

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam realita yang ada, karyawan dan bisnis adalah dua aspek yang tidak dipisahkan satu sama lain, karena keduanya terkait erat dalam pelaksanaannya proses yang mencakup keduanya. Misalnya perusahaan yang sangat produktif dan bermotivasi tinggi Memberikan kinerja dan pencapaian tujuan yang menguntungkan perusahaan dan jika karyawan perusahaan tidak memiliki produktivitas dan Motivasi yang tinggi tentunya akan membawa kemunduran bagi perusahaan. membawa kebangkrutan.

Setiap bisnis atau organisasi diharapkan bergerak ke arah yang lebih baik untuk dapat bersaing dalam lingkungan bisnis yang semakin ketat saat ini. Perusahaan harus memiliki strategi bisnis yang baik agar dapat bersaing dalam bisnis. Salah satu strategi perusahaan yang tersebar luas saat ini adalah mengembangkan teknologi dan menciptakan inovasi baru. Pengembangan teknologi dilakukan agar operasional perusahaan dapat dikelola secara efektif dan efisien sehingga perusahaan dapat mencapai kinerja yang optimal. Perkembangan teknologi dalam perekonomian harus dibarengi dengan sumber daya manusia yang kompeten. Perusahaan akan menuntut karyawannya untuk melakukan pekerjaan dengan baik agar dapat bersaing di dunia bisnis saat ini.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak lepas dari peran sumber daya manusianya, karena sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan merupakan faktor utama dari tingkat yang paling rendah hingga yang

paling tinggi. Perusahaan juga harus memperhatikan karyawannya dalam hal manajemen personalia. Manajemen harus mendorong karyawan untuk melakukan yang terbaik. Hal ini mengacu pada tugas dan fungsi seorang karyawan kunci dalam perusahaan, sehingga karyawan perusahaan harus dikelola dengan baik dan benar. Perusahaan berusaha meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Karyawan menawarkan pekerjaan berdasarkan persyaratan pekerjaan di perusahaan tempat mereka bekerja. Setiap karyawan harus memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya agar dapat bekerja dengan baik. Kinerja perusahaan ditentukan oleh unsur-unsur kinerja, salah satunya adalah lakon. Hasil kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi sikap, karakteristik, kepribadian, karakteristik fisik, keinginan, jenis kelamin, usia, latar belakang budaya, dan variabel pribadi lainnya. Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari lingkungan berupa kepemimpinan, sikap teman sebaya, jenis pelatihan, sistem monitoring, gaji, lingkungan sosial, dan faktor lainnya.

Organisasi mencari cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan didorong untuk bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan. Upaya Perseroan untuk meningkatkan kinerja karyawan dilakukan dengan pemberian hadiah dan bonus kepada karyawan yang berkinerja baik. Hal ini dilakukan agar karyawan memiliki motivasi yang lebih dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu, perusahaan berupaya untuk memberikan kenyamanan dan keamanan bagi karyawan dalam bekerja. Keselamatan dalam konteks ini tidak hanya keselamatan

pada saat terjadi kecelakaan kerja, tetapi juga keselamatan terhadap kehilangan pekerjaan. Upaya perusahaan membuat karyawan merasa puas dalam bekerja. Karyawan juga akan merasa nyaman dan lebih memilih bekerja di perusahaan tersebut daripada di perusahaan lain.

Kepuasan karyawan merupakan aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Selain itu, kepuasan kerja merupakan salah satu indikator penting bagi hasil kerja yang optimal. (Muhadi, 2017) Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan puas atau tidak puas seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Perasaan yang dimiliki karyawan dapat mempengaruhi cara seorang karyawan bekerja. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan meningkatkan kinerjanya secara kualitatif dan kuantitatif. Kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya akan membuat karyawan lebih produktif. Karyawan yang merasa puas dalam bekerja cenderung lebih loyal dan loyal kepada perusahaan dalam jangka panjang. Loyalitas ini dapat diartikan bahwa karyawan memiliki komitmen organisasi (Chirasanti, 2018).

(Luthans, 2016) Komitmen organisasi merupakan loyalitas karyawan terhadap organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Keterlibatan karyawan organisasi juga dapat dilihat sebagai situasi di mana seorang karyawan memihak organisasi dan tujuannya dan tertarik untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Komitmen yang tinggi mengikat karyawan pada perusahaan dan bekerja keras untuk kemajuan perusahaan. Karyawan akan berusaha memberikan kontribusi berupa tenaga atau pikiran untuk kemajuan dan pencapaian tujuan perusahaan (Cahyani et al., 2020). Komitmen ini merupakan hasil dua arah dari apa yang ditawarkan perusahaan kepada karyawannya. Karyawan puas dengan pekerjaannya

ketika perusahaan dapat memberikan umpan balik yang adil dan tepat, yang meningkatkan loyalitas karyawan kepada perusahaan. Organisasi perlu memperhatikan keterikatan organisasi karyawan dan kepuasan kerja karyawan karena hal ini memberikan umpan balik positif bagi organisasi (Ningrum, 2018).

Kepuasan kerja dan keterlibatan organisasi cenderung saling mempengaruhi. Seseorang yang senang dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada perusahaan, dan seseorang yang berkomitmen pada perusahaan biasanya akan sangat bahagia. Siapa pun yang tidak puas dengan pekerjaan mereka meninggalkan perusahaan karena penurunan kinerja atau penjualan. Kepuasan kerja mempengaruhi komitmen terhadap organisasi, yang pada gilirannya mempengaruhi tingkat kinerja.

Menurut (Ratnawati, 2018), ia berpendapat bahwa komitmen karyawan terhadap organisasinya dapat menjadi alat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Akibatnya, karyawan dengan komitmen organisasi yang kuat tidak memiliki minat untuk meninggalkan perusahaan dan akan meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Akan tetapi, realita di sebuah perusahaan tidak semua karyawan memiliki komitmen yang kuat. (Rizqina et al., 2017) menjelaskan bahwa berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, keterikatan pada perusahaan angkutan umum menurun. Rina Mitra Raharja dapat dijelaskan dengan catatan dari kepala bagian tata usaha bahwa beberapa pegawai mulai suka terlambat masuk kerja, bolos kelas, meninggalkan jam kerja, bahkan ada beberapa pegawai yang mengundurkan diri dalam beberapa tahun terakhir, dan ada beberapa pegawai yang tidak mau mengambil resiko. pekerjaannya agar tidak terlalu loyal dan berkomitmen pada

perusahaan. Dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan, terlihat bahwa mereka tetap bertahan di perusahaan tersebut walaupun sebenarnya tidak menyukai pekerjaannya, namun tidak mau keluar karena takut tidak mendapatkan pekerjaan. Eksistensi karyawan dalam perusahaan tidak didasarkan pada komitmen organisasi, tetapi pada pemuasan kebutuhan.

Sebagai perusahaan milik negara yang bergerak di bidang perbankan, PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo bertujuan untuk memberikan pelayanan terbaik kepada nasabahnya. Kinerja pegawai yang baik dapat menunjang kenyamanan dan loyalitas pengguna jasa. Titik. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo berusaha menjaga kinerja pegawai agar tetap baik dan menghadapi persaingan bisnis perbankan yang ketat di kota Palopo. Penting bagi perusahaan untuk menjaga stabilitas bisnis dengan menjaga kinerja karyawan. Salah satu upaya yang dilakukan agar karyawan tetap produktif adalah dengan menyediakan fasilitas yang memadai bagi karyawan. Titik. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo memberikan fasilitas berupa kendaraan yang dapat digunakan untuk operasional pegawai. Selain itu, perusahaan juga menawarkan asuransi yang melekat pada kendaraan, sehingga apabila terjadi kecelakaan kerja, karyawan tidak perlu membayar biaya kerusakan.

PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo melakukan review kinerja pegawainya selain kegiatan operasional perusahaan. Menurut Kepala Cabang PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo, salah satu indikator pegawai yang baik adalah pegawai yang melakukan pekerjaan dengan baik secara kuantitas dan kualitas. Tentunya setiap perusahaan menginginkan karyawannya memiliki

kuantitas dan kualitas kerja yang baik, sehingga produktivitas karyawan meningkat dan kegiatan operasional perusahaan berjalan dengan lancar. Namun pada kenyataannya, perusahaan masih menganggap beban kerja karyawannya buruk. Hal ini tercermin dari adanya karyawan yang tidak dapat mencapai tujuan yang diajukan oleh perusahaan.

Masalah lain bagi perusahaan adalah karyawan yang tidak memahami pekerjaannya (*job knowledge*). Perseroan telah menetapkan prosedur penjemputan pelanggan yang benar sesuai dengan Standar Operasional Perusahaan (SOP). Namun, perusahaan masih menemui karyawan yang melakukan kesalahan dalam pelaksanaan tugasnya. Akibatnya terkadang masih terdapat keluhan pelanggan terhadap pelayanan yang diberikan oleh karyawan. Kelalaian yang terjadi adalah hal biasa di kalangan karyawan baru. Hal ini dikarenakan kurangnya pengetahuan dan pengalaman. Kegagalan dalam melakukan tindakan customer service juga menunjukkan kurangnya kesadaran karyawan akan kerjasama (*cooperation*). Kesadaran karyawan akan kerjasama merupakan salah satu indikator kinerja karyawan.

Mencapai tujuan bisnis membutuhkan kolaborasi antar tim dalam organisasi. Namun seiring berjalannya waktu, ditemukan beberapa kendala untuk mencapai tujuan perusahaan, salah satunya adalah penurunan kinerja karyawan. Menurunnya kinerja pegawai dapat disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah kepuasan kerja. Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal ini juga mempengaruhi kinerja organisasi, semakin bahagia karyawan

dengan pekerjaannya, semakin besar kemungkinan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang yang ada maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang ada maka, rumusan masalah penelitian ini adalah

1. Apakah komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo?
3. Apakah komitmen kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada maka, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo

3. Untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama komitmen kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam mengembangkan konsep-konsep yang erat kaitannya dengan konsep komitmen kerja dan kepuasan kerja. Serta dapat menjadi sumber referensi dalam mengembangkan teori-teori untuk penelitian dengan topik dan ruang lingkup masalah yang sama.

1.4.2 Secara Praktis

1. Bagi PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah masukan pada pimpinan sebagai pedoman kebijakan selanjutnya untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo.
2. Bagi akademisi dan masyarakat untuk memberikan informasi tambahan dan referensi tentang masalah penelitian ilmiah secara terinformasi untuk mendukung penelitian masa depan. Apalagi jika menyangkut masalah dampak komitmen kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Bermanfaat bagi penulis untuk menambah pengetahuan dan pengalaman penulis. Secara khusus, tentang pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, serta dalam melengkapi tugas akhir dan memenuhi persyaratan gelar Sarjana (S1) Manajemen.

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Batasan masalah dalam penelitian ini bertujuan untuk membatasi pembahasan pada topik penelitian. Ruang lingkup menentukan konsep pokok masalah sehingga masalah dalam penyelidikan dapat dengan mudah dan dipahami dengan baik. Ruang lingkup penelitian ini khusus dilakukan di PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo dan menginstruksikan untuk mengumpulkan data pendukung untuk merespon permasalahan di atas.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Komitmen Kerja

2.1.1 Pengertian Komitmen Kerja

(Mowday, 2018) menyebutkan komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasi. Menurutnya, komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan dalam organisasi. Komitmen organisasi adalah identifikasi keterlibatan seseorang yang relatif kuat dalam organisasi. Komitmen organisasi adalah keinginan para anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan upaya untuk mencapai tujuan organisasi.

Komitmen organisasi meliputi kebanggaan anggota, loyalitas anggota, dan kesediaan anggota untuk bergabung dengan organisasi. (Sopiah, 2019) mengemukakan bahwa karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi ketika:

1. Memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi
2. Berkeinginan untuk berusaha ke arah pencapaian tujuan organisasi
3. Memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

Selain itu, Mathis dan Jackson (2000) mengusulkan definisi

“Organizational Commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organizational”.

(Komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi).

Dari beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional merupakan keterikatan psikologis karyawan terhadap organisasi, yang ditandai dengan adanya:

1. Keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi.
2. Kesiediaan untuk mencapai kepentingan organisasi.
3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan posisi sebagai anggota organisasi.

2.1.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Kerja

Komitmen pegawai dalam organisasi tidaklah mudah, namun melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Loyalitas karyawan terhadap organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. (Supriyanto, 2017) mengidentifikasi tiga faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi, yaitu:

1. Karakteristik pribadi karyawan, termasuk senioritas mereka dalam organisasi, dan kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari setiap karyawan.
2. Karakteristik pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan untuk berinteraksi dengan rekan kerja.
3. Pengalaman kerja, seperti keandalan sebelumnya dalam organisasi dan bagaimana pekerja lain mengungkapkan dan berbicara tentang perasaan mereka terhadap organisasi.

(Supriyanto, 2017) mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi, yaitu:

1. Faktor personal yang meliputi *job expectation*, *psychological contract*, *job choice factors*, karakteristik personal. Keluhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.

2. Faktor organisasi, meliputi *initial works experience, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab.
3. *Non-organizational factors*, yang meliputi *availability of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu karyawan akan meninggalkannya.

Akhirnya, kita dapat menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah:

1. Faktor personal
2. Faktor organisasional
3. Faktor non-organisasi

2.1.2 Indikator Komitmen Organisasi

(Kriss, 2019) mengemukakan bahwa ada tiga komponen indikator komitmen organisasi, yaitu:

1. *Affective commitment*

Terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.

2. *Continuance commitment*

Muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.

3. *Normative commitment*

Timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

(Robbins, 2018) menemukan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara tingkat penghargaan yang diterima pekerja dan tingkat penghargaan yang diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki seseorang dalam pekerjaannya. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda, sehingga tingkat kepuasan kerja berbeda, dan tingkat kepuasan kerja dapat memberikan pengaruh yang berbeda.

(Silvester, 2019) pengukuran kepuasan sangat didasarkan pada kenyataan yang kita hadapi dan diterima sebagai kompensasi atas usaha yang dilakukan. Kepuasan kerja tergantung pada kecocokan atau keseimbangan antara aspirasi dan kenyataan.

(Priansa, 2018) Kepuasan kerja adalah perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, suka atau tidak suka, sebagai hasil interaksi karyawan dengan lingkungan kerjanya atau sebagai persepsi dari sikap mental dan, oleh karena itu, evaluasi dari seorang karyawan. Perasaan karyawan tentang pekerjaan mereka mencerminkan sikap dan perilaku mereka di tempat kerja.

2.2.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Unsur-unsur yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, menurut (Ruhayu, 2020) adalah:

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalam kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi social, dan hubungan kerja.

2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja

Sesuai dengan (Robbins, 2018) tanda-tanda yang menentukan kesenangan proses adalah:

1. Pekerjaan keras secara mental

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang mungkin terlalu ringan akan menimbulkan kebosanan, namun pekerjaan yang terlalu berat akan menimbulkan frustrasi dan perasaan gagal. dalam situasi tantangan yang sedang, sebagian besar karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. Kondisi Kerja Yang Mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan

bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relative modern, dan dengan alat- alat yang memadai.

3. Gaji Atau Upah Yang Pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil, kemungkinan besar karyawan akan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya.

4. Kesesuaian Kepribadian Dengan Pekerjaan

Teori “kesesuaian kepribadian-pekerjaan” Holland menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang-orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.

5. Rekan Sekerja Yang Mendukung

Sebagian besar karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan interaksi sosial. Oleh sebab itu, tidaklah mengejutkan apabila memiliki rekan kerja yang ramah dan mendukung menghasilkan peningkatan kepuasan tugas. Perilaku atasan juga merupakan penentu utama kepuasan.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Bangun, 2017) mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Sedangkan (Hermawati, 2018) yang menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, atau kriteria lain yang telah ditentukan terlebih dahulu oleh organisasi dan telah disepakati bersama.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan atau kesuksesan yang didapat dalam pekerjaan yang dicapai dalam periode dan syarat-syarat tertentu.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

(Handoko, 2018) mengemukakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang antara lain:

1. Motivasi

Dalam hal kinerja organisasi, semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin baik kinerjanya. karenanya dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan komponen yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat mendorong dan mempengaruhi semangat kerja seseorang agar seseorang dapat bekerja dengan baik dan secara langsung akan memengaruhi kinerja seseorang.

3. Sistem Kompensasi

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dalam organisasi. Dengan sistem kompensasi yang baik akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja seseorang sesuai yang diinginkan organisasi.

4. Desain Pekerjaan

Ada banyak upaya diarahkan untuk konsep dan mengukur struktur desain pekerjaan. Hal tersebut diketahui jika pekerjaan dirancang dengan baik, kepuasan kerja dan kualitas kinerja akan meningkat.

Sedangkan (Wirawan, 2019) mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor Internal Pegawai

Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh, seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.

2. Faktor Lingkungan Internal Organisasi

Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi dan tujuan organisasi, lk.,kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan teman sekerja.

3. Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi

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

2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

(Artana, 2017) menyatakan bahwa kinerja seorang karyawan dapat diukur dengan menggunakan beberapa indikator, antara lain :

1. kualitas tenaga kerja, yaitu kemampuan karyawan untuk mengungkapkan pekerjaan dalam hal ketelitian dan kerapian.
2. Kuantitas kerja yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya.
3. Pengetahuan kerja, khususnya pemahaman tentang semua tingkat kerja yang berkaitan dengan hal tersebut
4. Inisiatif, yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam bentuk ide untuk suatu tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan. Bila atasan selalu menjegal inisiatif karyawan maka organisasi akan kehilangan energi atau daya dorong untuk maju.
5. Kreativitas adalah kemampuan untuk mengajukan ide-ide/usulan baru yang konstruktif untuk pekerjaan, mengurangi biaya, meningkatkan hasil dan meningkatkan produktivitas.

Sementara itu (Wirawan, 2019) menyatakan bahwa untuk mengukur kinerja secara keseluruhan, tanda-tanda berikut dapat digunakan:

1. Kuantitas hasil kerja yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya.
2. Kualitas hasil kerja yaitu kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
3. Efisiensi yaitu penyelesaian kerja karyawan secara cepat dan tepat.

4. Disiplin kerja yaitu kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
5. Kreativitas adalah kemampuan untuk mengajukan ide-ide/usulan- usulan baru yang konstruktif demi kelancaran pekerjaan, mengurangi biaya, memperbaiki hasil kerja dan menambah produktivitas.

2.4 Penelitian Terdahulu

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang pernah dilakukan adalah sebagai berikut

:

No	Nama Judul Penelitian dan Tahun	Medotologi Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Noble Electrindo di Jakarta (Angeline, 2020)	Kuantitatif	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan Kerja • Komitmen Kerja • Kinerja Karyawan 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap OCB, Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap OCB dan Komitmen Organisasi dan Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap OCB.
2	Pengaruh Komitmen Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga	Kuantitatif	<ul style="list-style-type: none"> • Komitmen Kerja • Kepuasan Kerja • Kinerja Karyawan 	Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan serta secara bersama-sama komitmen

	(Cahyani et al., 2020)			organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3	Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Cabang Langsa (Latief et al., 2019)	Kuantitatif	<ul style="list-style-type: none"> • Komitmen Kerja • Kepuasan Kerja • Kinerja Karyawan 	Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS kesehatan Kota Langsa. Variabel kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS kesehatan Kota Langsa.
4	Pengaruh Komitmen Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Pratama, 2019)	Kualitatif	<ul style="list-style-type: none"> • Komitmen Kerja • Kepuasan Kerja • Kinerja Karyawan 	Secara parsial komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Komitmen organisasi dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Kuantitatif	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan Kerja • Komitmen Kerja 	Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa secara simultan variabel kepuasan kerja dan

	<p>Pada PT. Rina Mitra Raharja Skripsi</p> <p>(Julianti, 2018)</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Karyawan 	<p>komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, komitmen organisasi berpengaruh signifikan, sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
6	<p>Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai</p> <p>(Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pematang)</p> <p>(Respatiningsih, 2018)</p>	Kuantitatif	<ul style="list-style-type: none"> • Komitmen Kerja • Kepuasan Kerja • Kinerja Karyawan 	<p>Hasil dari pengamatan tersebut ditemukan (1) sebagian (secara pribadi) ada pengaruh yang baik dan besar antara dedikasi organisasi terhadap kinerja pekerja; (2) sebagian (menurut saya) ada pengaruh positif dan masif antara motivasi terhadap kinerja pekerja secara keseluruhan; (3) secara parsial (secara individual) mungkin terdapat pengaruh yang positif dan cukup besar antara kapabilitas terhadap kinerja pegawai; dan (4) secara parsial (secara pribadi) terdapat pengaruh kualitas yang tinggi dan signifikan antara aktivitas kebanggaan terhadap kinerja pegawai.</p>

7	<p>Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Kristen (RSK) Tayu Pati</p> <p>(Ningrum, 2018)</p>	Kuantitatif	<ul style="list-style-type: none"> • Komitmen Kerja • Kepuasan Kerja • Kinerja Karyawan 	<p>Hasil penelitian diperoleh untuk variabel komitmen organisasional (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variabel kepuasan kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara simultan menunjukkan ada pengaruh positif komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.</p>
8	<p>Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta</p> <p>(Mekta, 2017)</p>	Kuantitatif	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan Kerja • Komitmen Kerja • Kinerja Karyawan 	<p>Konsekuensi dari penelitian ini menyiratkan bahwa (1) terdapat pengaruh yang sangat besar dan positif dari kebanggaan kerja terhadap kinerja pekerja di PT. Indra Kelana Yogyakarta (2) ada pengaruh buruk dedikasi organisasi terhadap kinerja pekerja PT. Indra Kelana Yogyakarta. (tiga) ada pengaruh yang menguntungkan dan besar antara kesenangan tugas dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta</p>
9	<p>Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja</p>	Kuantitatif	<ul style="list-style-type: none"> • Komitmen Organisasi • Kepuasan 	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi</p>

	<p>Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>(Yuliani & Katim, 2017)</p>		<p>Kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Karyawan 	<p>berpengaruh positif signifikan terhadap OCB, Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap OCB dan Komitmen Organisasi dan Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap OCB.</p>
10	<p>Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening</p> <p>(Rosita & Yuniati, 2016)</p>	Kuantitatif	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan Kerja • Kinerja Karyawan • Komitmen Organisasi 	<p>Efek dari pengamatan menunjukkan bahwa kepuasan aktivitas memiliki efek langsung dan baik pada kinerja karyawan secara keseluruhan. kesenangan tugas memiliki efek langsung yang efektif dan cukup besar pada komitmen organisasi dan komitmen organisasi memiliki kualitas tinggi dan dampak tidak langsung yang luas pada kepuasan tugas pada kinerja pekerja.</p>

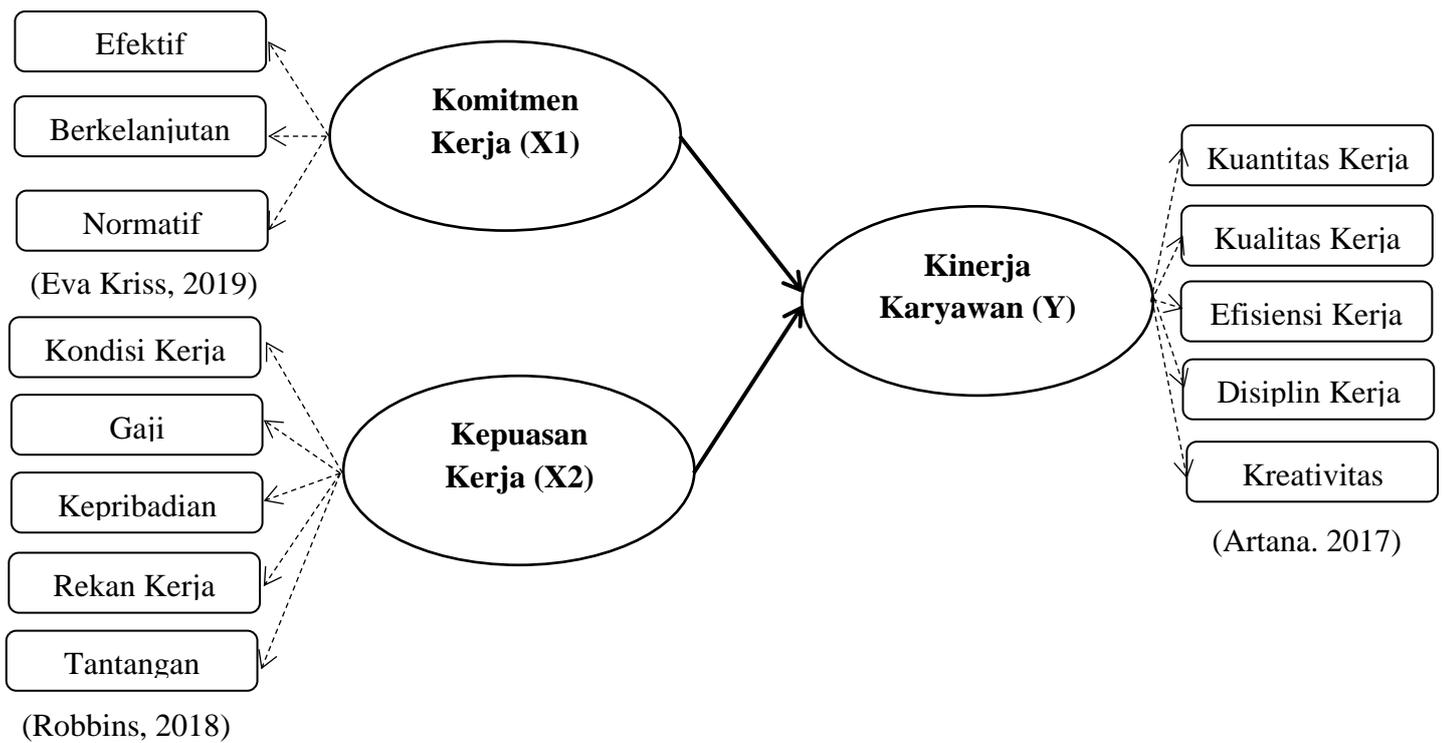
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

2.5 Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini, peneliti mencoba melihat pengaruh komitmen kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo. Berdasarkan pra-penelitian yang telah dilakukan peneliti, peneliti merasa bahwa PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo merupakan salah satu lembaga keuangan dimana pegawai memiliki kompetensi dan beban kerja yang sangat kuat. Sehingga peneliti tertarik untuk melihat lebih dalam seberapa besar pengaruh variabel kompetensi dan variabel beban kerja terhadap variabel kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini komitmen kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) masing-masing berperan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Maka berdasarkan konsep di atas, berikut adalah model kerangka konseptual kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai:

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Keterangan :

-  : Variabel
-  : Pengaruh Parsial
-  : Indikator
-  : Penghubung indikator

2.6 Hipotesis

Untuk menjawab tujuan penelitian yang telah dirumuskan dan berdasarkan teori-teori yang mendukung penelitian ini, penulis menuliskan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1: Diduga bahwa komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo

Hipotesis 2: Diduga bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo

Hipotesis 3: Diduga bahwa komitmen kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Sejalan dengan (Sugiyono, 2016) bahwa teknik kuantitatif adalah studi yang terutama didasarkan pada filosofi positivisme untuk mempelajari populasi atau sampel positif dan mengambil sampel secara acak dengan rangkaian informasi penggunaan perangkat, catatan evaluasi bersifat statistik. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik penelitian deskriptif kuantitatif. Pengertian teknik penelitian deskriptif menurut Sugiyono (2016) adalah: “penelitian yang dilakukan untuk menentukan biaya variabel bebas, baik satu atau lebih variabel (bebas) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel lain”.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo, 06 juni 2022

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah tempat generalisasi yang meliputi objek/topik yang memiliki sifat dan karakteristik positif yang diputuskan dengan bantuan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor cabang palopo sebanyak 90 karyawan.

3.3.2 Sampel

Sugiyono (2017:61) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jangkauan dan sifat-sifat yang dimiliki dengan menggunakan populasi. Jika populasinya besar dan penelitiannya tidak selalu layak untuk diteliti secara keseluruhan, peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Sampel yang digunakan adalah karyawan yang bekerja di PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan pendekatan *full sampling* atau sampel jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel dimana semua individu dari populasi digunakan sebagai sampel.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder.

1. Data Primer adalah fakta yang diperoleh langsung dari responden. Sumber fakta utama dalam penelitian ini diperoleh dengan cara membagikan kuesioner (kuesioner) terhadap item yang akan diteliti.
2. Data Sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber lain yang telah ada. Sehingga penulis tidak mengumpulkan data langsung dari objek yang diteliti.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Hasil penelitian yang sesuai memerlukan informasi yang dapat benar-benar sah agar evaluasi yang dilakukan tidak lagi menyimpang dari tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk mendapatkan fakta yang digunakan, sangat penting untuk memiliki:

1. Pembagian Kuesioner, dengan cara memberikan daftar pertanyaan tertulis yang telah menjadi tanggungan secara terstruktur kepada karyawan tempat kerja PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo.
2. Melakukan Observasi, yaitu dengan meninjau langsung tentang perilaku responden, pelaksanaan penerapan kebijakan pada Kantor PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo.

Teknik seri catatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner berupa beberapa pertanyaan tertulis untuk memperoleh statistik dari responden dalam hal laporan tentang kepribadian mereka atau hal-hal yang mereka sadari. Menurut Ferdinand (2006:42) kuesioner menghasilkan data primer, dimana data primer adalah catatan yang diperoleh dari studi langsung di dalam subjek pada perusahaan yang menjadi objek penelitian. Daftar pertanyaan dalam kuesioner ini harus sesuai dengan masalah yang dipelajari dan mencapai catatan yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan motivasi kerja serta mencapai fakta yang berkaitan dengan kinerja. Menurut Sugiyono (2010:45) skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala *Likert* 1-5 dengan penjelasan sebagai berikut:

No	Penilaian	Keterangan	Skor
1	STS	Sangat Tidak Setuju	1
2	TS	Tidak Setuju	2
3	R	Ragu-Ragu	3
4	S	Setuju	4
5	SS	Sangat Setuju	5

3.6 Defenisi Operasional Penelitian

3.6.1 Kinerja Karyawan (Y)

Hermawati (2018) yang menyatakan bahwa kinerja secara keseluruhan adalah hasil akhir dari pekerjaan seseorang pada suatu titik periode tertentu dibandingkan dengan berbagai peluang, misalnya standar, tujuan, atau kriteria lain yang telah ditentukan sebelumnya oleh organisasi. dan telah disepakati bersama. Kinerja adalah hasil dari pekerjaan atau kesuksesan yang didapat dalam pekerjaan yang dicapai dalam periode dan syarat-syarat tertentu.

3.6.2 Komitmen Kerja (X₁)

(Mowday, 2018) menyebut sebagai komitmen kerja sebagai istilah lain untuk dedikasi organisasi. Menurut (Mowday, 2018), komitmen organisasi merupakan ukuran perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk tetap menjadi individu dalam organisasi. Komitmen organisasi adalah identifikasi keterlibatan seseorang yang relatif kuat dalam perusahaan bisnis. Komitmen organisasi adalah pilihan anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaan mereka dalam perusahaan bisnis dan cenderung berusaha keras untuk pencapaian keinginan organisasi.

3.6.3 Kepuasan Kerja (X₂)

(Robbins, 2018) Ukuran kepuasan terutama didasarkan pada kebenaran yang dihadapi dan lumrah sebagai kompensasi atas usaha dan tenaga yang diberikan. kepuasan kerja tergantung pada kesesuaian atau stabilitas antara harapan dan kebenaran.

(Priansa, 2018) Kepuasan kerja adalah perasaan pekerja terhadap prosesnya, suka atau tidak suka karena interaksi pekerja dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai gagasan pola pikir mental, serta hasil dari suatu penilaian karyawan terhadap pekerjaannya. Perasaan karyawan terhadap pekerjaan mereka mencerminkan sikap dan perilaku mereka di tempat kerja.

Tabel 3.1 Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi	Indikator
1	Komitmen Kerja (X_1)	Komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Menurut dia, komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. (Mowday, 2018)	<ul style="list-style-type: none"> • Efektif • Berkelanjutan • Normatif (Eva Kriss, 2019)
2	Kepuasan Kerja (X_2)	Ukuran kepuasan sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang	<ul style="list-style-type: none"> • Kondisi Kerja • Gaji • Kepribadian • Rekan Kerja • Tantangan

		<p>diberikan. Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan.</p> <p>(Robbins, 2018)</p>	(Robbins, 2018)
3	Kinerja Karyawan (Y)	<p>Kinerja adalah hasil kerja seseorang selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, atau kriteria lain yang telah ditentukan terlebih dahulu oleh organisasi dan telah disepakati bersama.</p> <p>(Hermawati, 2018)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas • Kuantitas • Efisiensi • Disiplin • Kreatifitas <p>(Artana, 2017)</p>

3.7 Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validasi

Validitas berasal dari kata *validity* dalam penelitian yang menyatakan derajat ketelitian alat ukur penelitian terhadap isi sebenarnya yang diukur. Sesuai dengan Ghozali (2012) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Uji validitas menggunakan rumus *The Product Moment Coefficient correlation* yaitu dengan melihat r hitung dan nilai signifikan/probabilitas masing-masing item pertanyaan dibandingkan dengan tingkat signifikan 5 %.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata *reliability* yang berarti sesuatu yang dapat diandalkan. Sesuai dengan (Ghozali, 2012) reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan merek dagang dari suatu variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu tes merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel. Untuk menguji reliabilitas instrumen pengukuran digunakan prosedur Cronbach's Alpha yaitu $>0,05$.

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah digunakan untuk mengetahui pengaruh variable bebas dengan variable terikat, yaitu pengaruh Kompetensi (X_1) dan Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Bank Rakyat Indonesia Palopo. Adapun rumus regresi linear berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2008):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y	: Kinerja Karyawan
a	: Koefisien regresi
b_1	: Koefisien regresi
X_1	: Komitmen Kerja
b_2	: Variabel independent
X_2	: Kepuasan Kerja

3.8.2 Uji T

Uji statistik T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah:

$$n = (rs\sqrt{(n-2)}) / (rs\sqrt{(1-rs^2)})$$

Keterangan :

n = jumlah data

r = koefisien korelasi

Langkah-langkah uji hipotesis:

$H_0 : t_s < 0$: menunjukkan tidak terdapat pengaruh antara komitmen kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

$H_1 : t_s > 0$: menunjukkan terdapat pengaruh antara komitmen kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

Kriteria Keputusannya adalah :

- a. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ table}$, dan $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ table}$, dan $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- c. Taraf signifikan = 5 %
- d. Derajat kebebasan (df) = $n - 3$

3.8.3 Uji F

Uji F digunakan untuk memutuskan apakah secara bersamaan variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik atau apakah variabel independen memiliki pengaruh yang luas terhadap variabel terstruktur secara bersama-sama. Rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah:

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2(k - 1)}{(1 - R^2)N - k}$$

Dimana:

R^2 = Koefisien determinasi

N = Banyaknya sampel

K = Banyaknya parameter/koefisien regresi plus konstanta

Kriteria pengujian :

1. Apabila nilai $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$, maka H_0 diterima. Artinya semua koefisien regresi secara bersama-sama tidak signifikan pada taraf signifikansi 5%

2. Apabila nilai F hitung $>$ F tabel, maka H_0 ditolak. Artinya semua koefisien regresi secara bersama-sama signifikan pada taraf signifikansi 5%.

3.9 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengetahui berapa persen dari Variabel terstruktur Variabel dapat didefinisikan melalui varian dari Variabel yang tidak memihak. Biaya R^2 ini terletak di antara nol dan 1. Jika biaya R^2 mendekati 0, metode ini sangat sedikit varian dalam variabel terstruktur dijelaskan melalui variabel independen. Jika biaya tindakan R^2 searah dengan 1, maka Variabel Dependen dapat didefinisikan dengan menggunakan Variabel yang tidak bias jika ternyata dalam perhitungan nilai R^2 identik dengan nol maka ini menunjukkan bahwa Variabel dasar tidak dapat didefinisikan oleh Variabel yang tidak memihak.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah Berdirinya Bank Rakyat Indonesia

Bank Rakyat Indonesia merupakan salah satu bank terkemuka yang dimiliki oleh pemerintah pusat Republik Indonesia yang bergerak di bidang jasa ekonomi. Bank Rakyat Indonesia bisa dibilang lembaga keuangan tertua karena didirikan sebelum Indonesia merdeka, tepatnya pada tahun 1895. Sebelum berganti nama menjadi Bank Rakyat Indonesia, lembaga keuangan ini sebelumnya bernama "De Poerwokertosche Hulp en Spaarbank der Inlandsche Hoofden". Itulah nama lembaga keuangan Bank Rakyat Indonesia yang didirikan pada suatu masa penjajahan Hindia Belanda di Indonesia, sehingga pemanggilannya menggunakan bahasa Belanda. Sedangkan dalam bahasa Indonesia diartikan sebagai "sumber daya dan tabungan yang bermanfaat lembaga keuangan Priyayi Purwokerto". Sejarah berdirinya lembaga keuangan Bank Rakyat Indonesia yang saat ini berstatus di dalam kota metropolitan Purwokerto atau kota dengan julukan "kota Satria". Kota metropolitan ini merupakan pengganti ibu kota Karesidenan Banyumas, setelah Paviliun Si Panji dipindahkan dari kota metropolitan Banyumas ke kota Purwokerto. Kota Purwokerto memiliki posisi vital dalam sejarah perbankan di Indonesia saat itu, yang menjadi saksi status quo sebagai salah satu bank terpenting di Indonesia.

Setelah Indonesia berhasil menjadi tidak memihak dari penjajahan Belanda dan Jepang, tepatnya pada tanggal 17 Agustus 1945, maka Bank Rakyat Indonesia menjadi Bank pertama Republik Indonesia berdasarkan peraturan pemerintah no. 1 Tahun 1946 Pasal 1. Kemudian pada masa peperangan untuk melindungi kemerdekaan pada tahun 1948, Bank olahraga dihentikan selama 12 bulan. Kemudian pada tahun 1949 Bank kembali beroperasi setelah terjadi kesepakatan antara penguasa Republik Indonesia dan penguasa Belanda melalui perjanjian Renville.

Pada perkembangan selanjutnya setelah perjanjian tersebut dilakukan, Bank yang menggunakan nama Belanda tersebut secara resmi berganti nama menjadi Bank Rakyat Indonesia Serikat. Selain pergantian nama, bank ini juga mengalami peleburan dengan membentuk BKTN (Bank Koperasi Tani dan Nelayan) melalui peraturan pemerintah No. 41 tahun 1960. Kemudian BKTN diintegrasikan ke dalam Bank Indonesia dengan berganti nama menjadi Bank Indonesia Urusan Koperasi Tani Nelayan (BIUKTN) melalui Penetapan Presiden No. 9 tahun 1965. Selain BKTN, bank lain yang merupakan peleburan dari Bank Rakyat Indonesia pada masa itu adalah Nederlandsche Maatschappij (NHM) dan Bank Tani Nelayan (BTN). Penetapan Presiden (Penpres) kembali dikeluarkan terhadap bank-bank tersebut yakni keluar Penpres No. 17 tahun 1967. Isinya yaitu mengenai pembentukan bank tunggal dengan nama Bank Negara Indonesia (BNI). Berdasarkan penetapan Presiden tersebut, bank-bank yakni BIUK dan BKTN diintegrasikan dalam Bank Negara Indonesia unit 2 bidang Ruval. Kemudian Nederlandsche Maatschappij (NHM) menjadi Bank Negara Indonesia unit II

bidang Exim (ekspor dan impor). Setelah sebelumnya Bank Rakyat Indonesia menjadi bank sentral melalui peraturan UU No. 13 tahun 1968, kemudian pada UU No. 21 tahun 1968 Bank Rakyat Indonesia ditetapkan kembali untuk menjalankan tugasnya sebagai bank umum Perkembangan lembaga keuangan Rakyat Indonesia (Bank Rakyat Indonesia) kemudian mengalami penyesuaian lagi pada tahun 90-an, khususnya berubah menjadi PT. (Badan Terbatas) melalui UU Perbankan no. 7 Tahun 1992. Pada awal pergantian PT. kepemilikan Bank Bank Rakyat Indonesia menjadi 100% dikuasai oleh penguasa Indonesia. namun kemudian pada tahun 2003 pemerintah membeli 30% kepemilikannya. Panggilan otentik lembaga keuangan Bank Rakyat Indonesia adalah PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, panggilan tersebut masih digunakan hingga saat ini.

4.1.2 Visi dan Misi Bank Rakyat Indonesia

1. Visi

Bank Rakyat Indonesia tumbuh menjadi lembaga keuangan terkemuka di Indonesia yang akan terus menempatkan kebanggaan konsumen pertama.

2. Misi

Bank Rakyat Indonesia mampu melakukan semua jenis kegiatan perbankan dengan cara kelas satu dengan memprioritaskan penawaran yang diberikan kepada perusahaan mikro, menengah dan kecil dengan tujuan untuk meningkatkan ekonomi jaringan. Bank Rakyat Indonesia akan terus memberikan pelayanan yang prima kepada setiap nasabahnya melalui komunitas Bank Rakyat Indonesia akan yang cukup besar dan didukung oleh sumber daya manusia yang profesional dan generasi yang handal, penerapan pengendalian bahaya dan praktik GCG (*Exact*

Cooperate Governance) yang benar. lembaga keuangan Bank Rakyat Indonesia akan akan menawarkan manfaat dan berkah terbaik untuk acara-acara yang menarik.

4.1.3 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini menggunakan evaluasi statistik deskriptif yang meliputi nilai maksimum, minimal, mean, dan standar deviasi. Evaluasi deskriptif dalam pengamatan ini meliputi: evaluasi karakteristik responden, analisis statistik deskriptif yang meliputi kategorisasi jawaban responden. Dialog dari setiap evaluasi deskriptif ditawarkan sebagai berikut.

a. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang ditemukan dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, usia, Pendidikan Terakhir, masa kerja.

1) Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	55	61
2	Perempuan	35	39
	Total	90	100

Sumber : Data Primer 2022

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan sebanyak 55 responden berjenis kelamin laki-laki atau sebesar 61% sedangkan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 35 orang atau 39 %.

2) Karakteristik Berdasarkan Umur

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur (tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
1	20-25	20	22
2	26-30	40	45
3	31-35	25	28
4	36-40	5	5
	Total	90	100

Sumber : Data Primer 2022

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan responden yang berumur 20-25 tahun sebanyak 20 orang atau sebesar 22%, responden yang berumur 26-30 sebanyak 40 orang atau sebesar 45%, responden yang berumur 31-35 sebanyak 25 orang atau sebesar 28% dan responden yang berumur 36-40 sebanyak 5 orang atau sebesar 5%.

3) Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1	SMA	35	39
2	D3	30	33
3	S1	20	22
4	S2	5	6
	Total	90	100

Sumber : Data Primer 2022

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan responden yang berpendidikan SMA sebanyak 35 orang atau sebesar 39%, responden yang berpendidikan D3 sebanyak

30 orang atau sebesar 33%, responden yang berpendidikan S1 sebanyak 20 orang atau sebesar 22% dan responden yang berpendidikan S2 sebanyak 5 orang atau sebesar 6%.

4) Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja (tahun)	Frekuensi	Persentase
1	1-5	40	44
2	6-10	40	44
3	11-15	10	12
	Total	90	100

Sumber : Data Primer 2022

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan responden yang masa kerjanya 1-5 tahun sebanyak 40 orang atau sebesar 44%, responden yang masa kerjanya 6-10 sebanyak 40 orang atau sebesar 44% dan responden yang masa kerjanya sebanyak 10 orang atau sebesar 12%.

5) Karakteristik Berdasarkan Jawaban Responden

a) Komitmen Kerja

Tabel 4.5
Jawaban responden untuk variabel Komitmen kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Rata-rata
1	Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini	-	-	30	25	35	4,06
2	Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan ini	-	-	30	27	33	4,03
3	Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain.	-	-	28	29	33	4,06
4	Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini	-	-	22	17	51	4,32
5	Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya.	-	-	22	17	51	4,32

Sumber : Data Primer 2022

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa pada pernyataan pertama yakni “X_{1.1}” sebanyak 30 responden menjawab Netral, 25 responden menjawab Setuju dan 35 responden menjawab Sangat Setuju, dengan rata-rata sebesar

“4,06”. Pada pernyataan pertama yakni “X_{1.2}” sebanyak 30 responden menjawab Netral, 27 responden menjawab Setuju dan 33 responden menjawab Sangat Setuju, dengan rata-rata sebesar “4,03”. Pada pernyataan pertama yakni “X_{1.3}” sebanyak 28 responden menjawab Netral, 29 responden menjawab Setuju dan 33 responden menjawab Sangat Setuju, dengan rata-rata sebesar “4,06”. Pada pernyataan pertama yakni “X_{1.4}” sebanyak 22 responden menjawab Netral, 17 responden menjawab Setuju dan 51 responden menjawab Sangat Setuju, dengan rata-rata sebesar “4,32”. Pada pernyataan pertama yakni “X_{1.5}” sebanyak 22 responden menjawab Netral, 17 responden menjawab Setuju dan 51 responden menjawab Sangat Setuju, dengan rata-rata sebesar “4,32”.

b) Kepuasan Kerja

Tabel 4.6
Jawaban responden untuk variabel Kepuasan kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Rata-rata
1	Saya senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang	-	-	32	23	35	4,03
2	Saya senang karena setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik	-	-	32	22	36	4,04
3	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku.	-	-	29	28	33	4,04
4	Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan saya	-	-	23	17	50	4,30
5	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya	-	-	23	17	50	4,30

Sumber : Data Primer 2022

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa pada pernyataan pertama yakni “X_{2.1}” sebanyak 32 responden menjawab Netral, 23 responden menjawab Setuju dan 35 responden menjawab Sangat Setuju, dengan rata-rata sebesar “4,03”. Pada pernyataan pertama yakni “X_{2.2}” sebanyak 32 responden menjawab Netral, 22 responden menjawab Setuju dan 36 responden menjawab Sangat

Setuju, dengan rata-rata sebesar “4,04”. Pada pernyataan pertama yakni “X_{2.3}” sebanyak 29 responden menjawab Netral, 28 responden menjawab Setuju dan 33 responden menjawab Sangat Setuju, dengan rata-rata sebesar “4,04”. Pada pernyataan pertama yakni “X_{2.4}” sebanyak 23 responden menjawab Netral, 17 responden menjawab Setuju dan 50 responden menjawab Sangat Setuju, dengan rata-rata sebesar “4,30”. Pada pernyataan pertama yakni “X_{2.5}” sebanyak 23 responden menjawab Netral, 17 responden menjawab Setuju dan 50 responden menjawab Sangat Setuju, dengan rata-rata sebesar “4,30”.

c) Kinerja Karyawan

Tabel 4.7
Jawaban responden untuk variabel Kinerja karyawan

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Rata-
1	Karyawan ini cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja	-	-	31	23	36	4,06
2	Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan target yang di berikan	-	-	31	24	35	4,04
3	Karyawan ini menggunakan waktu kerja dengan baik, tidak untuk melakukan kegiatan diluar pekerjaan.	-	-	29	27	34	4,06
4	Saya menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya	-	-	22	19	49	4,30
5	Karyawan ini menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan.	-	-	22	19	49	4,30

Sumber : Data Primer 2022

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa pada pernyataan pertama yakni “Y.1” sebanyak 31 responden menjawab Netral, 23 responden menjawab Setuju dan 36 responden menjawab Sangat Setuju, dengan rata-rata sebesar “4,06”. Pada pernyataan pertama yakni “Y.2” sebanyak 31 responden menjawab

Netral, 24 responden menjawab Setuju dan 35 responden menjawab Sangat Setuju, dengan rata-rata sebesar “4,04”. Pada pernyataan pertama yakni “Y.3” sebanyak 29 responden menjawab Netral, 27 responden menjawab Setuju dan 34 responden menjawab Sangat Setuju, dengan rata-rata sebesar “4,06”. Pada pernyataan pertama yakni “Y.4” sebanyak 22 responden menjawab Netral, 19 responden menjawab Setuju dan 49 responden menjawab Sangat Setuju, dengan rata-rata sebesar “4,30”. Pada pernyataan pertama yakni “Y.5” sebanyak 22 responden menjawab Netral, 19 responden menjawab Setuju dan 49 responden menjawab Sangat Setuju, dengan rata-rata sebesar “4,30”.

b. Uji Validitas

Uji validitas adalah tes yang digunakan untuk menunjukkan volume yang alat ukur yang digunakan dalam mengukur apa yang diukur. Kriteria penilaian menggunakan *degree of freedom* (df) = $n-k$ dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah konstruk (variabel) pada kasus ini besarnya $df = 90-2$ dengan 0,05 didapat r -tabel 0,207. Jika r -hitung lebih besar dari pada r -tabel dan nilai r positif, maka butir pernyataan tersebut dikatakan valid.

1) Komitmen Kerja

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Kerja

Pernyataan	R hitung	R table	Keterangan
X _{1.1}	0,674	0,2072	VALID
X _{1.2}	0,628	0,2072	VALID
X _{1.3}	0,678	0,2072	VALID
X _{1.4}	0,761	0,2072	VALID
X _{1.5}	0,761	0,2072	VALID

Sumber : Data diolah di SPSS 22

Berdasarkan data diatas maka dapat dilihat bahwa X_{1.1} memiliki nilai r hitung 0,674 dan r tabel 0,2072, X_{1.2} memiliki nilai yaitu r hitung 0,628 dan r table 0,2072, X_{1.3} memiliki nilai r hitung 0,678 dan r table 0,2072, X_{1.4} memiliki nilai r hitung 0,761 dan r tabel 0,2072, X_{1.5} memiliki nilai r hitung 0,761 dan r tabel 0,2072. menghasilkan nilai R hitung yang lebih besar dari nilai R tabel yakni Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam instrumen penelitian untuk variabel komitmen kerja dinyatakan valid.

2) Kepuasan Kerja

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Pernyataan	R hitung	R table	Keterangan
X _{2.1}	0,702	0,2072	VALID
X _{2.2}	0,668	0,2072	VALID
X _{2.3}	0,659	0,2072	VALID
X _{2.4}	0,707	0, 2072	VALID
X _{2.5}	0,707	0, 2072	VALID

Sumber : Data diolah di SPSS 22

Berdasarkan data diatas maka dapat dilihat bahwa X_{2.1} memiliki nilai r hitung 0,702 dan r tabel 0,2072, X_{2.2} memiliki nilai yaitu r hitung 0,668 dan r table 0,2072, X_{2.3} memiliki nilai r hitung 0,659 dan r table 0,2072, X_{2.4} memiliki nilai r hitung 0,707 dan r tabel 0,2072, X_{2.5} memiliki nilai r hitung 0,707 dan r tabel 0,2072. menghasilkan nilai R hitung yang lebih besar dari nilai R tabel yakni Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam instrumen penelitian untuk variabel kepuasan kerja dinyatakan valid.

3) Kinerja Karyawan

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Y.1	0,701	0, 2072	VALID
Y.2	0,665	0, 2072	VALID
Y.3	0,669	0, 2072	VALID
Y.4	0,706	0, 2072	VALID
Y.5	0,706	0, 2072	VALID

Sumber : Data diolah di SPSS 22

Berdasarkan data diatas maka dapat dilihat bahwa Y.1 memiliki nilai r hitung 0,701 dan r tabel 0,2072, Y.2 memiliki nilai yaitu r hitung 0,665 dan r table 0,2072, Y.3 memiliki nilai r hitung 0,669 dan r table 0,2072, Y.4 memiliki nilai r hitung 0,706 dan r tabel 0,2072, Y.5 memiliki nilai r hitung 0,706 dan r tabel 0,2072. menghasilkan nilai R hitung yang lebih besar dari nilai R tabel yakni Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam instrumen penelitian untuk variabel Kinerja karyawan dinyatakan valid.

c. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas yaitu alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner penelitian. Kuesioner dapat dinyatakan reliable jika jawaban konsisten dari waktu. Variabel dapat dikatakan *reliable* apabila *Cronbach Alpha* (α) >0,60. Dalam melakukan perhitungan serta pengukuran aplikasi yang digunakan ialah aplikasi SPSS.

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Standar	Keterangan
Komitmen Kerja	0,741	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,723	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,724	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah di SPSS 22

Nilai *Cronbach Alpha* dari instrumen variabel komitmen kerja, Kepuasan kerja dan kinerja karyawan adalah sebesar 0,741, 0,723 dan 0,724. Nilai *Cronbach Alpha* dari instrumen ini > 0,60. Dengan demikian instrumen penelitian untuk variabel komitmen kerja, Kepuasan kerja dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

d. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda digunakan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel komitmen kerja (X_1) dan Kepuasan kerja (X_2) secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Secara umum persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Komitmen Kerja

X_2 = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

Tabel 4.12
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.514	0.852		0.602	0.548
Komitmen Kerja	0.282	0.059	0.284	4.810	0.000
Kepuasan Kerja	0.694	0.059	0.699	11.835	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah di SPSS 22

Berdasarkan data pada tabel 4.12 dapat dilihat persamaan regresi linear berganda untuk dua prediktor pada variabel lingkungan kerja (X_1) dan karakteristik individu (X_2) adalah :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Maka diperoleh nilai $Y = 0,514 + 0,282X_1 + 0,694X_2 + e$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda diatas, diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa :

$\alpha = 0,514$ artinya apabila tidak ada perhatian terhadap komitmen kerja dan Kepuasan kerja, atau nilainya konstan, maka besarnya kinerja karyawan sebesar 0,514.

$b_1 = 0,282$ artinya apabila komitmen kerja naik satu satuan maka kinerja akan naik sebesar 0,282 dengan variabel yang lainnya dianggap tetap.

$b_2 = 0,694$ artinya apabila Kepuasan kerja naik satu satuan maka kinerja akan naik sebesar 0,694 dengan variabel lainnya dianggap tetap.

e. Uji t

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji parsial (uji t) untuk mengetahui masing-masing pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika hasil uji T_{hitung} lebih besar daripada T_{tabel} atau ($T_{hitung} > T_{tabel}$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika hasil uji T_{hitung} lebih kecil dari pada T_{tabel} atau ($T_{hitung} < T_{tabel}$) maka tidak ada pengaruh antara variabel bebas dan terikat. Adapun tingkat kesalahan variabel 5% dan tingkat keyakinan 95%. Sekiranya taraf kesalahan suatu variabel $< 5\%$ atau 0,05 maka variabel tersebut dinyatakan signifikan. Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.514	0.852		0.602	0.548
Komitmen Kerja	0.282	0.059	0.284	4.810	0.000
Kepuasan Kerja	0.694	0.059	0.699	11.835	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah di SPSS 22

1. Komitmen kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Diperoleh nilai t-hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 4,810 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dimana t-tabel untuk penelitian ini adalah 1,988 berarti t-hitung lebih besar dibanding t-tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 dapat disimpulkan hipotesis I yang menyatakan bahwa Komitmen Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dapat di terima.

2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Diperoleh nilai t-hitung untuk variabel Kepuasan kerja sebesar 11,835 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dimana t-tabel untuk penelitian ini adalah 1,988 berarti t-hitung lebih besar dibanding t-tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 dapat disimpulkan hipotesis II yang menyatakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diterima.

f. Uji F (simultan)

Uji-F dilakukan untuk mengetahui kedua variabel tersebut berpengaruh secara bersama-sama. Dengan cara melihat apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka Hipotesis diterima yaitu terdapat pengaruh antar variabel dan apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh antar variabel.

Tabel 4.14
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	664.387	2	332.194	294.201	.000 ^b
Residual	98.235	87	1.129		
Total	762.622	89			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Komitmen kerja

Sumber : Data diolah di SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.14 nilai F hitung diperoleh sebesar 294,201 dimana F tabel sebesar 3,103 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti komitmen kerja dan Kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo, maka hipotesis III diterima.

g. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengetahui berapa persen Variasi Variabel Dependent dapat dijelaskan oleh Variasi Variabel Independent. Nilai R^2 ini terletak antara 0 dan 1. Bila nilai R^2 mendekati 0, berarti sedikit sekali Variasi Variable Dependen yang diterangkan oleh Variable Independen. Jika nilai R^2 bergerak mendekati 1 berarti semakin besar Variasi Variable Dependent yang dapat diterangkan oleh Variable Independen jika ternyata dalam perhitungan nilai R^2 sama dengan 0 maka ini menunjukkan bahwa Variable Dependent tidak bisa

dijelaskan oleh Variable Independent. Berdasarkan data yang diperoleh maka hasil koefisien determinasi untuk penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.933 ^a	.871	.868	1.06261

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, komitmen kerja

Sumber : Data diolah di SPSS 22

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

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, diketahui nilai koefisien determinasi atau *adjusted R square* adalah 0,868 atau sama dengan 86,8%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel komitmen kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 86,8%. Sedangkan sisanya ($100 - 86,8 = 13,2\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti.

4.2 Pembahasan

1) Komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Diperoleh nilai t-hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 4,810 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dimana t-tabel untuk penelitian ini adalah 1,988 berarti t-hitung lebih besar dibanding t-tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 dapat disimpulkan hipotesis I yakni “komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan” diterima.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap baik buruknya kinerja karyawan secara keseluruhan adalah komitmen kerja. Komitmen kerja yang kuat akan menjadi alasan orang untuk mencoba meraih impian organisasi, berpikir positif dan berusaha melakukan yang memuaskan bagi organisasinya. Hal ini terjadi karena individu dalam korporasi akan merasa menjadi milik korporasi. Sedangkan komitmen organisasi yang rendah akan membuat laki-laki atau perempuan itu hanya peduli pada dirinya sendiri atau organisasinya sehingga pada akhirnya kinerja laki-laki atau perempuan itu secara keseluruhan akan rendah di majikannya. Rendahnya kinerja individu terhadap perusahaannya karena berdampak pada rendahnya dedikasi, tidak secara langsung. Hal ini membuat sulit untuk memperoleh pemenuhan dalam kinerja karyawan secara keseluruhan. pendapat ini diperkuat dengan menggunakan penelitian yang dilakukan oleh Mekta (2017) dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Indra Kelana Yogyakarta Secara Keseluruhan”. Pengamatan ini membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh efektif dan meluas terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan di PT Indra Kelana Yogyakarta. jauh terbukti bahwa personel memiliki komitmen organisasi yang kuat dan kinerja keseluruhan yang tinggi. Maka impian dan visi serta tantangan perusahaan bisnis dapat tercapai dan sejalan dengan target organisasi.

2) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Diperoleh nilai t-hitung untuk variabel kepuasan kerja sebesar 11,835 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dimana t-tabel untuk penelitian ini adalah 1,988 berarti t-hitung lebih besar dibanding t-tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 dapat disimpulkan hipotesis “Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan” diterima. Kesenangan kerja pada tahap tertentu dapat menyelamatkan personel Anda dari mencari lukisan dalam kelompok yang berbeda. Jika personel dalam organisasi mendapatkan kesenangan, karyawan memiliki kecenderungan untuk hidup bersama organisasi meskipun tidak semua aspek yang berpengaruh pada kebanggaan tugas terpenuhi. Personel yang mendapatkan kesenangan dari organisasi mereka mungkin memiliki pengalaman keterikatan atau komitmen ekstra pada perusahaan daripada karyawan kecewa. Pendapat ini diperkuat oleh Robbins (2006:179) menyatakan bahwa "proses kesenangan sebagai pola pikir yang disukai seseorang" terhadap pekerjaannya”. Hal ini menunjukkan bahwa sangat penting bagi lembaga keuangan PT Tempat kerja departemen BRI Palopo untuk booming kesenangan kerja pekerja melalui remunerasi yang jujur dan benar serta penempatan yang tepat sesuai dengan bakat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan melalui Julianti (2018) dengan mengidentifikasi “Pengaruh kesenangan proses dan dedikasi organisasi terhadap kinerja pekerja secara keseluruhan di PT. Rina Mitra

Raharja”. Dengan hasil akhir motivasi tersebut mempunyai kualitas yang tinggi dan berpengaruh besar terhadap kinerja secara keseluruhan. kebanggaan tugas memiliki dampak yang menguntungkan dan besar pada kinerja.

3) Komitmen kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.14 nilai F hitung diperoleh sebesar 294,201 dimana F tabel sebesar 3,103 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti komitmen kerja dan Kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo, maka hipotesis “komitmen kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan” diterima.

Jika karyawan banyak melakukan pekerjaan sesuai dengan bidang pekerjaannya maka kinerjanya cenderung baik, sebaliknya bagaimana jika karyawan yang selalu menunggu pesanan tampil maka kinerjanya cenderung rendah. Kesimpulannya adalah jika seseorang ditempatkan sesuai dengan keahliannya maka kinerjanya cenderung baik, sebaliknya jika karyawan selalu menunggu untuk melakukan pekerjaan, kinerjanya cenderung rendah. Kepuasan kerja itu penting. Dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat, sedangkan jika seorang karyawan memiliki tingkat kepuasan yang rendah maka akan terjadi penurunan kinerja karyawan. kinerja dalam organisasi. Kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk tampil lebih baik. Kinerja yang lebih baik akan dihargai tingkat ekonomi dan psikologis yang lebih tinggi. Ketika pahala terlihat tepat dan adil, akan ada kepuasan yang lebih

besar karena karyawan merasa bahwa mereka dihargai sesuai dengan kinerja mereka. Di sisi lain, jika reward dipandang tidak sesuai dengan tingkat pencapaiannya, cenderung muncul

ketakpastian. Komitmen juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Robbins & Judge (2008: 170) komitmen kerja karyawan adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam perusahaan. Ketika di karyawan perusahaan memiliki komitmen yang tinggi maka target yang akan dicapai akan lebih mudah untuk dicapai, sebaliknya jika karyawan memiliki komitmen rendah, target kerja akan sulit dicapai.

Kinerja karyawan secara keseluruhan didorong dengan cara melukis dedikasi dan kesenangan aktivitas di tempat kerja PT Bank Rakyat Indonesia Kantor cabang Palopo. Personil yang memiliki dedikasi lukisan rendah dan tidak lagi mendapatkan kepuasan tugas memiliki kecenderungan untuk menunjukkan kinerja yang rendah disertai dengan tujuan yang tinggi dan kebutuhan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. sekali lagi, personel yang memiliki dedikasi tinggi dan kebanggaan aktivitas tinggi umumnya cenderung mengungkapkan kinerja keseluruhan yang lebih baik, karena mereka memiliki kesadaran yang berlebihan untuk menyelesaikan tanpa penundaan lukisan dan didukung melalui kesenangan kerja yang berlebihan karena lukisan dapat diselesaikan tepat waktu.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwasanya :

1. Komitmen kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo. Diperoleh nilai t-hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 4,810 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dimana t-tabel untuk penelitian ini adalah 1,988 berarti t-hitung lebih besar dibanding t-tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 dapat disimpulkan yakni "komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan" diterima.
2. Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo. Diperoleh nilai t-hitung untuk variabel kepuasan kerja sebesar 11,835 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dimana t-tabel untuk penelitian ini adalah 1,988 berarti t-hitung lebih besar dibanding t-tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 dapat disimpulkan hipotesis "Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan" diterima. Kepuasan kerja pada tingkat tertentu dapat mencegah pegawai untuk mencari pekerjaan diperusahaan lain.
3. Komitmen kerja dan Kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo. Berdasarkan tabel 4.14 nilai F hitung diperoleh sebesar 294,201 dimana F table sebesar 3,103 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti komitmen kerja dan Kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo, maka hipotesis “komitmen kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan” diterima.

Jika personel melakukan banyak pengecatan sesuai dengan disiplin kerja mereka, kinerja mereka secara keseluruhan cenderung benar, sebaliknya bagaimana jika karyawan yang biasanya melihat ke depan untuk perintah untuk melaksanakan maka kinerjanya cenderung rendah. Keyakinannya adalah jika seseorang diposisikan sesuai dengan bakatnya maka kinerja keseluruhan memiliki kecenderungan yang diinginkan, sebaliknya jika pekerja biasanya siap untuk melakukan pengecatan, kinerja secara keseluruhan cenderung rendah. Kebanggaan kerja itu penting. Dengan tingkat kepuasan proses yang tinggi, kinerja karyawan secara keseluruhan akan tumbuh, sedangkan jika seorang pekerja memiliki tingkat kebanggaan yang rendah, kinerja karyawan secara keseluruhan mungkin akan lebih rendah. Kinerja di dalam organisasi. Kepuasan tugas akan menginspirasi karyawan untuk melaksanakan lebih tinggi.

5.2 Saran

Didasarkan sepenuhnya pada konsekuensi penelitian, dialog, dan kesimpulan yang diterima, maka

saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Ke tempat kerja departemen PT Bank Rakyat Indonesia Kantor cabang Palopo. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa variabel komitmen berada pada indikator “berkelanjutan”, oleh karena itu, pimpinan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor cabang Palopo harus memberikan motivasi yang lebih besar

agar karyawan sadar dan fitur preferensi untuk lukisan sulit bagi perusahaan. Langkah-langkah tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai PT Bank Rakyat Indonesia di lingkungan kerja departemen Palopo.

b. Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa variabel kepuasan tugas karyawan pada indikator “earnings” mendapatkan peringkat terbawah, oleh karena itu manajemen PT Bank Rakyat Indonesia Kantor cabang Palopo mengkritisi apakah imbalan dalam contoh ini berupa gaji dan bonus sudah sesuai dengan beban kerja yang ditanggung melalui insan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor cabang Palopo. langkah-langkah ini diprediksi akan meningkatkan kepuasan kerja dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

2. peneliti selanjutnya dapat memperluas penelitian ini dengan cara:

sebuah. Menggali pengaruh variabel-variabel pengelolaan terhadap kinerja pekerja, dan terkait dengan variabel-variabel yang berbeda antara lain: pelatihan dan motivasi, karena pada penelitian sebelumnya variabel-variabel tersebut diuji untuk mempengaruhi kinerja karyawan.

b. mengembangkan versi studi dengan bantuan yang terkait dengan variabel kondisional sebagai variabel moderasi dalam perjalanan untuk mengetahui variabel yang meningkatkan atau melemahkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

c. Hasil dari pengujian ini diharapkan dapat memberikan keuntungan bagi PT Bank Rakyat Indonesia yang meliputi pegawai, pimpinan, dan lain-lain.

DAFTAR RUJUKAN

- Angeline, M. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Noble Electrindo di Jakarta. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 1, 1–33.
- Artana, S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di One Way Production. *AGORA*, 5(3).
- Bangun, W. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 47(1), 122–129.
- Cahyani, R. A., Sundari, O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 3(1), 1–10.
- Chirasanti. (2018). Pengaruh Komitmen, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Transindo Jaya Bahari Maumbi Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2188–2197.
- Handoko, G. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gesit Nusa Tangguh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 16(1).
- Hermawati, N. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 54(1), 40–47.
- Julianti, N. L. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rina Mitra Raharja Skripsi. In *Jurnal*

Ilmu Manajemen (JIM) (Vol. 2, Issue 2).

- Kriss, E. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BRI Cabang Lamongan. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 1(02), 90–97.
- Latief, A., Syardiansah, S., & Safwan, M. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Cabang Langsa. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 4(1), 52–65. <https://doi.org/10.32505/v4i1.1250>
- Luthans. (2016). Pengaruh Komitmen Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi. *International Journal of Socia; Science and Business*, 3(3), 259–263.
- Mekta, H. Q. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indra Kelana Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, III(8.5.2017).
- Mowday. (2018). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 7(1), 841–850.
- Muhadi. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Candana Putra Nusantara. *JEBMA: Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Akuntansi, Universitas Labuhanbatu*, 1, 47–56.
- Ningrum, N. K. W. (2018). *Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Kristen (Rsk) Tayu Pati*.
- Pratama, A. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal SeMaRaK*, 1(3). <https://doi.org/10.32493/smk.v1i3.2255>
- Priansa, H. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap

- Kinerja Karyawan UPT Pemadam Kebakaran. *FRIMA-2018 (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 1, 699–707.
- Ratnawati. (19598 B.C.E.). Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Yuta Hotel Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Respatiningsih, I. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pemalang). *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 4(3), 2302–2752.
- Rizqina, Z. A., Adam, M., & Chan, S. (2017). Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan, Dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas Dan Pelabuhan Bebas Sabang (Bpks). *Magister Manajemen*, 1(1), 59–69.
- Robbins. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Rosita, T., & Yuniati, T. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(ISSN : 2461-0593), 1.
- Ruhayu, Y. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Student Journal*, 3(1).
- Silvester, R. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Jasa Baru Utama Perkasa Pekanbaru. *JBTI : Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 1, 32.
- Sopiah, R. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 7191–7218.

- Sugiyono. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cahaya Citrasurya Indoprima. *Agora*, 4(2), 269.
- Supriyanto. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Supratik Suryamas. *E-JRA Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang*.
- Wirawan, F. (2019). Pengaruh Komitmen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Pln (Persero) Wilayah Nusa Tenggara Timur. *AGORA*, 5(3).
- Yuliani, I., & Katim, K. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 2(3), 401–408. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v2i3.74>