

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek/Subyek Penelitian

1. Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah Dinas Kesehatan Cilacap (Dinkes) merupakan instansi yang bertanggung jawab mengenai kesehatan. Dinkes Kabupaten Cilacap memiliki tugas untuk merumuskan kebijakan bidang kesehatan, melaksanakan kebijakan bidang kesehatan, melaksanakan evaluasi dan pelaporan bidang kesehatan, melaksanakan administrasi Dinas Kesehatan, dan melaksanakan fungsi lain yang terkait dengan urusan kesehatan.

Dinas Kesehatan (Dinkes) didirikan dengan Visi dan Misi yang mencerminkan bahwa dinkes adalah salah satu perwujudan yang baik bagi masyarakat cilacap.

Visi Dinkes adalah “Masyarakat yang mandiri, berbudaya sejahtera untuk hidup”

Misi Dinkes adalah:

- a. Menggerakkan masyarakat dalam kemandirian untuk hidup bersih dan sehat.
- b. Menggerakkan pembangunan berwawasan kesehatan.
- c. Memelihara dan meningkatkan pelayanan kesehatan bermutu, merata dan terjangkau.
- d. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan lingkungan.

2. Gambaran Umum Subyek Penelitian

Responden yang dipilih dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PNS Dinas Kesehatan Cilacap yang telah menetap, dalam pelaksanaan teknis lapangan yang telah dilakukan survei kuesioner kemudian didistribusikan kepada responden secara langsung di Kantor Dinas Kesehatan Cilacap, penyebaran kuesioner dilakukan selama dua minggu pada hari senin sampai hari senin pada tanggal 12-26 Maret 2018 yang dilakukan di jam istirahat pegawai yang berjumlah 95 responden.

B. Analisis Diskriptif Statistik

1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk menggambarkan data penelitian dari hasil pengisian kuesioner terhadap responden. Analisis dilakukan dengan membuat kategori berdasarkan kelas interval skor rata-rata. Nilai distribusi frekuensi dilakukan dengan menggunakan kategori jawaban sebagai berikut:

| Keterangan | Kategori |
|---------------------|----------|
| Sangat tidak setuju | 1 |
| Tidak setuju | 2 |
| Kurang setuju | 3 |
| Setuju | 4 |
| Sangat setuju | 5 |

a. Kepemimpinan Yang Melayani

Berikut tabel yang menunjukkan statistik deskriptif dari variabel kepemimpinan yang melayani yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 4.1
Statistik Deskriptif Kepemimpinan Yang Melayani

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------|----------|----------------|----------------|-------------|-----------------------|
| KYM_1 | 95 | 3 | 5 | 3.89 | 0.535 |
| KYM_2 | 95 | 2 | 5 | 3.89 | 0.691 |
| KYM_3 | 95 | 1 | 5 | 3.82 | 0.825 |
| KYM_4 | 95 | 1 | 5 | 3.92 | 0.724 |
| KYM_5 | 95 | 2 | 5 | 3.85 | 0.757 |
| KYM_6 | 95 | 1 | 5 | 3.86 | 0.794 |
| KYM_7 | 95 | 1 | 5 | 4.01 | 0.792 |
| KYM_8 | 95 | 1 | 5 | 3.83 | 0.859 |
| KYM_9 | 95 | 2 | 5 | 3.85 | 0.757 |
| KYM_10 | 95 | 1 | 5 | 3.98 | 0.812 |
| | | | | 3.89 | 0.754 |

Berdasarkan deskripsi data statistik di atas dari 95 sampel yang terkumpul dapat dilihat bahwa item variabel *kepemimpinan yang melayani* memiliki nilai terendah 1 dan nilai tertinggi 5 dengan nilai rata-rata 3,89 serta tingkat sebaran datanya (*standard deviation*) sebesar 0,754.

b. Kepuasan Kerja

Berikut tabel yang menunjukkan statistik deskriptif kepuasan kerja

Tabel 4.2
Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|-------|----------|----------------|----------------|-------------|-----------------------|
| KK_1 | 95 | 2 | 5 | 3.93 | 0.688 |
| KK_2 | 95 | 2 | 5 | 3.94 | 0.769 |
| KK_3 | 95 | 1 | 5 | 3.75 | 0.875 |
| KK_4 | 95 | 1 | 5 | 3.46 | 0.920 |
| KK_5 | 95 | 1 | 5 | 3.73 | 0.736 |
| KK_6 | 95 | 1 | 5 | 3.69 | 0.685 |
| KK_7 | 95 | 2 | 5 | 3.94 | 0.697 |
| KK_8 | 95 | 1 | 5 | 3.87 | 0.854 |
| KK_9 | 95 | 2 | 5 | 3.97 | 0.627 |
| KK_10 | 95 | 2 | 5 | 3.99 | 0.574 |
| | | | | 3.82 | 0.742 |

Berdasarkan deskripsi data statistik di atas dari 95 sampel yang terkumpul dapat dilihat bahwa item variabel *kepuasan kerja* memiliki nilai terendah 1 dan nilai tertinggi 5 dengan nilai rata-rata 3,82 serta tingkat sebaran datanya (*standard deviation*) sebesar 0,742

c. Komitmen Organisasional

Berikut tabel yang menunjukkan statistik deskriptif dari variabel komitmen organisasional yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 4.3
Statistik Deskriptif Komitmen Organisasional

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|------|----------|----------------|----------------|-------------|-----------------------|
| KO_1 | 95 | 1 | 5 | 3.46 | 0.769 |
| KO_2 | 95 | 2 | 5 | 3.60 | 0.642 |
| KO_3 | 95 | 3 | 5 | 3.94 | 0.501 |
| KO_4 | 95 | 1 | 5 | 3.06 | 1.009 |

| | | | | | |
|------|----|---|---|------|-------|
| KO_5 | 95 | 1 | 5 | 3.18 | 0.875 |
| KO_6 | 95 | 1 | 5 | 3.12 | 0.921 |
| KO_7 | 95 | 2 | 5 | 3.77 | 0.643 |
| KO_8 | 95 | 1 | 5 | 3.61 | 0.704 |
| KO_9 | 95 | 2 | 5 | 3.71 | 0.742 |
| | | | | 3.49 | 0.756 |

Berdasarkan deskripsi data statistik di atas dari 95 sampel yang terkumpul dapat dilihat bahwa item variabel *komitmen organisasional* memiliki nilai terendah 1 dan nilai tertinggi 5 dengan nilai rata-rata 3,49 serta tingkat sebaran datanya (*standard deviation*) sebesar 0,756.

d. Kinerja Karyawan

Berikut tabel yang menunjukkan statistik deskriptif dari variabel kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 4.4
Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|------|----|---------|---------|------|----------------|
| KK_1 | 95 | 2 | 5 | 4.06 | 0.697 |
| KK_2 | 95 | 2 | 5 | 4.03 | 0.778 |
| KK_3 | 95 | 2 | 5 | 3.94 | 0.697 |
| KK_4 | 95 | 1 | 5 | 3.72 | 0.846 |
| KK_5 | 95 | 2 | 5 | 4.13 | 0.606 |
| KK_6 | 95 | 2 | 5 | 3.88 | 0.616 |
| KK_7 | 95 | 2 | 5 | 3.99 | 0.555 |
| KK_8 | 95 | 2 | 5 | 3.99 | 0.592 |
| KK_9 | 95 | 2 | 5 | 3.92 | 0.663 |
| | | | | 3.96 | 0.672 |

Berdasarkan deskripsi data statistik di atas dari 95 sampel yang terkumpul dapat dilihat bahwa item variabel *kinerja karyawan*

memiliki nilai terendah 1 dan nilai tertinggi 5 dengan nilai rata-rata 3,96 serta tingkat sebaran datanya (*standard deviation*) sebesar 0,672.

B. Uji Kualitas Instrumen

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Hal yang dilakukan sebelum menunjukkan bahwa semua indikator pernyataan layak dijadikan instrumen penelitian adalah melakukan uji sampel besar sebanyak 95 responden. Tingkat signifikansi 5% jika probabilitas $< 0,05$ maka pernyataan tersebut valid. Sedangkan jika nilai probabilitas $\geq 0,05$ maka pernyataan tersebut tidak valid (Ghozali, 2011). Berikut ini adalah hasil uji validitas.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas dari Item – Item Variabel Penelitian

| Variabel | Item Pertanyaan | R hitung | Sig | Keterangan |
|------------------------|--------------------|----------|-------|------------|
| Pemimpin Yang Melayani | X1.1 | 0.652 | 0,000 | Valid |
| | X1.2 | 0.725 | 0,000 | Valid |
| | X1.3 | 0.831 | 0,000 | Valid |
| | X1.4 | 0.741 | 0,000 | Valid |
| | X1.5 | 0.830 | 0,000 | Valid |
| | X1.6 | 0.801 | 0,000 | Valid |
| | X1.7 | 0.801 | 0,000 | Valid |
| | X1.8 | 0.809 | 0,000 | Valid |
| | X1.9 | 0.651 | 0,000 | Valid |
| | X1.10 | 0.708 | 0,000 | Valid |
| Kepuasan Kerja | X2.1 | 0.674 | 0,000 | Valid |
| | X2.2 | 0.749 | 0,000 | Valid |
| | X2.3 | 0.553 | 0,000 | Valid |
| | X2.4 | 0.708 | 0,000 | Valid |
| | X2.5 | 0.710 | 0,000 | Valid |
| | X2.6 | 0.685 | 0,000 | Valid |

| | | | | |
|----------------------------|-------|-------|-------|-------|
| | X2.7 | 0.749 | 0,000 | Valid |
| | X2.8 | 0.726 | 0,000 | Valid |
| | X2.9 | 0.643 | 0,000 | Valid |
| | X2.10 | 0.653 | 0,000 | Valid |
| Komitmen Organisasional | X3.1 | 0.690 | 0,000 | Valid |
| | X3.2 | 0.646 | 0,000 | Valid |
| | X3.3 | 0.515 | 0,000 | Valid |
| | X3.4 | 0.669 | 0,000 | Valid |
| | X3.5 | 0.716 | 0,000 | Valid |
| | X3.6 | 0.786 | 0,000 | Valid |
| | X3.7 | 0.710 | 0,000 | Valid |
| | X3.8 | 0.462 | 0,000 | Valid |
| | X3.9 | 0.737 | 0,000 | Valid |
| Kinerja Karyawan | Y.1 | 0.817 | 0,000 | Valid |
| | Y.2 | 0.870 | 0,000 | Valid |
| | Y.3 | 0.849 | 0,000 | Valid |
| | Y.4 | 0.693 | 0,000 | Valid |
| | Y.5 | 0.710 | 0,000 | Valid |
| | Y.6 | 0.832 | 0,000 | Valid |
| | Y.7 | 0.683 | 0,000 | Valid |
| | Y.8 | 0.743 | 0,000 | Valid |
| | Y.9 | 0.822 | 0,000 | Valid |

Berdasarkan hasil uji validitas dengan jumlah 95 responden dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan mengenai pemimpin yang melayani, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan yang diajukan untuk responden karyawan PNS yang bekerja di Kantor Dinas Kesehatan Cilacap adalah valid karena dilihat dari tingkat signifikan $< 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

a. Uji Reliabilitas

Hal yang dilakukan setelah menunjukkan bahwa semua variabel pernyataan layak dijadikan instrumen penelitian adalah melakukan uji sampel besar sebanyak 95 responden Pernyataan dapat di katakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha > 0,6 (Ghozali, 2011). Berikut hasil:

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas Item – Item Variabel Penelitian

| Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|-------------------------|-------------------------|-------------------|
| Pemimpin Yang Melayani | 0.916 | Reliabel |
| Kepuasan Kerja | 0.870 | Reliabel |
| Komitmen Organisasional | 0.836 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | 0.917 | Reliabel |

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji reliabilitas dari 95 responen dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha dari variabel pemimpin yang melayani, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam pernyataan dinyatakan reliabel karena telah memenuhi nilai yang disyaratkan yaitu dengan nilai Cronbach Alpha > 0,6.

2. Analisis Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolineritas.

a. Uji Normalitas

Uji ini adalah untuk menguji apakah pengamatan berdistribusi secara normal atau tidak, uji ini menggunakan kolmogorov smirnov. Hasil uji Normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7. Uji Normalitas

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 95 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 3.09383270 |
| | Absolute | .088 |
| Most Extreme Differences | Positive | .088 |
| | Negative | -.040 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .857 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .455 |

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui nilai *asymp.sig* sebesar 0,455 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Suatu asumsi penting dari model regresi linier klasik adalah bahwa gangguan (*disturbance*) yang muncul dalam regresi adalah homoskedastisitas, yaitu semua gangguan tadi mempunyai varian yang sama. Hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.8. Uji Heteroskedastisitas

| Variabel | Sig | batas | Keterangan |
|------------------------|-------|-------|-------------------------------|
| Pemimpin Yang Melayani | 0.224 | >0,05 | Tidak terjadi heterokedasitas |

| | | | |
|-------------------------|-------|-------|-------------------------------|
| Kepuasan Kerja | 0.598 | >0,05 | Tidak terjadi heterokedasitas |
| Komitmen Organisasional | 0.086 | >0,05 | Tidak terjadi heterokedasitas |

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa nilai probabilitas lebih besar dari 5%, dengan demikian variabel yang diajukan dalam penelitian tidak terjadi heterokedasitas.

c. Uji Multikolineartias

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance* (α).

Tabel 4.9. Uji Multikolineartias

| Variabel | Tolerance | VIF | Keterangan |
|-------------------------|-----------|-------|---------------------------------|
| Pemimpin Yang Melayani | 0.412 | 2.429 | Tidak terjadi multikolinieritas |
| Kepuasan Kerja | 0.376 | 2.660 | Tidak terjadi multikolinieritas |
| Komitmen Organisasional | 0.701 | 1.426 | Tidak terjadi multikolinieritas |

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance value* > 0,10 atau nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

3. Analisis Regresi Berganda

Untuk menguji pengaruh pemimpin yang melayani, kepuasan kerja, komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan digunakan analisis regresi linier berganda. Dalam model analisis regresi linier berganda akan

diuji secara simultan (uji F) maupun secara parsial (uji t). Ketentuan uji signifikansi uji F dan uji t adalah sebagai berikut:

Menerima H_a : jika probabilitas ($p \leq 0,05$) artinya pemimpin yang melayani, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Ringkasan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| Variabel | Beta | t hitung | Sig t | Keterangan |
|-------------------------|--------|----------|-------|------------|
| Pemimpin Yang Melayani | 0.213 | 1.997 | 0.049 | Signifikan |
| Kepuasan Kerja | 0.387 | 3.464 | 0.001 | Signifikan |
| Komitmen Organisasional | 0.279 | 3.408 | 0.001 | Signifikan |
| F hitung | 40.583 | | | |
| Sig F | 0.000 | | | |
| Adjusted R Square | 0.558 | | | |

a. Uji Regresi Simultan (uji F)

Berdasarkan Regresi Simultan, diperoleh nilai F-hitung sebesar 40,583 dengan probabilitas ($p = 0,000$). Berdasarkan ketentuan uji F dimana nilai probabilitas ($p \leq 0,05$), Pemimpin Yang Melayani, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional secara simultan mampu memprediksi perubahan Kinerja Karyawan.

b. Uji Regresi Parsial (uji t)

$$Y = 0.213X_1 + 0.387X_2 + 0.279X_3 + e$$

1. Pemimpin Yang Melayani

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 1,997 koefisien regresi (beta) 0,213 dengan probabilitas (p) = 0,049. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) \leq 0,05 dapat disimpulkan bahwa pemimpin yang melayani berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan semakin baik pemimpin yang melayani yang dirasakan oleh karyawan PNS yang bekerja di Kantor Dinas Kesehatan Cilacap secara otomatis akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

2. Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,464 koefisien regresi (beta) 0,387 dengan probabilitas (p) = 0,001. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) \leq 0,05 dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. ini menunjukkan semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PNS yang bekerja di Kantor Dinas Kesehatan Cilacap secara otomatis akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

3. Komitmen Organisasional

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,408 koefisien regresi (beta) 0,279 dengan probabilitas (p) = 0,001. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) \leq 0,05 dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. ini menunjukkan semakin baik komitmen organisasional yang dirasakan oleh karyawan PNS yang bekerja di Kantor Dinas Kesehatan Cilacap secara otomatis akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Besar pengaruh pemimpin yang melayani, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional secara simultan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,558. Artinya, 55,8% kinerja karyawan dipengaruhi oleh pemimpin yang melayani, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional. Sisanya sebesar 44,2% dipengaruhi variabel lain seperti disiplin kerja, budaya organisasi dan lainnya.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Pemimpin Yang Melayani Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pemimpin Yang Melayani berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 1,997 dengan probabilitas dimana angka tersebut signifikan.

Pemimpin merupakan seseorang yang tindakan dan perilakunya menjadi contoh bagi pengikut. Keputusan yang ditentukan oleh pemimpin akan diikuti oleh karyawan. Selain cerdas dan bijaksana, pemimpin yang dibutuhkan adalah pemimpin yang mampu melayani karyawan. Hubungan pemimpin dengan karyawan yang dibangun dengan perilaku melayani akan menumbuhkan kedekatan emosional. Hal itu mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja (Handoyo, 2010).

Servant leadership dapat ditunjukkan dari *love* (kasih sayang) dan rendah hati (*humility*). Setiap karyawan yang mendapatkan kasih sayang dan kepedulian dari pemimpin, para bawahannya akan berkomitmen untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dan tepat waktu. Selain itu, seorang pemimpin yang rendah hati bukanlah pemimpin yang mencela kekurangan bawahan, melainkan pemimpin yang tidak memandang diri sendiri sebagai pihak yang selalu benar dan pihak lain dalam posisi salah. Ia juga harus memiliki rasa kasih yang kuat. Ketika bawahannya melakukan kesalahan, tidak menegur dengan cara-cara yang menyakitkan hati, tetapi dengan caracara santun dan manusiawi, sehingga dapat mendorong kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja karyawan (Spears, 2010).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Aji (2016) telah menunjukkan bahwa pemimpin yang melayani berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Semakin baik pemimpin yang melayani karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan. Shinta Rahmawati (November 2012)

melakukan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dari hasil penelitian menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan dari Lia Anggreny Purwandari (Juni 2016) Pengaruh servant leadership dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan (Studi pada Child Development Sponsor Program Compassion Indonesia Cluster DIY). Dari hasil penelitian menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 3,464 dengan probabilitas dimana angka tersebut signifikan.

Kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting (Hasibuan, 2007:185).

Menurut Prawirosentono (2008) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Kepuasan kerja dalam hal apapun sangat penting karena kecenderungan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan tidak akan dapat tercapai tanpa adanya kepuasan kerja karyawan. Dimana pihak perusahaan memang harus selalu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya karena kalau karyawannya merasa puas maka yang akan merasa untung adalah perusahaannya itu sendiri. Dan hal ini sangat berpengaruh pada tujuan dari perusahaan. Selain itu karyawan yang merasa puas dalam bekerja senantiasa akan selalu bersikap positif dan selalu mempunyai kreativitas yang tinggi. Kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seseorang pegawai akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Dengan diperolehnya kepuasan kerja oleh pegawai baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya, dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini akan meningkatkan kinerja para pegawainya (Prayuginingsih, 2011).

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayini Permata Sari (2016), hasil penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin besar kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan. Titik Rosita (2016) melakukan penelitian mengenai

pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. Yang hasilnya menyatakan bahwa adanya kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan dari Surwadi (2011) melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, kinerja karyawan, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai yang hasilnya menyatakan bahwa kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 3,408 dengan probabilitas dimana angka tersebut signifikan.

Komitmen organisasi merupakan tanggapan afektif terhadap organisasi. Beberapa ahli mendefinisikan komitmen organisasi dalam bentuk yang berbeda namun memiliki kesamaan arti. Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerja dan organisasinya. Individu akan berusaha

memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya (Wirawan, 2009).

Menurut Sulianti (2009), karyawan merasa bahwa sikap dan nilai yang dianutnya sejalan dengan nilai-nilai yang ditetapkan dalam organisasi maka akan mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, hal ini penting dalam upaya meningkatkan kinerja. Komitmen yang tinggi dari karyawan akan didapatkan perusahaan jika karyawan dilibatkan dalam segala macam permasalahan yang menyangkut perusahaan. Karyawan yang mempunyai keterlibatan tinggi dengan perusahaan, maka tidak mempunyai keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Marsudi Engang Sri Rejeki (2012) menyatakan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Komitmen karyawan mempunyai peran penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, jika seorang karyawan memiliki komitmen yang tinggi maka karyawan tersebut akan bekerja dengan maksimal. Komang Joni Udayana (2015) melakukan penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan PT.Sekar Nusa Baruna Cabang Singaraja yang hasilnya menyatakan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan dari Diana Sulianti K.L.Tobing (2009) pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara yang hasilnya

menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.