**PENGARUH KOMITMEN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. WAHANA SEMESTER LINGGAU
(HARIAN PAGI LINGGAU POS)**

¹Suyadi, ²Inne Destina Putri

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau

E-mail : ¹suyadi@univbinainsan.ac.id, ²innedestinaputri@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of commitment and job satisfaction on employee performance at PT. Wahana Semester Linggau (Daily Morning Linggau Pos) Lubuklinggau City. The method used is quantitative. The sample consisted of 32 people. The results of the study are the results of data analysis and discussion that has been described in the previous chapter, it can be concluded that 1) The results of the t test above can explain that the variable Commitment to Employee Performance at PT. Wahana Semester Linggau shows that $t_{count} = 4.336$ is greater than $t_{table} = 2.042$ with $dk = 32$ and a significant level of $sig = 0.004$, this means that partially the commitment variable has a significant effect on employee performance at PT. Linggau Semester rides. This proves the hypothesis in the research is proven and the hypothesis is accepted. 2) The results of the t test explain that the variable job satisfaction on employee performance at PT. Wahana Semester Linggau shows that $t_{count} = 5.388$ is greater than $t_{table} = 2.042$ with $dk = 32$ and a significant level of $sig = 0.001$, this means that partially the Job Satisfaction variable has a significant effect on Employee Performance at PT. Linggau Semester rides. This proves the hypothesis in the research is proven and the hypothesis is accepted. 3) The value of $F_{count} > F_{table}$ means that H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that the Commitment variable (X_1) and the Job Satisfaction variable (X_2) have a significant effect on Employee Performance (Y) at PT. Linggau Semester rides.

Keywords : Commitment, Job Satisfaction, Performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Komitmen dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja Karyawan di PT. Wahana Semester Linggau (Harian Pagi Linggau Pos) Kota Lubuklinggau. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Sampel berjumlah 32 orang. Hasil penelitian adalah hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa 1) Hasil uji t di atas dapat dijelaskan bahwa variabel Komitmen terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wahana Semester Linggau menunjukkan nilai $t_{hitung} = 4,336$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,042$ dengan $dk = 32$ dan tingkat signifikan $sig = 0,004$, hal ini berarti bahwa secara parsial variabel Komitmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wahana Semester Linggau. Hal ini membuktikan hipotesis pada penelitian terbukti dan hipotesis diterima. 2) Hasil uji t di dijelaskan bahwa variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wahana Semester Linggau menunjukkan nilai $t_{hitung} = 5,388$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,042$ dengan $dk = 32$ dan tingkat signifikan $sig = 0,001$, hal ini berarti bahwa secara parsial variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wahana Semester Linggau. Hal ini membuktikan hipotesis pada penelitian terbukti dan hipotesis diterima. 3) Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel Komitmen (X_1) dan variabel Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Wahana Semester Linggau.

Kata kunci : Komitmen, Kepuasan Kerja, Kinerja

I. PENDAHULUAN

Komitmen merupakan perilaku diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Hasibuan, 2016:101-104).

Hasil observasi awal menunjukkan bahwa dari segi komitmen terlihat bahwa masih adanya karyawan yang ingin mencari pekerjaan lain yang memiliki gaji yang dapat memenuhi kebutuhan mereka. PT. Wahana Semesta Linggau Lubuklinggau adalah salah satu perusahaan swasta yang bergerak di bidang penerbitan surat kabar yang lebih dikenal dengan sebutan Harian Linggau Pos. Harian Pagi Linggau Post memberikan kontribusi yang besar terhadap informasi di Kabupaten Musi Rawas, Musi Rawas Utara dan Kota Lubuklinggau. Melihat kondisi Kabupaten Musi Rawas, Musi Rawas Utara dan Kota Lubuklinggau saat ini ditunjang dengan potensi yang ada dan didukung management yang handal, maka diharapkan akan memberikan dampak bagi karyawan dalam bekerja baik dari komitmen dalam menjalankan tugas, kepuasan dalam bekerja dan memiliki kinerja yang baik.

Dari segi komitmen yaitu masih karyawan yang tidak direkrut berdasarkan kemampuan semata tanpa memperhatikan pelatihan yang pernah diikuti, masih ada karyawan yang mengeluh dengan beban kerja dan tanggung jawabnya dan masih ada karyawan yang kurang dukungan karyawan dalam mengembangkan pekerjaan, masih ada pegawai yang merasa kurang dihargai.

Dari segi kepuasan kerja yaitu masih ada karyawan yang merasa belum merasa terpenuhi kebutuhannya terhadap gaji yang diterima, adanya perbedaan posisi jabatan membuat karyawan tidak semangat bekerja,

masih ada penilaian secara subjektif membuat karyawan tidak merasa puas dalam bekerja, dan masih ada karyawan yang merasa kurang mendapat keadilan terhadap sikap atau kebijakan manajemen.

Dari segi kinerja yaitu hasil pekerjaan belum sesuai dengan tujuan yang diinginkan, pekerjaan yang selesai belum sesuai dengan standar yang diinginkan terlihat dari masih perlunya perbaikan kembali, kurangnya umpan balik dari perusahaan terhadap pekerjaan karyawan, masih ada sebagian sarana yang belum terpenuhi dalam menyelesaikan pekerjaan, kurangnya motif dari pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dan peluang untuk pindah jabatan atau posisi lainnya belum jelas.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut dengan judul, **“Pengaruh Komitmen dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Wahana Semesta Linggau Lubuklinggau”**.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian kinerja

Kasmir (2016:182) mengemukakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

2.2 Pengertian komitmen karyawan

Burr dan Girardi (2015:109), mengemukakan bahwa komitmen karyawan merupakan sikap kerja atau keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasinya, kesediaan untuk berbuat yang terbaik untuk organisasinya, dan adanya keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasinya.

2.3 Pengertian kepuasan kerja

Siagian (2015:295) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara

pandangan seseorang – baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif – tentang pekerjaan. Kepuasan disini adalah untuk bersikap dalam menerima pekerjaan.

2.4 Penelitian Terdahulu

1. Yusak William Suryahadi. 2015. Pengaruh Komitmen dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lukas Tours dan Travel. Penelitian ini bertujuan ada atau tidaknya pengaruh komitmen dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Lukas Tours dan Travel. Komitmen dan kepuasan kerja baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada regresi linier berganda, komitmen dan kepuasan kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. t_{hit} untuk komitmen organisasi adalah sebesar 4,421 dengan nilai signifikansi 0,000 dan nilai signifikansi yang telah ditentukan sebesar 5% atau 0,05. Oleh karena probabilitas $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesa (H_2) diterima. Sedangkan t_{hit} untuk kepuasan kerja adalah sebesar 2,329 dengan nilai signifikansi 0,027 dan nilai signifikansi yang telah ditentukan sebesar 5% atau 0,05. Oleh karena sebesar 31,757 dengan nilai signifikansi 0,000 dan nilai signifikansi yang telah ditentukan sebesar 5% atau 0,05. Oleh karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Lukas Tours dan Travel.
2. Diana Sulianti K. L. Tobing. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III

di Sumatera Utara Komitmen afektif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN III di Sumatera Utara. Komitmen afektif yang dimiliki karyawan yaitu perasaan atau pengenalan positif dengan, tambahan kepada, dan keterlibatan dalam, organisasi kerja, mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PTPN III di Sumatera Utara. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN III di Sumatera Utara. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN III di Sumatera Utara. Komitmen Kontinuan (X_2) berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap Kepuasan Kerja (Y_1). Hal interlihat dari koefisien jalur yang bertanda positif sebesar 0,272 dengan nilai CR sebesar 2,841 dan diperoleh probabilitas signifikansi (p) sebesar 0,04 yang lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditentukan sebesar 0,05. Dengan demikian Komitmen Kontinuan berpengaruh secara langsung pada Kepuasan Kerja sebesar 0,272 yang berarti setiap ada kenaikan Komitmen Kontinuan maka akan menaikkan Kepuasan Kerja sebesar 0,272. Hasil ini memberikan dukungan atas hipotesis Komitmen Kontinuan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja PTPN III di Sumatera Utara.

3. Didit Jefry Andyanto. 2018. *The Effect of Organizational Commitment and Organizational Culture on Employee Performance through Employee Satisfaction (Study of Gondanglei Islamic Hospital of Malang)*. The purpose is to know the effect of organizational commitment and organizational culture on employee performance through employee satisfaction (Study of Gondanglei Islamic Hospital of Malang). Organizational commitment and organizational culture have a significant effect on employee

performance through employee job satisfaction. Despite the intervening variable unrelated to employee's performance, the effect of a stronger independent variable, organizational commitment and organizational culture. The findings from chapter 2 that have been described, The analysis shows that organizational commitment variable has an average total value of 3.17, so it can be concluded that organizational commitment variable is high category. And then the analysis shows that organizational culture variable has an average total value of 3.22, so it can be concluded that the organizational culture variable is high category. The analysis shows that job satisfaction variable has an average total value of 3.15, so it can be concluded that job satisfaction variable is high category. The analysis shows that employee performance variable has an average total value of 3.15, so it can be concluded that employee performance variable is high category.

2.5 Kerangka Penelitian

Gambar 1
Kerangka Penelitian

2.6 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Diduga ada pengaruh komitmen dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Wahana Semesta Linggau Lubuklinggau.
2. Diduga ada pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan di PT. Wahana Semesta Linggau Lubuklinggau.
3. Diduga ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Wahana Semesta Linggau Lubuklinggau.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Wahana Semesta Linggau Lubuklinggau. Penelitian ini dilakukan di PT. Wahana Semesta Linggau Kota Lubuklinggau beralamat di Jl. Yos Sudarso Watervang Telp. 0733-322349 Fax. 0733-322350 Lubuklinggau. Waktu penelitian dilakukan selama 6 bulan dari bulan Mei sampai dengan bulan Oktober 2019. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Wahana Semesta Linggau Lubuklinggau sebanyak 35 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, yakni pengambilan seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 35 orang. Pengumpulan data menggunakan angket merupakan daftar pertanyaan yang berisi alternatif jawaban agar responden memiliki pertimbangan atas pertanyaan yang diberikan mengenai pengaruh peningkatan kinerja karyawan melalui komitmen dan kepuasan kerja pada PT. Wahana Semesta Linggau Lubuklinggau. Analisis data menggunakan uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara (X1 dan X2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk melihat tingkat kenormalan data yang digunakan, apakah data berdistribusi normal atau tidak. Tingkat kenormalan data sangat penting, karena dengan data yang terdistribusi normal, maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi. Uji normalitas data menjadi prasyarat pokok dalam analisis parametrik seperti korelasi Pearson, uji perbandingan rata-rata, analisis varian, dan sebagainya, karena data-data yang akan dianalisis parametrik harus terdistribusi normal. Dalam SPSS metode uji normalitas yang sering digunakan adalah *uji Liliefors* dan *uji One Sample Kolmogorov Smirnov*.

Kriteria pengujiannya sebagai berikut:

Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data berdistribusi normal

Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka tidak berdistribusi

Uji normalitas ini digunakan untuk mengetahui kenormalan data, rumus yang digunakan untuk menghitung uji normalitas adalah Chi-Kuadrat dengan rumus sebagai berikut :

$$\chi^2 = \sum \frac{(f_o - f_h)^2}{f_h}$$

(Sugiyono, 2009:202)

Keterangan:

χ^2 : harga Chi-kuadrat yang dicari

f_o : frekuensi dari hasil observasi

f_h : frekuensi dari hasil estimasi

Selanjutnya χ^2_{hitung}

dibandingkan dengan χ^2_{tabel} dengan derajat kebebasan = $J-1$, dimana J adalah banyaknya kelas interval. Jika harga $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$, maka dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal. Dalam hal ini data tidak berdistribusi normal.

Uji normalitas bisa dilakukan

dengan dua cara. Yaitu dengan "Normal P-P Plot" dan "Tabel Kolmogorov Smirnov". Yang paling umum digunakan adalah Normal P-P Plot. Pada Normal P-P Plot prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Pada uji *Kolmogorov Smirnov* sehingga hasilnya dapat ditentukan bahwa data mempunyai distribusi normal atau tidak. Data dikatakan normal jika nilai signifikansi ($> 0,05$).

Tabel 1
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan		
		Komitmen	kerja	Kinerja
N		32	32	32
Normal	Mean	47.66	49.69	54.53
Parameters ^{a,b}	Std.	4.404	4.373	3.976
	Deviation			
Most Extreme	Absolute	.156	.187	.203
Differences	Positive	.156	.187	.203
	Negative	-.140	-.140	-.136
Kolmogorov-Smirnov Z		.885	1.060	1.149
Asymp. Sig. (2-tailed)		.414	.211	.143

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS 22,0 tahun 2019

Hasil tests of normality di atas menunjukkan Asymp. Sig. (2-tailed) untuk variabel Komitmen memiliki nilai 0,414, sedangkan untuk variabel kedisiplinan 0,180, kemudian sig untuk variabel Kinerja karyawan memiliki nilai 0,706. Kepuasan kerja sebesar 0,211 dan Kinerja sebesar 0,143. Karena keempatnya $> 0,05$, maka variabel bebas dan variabel terikat memiliki distribusi data yang normal.

Untuk menganalisis dengan SPSS lihat hasil olahan data pada gambar "Histogram dan Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual". seperti pada gambar 3 dan 4 sebagai berikut: Pada uji normalitas sebaran, data yang diambil telah mengikuti distribusi normal. Distribusi normal ditandai dengan output histogram yang dihasilkan. Pada gambar 2 Uji Normalitas (Histogram) tampak bahwa tiap data menyebar ke seluruh daerah normal. Daerah normal itu sendiri adalah daerah yang berada di bawah kurva tersebut yang bentuknya seperti lonceng terbalik.

Sumber : Hasil Olahan Data, Tahun 2019.

Gambar 2
Hasil Uji Normalitas (Histogram)

Data berdistribusi normal juga terbukti pada output gambar 2 hasil Normal

P-P Plot. Titik-titik menyebar sepanjang garis regresi. Hal tersebut mengartikan sebaran data nya merata sehingga dapat dihasilkan Y yang merata pula pada garis Regresi.

Sumber : Hasil Olahan Data, Tahun 2019.

Gambar 3
Hasil Uji Normalitas (Normal P-P Plot)

Dari analisis kurva dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar diagram dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi.

2. Uji Linearitas

Untuk menganalisis hasil uji linieritas maka menggunakan SPSS 22,0 For Windows dapat dilihat pada tabel 2 dan tabel 3 anova tabel seperti berikut ini :

Tabel 2
Hasil Uji Linearitas
Komitmen dan Kinerja

ANOVA Table						
			Sum of Squares	df	Mean Square	F
Kinerja	Between Groups	Combined	470.252	10	47.025	50.086
		Linearity	463.424	1	463.424	493.587
		Deviation from Linearity	6.828	9	.759	.808
	Within Groups		19.717	22	.939	
Total			489.969	32		
						Sig.
						.000
						.000
						.614

Sumber : Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS 22,0 tahun 2019

Uji linearitas pada variabel Komitmen dan Komitmen diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar 0,005. karena signifikansi kurang dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$.

Sedangkan hasil signifikansi pada *Deviation from Linearity* juga lebih besar dari 0,05 ($0,614 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel Komitmen dengan Kinerja karyawan terdapat hubungan yang linear jadi linieritasnya terpenuhi.

Tabel 3
Hasil Linearitas
Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja *	Between Groups	(Combined)	469.919	10	46.992	49.218	.000
Kepuasan kerja		Linearity	461.912	1	461.912	483.798	.000
		Deviation from Linearity	8.007	9	.890	.932	.519
	Within Groups		20.050	21	.955		
	Total		489.969	31			

Sumber : Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS 22,0 tahun 2019

Uji linearitas pada variabel Kepuasan kerja dan Kinerja karyawan diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar 0,000. karena signifikansi kurang dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$.

Sedangkan hasil signifikansi pada *Deviation from Linearity* juga lebih besar dari 0,05 ($0,519 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel Kepuasan kerja dan Kinerja karyawan terdapat hubungan yang linear, jadi linieritasnya terpenuhi.

4. Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja

a. Regresi Linier

1) Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja karyawan di PT. Wahana Semesta Linggau Lubuklinggau

Tabel 4
Regresi Linier Sederhana X₁ dan Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	12,691	1,836	
1 komitmen	,878	,038	,973

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS 22,0 tahun 2019

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka diperoleh nilai $a = 12,691$ dan nilai $b = 0,533$ kemudian nilai a dan b disusun ke dalam persamaan regresi linear sederhana $Y = a + bX$, maka persamaan regresinya adalah : $Y = 12,691 + 0,533X$. Dari persamaan nilai estimasi fungsi regresi di atas terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah sebesar $a = 12,691$ hal ini menggambarkan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel bebas Komitmen maka Kinerja karyawan adalah sebesar 12,691.

Nilai koefisien regresi variabel Komitmen yang diperoleh sebesar $b = 0,533$ menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel Komitmen maka Kinerja karyawan akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 0,533 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

2) Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan di Dinas PU. Bina Marga Kabupaten Musi

Tabel 5
Regresi Linier Sederhana X₂ dan Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
Constant)	21,439	7,545	
1 kepuasan_ kerja	,533	,155	,533

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS 22,0 tahun 2019

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka diperoleh nilai $a = 21,439$ dan nilai $b = 0,533$ kemudian nilai a dan b disusun ke dalam persamaan regresi linear sederhana $Y = a + bX$, maka persamaan regresinya adalah : $Y = 21,439 + 0,533X$. Dari persamaan nilai estimasi fungsi regresi di atas terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah sebesar $a = 21,439$ hal ini menggambarkan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel bebas Komitmen maka Kinerja karyawan adalah sebesar 21,439.

Nilai koefisien regresi variabel Komitmen yang diperoleh sebesar $b = 0,533$ menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel Komitmen maka Kinerja karyawan akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 0,533 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

3) Pengaruh Komitmen dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan di Dinas PU. Bina Marga Kabupaten Musi

Tabel 6
Regresi Linier X_1, X_2 dan Y

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	19,427	12,096	
1 komitmen	,044	,204	,034
kepuasan_ kerja	,532	,157	,532

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS 22,0 tahun 2019

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka diperoleh nilai $a = 19,427$ dan nilai $b_1 = 0,044$, $b_3 = 0,532$ kemudian nilai a dan b disusun ke dalam persamaan regresi linear sederhana $Y = a + b_1X_1 + b_3X_2$, maka persamaan regresinya adalah : $Y = 19,427 +$

$0,044 + 0,532$. Dari persamaan nilai estimasi fungsi regresi di atas terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah sebesar $a = 19,427$ hal ini menggambarkan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel bebas Komitmen dan Kepuasan kerja maka Kinerja karyawan adalah sebesar 19,427.

Nilai koefisien regresi variabel Komitmen yang diperoleh sebesar $b_1 = 0,044$, $b_3 = 0,532$ menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel Komitmen dan Kepuasan kerja maka Kinerja karyawan akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 0,533 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

b. Koefisien Korelasi

1) Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja karyawan di PT. Wahana Semesta Linggau Lubuklinggau

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linear antara dua variabel. Korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau dengan kata lain analisis korelasi tidak membedakan antara variabel dependen dengan variabel independen. Teknik korelasi yang digunakan adalah korelasi *Pearson product Moment*.

Tabel 7
Hasil perhitungan Koefisien Komitmen terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,973 ^a	,946	,944	,941

a. Predictors: (Constant), Komitmen

Sumber : Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS 22,0 tahun 2019

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh besarnya nilai R adalah 0,973. yang berarti hubungan antara variabel Komitmen (X_1) dan Kinerja karyawan (Y) menunjukkan hubungan yang baik dan nilai

korelasi positif.

2) Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Wahana Semesta Linggau Lubuklinggau

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linear antara dua variabel. Korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau dengan kata lain analisis korelasi tidak membedakan antara variabel dependen dengan variabel independen. Teknik korelasi yang digunakan adalah korelasi *Pearson product Moment*.

Tabel 8
Hasil perhitungan Koefisien
Komitmen terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.973 ^a	.946		.941

a. Predictors: (Constant), kepuasan_kerja
Sumber : Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS 22,0 tahun 2019.

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh besarnya nilai R adalah 0,946. yang berarti hubungan antara variabel Kepuasan kerja (X₂) dan Kinerja karyawan (Y) menunjukkan hubungan yang baik dan nilai korelasi positif.

3) Pengaruh Komitmen dan kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Wahana Semesta Linggau Lubuklinggau

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linear antara dua variabel. Korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau dengan kata lain analisis korelasi tidak membedakan antara variabel dependen dengan variabel independen. Teknik korelasi yang digunakan adalah korelasi *Pearson product Moment*.

Tabel 9
Hasil perhitungan Koefisien
Komitmen dan Kepuasan terhadap
Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.973 ^a	.946	.942	.957

a. Predictors: (Constant), kedisiplinan, Komitmen
Sumber : Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS 22,0 tahun 2019.

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh besarnya nilai R adalah 0,973. yang berarti hubungan antara variabel Komitmen (X₁) dan Kedisiplinan (X₂) terhadap Kinerja karyawan (Y) menunjukkan hubungan yang baik dan nilai korelasi positif.

Tabel 10
Hasil Uji t

Untuk melihat pengaruh parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan dengan menggunakan uji t, hasil uji t secara rinci disajikan pada tabel di bawah ini :

1) Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja karyawan di PT. Wahana Semesta Linggau Lubuklinggau

Tabel 10
Hasil Uji t (pengujian hipotesis) X₁ dan Y
Coefficients^a

Model	T	Sig.
1 Constant)	4.336	.000
Komitmen	3.568	.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
Sumber : Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS 22,0 tahun 2019.

Berdasarkan rekapitulasi hasil uji t di atas dapat dijelaskan bahwa variabel Komitmen terhadap Kinerja karyawan di PT. Wahana Semesta Linggau Lubuklinggau menunjukkan nilai $t_{hitung} =$

4,336 lebih besar dari $t_{tabel} = 2,042$ dengan $dk = n-2 = 32 - 2 = 30$. Berarti, secara parsial, variabel Komitmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Wahana Semesta Linggau Lubuklinggau. Hal ini membuktikan hipotesis penelitian terbukti dan hipotesis diterima.

2) Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Wahana Semesta Linggau Lubuklinggau

Tabel 11

Hasil Uji t (pengujian hipotesis) X2 dan Y

Coefficients ^a		
Model	T	Sig.
(Constant)	5,388	,000
1 Kepuasan kerja	22,224	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS 22,0 tahun 2019

Berdasarkan rekapitulasi hasil uji t di atas dapat dijelaskan bahwa variabel Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Wahana Semesta Linggau Lubuklinggau menunjukkan nilai $t_{hitung} = 5,388$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,042$ dengan $dk = n-2 = 32 - 2 = 30$. Berarti, secara parsial, variabel Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Wahana Semesta Linggau Lubuklinggau. Hal ini membuktikan hipotesis penelitian terbukti dan hipotesis diterima.

d. Uji Simultan (Uji F)

1) Pengaruh Komitmen dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Wahana Semesta Linggau Lubuklinggau

Untuk mengetahui Komitmen dan Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Wahana

Semesta Linggau Lubuklinggau, maka digunakan uji F dengan menggunakan SPSS For Windows 20.0 hasil sebagai berikut:

Tabel 12
Pengujian Terhadap Hipotesis

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	290,297	2	145,148	5,793	,008 ^b
Residual	726,578	29	25,054		
Total	1016,875	31			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), kepuasan_kerja, komitmen
Sumber : Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS 22,0 tahun 2019

Berdasarkan rekapitulasi hasil uji F di atas dapat dijelaskan bahwa variabel Komitmen dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Wahana Semesta Linggau Lubuklinggau menunjukkan nilai $F_{hitung} = 5,793$ lebih besar dari $F_{tabel} = 3,32$ dengan tingkat signifikan $sig = 0,000$, dengan taraf signifikan 95% serta $\alpha = 5\%$ dan $(n-k-1 = 32 - 2 - 1 = 29)$ serta pembilang $(K=2)$, hal ini berarti bahwa secara bersama-sama variabel Komitmen dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Wahana Semesta Linggau Lubuklinggau. Hal ini membuktikan

4.2 Pembahasan

1. Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Wahana Semesta Linggau Lubuklinggau.

Dari persamaan nilai estimasi fungsi regresi di atas terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah sebesar 0,973. hal ini menggambarkan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel bebas Komitmen dan Komitmen.

Berdasarkan rekapitulasi hasil uji t di atas dapat dijelaskan bahwa variabel Komitmen terhadap Kinerja karyawan di PT. Wahana Semesta Linggau Lubuklinggau menunjukkan secara parsial, variabel Komitmen memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Wahana Semesta Linggau Lubuklinggau. Hal ini membuktikan hipotesis dalam penelitian terbukti dan hipotesis diterima.

Dari hasil penelitian yang dilakukan di lapangan menunjukkan bahwa, Komitmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan pada di PT. Wahana Semesta Linggau Lubuklinggau dan Dari hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh besarnya nilai R adalah 0,973. yang berarti hubungan antara variabel Komitmen (X_1) dan Kinerja karyawan (Y) menunjukkan hubungan yang sedang dikarenakan Komitmen masih rendah yaitu masih ada karyawan yang belum menyadari peraturan yang dibuat, kebiasaan masuk dan pulang tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan dan kebiasaan lalai dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Untuk itu hendaknya PT. Wahana Semesta Linggau Lubuklinggau perlu memperhatikan karyawan akan kesadaran, sikap seseorang yang secara sukarela supaya menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugas dengan baik, bukan atas paksaan. kemudian kesediaan dalam suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan instansi, baik yang tertulis maupaun tidak.

2. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Wahana Semesta Linggau Lubuklinggau.

Uji regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh data primer yang diuji, yang berasal dari variabel bebas yaitu Komitmen terhadap Kinerja karyawan di PT. Wahana Semesta Linggau Lubuklinggau. Dari persamaan nilai estimasi fungsi regresi di atas terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh sebesar $a = 11,140$ hal ini menggambarkan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel bebas Komitmen maka Kinerja karyawan adalah sebesar nilai 11,140.

Nilai koefisien regresi mewakili variabel Komitmen yang diperoleh sebesar 0,890 menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel Komitmen maka Kinerja karyawan akan berubah berbanding lurus,

yakni sebesar 0,890 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh besarnya nilai R adalah 0,973. yang berarti hubungan antara variabel kedisiplinan (X_2) dan Kinerja karyawan (Y) menunjukkan hubungan yang baik dan nilai korelasi positif.

Hasil uji t di atas dapat dijelaskan bahwa variabel kedisiplinan terhadap Kinerja karyawan di PT. Wahana Semesta Linggau Lubuklinggau menunjukkan nilai $t_{hitung} = 5,441$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,042$, hal ini berarti bahwa secara parsial variabel Komitmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan pada di PT. Wahana Semesta Linggau Lubuklinggau. Hal ini membuktikan hipotesis pada penelitian terbukti dan hipotesis diterima.

3. Pengaruh Komitmen dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Wahana Semesta Linggau Lubuklinggau.

Dari persamaan nilai estimasi fungsi regresi di atas terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah sebesar $a = 12,790$. hal ini menggambarkan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel bebas Komitmen dan Komitmen maka Kinerja karyawan adalah sebesar nilai $a = 12,790$. Sedangkan nilai koefisien regresi variabel Komitmen yang diperoleh sebesar $b = 0,924$ menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel Komitmen maka Kinerja karyawan akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 0,924 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, kemudian nilai koefisien regresi mewakili variabel Komitmen yang diperoleh sebesar 0,924 menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel Komitmen maka Kinerja karyawan akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 0,924 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,946. Berarti bahwa besarnya pengaruh Komitmen dan Komitmen terhadap Kinerja karyawan di PT. Wahana Semesta Linggau Lubuklinggau sebesar 0,946 atau sebesar 94,6%, sedangkan sisanya sebesar 5,4%. Dipengaruhi variabel lain yang tidak

dimasukan dalam penelitian ini seperti variabel Kepuasan kerja, pengawasan dan sebagainya.

Pengujian terhadap hipotesis bahwa secara bersama-sama variabel Komitmen dan Komitmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Wahana Semesta Linggau Lubuklinggau. Hal ini membuktikan hipotesis pada penelitian terbukti dan hipotesis diterima.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Secara parsial ada pengaruh Komitmen terhadap Kinerja karyawan di PT. Wahana Semesta Linggau Lubuklinggau yaitu nilai $t_{hitung} = 4,336 > t_{tabel} = 2,042$. Berarti, secara parsial, variabel Komitmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Wahana Semesta Linggau Lubuklinggau.
2. Secara parsial ada pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Wahana Semesta Linggau Lubuklinggau yaitu nilai $t_{hitung} = 5,388 > t_{tabel} = 2,042$. Berarti, secara parsial, variabel Komitmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Wahana Semesta Linggau Lubuklinggau.
3. Secara simultan ada pengaruh Komitmen dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Wahana Semesta Linggau Lubuklinggau yaitu nilai $F_{hitung} = 5,793 > F_{tabel} = 3,32$, hal ini berarti bahwa secara bersama-sama variabel Komitmen dan kedisiplinan terhadap Kinerja karyawan di PT. Wahana Semesta Linggau Lubuklinggau.
4. Variabel yang dominan dalam penelitian ini adalah pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Wahana Semesta

Linggau Lubuklinggau yaitu nilai $t_{hitung} = 5,388 > t_{tabel} = 2,042$.

VI. SARAN

Adapun saran dalam penelitian ini yaitu :

1. Perlunya peningkatan Komitmen karyawan PT. Wahana Semesta Linggau Lubuklinggau senantiasa diutamakan untuk mengikuti bimbingan teknis (Bimtek) dan pelatihan-pelatihan, agar dengan memiliki Komitmen yang ada diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan pekerjaan yang diberikan.
2. Perlu peningkatan kepuasan kerja karyawan PT. Wahana Semesta Linggau Lubuklinggau, karena dengan pemberian insentif sebagai bentuk motivasi agar karyawan merasa bersemangat dalam bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai.
3. Kepuasan kerja karyawan PT. Wahana Semesta Linggau Lubuklinggau harus terus ditingkatkan karena dengan Kepuasan kerja yang ada akan membuat karyawan bersemangat dalam menjalankan tugasnya tanpa merasa terbebani dengan cara coffee morning ataupun memberikan bonus kepada yang berprestasi.

VII. DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arikunto, Suharsimi. 2015. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [2] Departemen Pendidikan Nasional, 2015. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.
- [3] Fahmi, Irham. 2015. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta.

-
- [4] Gaol, CHR. Jimmy. 2015. *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia.
- [5] Gibson. 2015. *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Artikel Vol. 1 No. 1 Maret 2015*. Universitas Komputer Indonesia. Bandung.
- [6] Handoko, Hani. 2015. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- [7] Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [8] Kartasasmita (dalam Gibson, 2015). *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Artikel Vol. 1 No. 1 Maret 2015*. Universitas Komputer Indonesia. Bandung.
- [9] Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grafindo.
- [10] Notoatmodjo, Soekidjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- [11] Purwanti, Sri. *Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anindya Mitra Internasional Yogyakarta*. Jurnal.
- [12] Sakti, Rafles Tiara. 2015. *Pelaksanaan Pendidikan dan Kepuasan kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Negeri Sipil (PNS) di Dinas Pendidikan dan Kekomitmen an Propinsi Bengkulu*. Jurnal. Volume 4.
- [13] Simanjuntak, Payaman J. 2015. *Manajemen & Evaluasi Kinerja*. Jakarta: UI Press.
- [14] Sugiyono. 2015. *Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta.
- [15] Sunyoto, Dadang. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- [16] Triton. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Oryza.
- [17] Untari, Sri. 2015. *Pengaruh Komitmen dan Komitmen Terhadap Karyawan* . Jurnal. Volume 3.
- [18] Usman, Husaini. 2015. *Pengantar Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [19] Wibowo. 2015. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [20] Widodo “Upaya Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Komitmen dan Orientasi Belajar”.
- [21] Wijono Kertanegara. 2015. *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Artikel Vol. 1 No. 1 Maret 2015*. Universitas Komputer Indonesia. Bandung.
- [22] Wulandari. 2015, “Upaya Peningkatan Kinerja Rumah Sakit Melalui Optimaliasasi *High Performance Work Practices* Tim Lintas Fungsi”.
- [23] Zainul Hidayat. 2015. *Pengaruh Kedisiplinan, Komitmen dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*. Jurnal Manajemen. Vol 3 No. 27/2015.
-