

---

**ANALISIS PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN SUPERMARKET KAISAR CABANG  
SIANTAN DI PONTIANAK**

**Lusiana**

email: lusianalusiana1997@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Widya Dharma Pontianak

**ABSTRAK**

Kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor yaitu komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan untuk menjalankan kebijakan perusahaan dalam bekerja dengan demikian kepuasan kerja menunjukkan karyawan memiliki perasaan puas dengan pencapaian hasil kinerja selama ini. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Supermarket Kaisar Cabang Siantan di Pontianak. Penelitian ini menggunakan metode kausal, pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dan studi dekumenter. Populasi dan sampel yang digunakan *Sampling* jenuh, analisis data menggunakan uji asumsi klasik, Uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji f, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi dan uji *t*. Pengujian model yang diteliti menggunakan *software* spss 22. Hasil penelitian yaitu, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**KATA KUNCI:** Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

**PENDAHULUAN**

Mengingat sumber daya manusia perannya yang penting dalam perusahaan maka sudah seyakinya melakukan mekanisme pemeliharaan dengan memperhatikan komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Jika berbicara mengenai kinerja karyawan terdapat faktor-faktor yaitu komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

Komitmen organisasi berpengaruh penting bagi karyawan untuk loyal kepada perusahaan. Karena adanya komitmen yang tinggi dari karyawan dapat menghindari penurunan kinerja. Karyawan kompeten dalam bekerja memiliki komitmen anggota sosial, bekerja sama, dan memiliki tujuan sama dalam satu organisasi.

Kepuasan kerja merupakan berkaitan secara langsung dengan pemenuhan kebutuhan setiap orang dalam bekerja. Dalam bekerja seseorang akan merasa puas apabila memperoleh kompensasi yang layak dan adil, melakukan pekerjaan yang menyenangkan, mendapat dukungan dari rekan kerja dan pimpinan, lingkungan kerja yang aman dan nyaman, dan mampu menggunakan kemampuannya secara optimal.

Berdasarkan peneliti sebelumnya yang menyatakan bahwa “Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Sapitri

2016). Tobing (2009) mendukung penelitian sebelumnya menyatakan bahwa pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan ada hubungan “kepuasan kerja, komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan cukup kuat Mardiani (2015). Dari penelitian terdahulu, hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja berbanding lurus, artinya bahwa semakin tinggi komitmen organisasi dan kepuasan kerja, maka kinerja yang dihasilkan semakin baik.

Oleh karena itu peneliti ingin mengamati lebih lanjut mengenai analisis pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada supermarket kaisar cabang siantan.

## **KAJIAN TEORITIS**

Sumber daya manusia memiliki peran yang penting dalam sebuah perusahaan. Keberhasilan dari suatu perusahaan sangat bergantung dari kualitas kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menaruh perhatian dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Simamora seperti yang dikutip oleh Sutrisno (2009: 4) Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelola individu anggota organisasi atau kelompok kerja.

Komitmen merupakan kepatuhan seseorang terhadap ucapan, tindakan, peraturan ataupun kebijakan perusahaan. Seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi tentu akan bersungguh-sungguh dalam bekerja. Kasmir (2018: 157).

Menurut Supriyadi (2015: 452) ada tiga dimensi komitmen organisasi yaitu:

1. Komitmen afektif

Adalah tingkat keterikatan anggota secara psikologis pada organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi. Komitmen jenis ini muncul dan berkembang oleh dorongan adanya kenyamanan, keamanan, dan manfaat lain yang dirasakan dalam suatu organisasi yang diperolehnya dari tempat atau organisasi lain.

2. Komitmen normatif

Adalah tingkat keterikatan anggota secara psikologis pada organisasi karena adanya kewajiban moral untuk memelihara hubungan dengan organisasi. Dalam komitmen normative ini, anggota tetap bertahan dan berkontribusi terhadap organisasi karena didorong oleh adanya kewajiban moral untuk memenuhi kontrak psikologis yang telah mereka sepakati dengan organisasi,

yaitu bahwa anggota memiliki kewajiban untuk melakukan upaya-upaya tertentu dalam melaksanakan pekerjaannya karena mereka telah menerima imbalan dari organisasi.

3. Komitmen berkelanjutan

Adalah tingkat keterkaitan anggota secara psikologis pada organisasi karena biaya yang mereka tanggung sebagai konsekuensi apabila keluar dari organisasi. Dalam komitmen berkelanjutan, anggota akan mengakulasi rasio antara manfaat yang mereka peroleh dengan pengorbanan atas keterlibatannya dalam organisasi.

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada tidak menyukainya.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko 2001: 193).

Menurut Caugemi dan Claypool seperti yang dikutip oleh Sutrisno (2009: 84): “Bahwa terdapat empat dimensi kepuasan kerja, yaitu Prestasi, Penghargaan, Kenaikann jabatan, Pujian.

Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, yaitu sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.

Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang sangat individual dalam diri seseorang. Setiap karyawan pasti akan mengalami pada masa tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai pada system nilai yang berlaku pada setiap pribadinya. Semakin banyak nilai aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan pribadinya, maka akan semakin tinggi pada tingkat kepuasan yang dirasakannya. Pada dasar sebuah kenyataan bahwa orang merasa puas akan memiliki sebuah kreatifitas, memberikan pendapat dalam pemecahan masalah dan mengambil keputusan dengan bijak. Dari kepuasan yang dirasakannya dapat menunjukkan bahwa dalam sebuah perkerjaan ditanggapi dengan respon yang positif atau dengan negatif. (Lianto, 2019).

Handoko (2011: 193): “Kepuasan Kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang

pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya”.

Dari beberapa definisi diatas merupakan bentuk dari penilaian pada perasaan yang merasa kepuasan kerja. Dimana seseorang menerima hasil dari apa yang dikerjakannya sesuai dengan apa yang diharapkannya, apa yang di inginkannya dan apa yang dipikirkannya.

Menurut Gilmer seperti yang dikutip oleh Sutrisno (2009: 82-84), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
2. Keamanan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama ini
3. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
4. Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.
5. Pengawasan. Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absen dan turnover
6. Faktor intrinsik dan pekerjaan. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
7. Kondisi kerja. Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.

Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting bagi Supermarket Kaisar Cabang Siantan di Pontianak. Dimana dengan kinerja yang dilakukan karyawan dapat membawa pada pencapaian pada tujuan yang diinginkan dan diharapkan. Baik atau buruknya kinerja karyawan sangat berpengaruh pada kinerja Supermarket.

Menurut Kasmir (2018: 208) Dimensi kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas (mutu)  
Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.
2. Kuantitas (jumlah)  
Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. Waktu (jangka waktu)

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

4. Penekanan biaya

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

5. Pengawasan

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

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2018:189-193)

yaitu:

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang ditetapkan.

2. Pengetahuan

Pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang, gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan sesuatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira untuk berkerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

5. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

6. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus berkerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

## HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka pemikiran, maka hipotesis yang diajukan penulis dalam penelitian ini, adalah:

- H<sub>1</sub>: Ada pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Supermarket kaisar cabang siantan dipontianak.
- H<sub>2</sub>: Ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Supermarket kaisar cabang siantan di Pontianak.

## METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan bentuk kausal. Penelitian kausal merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Teknik pengumpulan data adalah kuesioner dan studi dokumenter. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Supermarket Kaisar Cabang Siantan di Pontianak yang berjumlah sebanyak 66 responden. Pengambilan sampel menggunakan metode *Sampling* Jenuh. Sedangkan analisis data dilakukan secara kuantitatif, untuk memperjelas analisis setiap jawaban diberikan bobot dengan skala *likert* dan perhitungan menggunakan program interval skala.

## PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

#### a. Uji Validitas

Uji Validitas adalah untuk mengetahui tingkat-tingkat kevalid suatu instrumen. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila pernyataan pada kuesioner mampu membuktikan sesuatu yang dapat diukur oleh kuesioner serta menunjukkan keadaan sebenarnya. Untuk hasil perhitungan dapat kita lihat pada Tabel 1 dan 2 berikut ini:

**TABEL 1**  
**SUPERMARKET KAISAR CABANG SIANTAN DI PONTIANAK**  
**UJI VALIDITAS UNTUK VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI**  
**DAN KEPUASAN KERJA**

<b>Variabel</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
Komitmen organisasi dan Kepuasan kerja (X)	Pernyataan 1	0,4565	0,3610	VALID
	Pernyataan 2	0,6965	0,3610	VALID
	Pernyataan 3	0,6415	0,3610	VALID
	Pernyataan 4	0,6509	0,3610	VALID
	Pernyataan 5	0,6458	0,3610	VALID
	Pernyataan 6	0,6969	0,3610	VALID
	Pernyataan 7	0,7443	0,3610	VALID
	Pernyataan 8	0,7193	0,3610	VALID
	Pernyataan 9	0,7202	0,3610	VALID
	Pernyataan 10	0,5424	0,3610	VALID
	Pernyataan 11	0,6235	0,3610	VALID
	Pernyataan 12	0,5018	0,3610	VALID
	Pernyataan 13	0,4096	0,3610	VALID
	Pernyataan 14	0,4435	0,3610	VALID
	Pernyataan 15	0,5530	0,3610	VALID
	Pernyataan 16	0,5791	0,3610	VALID
	Pernyataan 17	0,7327	0,3610	VALID
	Pernyataan 18	0,6158	0,3610	VALID
	Pernyataan 19	0,6747	0,3610	VALID
	Pernyataan 20	0,6141	0,3610	VALID
	Pernyataan 21	0,6125	0,3610	VALID

Sumber: Data Olahan program SPSS versi 22,2019

**TABEL 2**  
**SUPERMARKET KAISAR CABANG SIANTAN DI PONTIANAK**  
**UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA KARYAWAN**

Variabel	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Pernyataan 22	0,5043	0,3610	VALID
	Pernyataan 23	0,4635	0,3610	VALID
	Pernyataan 24	0,4288	0,3610	VALID
	Pernyataan 25	0,5282	0,3610	VALID
	Pernyataan 26	0,5164	0,3610	VALID
	Pernyataan 27	0,4982	0,3610	VALID
	Pernyataan 28	0,4306	0,3610	VALID
	Pernyataan 29	0,4742	0,3610	VALID
	Pernyataan 30	0,5410	0,3610	VALID
	Pernyataan 31	0,4868	0,3610	VALID
	Pernyataan 32	0,4535	0,3610	VALID
	Pernyataan 33	0,3771	0,3610	VALID
	Pernyataan 34	0,5266	0,3610	VALID
	Pernyataan 35	0,5205	0,3610	VALID
	Pernyataan 36	0,6044	0,3610	VALID

Sumber: Data Olahan program SPSS versi 22,2019

Berdasarkan hasil Tabel 1 dan 2 dapat diketahui bahwa  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$ . Hal ini menunjukkan bahwa pertanyaan digunakan dalam penulis valid. Bahwa variabel benar yang diukur dapat diteliti.

b. Uji Reliabilitas

**TABEL 3**  
**UJI RELIABILITAS**

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien Alpha	Keterangan
Komitmen Organisas(X1)	0,763	0,60	RELIABEL
Kepuasan Kerja (X2)	0,744	0,60	RELIABEL
Kinerja (Y)	0,726	0,60	RELIABEL

Sumber: Data Olahan program SPSS versi 22,2019

Berdasarkan Tabel 3 diketahui nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Komitmen Organisasi adalah 0,763, nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Kepuasan Kerja 0,744 dan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel kinerja 0,726.

Nilai ini lebih besar dari nilai pembanding 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ke-3variabel yang digunakan reliabel.

c. Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi berganda dilakukan untuk melihat apakah terdapat pengaruh positif dan negatif antara variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Supermarket Kaisar Cabang Siantan di Pontianak dengan menggunakan bantuan pada program SPSS 22 sehingga akan memperoleh model persamaan regresi, hasil dari analisis yang telah di olah pada Tabel 4.

Dari Tabel 4, diketahui maka dapat dijelaskan susunan persamaan regresi berganda:

- a. Nilai koefisien regresi komitmen organisasi sebesar 0,245 menunjukkan terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan tinggi komitmen organisasi diikuti dengan tingginya kinerja karyawan pada Supermarket Kaisar Cabang Siantan di Pontianak.
- b. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,00 menunjukkan terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan tingginya kepuasan kerja akan diikuti dengan tingginya kinerja karyawan pada Supermarket Kaisar Cabang Siantan di Pontianak.

d. Uji Multikolinieritas

**TABEL 5.**  
**SUPERMARKET KAISAR CABANG SIANTAN DIPONTIANAK**  
**UJI MULTIKOLINIEARITAS**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	23,732	6,265		3,788	,000		
KOMITMENORGANISASI	,322	,134	,245	2,406	,019	,915	1,093
KEPUASANKERJA	,549	,108	,517	5,076	,000	,915	1,093

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Olahan program SPSS versi 22,2019

Dari hasil uji multikolinieritas Tabel 5, dapat diketahui bahwa komitmen organisasi tolerance nilai sebesar  $0,915 > 0.10$  serta nilai VIF sebesar  $1,093 < 10$

dan untuk kepuasan kerja sebesar  $0,915 > 0,10$  serta nilai VIF nilai sebesar  $0,1093 < 10,00$ . Dari hasil kedua variabel telah memenuhi sesuai dengan acuan sehingga model regresi lolos uji multikolinieritas.

e. Uji Heteroskedastisitas

**TABEL 6.**  
**SUPERMARKET KAISAR CABANG SIANTAN DI PONTIANAK**  
**UJI HETEROSKEDASTISITAS**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,912	4,294		4,171	,000
KOMITMENORGANISASI	-,188	,092	-,249	-2,053	,044
KEPUASANKERJA	-,148	,074	-,242	-1,997	,050

a. Dependent Variable: RES2  
Sumber: Data Olahan program SPSS versi 22,2019

Dari hasil uji heteroskedastisitas Tabel 6, diketahui bahwa komitmen organisasi memiliki nilai sig 0,44 dan kepuasan kerja nilai sig sebesar 0,50. Nilai sig kedua variabel tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dinyatakan lolos uji heteroskedastisitas.

f. Uji F

**TABEL 7.**  
**UPERMARKET KAISAR CABANG SIANTAN DI PONTIANAK**  
**UJI F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	878,104	2	439,052	21,142	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1308,335	63	20,767		
	Total	2186,439	65			

a. Dependent Variable: KINERJA  
b. Predictors: (Constant), KEPUASANKERJA, KOMITMENORGANISASI  
Sumber: Data Olahan program SPSS versi 22,2019

Dari Tabel 7, diketahui Fhitung memiliki nilai sebesar 21,142 lebih besar dari 3,32 dan nilai Sig sebesar 0,000 lebih  $< 0,05$  sehingga dapat dinyatakan model regresi ini lolos uji F.

g. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**TABEL 8.**  
**SUPERMARKET KAISAR CABANG SIANTAN DI PONTIANAK**  
**UJI KOEFISIEN DETERMINASI ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,634 <sup>a</sup>	,402	,383	4,557

a. Predictors: (Constant), KEPUASANKERJA, KOMITMENORGANISASI  
 Sumber: Data Olahan program SPSS versi 22,2019

Dari Tabel 8, diketahui nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,402 yang berarti besarnya pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja  $r$  square 0,383 berarti dalam kategori pengaruh rendah. Sedangkan sisanya 99,60 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## h. Uji t

Uji t merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) yaitu komitmen organisasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan.

Dari Tabel 9, dapat diketahui nilai signifikan lebih dari pada nilai  $alpha$  ( ). Nilai sig untuk mempengaruhi X1 terhadap Y adalah sebesar  $0,019 < 0,005$  sehingga disimpulkan H1 diterima dan Ho ditolak dengan kata lain ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Supermarket Kaisar Cabang Siantan di Pontianak. Nilai sig untuk X2 sebesar  $0,00 < 0,05$  sehingga disimpulkan H2 diterima dan Ho ditolak kepuasan kerja ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Supermarket Kaisar Cabang Siantan di Pontianak.

**PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat melakukan kesimpulan dari hasil uji menunjukkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penulis menyarankan kepada perusahaan yang baik harus senantiasa memonitor kepuasan kerja karena mempengaruhi tingkat absen, perputaran tenaga kerja, seorang karyawan yang puas dengan perkerjaannya, karyawan akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi dimana karyawan berkerja. Kedua variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja memiliki nilai searah positif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Perusahaan juga harus memperhatikan organisasi dalam berkerja karena pusat perusahaan berperan penting pada organisasi. Karena organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dan hubungan kerja yang harmonis.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, Hani. 2011. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, Yogyakarta.
- Lianto. (2019). Self-Efficacy: A Brief Literature Review. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 55-61
- Mardiani, A. “Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tour dan Travel Surabaya.” *Agora* vol.3,no.2,(2015)
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cet keempat, Jakarta: Kencana.
- Supriyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Yogyakarta.
- Sapitri, Ranti.” Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Listrik Negara Area Pekan Baru.” *JOM Fisip* vol.3,no.2 oktober 2016.
- Tobing, Diana, Sulianti, K, L . Pengaruh Organsasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Bagian Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 11. Vol,no.1, maret 2009: 31-37.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jilid, Edisi 3, Cetakan kelima, Jakarta: Rajawali Pres.