

Tabel IV. 3
Karakteristik Responden

Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Diploma	5	10.6	10.6	10.6
Strata 1	33	70.2	70.2	80.9
Strata 2	9	19.1	19.1	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah SPSS (2019)

Berdasarkan data tabel persentase karakteristik tingkat pendidikan responden di atas menunjukkan bahwa dalam penelitian ini mayoritas responden pada tingkat pendidikan Diploma sebanyak 5 orang (10.6%) dan responden pada tingkat pendidikan Sastra 1 (S1) sebanyak 33 orang (70.2%). dan Strata 2 (S2) sebanyak 9 orang (19.1%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden pada Unit Pelaksanaan Teknis Jalan Dan Jembatan Medan Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Pemerintah Sumatera Utara lebih didominasi oleh pegawai dengan tingkat pendidikan Strata 1 (S1).

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu Kepuasan Kerja (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y). Deskripsi dari setiap pernyataan yang dijawab oleh responden mendapatkan bobot nilai.

Maka di bawah ini akan dijelaskan hasil penelitian dari data yang dikumpulkan dari kuisioner yang disebar di Unit Pelaksanaan Teknis Jalan Dan Jembatan Medan Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Pemerintah Sumatera Utara.

Tabel IV. 4
Skor Angket untuk Variabel Kepuasan Kerja (X1)

No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	14,9%	29	61,7%	11	23,4%	0	0%	0	0%	47	100%
2	7	14,9%	27	57,4%	10	21,3%	3	6,4%	0	0%	47	100%
3	6	12,8%	24	51,1%	13	27,7%	4	8,5%	0	0%	47	100%
4	7	14,9%	26	55,3%	12	25,5%	2	4,3%	0	0%	47	100%
5	4	8,5%	30	63,8%	10	21,3%	2	4,3%	1	2,1%	47	100%
6	9	19,1%	29	61,7%	9	19,1%	0	0%	0	0%	47	100%
7	9	19,1%	27	57,4%	9	19,1%	2	4,3%	0	0%	47	100%
8	10	21,3%	30	63,8%	6	12,8%	1	2,1%	0	0%	47	100%
9	12	25,5%	25	53,2%	8	17,0%	2	4,3%	0	0%	47	100%
10	7	14,9%	24	51,1%	13	27,7%	3	6,4%	0	0%	47	100%
11	19	40,4%	26	55,3%	2	4,3%	0	0%	0	0%	47	100%
12	12	25,5%	30	63,8%	5	10,6%	0	0%	0	0%	47	100%

Sumber: Data diolah SPSS (2019)

1. Jawaban responden tentang pernyataan saya pernah mendapatkan hukuman ketika terlambat (kemangkiran), mayoritas responden lebih banyak menjawab (setuju) dengan 29 orang sebesar 61,7%
2. Jawaban responden tentang pernyataan saya hadir sesuai yang dijadwalkan (kemangkiran), mayoritas responden lebih banyak menjawab setuju dengan 27 orang sebesar 57,4%
3. Jawaban responden tentang pernyataan saya memiliki tingkat kehadiran yang baik (kemangkiran), mayoritas responden lebih banyak menjawab setuju dengan 24 orang sebesar 51,1%

4. Jawaban responden tentang pernyataan saya merasa nyaman dengan pekerjaan saya (keinginan pindah), mayoritas responden lebih banyak menjawab setuju dengan 26 orang sebesar 55,3%
5. Jawaban responden tentang pernyataan saya ingin mencoba hal yang baru selama saya bekerja diperusahaan ini (keinginan pindah), mayoritas responden lebih banyak menjawab setuju dengan 30 orang sebesar 63,8%
6. Jawaban responden tentang pernyataan saya ingin mendapat pekerjaan yang gajinya lebih besar dari tempat saya bekerja (keinginan pindah), mayoritas responden lebih banyak menjawab setuju dengan 29 orang sebesar 61,7%
7. Jawaban responden tentang pernyataan saya berusaha memberikan ide terbaik pada diperusahaan ini (kinerja karyawan), mayoritas responden lebih banyak menjawab setuju dengan 27 orang sebesar 57,4%
8. Jawaban responden tentang pernyataan saya memiliki semangat kerja yang tinggi (kinerja karyawan), mayoritas responden lebih banyak menjawab setuju dengan 30 orang sebesar 63,8%
9. Jawaban responden tentang pernyataan saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepada saya (kinerja karyawan), mayoritas responden lebih banyak menjawab setuju dengan 25 orang sebesar 53,2%
10. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan satu dengan yang lain memiliki hubungan yang harmonis (rekan kerja), mayoritas responden lebih banyak menjawab setuju dengan 24 orang sebesar 51,1%
11. Jawaban responden tentang pernyataan saya memiliki tim kerja sesuai harapan (rekan kerja), mayoritas responden lebih banyak menjawab setuju dengan 26 orang sebesar 55,3%

12. Jawaban responden tentang pernyataan saya berfikir secara kritis (rekan kerja), mayoritas responden lebih banyak menjawab setuju dengan 26 orang sebesar 63,8%

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Kepuasan Kerja (X_1) di atas, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang mendapatkan persentase tertinggi pada pernyataan ke 5, 8 dan 12 sebanyak 30 responden pada Unit Pelaksanaan Teknis Jalan Dan Jembatan Medan Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Pemerintah Sumatera Utara mayoritas menjawab dengan setuju sebesar 63,8%

Tabel IV. 5
Skor Angket untuk Variabel Komitmen Organisasi (X2)

No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	27,7%	29	61,7%	5	10,6%	0	0%	0	0%	47	100%
2	14	29,8%	27	57,4%	4	8,5%	2	4,3%	0	0%	47	100%
3	16	34,0%	24	51,1%	5	10,6%	2	4,3%	0	0%	47	100%
4	9	19,1%	25	53,2%	10	21,3%	3	6,4%	0	0%	47	100%
5	16	34,0%	26	55,3%	5	10,6%	0	0%	0	0%	47	100%
6	11	23,4%	26	55,3%	8	17,0%	2	4,3%	0	0%	47	100%
7	9	19,1%	24	51,1%	12	25,5%	2	4,3%	0	0%	47	100%
8	13	27,7%	29	61,7%	5	10,6%	0	0%	0	0%	47	100%
9	13	27,7%	28	59,6%	4	8,5%	2	4,3%	0	0%	47	100%
10	17	36,2%	25	53,2%	3	6,4%	2	4,3%	0	0%	47	100%
11	9	19,1%	25	53,2%	10	21,3%	3	6,4%	0	0%	47	100%
12	15	31,9%	25	53,2%	5	10,6%	2	4,3%	0	0%	47	100%

Sumber: Data diolah SPSS (2019)

1. Jawaban responden tentang pernyataan saya tidak akan pindah ke tempat lain karena kompetensi saya sesuai dengan pekerjaan saya saat ini (logis),

mayoritas responden lebih banyak menjawab setuju dengan 29 orang sebesar 61,7%

2. Jawaban responden tentang pernyataan saya merasa bahwa tempat bekerja sudah baik dan nyaman, sehingga saya tidak akan pindah ke perusahaan lain (logis), mayoritas responden lebih banyak menjawab setuju dengan 27 orang sebesar 57,4%
3. Jawaban responden tentang pernyataan kepuasan kerja yang saya terima sudah layak, sehingga saya akan tetap di perusahaan saat ini (logis), mayoritas responden lebih banyak menjawab setuju dengan 24 orang sebesar 51,1%
4. Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan sangat menyenangkan sehingga saya betah dan sulit pindah ke perusahaan atau organisasi lain (lingkungan), mayoritas responden lebih banyak menjawab setuju dengan 25 orang sebesar 53,2%
5. Jawaban responden tentang pernyataan sesama pegawai atau karyawan sangat menyenangkan sehingga saya betah dan sulit pindah ke perusahaan lain (lingkungan), mayoritas responden lebih banyak menjawab setuju dengan 26 orang sebesar 55,3%
6. Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan selalu memberi ruang seluas-luasnya kepada pegawai untuk berinovasi dan ini sangat menyenangkan, sehingga saya sulit pindah ke perusahaan lain (lingkungan), mayoritas responden lebih banyak menjawab setuju dengan 26 orang sebesar 55,3%

7. Jawaban responden tentang pernyataan saya akan bertahan di perusahaan ini karena kepastian promosinya sangat jelas (harapan), mayoritas responden lebih banyak menjawab setuju dengan 24 orang sebesar 51,1%
8. Jawaban responden tentang Saya akan bertahan di perusahaan ini karena dibimbing untuk berkarier yang lebih baik (harapan), mayoritas responden lebih banyak menjawab setuju dengan 29 orang sebesar 61,7%
9. Jawaban responden tentang pernyataan saya memiliki kebebasan bereksplorasi di perusahaan (harapan), mayoritas responden lebih banyak menjawab setuju dengan 28 orang sebesar 59,6%
10. Jawaban responden tentang pernyataan saya tidak akan pindah bekerja karena merasa memiliki dan mencintai pekerjaan yang ada (ikatan emosional), mayoritas responden lebih banyak menjawab setuju dengan 25 orang sebesar 53,2%
11. Jawaban responden tentang pernyataan saya memiliki tim kerja sesuai harapan (ikatan emosional), mayoritas responden lebih banyak menjawab setuju dengan 25 orang sebesar 53,2%
12. Jawaban responden tentang pernyataan saya diberikan kesempatan untuk mengambil keputusan dan membuat kebijakan (ikatan emosional), mayoritas responden lebih banyak menjawab setuju dengan 25 orang sebesar 53,2%

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Komitmen Organisasi (X_2) di atas, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang mendapatkan persentase tertinggi pada pernyataan ke 1 dan 8 sebanyak 29 responden pada Unit Pelaksanaan Teknis Jalan Dan Jembatan Medan Marga Dan Bina Konstruksi Pemerintah Provinsi Sumatera Utara, mayoritas responden menjawab dengan (setuju) sebesar 61,7%.

Tabel IV. 6
Skor Angket untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	21,3%	27	57,4%	10	21,3%	0	0%	0	0%	47	100%
2	9	19,1%	28	59,6%	9	19,1%	1	2,1%	0	0%	47	100%
3	14	29,8%	18	38,3%	12	25,5%	3	6,4%	0	0%	47	100%
4	9	19,1%	25	53,2%	12	25,5%	1	2,1%	0	0%	47	100%
5	7	14,9%	29	61,7%	9	19,1%	1	2,1%	1	2,1%	47	100%
6	11	23,4%	28	59,6%	8	17,0%	0	0%	0	0%	47	100%
7	12	25,5%	26	55,3%	7	14,9%	2	4,3%	0	0%	47	100%
8	12	25,5%	27	57,4%	7	14,9%	1	2,1%	0	0%	47	100%
9	14	29,8%	20	42,6%	11	23,4%	2	4,3%	0	0%	47	100%
10	13	27,7%	19	40,4%	10	21,3%	5	10,6%	0	0%	47	100%
11	16	34,0%	26	55,3%	4	8,5%	1	2,1%	0	0%	47	100%
12	14	29,8%	26	55,3%	6	12,8%	1	2,1%	0	0%	47	100%
13	16	34,0%	23	48,9%	7	14,9%	1	2,1%	0	0%	47	100%
14	20	42,6%	22	46,8%	4	8,5%	1	2,1%	0	0%	47	100%
15	20	42,6%	19	40,4%	6	12,8%	2	4,3%	0	0%	47	100%
16	8	17,0%	29	61,7%	9	19,1%	1	2,1%	0	0%	47	100%
17	17	36,2%	22	46,8%	8	17,0%	0	0%	0	0%	47	100%
18	19	40,4%	23	48,9%	5	10,6%	0	0%	0	0%	47	100%

Sumber: Data diolah SPSS (2019)

1. Jawaban responden tentang pernyataan saya mengerjakan pekerjaan dengan sangat teliti (kulitas), mayoritas responden lebih banyak menjawab (setuju) dengan 27 orang sebesar 57,4%
2. Jawaban responden tentang pernyataan saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target (kulitas), mayoritas responden lebih banyak menjawab (setuju) dengan 28 orang sebesar 59,6 %
3. Jawaban responden tentang pernyataan saya menekankan pada mutu pekerjaan saya (kulitas), mayoritas responden lebih banyak menjawab (setuju) dengan 18 orang sebesar 38,3 %

4. Jawaban responden tentang pernyataan saya menyelesaikan tugas sesuai harapan perusahaan (kuantitas), mayoritas responden lebih banyak menjawab setuju dengan 25 orang sebesar 53,2 %
5. Jawaban responden tentang pernyataan saya mampu mengerjakan pekerjaan lebih dari satu pekerjaan (kuantitas), mayoritas responden lebih banyak menjawab setuju dengan 29 orang sebesar 61,7 %
6. Jawaban responden tentang pernyataan Sebagian besar waktu saya dikantor untuk lebih banyak bekerja (kuantitas), mayoritas responden lebih banyak menjawab setuju dengan 28 orang sebesar 59,6 %
7. Jawaban responden tentang pernyataan saya hadir sesuai tepat waktu (waktu), mayoritas responden lebih banyak menjawab setuju dengan 26 orang sebesar 55,3%
8. Jawaban responden tentang pernyataan saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu (waktu), mayoritas responden lebih banyak menjawab setuju dengan 27 orang sebesar 57,4%
9. Jawaban responden tentang pernyataan saya mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi dari waktu yang ditentukan (waktu), mayoritas responden lebih banyak menjawab setuju dengan 20 orang sebesar 42,6%
10. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu mengikuti seminar yang diadakan karyawan (penekanan biaya), mayoritas responden lebih banyak menjawab setuju dengan 19 orang sebesar 40,4%
11. Jawaban responden tentang pernyataan Saya mampu menggunakan fasilitas yang ada di perusahaan (penekanan biaya), mayoritas responden lebih banyak menjawab setuju dengan 26 orang sebesar 55,3%

12. Jawaban responden tentang pernyataan perusahaan selalu mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada (penekanan biaya), mayoritas responden lebih banyak menjawab setuju dengan 26 orang sebesar 55,3%
13. Jawaban responden tentang pernyataan agar efektif dalam bekerja saya perlu adanya pengawasan (pengawasan), mayoritas responden lebih banyak menjawab setuju dengan 23 orang sebesar 48,9%
14. Jawaban responden tentang pernyataan Pimpinan selalu mengawasi karyawannya yg sedang bekerja (pengawasan), mayoritas responden lebih banyak menjawab setuju dengan 22 orang sebesar 46,8%
15. Jawaban responden tentang pernyataan Pekerjaan saya selalu berjalan sesuai proses yang ditetapkan (pengawasan), mayoritas responden lebih banyak menjawab setuju dengan 20 orang sebesar 42,6%
16. Jawaban responden tentang pernyataan saya mampu menerima pendapat orang lain (hubungan antar karyawan), mayoritas responden lebih banyak menjawab setuju dengan 29 orang sebesar 61,7%
17. Jawaban responden tentang pernyataan saya memiliki tim yang peduli satu sama yang lain (hubungan antar karyawan), mayoritas responden lebih banyak menjawab setuju dengan 22 orang sebesar 46,8%
18. Jawaban responden tentang pernyataan saya memiliki tim yang peduli satu sama yang lain (hubungan antar karyawan), mayoritas responden lebih banyak menjawab setuju dengan 23 orang sebesar 48,9%

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Kinerja Karyawan (Y) di atas, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang mendapatkan persentase tertinggi pada pernyataan ke 5 dan 16 sebanyak 29

responden pada Unit Pelaksanaan Teknis Jalan Dan Jembatan Medan Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Pemerintah Provinsi Sumatera Utara, mayoritas responden menjawab dengan (setuju) sebesar 61,7%.

3. Analisis data Penelitian

1) Regresi Linier Berganda

Hasil pengolahan menggunakan data SPSS pada *multiple regression analysis* tentang pengaruh Kepuasan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan(Y) pada UPT. JJ Medan Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Pemerintah Sumatera Utara, maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2$$

(Sugiyono 2017, hal. 188)

Tabel IV.7
Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a										
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	18.358	6.138		2.991	.002						
	Kepuasan Kerja	.631	.186	.459	3.397	.000	.759	.456	.305	.439	2.277	
	Komitmen Organisasi	.510	.172	.400	2.957	.004	.744	.407	.265	.439	2.277	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS (2019)

Berdasarkan data tabel *Coefficients* di atas (pada kolom *Unstandardized Coefficients*) dapat dilihat persamaan regresi ganda untuk dua prediktor pada variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) adalah :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Maka diperoleh nilai $Y = 18,358 + 0,631 X_1 + 0,510 X_2 + \varepsilon$

Model persamaan diatas bermakna :

Perolehan nilai dari persamaan di atas menunjukkan bahwa semua variabel bebas Kepuasan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) memiliki nilai koefisien yang positif, dengan artian bahwa seluruh variabel bebas dalam penelitian ini mempunyai hubungan dan pengaruh yang searah terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan asumsi bahwa koefisien variabel Kepuasan Kerja (X_1) memberikan nilai sebesar 0.631 yang berarti bahwa jika kepuasan kerja dilakukan dengan baik dengan asumsi variabel bebas lain tetap, maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan. Begitu juga dengan koefisien Komitmen Organisasi (X_2) memberikan nilai sebesar 0.510 yang berarti bahwa jika komitmen organisasi ditingkatkan, dengan asumsi nilai pada variabel lain tetap, maka variabel Kinerja Karyawan juga akan mengalami peningkatan.

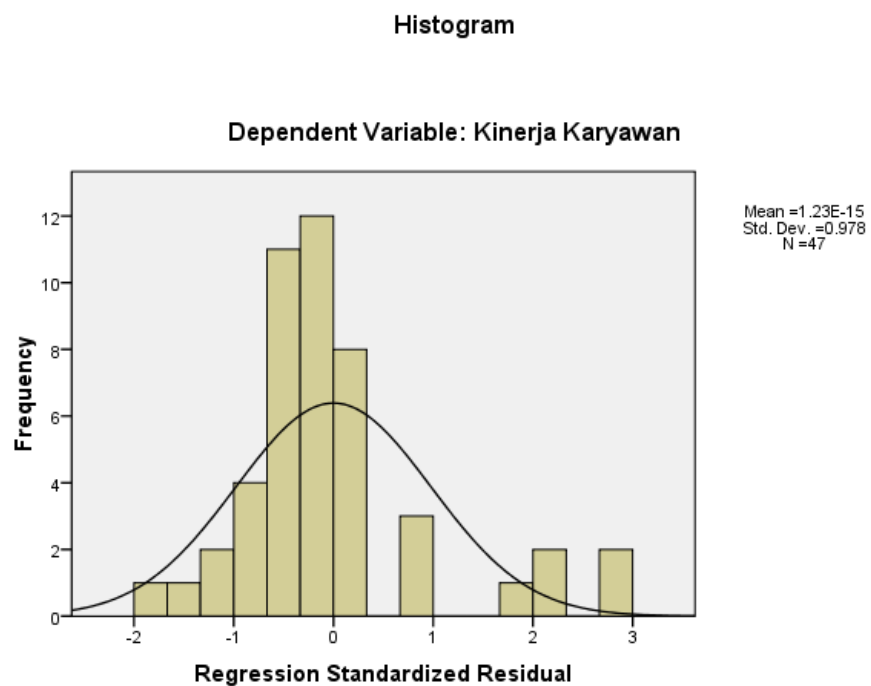
a. Uji Asumsi Klasik

Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni :

b. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati disstribusi normal. Uji normalitas ini memiliki cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan grafik.

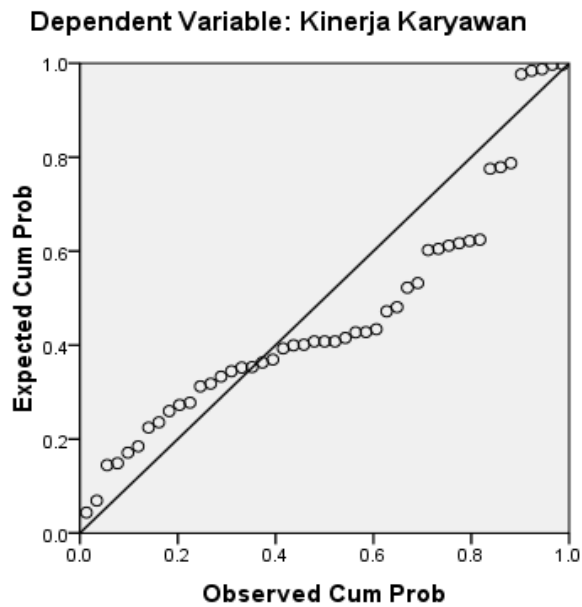
Gambar. IV.1
Uji Normalitas Histogram



Sumber: Data diolah SPSS (2019)

Dengan demikian hasil uji normalitas diatas diperhatikan bahwa pada grafik histogram diatas distribusi data mengikuti kurva bebentuk lonceng yang sedikit condong ke kanan atau biasanya disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi secar normal.

Gambar. IV.2
Uji Normalitas P-P Plot Standardized
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data diolah SPSS (2019)

Gambar uji normalitas P-P *Plotstandardized* di atas mengindikasikan bahwa pengujian normalitas model regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung merapat kegaris dan dapat disimpulkan uji normalitas pada variabel penelitian ini kesemuanya berdistribusi normal.

Kemudian uji normalitas dapat dilihat dengan tabel kolmogriv-smirnov sebagai berikut :

Tabel IV.8
Uji Normalitas Kolmogorov – Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	Kinerja Karyawan
N		47	47	47
Normal Parameters ^a	Mean	47.1489	48.8298	73.0213
	Std. Deviation	5.82341	6.27735	8.00133
Most Extreme Differences	Absolute	.145	.148	.125
	Positive	.120	.148	.125
	Negative	-.145	-.114	-.116
Kolmogorov-Smirnov Z		.995	1.017	.859
Asymp. Sig. (2-tailed)		.275	.252	.452

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Penelitian diolah SPSS (2019)

Berdasarkan data tabel uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* di atas dapat dilihat bahwa berdasarkan pengujian normalitas data diperoleh nilai probabilitas berdasarkan nilai standaridzed 0,05 dengan hasil uji masing-masing variabel yaitu Kepuasan kerja (X_1) = 0.275 variabel Disiplin Kerja (X_2) = 0,252 dan variabel Kinerja Karyawan (Y) = 0,452. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima atau distribusi variabel Kepuasan Kerja (X_1), Komitmen Organisasi (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah berdistribusi normal, karena nilai variabel hasil pengujian normalitas diatas lebih besar dari nilai *standardized* 0,05. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar normal *P-P plot of regression standardized residual* pada gambar di bawah ini :

b) Multikolinieritas

Pengujian Multikolinieritas variabel penelitian ini melalui perhitungan uji independen antar variabel bebas dapat dilihat dan hasil analisis *collinearty* statistis. Dengan tujuan multikolinieritas yaitu untuk melihat apakah diantara variabel tidak terjadi korelasi tinggi, perlu dilakukan hipotesis yaitu bahwa

diterima H_0 apabila nilai VIF < 10 dan angka toleransi mendekati 1, dan ditolak H_0 bila nilai VIF > 10 dan nilai toleransi mendekati 0. Hasil uji interdependensi antara variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel IV.9
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	18.358	6.138		2.991	.002					
Kepuasan Kerja	.631	.186	.459	3.397	.000	.759	.456	.305	.439	2.277
Komitmen Organisasi	.510	.172	.400	2.957	.004	.744	.407	.265	.439	2.277

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data diolah SPSS (2019)

Berdasarkan data tabel uji *multikolinieritas* di atas dapat dipahami bahwa kedua variabel independen yakni Kepuasan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) memiliki nilai *collinearity statistic* VIF sebesar 2.277. dengan Nilai Toleransi Sebesar 0.700. Nilai tersebut dapat diartikan dalam batas toleransi yang telah ditentukan, dimana semua variabel mendekati angka 1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi *multikolinearitas* dalam variabel independen dalam penelitian ini.

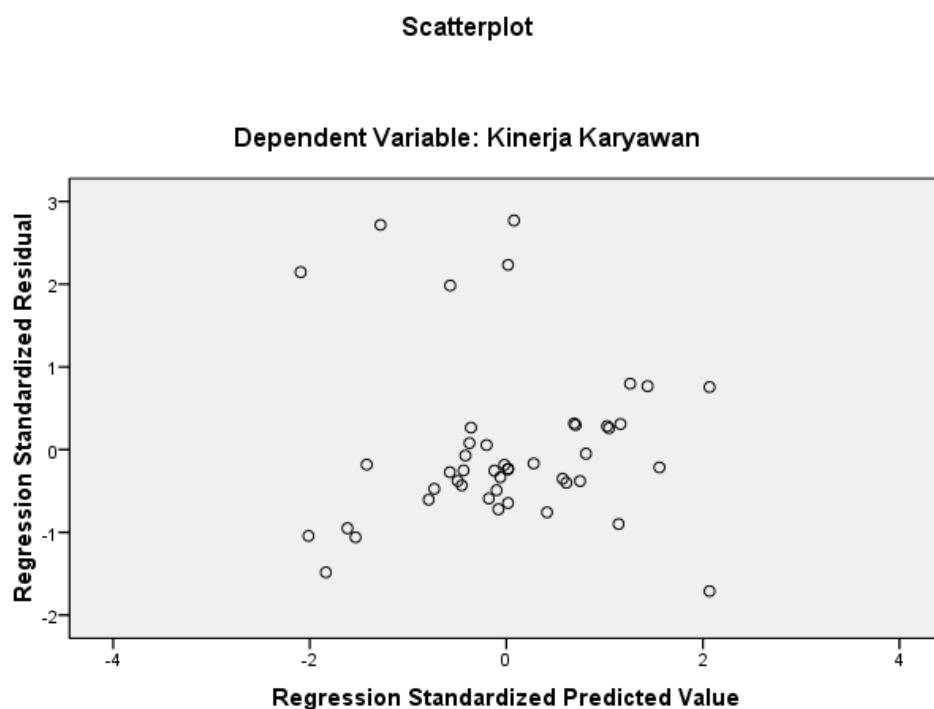
c) Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah variabel bebas mempunyai varian yang sama atau tidak. *Heteroskedastisitas* mempunyai suatu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda. Salah satu metode yang digunakan untuk menguji ada tidaknya *heteroskedastisitas* akan

mengakibatkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien. Hasil penaksiran akan menjadi kurang dari semestinya. Dasar analisis penilaian data heterokedastisitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi *heteroskedastisitas*
- b. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas. Untuk menganalisis datanya dapat dilihat pada gambar “*Scatterplot*” pada output data seperti di bawah ini:

**Gambar IV.3 Scatterplot
Scatterplot Uji Heterokedastisitas**



Sumber: Hasil Data diolah SPSS (2019)

Berdasarkan gambar *scatterplot* di atas dapat dilihat bahwa variable dalam penelitian ini berdasarkan data uji *heterokedastisitas* dapat diartikan bahwa tidak adanya terjadi *heteroskedasitas* dalam variabel penelitian yang digunakan. Sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat dikatakan uji *heteroskedastisitas* pada variabel penelitian ini dapat terpenuhi. Sehingga data variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

a. Pengujian Hipotesis

a) Uji secara parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis pada uji statistik uji t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh tingkat hubungan dan pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis tersebut dengan bantuan *Program Statistical For Social Sciences* (SPSS) dapat dilihat pada tabel berikut di bawah ini :

Tabel. IV.10
Uji Hipotesis (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.358	6.138		2.991	.002
Kepuasan Kerja	.631	.186	.459	3.397	.000
Komitmen Organisasi	.510	.172	.400	2.957	.004

Sumber: Data diolah SPSS (2019)

1) Pengujian Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Dari tabel IV-9 diatas bisa dilihat bahwa nilai t adalah 3,397 kemudian nilai sig nya adalah 0,000

Ho: $\beta = 0$, maka kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja di Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Medan Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Pemerintah Provinsi Sumatera Utara

Ho: $\beta \neq 0$, Maka kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja di Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Medan Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Pemerintah Provinsi Sumatera Utara

Kriteria Pengujiannya adalah :

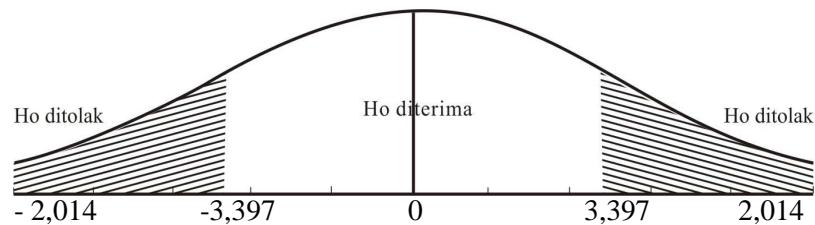
- a. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ table}$ maka H_0 diterima, artinya kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja di Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Medan Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.
- b. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ table}$ maka H_0 ditolak, artinya kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja di Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Medan Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan tabel IV-10 diatas diperoleh $t \text{ hitung}$ untuk variabel kepuasan kerja sebesar 3,397 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($47-2=45$), di peroleh $t \text{ table}$ 2,014. Di dalam hal ini $t \text{ hitung} = 3,397 > t \text{ table}$ 2,014. Artinya kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Bina marga dan Bina Konstruksi Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pada nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifika α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara

kepuasan kerja dan kinerja di Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Medan Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

. Gambar IV.4
Kriteria Pengujian uji T Hipotesis 1



Sumber: Data diolah SPSS (2019)

2) Pengujian Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Dari tabel IV-10 diatas bisa dilihat bahwa nilai t adalah 2,957 kemudian nilai sig nya adalah 0,004

Ho: $\beta = 0$, maka komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja di Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Medan Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

Ho: $\beta \neq 0$, maka komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja di Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Medan Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

Kriteria Pengujiannya adalah :

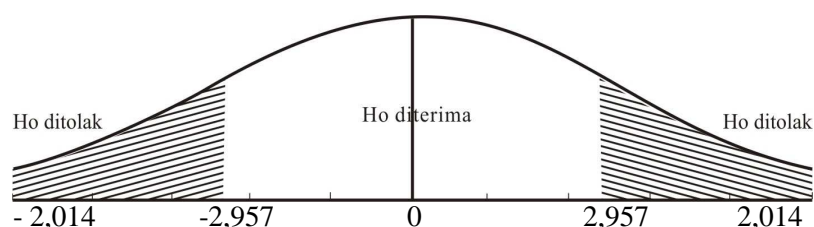
- a. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ table}$ maka H_0 diterima, artinya komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja di Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Medan Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.
- b. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ table}$ maka H_0 ditolak, artinya komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja di Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan

Medan Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan tabel IV-10 diatas diperoleh t hitung untuk variabel komitmen organisasi sebesar 2,957 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-2 (47-2=45), di peroleh t table 2,014. Di dalam hal ini t hitung = 2,957 > t table 2,014. Artinya komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Medan Dinas Bina marga dan Bina Konstruksi Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pada nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,004 sedang taraf signifikan yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig 0,004 < 0,05, sehingga H0 ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi dan kinerja di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara.

Gambar IV.5
Kriteria Pengujian uji T Hipotesis 2



Sumber: Data diolah SPSS (2019)

a) Uji secara simultan (Uji f)

Untuk mengetahui signifikan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara serempak digunakan uji F. Pengujian Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi dengan Kinerja bisa dilihat dibawah ini :

Tabel. IV.11
Uji Silmutan (Uji F)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1903.617	2	951.809	40.216	.000^a
	Residual	1041.361	44	23.667		
	Total	2944.979	46			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS (2019)

Dari tabel IV-12 diatas bisa dilihat bahwa nilai f adalah 40,216 kemudian nilai sig nya adalah 0,000

Ho : = 0, Maka kepuasan kerja dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja di Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Medan Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

Ho : ≠ 0, Maka kepuasan kerja dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja di Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Medan Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Pemerintah Provinsi Sumatera Utara

Kriteria Pengujian hipotesisnya adalah :

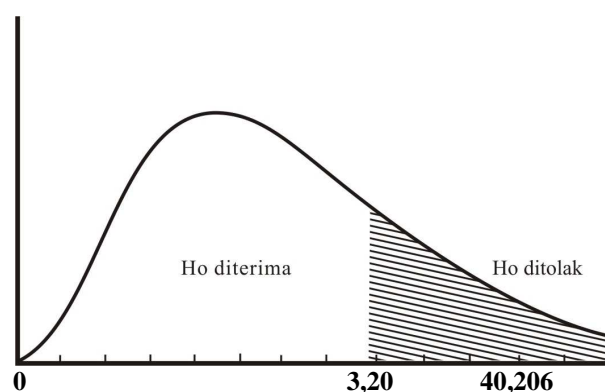
- a. Jika $f_{hitung} < f_{table}$ maka H_0 diterima, artinya kepuasan kerja dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja di Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Medan Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.
- b. Jika $f_{hitung} > f_{table}$ maka H_0 ditolak, artinya kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja di Unit Pelaksanaan

Teknis Jalan dan Jembatan Medan Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan tabel IV-12 diatas diperoleh f hitung untuk variabel disiplin sebesar 40,216 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-2 (47-2 = 45), di peroleh f table 3,20 Di dalam hal ini f hitung = 40,216 > f table 3,20. Artinya kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Medan Dinas Bina marga dan Bina Konstruksi Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pada nilai probabilitas f yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig 0,000 > 0,05, sehingga H_0 ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan di Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Medan Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

Gambar IV.5
Kriteria Pengujian uji F Hipotesis



Sumber: Hasil Data diolah SPSS (2019)

c. Uji Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur proporsi variasi pada variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen pada model regresi. Atau pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada di antara 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 variabel-variabel dependen. Hal ini berarti, model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen. Nilai dari koefisien determinasi ini bisa dilihat pada tabel IV-11 dibawah ini.

Tabel IV.12
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.804 ^a	.646	.630	4.86491

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS (2019)

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,646 \times 100\% \\
 &= 64,6 \text{ 100\%}
 \end{aligned}$$

Cara melihat determinasi adalah dengan melihat kolom R-square dimana nilai R square pada tabel diatas bernilai 0,646 atau senilai 64,6% besaran nilai persentase yang mempengaruhi variabel bebas (kepuasan kerja dan komitmen organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sedangkan sisanya 35,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Dalam penelitian ini semua variabel bebas (kepuasan kerja dan komitmen organisasi) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara.

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Pelaksanaan Teknis Jalan Dan Jembatan Medan Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Pemerintah Provinsi Sumatera Utara

Terdapat pengaruh variable X1 (kepuasan kerja) terhadap variable Y (kinerja karyawan) yang ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar dari t table yaitu t hitung = 3,397 > t table = 2,014. Ini berarti terdapat pengaruh secara parsial antara kepuasan kerja dengan kinerja di Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Medan Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 < 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh secara parsial (langsung) dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Medan Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

Hal ini sejalan dengan penelitian - penelitian terdahulu yang dilakukan menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Jufrizen, 2016., Arifin, 2017., Saragih & Simarmata, 2018).

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Unit Pelaksanaan Teknis Jalan Dan Jembatan Medan Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Pemerintah Provinsi Sumatera Utara

terdapat pengaruh variabel X₂ (komitmen organisasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) yang ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu t hitung = 2,957 t tabel = 2,014. Ini berarti terdapat pengaruh secara parsial antara komitmen organisasi dengan kinerja di Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Medan Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Pemerintah Provinsi Sumatera Utara selanjutnya terlihat pada nilai probabilitas t yakni sig adalah $0,004 < 0,05$, sehingga H₀ di tolak ini berarti ada pengaruh secara parsial (langsung) dan signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja di Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Medan Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

Hal ini mengindikasikan optimalnya kinerja karyawan di Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Medan Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Pemerintah Provinsi Sumatera Utara yang dipengaruhi oleh faktor komitmen organisasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Maharani & Efendi, 2017., Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018., Respatiningsih & Sudirjo, 2015).

3. Pengaruh Kepuasan kerja Dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Unit Pelaksanaan Teknis Jalan Dan Jembatan Medan Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Pemerintah Provinsi Sumatera Utara

Kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini terlihat dari nilai uji f -hitung = $40,216 > f$ -tabel = $3,20$. Ini berarti terdapat pengaruh secara simultan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas f yakni sig adalah $0,000$ sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah $0,05$ maka nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak ini berarti pengaruh secara simultan dan signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Medan Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. Kemudian bisa dilihat hasil uji determinasi dimana nilai R square pada tabel diatas bernilai $0,646$ atau senilai $64,6\%$ besaran nilai persentase yang mempengaruhi variabel bebas (Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) sedangkan sisanya $35,4\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Seorang karyawan akan lebih meningkat kinerja jika kepuasan kerja terpenuhi dan karyawan mampu berkomit terhadap perusahaan dimana akan menjadikan tujuan perusahaan. Begitu juga sebaliknya kepuasan kerja karyawan tidak terpenuhi maka tingkat kinerja karyawan akan menurun. Dan jika karyawan tak berkomitmen dalam perusahaan akan menghambat tujuan perusahaan. Dengan memberikan, perusahaan mengharapkan agar karyawan mencapai kepuasan dalam bekerja dan memiliki komitmen pada perusahaan.

Hal ini mengindikasikan optimalnya kinerja karyawan di Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Medan Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Pemerintah Provinsi Sumatera Utara yang dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Sari, D, 2015., Muslih, 2011., Mardiani & Dewi, 2015).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Medan Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.
2. Komitmen organisasi memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Medan Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.
3. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Medan Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan adalah :

1. Penting bagi Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara untuk menciptakan

kepuasan kerja dan komitmen karyawan demi kemajuan perusahaan itu sendiri.

2. Jika karyawan puas dan berkomitmen pada perusahaan maka mereka bersedia bekerja keras untuk seluruh kegiatan perusahaan agar tidak terjadi hambatan bahkan dapat terselesaikan dengan baik.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang meneliti mengenai kepuasan kerja dan komitmen organisasi agar mampu menjadikan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dalam melaksanakan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansofino., Jolians., Yolamalinda., & Arfilindo, H. (2016). *Buku Ajar Ekonometrika*. Yogyakarta: Deepublish.
- Arifin, M. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal EduTech*, 3 (2), 87-94.
- Darmayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 15(2), 75-86.
- Djiwandono, P. I. (2015). *Meneliti Itu Tidak Sulit*. Yogyakarta: Deepublish.
- Indra, I, M., & Cahyaningrum, I. (2019). *Cara Mudah Memahami Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17 (1), 1-20.
- Juliandi, A., Irfan., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU PERS.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Maharani, I., & Efendi, S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi dan Etos Kerja Terhadap Pegawai Kementrian Katenagakerjaan Republik Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 13 (2), 49-61.
- Mardiani, A., & Dewi, S. M. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 3 (3), 269–279.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I – Medan. *JESYA: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1 (1), 9-25.
- Muslih, M. (2011). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 10 (2), 1-7.
- Moehersono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Nasution, S. L. (2019). Pengaruh Sikap Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. London Sumatera Utara, TBK Sei Rumbia Estate. *Jurnal Ilmiah AMIK Labuhan Batu*, 7 (1), 23-31.
- Nofriansyah, D. (2018). *Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Deepublish.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana.
- Priansah, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Respatiningsih, I., & Sudirjo, F. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Palembang. *Jurnal Ilmiah UNTAG*, 4(3), 56-66.
- Samsuni. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Alfalah*, 17(31), 113-124.
- Sangian, R, D, Y., Lengkong, V, P, K., & Dotulong, L, O, H. (2019). Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 7(1), 331-340.
- Saragih, R, S., & Simarmata, H, M, P. (2018). Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 9(2), 124-133.
- Sari, O. R., & Susilo, H. (2018). Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Varibel Intervening Studi Pada Karyawan PTPN X Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung. *Jurnal Adminitrasi Bisnis*, 64 (1), 28-35.
- Siyoto, S., & Sodik, M, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Solihin, I. (2009). *Pengantar Manajemen*. Erlangga.
- Sudana, M., & Setianto, R. (2018). *Metode Penelitian Bisnis dan Analisis Data dengan SPSS*. Erlangga.
- Sudaryo, Y., Ariwibowo, A., & Sofianti, N, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV.Andi.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.

- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yrama Widya.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Timotius, K. H. (2017). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: ANDI OFFSET.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. (2016). *Evaluasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yunansyah & Iskandar. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Ketidaksamaan Terhadap Penilaian Kerja Yang Berdampak Kepada Kepuasan Kerja*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
DINAS BINA MARGA DAN BINA KONSTRUKSI
UNIT PELAKSANA TEKNIS JALAN DAN JEMBATAN MEDAN

Jl. Busi No. 7D Telp (061) 7867387

Email : uptmedan@yahoo.com

M E D A N

nomor : 566/UPTJJ.MDN-DBMK/ /2019
Lamp :
Perihal : **Menyelesaikan Riset**

Medan, September 2019
Kepada Yth.:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Sumatera Utara
di -

Tempat

Sehubungan dengan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, No: 3594/II.3-AU/UMSU-5/F/2019 tanggal 16 September 2019 Perihal Menyelesaikan Riset.

Kami sebagai Kepala UPT Jalan dan Jembatan Medan, Memberitahukan bahwa :

Nama : Sartika
NPM : 1505160308
Jurusan : Manajemen

Adalah benar telah menyelesaikan Riset di UPT Jalan dan Jembatan Medan, Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara.

Kepala UPT Jalan dan Jembatan Medan
Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi
Provinsi Sumatera Utara



Heri Indra Siregar, ST, MT
Pembina
NIP. 197206092000031003

Tembusan :

1. Kadis Bina Marga dan Bina Konstruksi Provsu di Tempat
2. Mahasiswa yang bersangkutan
3. Peringgal