HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi hasil penelitian bertujuan untuk menggambarkan karakteristik/identitas responden terhadap penyebaran kuesioner untuk masing-masing variabel. Variabel dalam penelitian ini antara lain Motivasi kerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan kerja dan Kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Sidoarjo.

5.1.1 Deskriptif Karakteristik Responden

Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pos Indonesia Sidoarjo. Hasil dari penyebaran kuesioner sebanyak 44 responden didapatkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, Usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Berikut dipaparkan hasil dari masing- masing karakteristik responden.

Berikut hasil Deskriptif Karakteristik Responden yang disajikan pada tabel-tabl berikut ini:

1) Jenis Kelamin

Berikut hasil karateristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 5.1

Karateristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase(%)
1.	Laki – Laki	30	68.2
2.	Perempuan	14	31.8
Total		44	100

Sumber: data diolah (lampiran 3)

Berdasarkan tabel 5.1 diatas, menunjukan bahwasebagian besar respondenyang merupakan karyawan PT. Pos Indonesia adalah karyawan yang memiliki jenis kelamin Laki – laki sebesar 68.2%, sedangkan sisanya berjenis kelamin perempuan sebesar 31.8%, Dengan demikian mayoritas karyawan yang bekerja di PT. Pos Indonesia Sidoarjo berjenis kelamin laki-laki.

2) Usia

Berikut hasil karateristik responden berdasarkan Usia

Tabel 5.2

Karateristik Responden Berdasarkan Usia

No	**Usia**	**Frekuensi**	**Presentase (%)**
1	< 25 tahun	16	36.3
2	25-35 tahun	21	47.7

3	36-45 tahun	7	16.0
Total		44	100

Sumber: data diolah (lampiran 3)

Berdasarkan tabel 5.2 diatas, menunjukan bahwa sebaagian besar responden yang merupakan karyawan PT. Pos Indonesia berusia 25-35 tahun sebanyak 21 orang (47.7%), sedangkan sebagian kecil responden berusia 36-45 tahun sebanyak 7 orang (16%)

3) Pendidikan Terakhir

Berikut hasil karateristik responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 5.3
Karateristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase (%)
1	SMA	22	50.0
2	DIPLOMA	2	4.5
3	SARJANA(S1)	20	45.5
Total		44	100

Sumber: data diolah (lampiran 3)

BerdasarkanTabel5.3,menunjukkan bahwa sebagian besar jenjang pendidikan yang ditempuh oleh karyawan PT. Pos Indonesia adalah SMA sebesar 50,0%, peringkatkeduaadalah Sarjana dengan 45.5%, dan pendidikan paling rendah adalah diploma yaitu 4.5%.

4) Masa Kerja

Berikut hasil karateristik responden berdasarkan masa kerja
Tabel 5.4
Karateristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1	1- 5 tahun	29	65.9
2	5 - 10 tahun	7	15.9
3	> 10 tahun	8	18.2
Total		44	100

Sumber: data diolah (lampiran 3)

Berdasarkan tabel 5.4diatas,menunjukkan bahwa sebagian besar mayoritas responden yang merupakan karyawan PT. Pos Indonesia Sidoarjo dengan masa kerja selama 1 - 5 tahun sebesar 65.9%, sedangakan sebagian kecil responden memiliki lama kerja selama > 10 Tahun sebesar 15.9%

5.1.2 Deskriptif Variabel-Variabel Penelitian

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan responden mengenai pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia Sidoarjo. Data hasil penelitian didapat dari besarnya interval kelas mean setelah diketahui, kemudian dibuat rentang skala, sehingga dapat diketahui dimana letak rata-rata penilaian responden terhadap setiap variabel yang dipertanyakan. Contoh skala mean tersebut ditunjukan sebagai berikut:

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

Dengan hasil interval kelas 0.8, maka dapat disimpulkan kriteria rata-rata jawaban responden adalah:

Tabel 5.5
Interprestasi Kriteria Rata – Rata Jawaban Responden

Interval kelas	**Kriteria Rata – Rata**	
	Motivasi kerja	**Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja karyawan**
1,00 - 1,80	Sangat Lemah	Sangat Rendah
1,80 - 2,60	Lemah	Rendah
2,60 – 3,40	Sedang	Cukup Tinggi
3,40 – 4,20	Kuat	Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Kuat	Sangat Tinggi

Sebagaimana dijelaskan dalam definisi operasional Variabel dalam penelitian ini antara lain Motivasi kerja (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), Kepuasan kerja (X_3) Dan Kinerja Karyawan (Y) Yang ditunjukn sebagai berikut:

5.1.2.1 Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Sebagaimana dijelasakan dalam definisi Motivasi Kerja (X_1) yang merupakan salah satu variabel bebas dengan beberapa indikator yang ditunjukan pada setiap tabel sebagai berikut:

Tabel 5.6
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X_1)
1. Kebutuhan Fisiologis

No	PERTANYAAN	Jawaban Responden					Mean	St.Dev
		1	2	3	4	5		
1.	Penghasilan yang sayaterima dari di perusahaan ini sudah sangat memuaskan	0	0	5	30	9	4.09	0.56
2	Gaji sebagai karyawan di perusahaan ini telah mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga	0	2	9	25	8	3.88	0.75
3	Gaji yang diterima saat ini dapat memenuhi kebutuhan sandang keluarga	1	0	5	30	8	4.00	0.71
Rata –Rata Kebutuhan Fisiologis							4.00	

Sumber: data diolah (lampiran 4)

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa pada Variabel Motivasi kerja dari IndikatorKebutuhan Fisiologis sebagian besar mayoritas menyatakan "Penghasilan yang sayaterima dari di perusahaan ini sudah sangat memuaskan" dengan memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4.09 yang berarti karyawan memberikan penilain yang kuat, sedangkan secara keseluruhan pernyataan kebutuhan Fisiologis dari variabel motivasi Kerja mendapatkan nilai rata-rata dari karyawan sebesar 4.00 yang berarti karyawan memberikan penilaian Kuat

Tabel 5.7

Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X_1)

2. Kebutuhan Rasa Aman

No	PERTANYAAN	Jawaban Responden					Mean	St.Dev
		1	2	3	4	5		
4	Perusahaan memberikan informasi keselamatan kepada para karyawan apabila dalam keadaan darurat	0	0	8	31	5	3.93	0.54
5	Keselamatan kerja di perusahaan ini sudah diperhatikan dengan baik	0	0	6	32	6	4.00	0.52
6	Keamanan di lingkungan perusahaan sudah dikelola dengan baik	7	0	0	31	6	3.81	0.86
Rata –Rata Kebutuhan Rasa Aman							3.91	

Sumber: data diolah (lampiran .4)

Berdasarkan Tabel diatas menunjukan bahwa pada Variabel Motivasi kerja dari IndikatorKebutuhan Rasa Amansebagian besar mayoritas menyatakan "Keselamatan kerja di perusahaan ini sudah diperhatikan dengan baik" dengan memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4.00 yang berarti karyawan memberikan penilain yang Kuat, sedangkan secara keseluruhan pernyataan Kebutuhan Rasa Aman dari variabel motivasi kerjamendapatkan nilai rata-rata dari karyawan sebesar 3.91 yang berarti bahwa karyawan memberikan penilaian Kuat.

Tabel 5.8
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X_1)
3.Kebutuhan sosial atau rasa memiliki

No	PERTANYAAN	Jawaban Responden					Mean	St.Dev
		1	2	3	4	5		
7	Saya dapat bersosialisasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja di lingkungan perusahaan	0	0	15	21	8	3.84	0.71
8	Saya merasa Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku	1	0	10	24	9	3.90	0.80
9	saya ikut terlibat di dalam kegiatan-kegiatan kebersamaan	1	2	12	20	9	3.77	0.91
No	PERTANYAAN	Jawaban Responden					Mean	St.Dev
		1	2	3	4	5		
	yang diadakan di luar perusahaan maupun di dalam perusahaan							
Rata-Rata Kebutuhan sosial atau rasa memiliki							3.83	

Sumber: data diolah (lampiran 4)

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa pada Variabel Motivasi kerja dari Indikator Kebutuhan sosial atau rasa memiliki sebagian besar mayoritas menyatakan "Saya merasa Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku" dengan memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 3.90yang berarti karyawan memberikan penilain yang Kuat, sedangkan secara keseluruhan pernyataanKebutuhan sosial atau rasa memiliki dari variabel motivasi kerja mendapatkan nilai rata-rata dari karyawan sebesar 3.83 yang berarti bahwa karyawan memberikan penilaian Kuat.

Tabel 5.9
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X_1)
4. Kebutuhan Harga diri

No	**PERTANYAAN**	**Jawaban Responden**					**Mean**	**St.Dev**
		1	**2**	**3**	**4**	**5**		

10.	Atasan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi bilamana mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu	3	0	8	24	9	3.88	0.81
11	Saya merasa dihargai oleh rekan kerja dan atasan saya, atas kelebihan dan hal-hal positif yang saya lakukan di lingkungan kerja	1	0	7	28	8	3.97	0.66
12	Dengan adanya pujian dari atasan maka saya lebih termotivasi untuk bisa bekerja lebih baik lagi bagi kemajuan perusahaan	3	0	12	22	8	3.75	0.81
Rata-Rata Kebutuhan Harga diri							3.86	

Sumber: data diolah (lampiran 4)

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa pada Variabel Motivasi kerja dari Indikator Kebutuhan Harga diri sebagian besar mayoritas menyatakan "Saya merasa dihargai oleh rekan kerja dan atasan saya, atas kelebihan dan hal-hal positif yang saya lakukan di lingkungan kerja" dengan memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 3.97 yang berarti karyawan memberikan penilain yang Kuat, sedangkan secara keseluruhan pernyataanKebutuhan Harga dirimendapatkan nilai rata-rata dari karyawan sebesar 3.86 yang berarti bahwa karyawan memberikan penilaian Kuat.

Tabel 5.10
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X_1)
5. Kebutuhan Aktualisasi diri

No	PERTANYAAN	Jawaban Responden					Mean	St.Dev
		1	2	3	4	5		
1.	Saya selalu mendapat kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan	1	1	7	32	3	3.79	0.70
5	Saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan saya	1	0	9	31	3	3.81	0.58
Rata-RataKebutuhan Aktualisasi diri							3.80	

Sumber: data diolah (lampiran 4)

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa pada Variabel Motivasi kerja dari Indikator Kebutuhan Aktualisasi diri sebagian besar mayoritas menyatakan "Saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan saya" dengan memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 3.81 yang berarti karyawan memberikan penilain yang Kuat, sedangkan secara keseluruhan pernyataan Kebutuhan Aktualisasi dari variabel motivasi kerja dirimendapatkan nilai rata-rata dari karyawan sebesar 3.80 yang berarti bahwa karyawan memberikan penilaian Kuat.

Tabel 5.11

Hasil Rata – Rata Tanggapan Responden Terhadap Variabel motivasi kerja (X1)

NO	Indikator Variabel Motivasi Kerja	Nilai Rata-Rata	Kriteria
1	Kebutuhan Fisiologis	4.00	Kuat
2	Kebutuhan Rasa Aman	3.91	Kuat
3	Kebutuhan sosial atau rasa memiliki	3.83	Kuat
4	Kebutuhan Harga Diri	3.86	Kuat
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri	3.80	Kuat
Rata-Rata Variabel Motivasi Kerja		3.88	Kuat

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa pada Variabel Motivasi Kerja sebagian besar dari beberapa indikator Variabel Motivasi kerja mayoritas menyatakanKebutuhan Fisiologis" memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4.00 yang berarti bahwa indikator kebutuhan Fisiologis mempunyai penilain yang kuat, sedangkan secara keseluruhan dari beberapa indikator variabel motivasi kerja mendapatkan nilai rata-rata sebesar 3.88 yang berarti bahwa Variabel Motivasi kerja mempunyai penilaian yang Kuat.

5.1.2.2Komitmen Organisasi (X2)

Sebagaimana dijelasakan dalam definisi Komitmen Organisasi (X2) yang merupakan salah satu variabel bebas dengan beberapa indikator yang ditunjukan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5.12

Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi (X2)

1. Affective Commitment

No	PERTANYAAN	Jawaban Responden					Mean	St.Dev
		1	2	3	4	5		
1.	Saya merasa memiliki ikatan emosional yang kuat dengan perusahaan tempat saya bekerja	1	0	8	30	5	3.88	0.61

2	Sudah menjadi kewajiaban saya untuk memahami nilai-nilai yang dianut serta memiliki tujuan yang sejalan dengan tujuan perusahaan	0	0	8	32	4	3.90	0.52
3	Sudah menjadi kewajiban saya untuk memenuhi segala peraturan yang ditetapkan perusahaan.	1	0	8	32	3	3.84	0.56
No	**PERTANYAAN**	**Jawaban Responden**					**Mean**	**St.Dev**
		1	**2**	**3**	**4**	**5**		
4	Saya selalu ingin melibatkan diri dalam upaya mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan tempat saya bekerja	1	0	3	36	4	3.97	0.50
Rata – Rata Affective Commitment							3.89	

Sumber: data diolah (lampiran 4)

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa pada Variabel Komitmen Organisasi dari IndikatorAffective Commitment sebagianbesar mayoritas menyatakan "Saya selalu ingin melibatkan diri dalam upaya mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan tempat saya bekerja" dengan memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 3.97 yang berarti karyawan memberikan penilain yang tinggi, sedangkan secara keseluruhan pernyataan Affective Commitment mendapatkan nilai rata-rata dari karyawan sebesar 3.89 yang berarti bahwa karyawan memberikan penilaian Tinggi.

Tabel 5.13

Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi (X2)

2. Continuance Commitment

No	**PERTANYAAN**	**Jawaban Responden**					**Mean**	**St.Dev**
		1	**2**	**3**	**4**	**5**		
1.	Saya akan berusaha bertahan menjadi bagian perusahaan meskipun ada perusahaanlain yang menawari saya dengan gaji yang lebih tinggi.	2	0	14	26	2	3.63	0.65
2	Saya akan tetap bertahan di perusahaan karena perusahaanini sudah menjanjikan peningkatan karier bagi setiap karyawan	3	0	12	25	4	3.68	0.73
3	Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang	1	0	12	30	1	3.70	0.55

	bagus seperti pekerjaan saya sekarang							
Rata – Rata Continuance Commitment							3.67	

Sumber: data diolah (lampiran 4)

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa pada Variabel Komitmen Organisasi dari Indikator Continuance Commitment sebagian besar mayoritas menyatakan "Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang" dengan memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 3.70 yang berarti karyawan memberikan penilain yang Tinggi, sedangkan secara keseluruhan pernyataan Continuance Commitmentmendapatkan nilai rata-rata dari karyawan sebesar 3.67 yang berarti bahwa karyawan memberikan penilaian Tinggi.

Tabel 5.14
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi (X2)
3. Normative Commitment

No	PERTANYAAN	Jawaban Responden					Mean	St.Dev
		1	2	3	4	5		
1.	Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya.	1	0	10	33	0	3.72	0.49
2	Saya berusaha untuk bersikap setia atau loyal pada perusahaan ini.	0	0	9	33	2	3.84	0.47
3	Saya merasa perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya	0	0	11	31	2	3.79	0.50
Rata – Rata Normative Commitment							3.78	

Sumber: data diolah (lampiran 4)

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa pada Variabel Komitmen Organisasi dari Indikator Normative Commitment sebagian besar mayoritas menyatakan "Saya berusaha untuk bersikap setia atau loyal pada perusahaan ini." dengan memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 3.84 yang berarti karyawan memberikan penilain yang tinggi, sedangkan secara keseluruhan pernyataan Physiological Needs mendapatkan nilai rata-rata dari karyawan sebesar 3.78 yang berarti bahwa karyawan memberikan penilaian tinggi.

Tabel 5.15

Hasil Rata – Rata Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitemen Organisasi (X2)

NO	Indikator Variabel Komitmen Organisasi	Nilai Rata-Rata	Kriteria
1	Affective Comitment	3.89	Tinggi
2	Continuance Comitment	3.67	Tinggi
3	Normativ Comitment	3.78	Tinggi
Rata-Rata Variabel Komitmen Organisasi		3.78	Tinggi

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa pada Variabel Komitmen Organisasi sebagian besar dari beberapa indikator Variabel Komitmen Organisasi mayoritas menyatakan "Affective Comitment" memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 3.89 yang berarti bahwa indikator Affective Comitment mempunyai penilain yang kuat, sedangkan secara keseluruhan dari beberapa indikator variabel Komitmen Organisasi mendapatkan nilai rata-rata sebesar 3.88 yang berarti bahwa Variabel Komitmen Organisasi mempunyai penilaian yang Kuat.

5.1.2.3 Kepuasan Kerja (X3)

Sebagaimana dijelasakan dalam definisi Kepuasan Kerja (X3) yang merupakan salah satu variabel bebas dengan beberapa indikator yang ditunjukan pada setiap tabel sebagai berikut:

Tabel 5.16

Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (X3)

1. Pekerjaan Itu Sendiri

No	PERTANYAAN	Jawaban Responden					Mean	St.Dev
		1	2	3	4	5		
1.	Saya puas dengan pekerjaan saya saat ini.	1	0	4	34	5	3.97	0.54
2	Saya merasa puas terhadap tugas-tugas yang diberikan perusahaan kepada saya.	1	0	4	36	3	3.93	0.50
Rata – Rata Pekerjaan Itu Sendiri							3.95	

Sumber: data diolah (lampiran 4)

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa pada Variabel Kepuasan Kerja dari Indikator Pekerjaan Itu Sendiri sebagian besar mayoritas menyatakan "Saya puas dengan pekerjaan saya saat ini." dengan memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 3.97 yang berarti karyawan memberikan penilain yang tinggi, sedangkan secara keseluruhan pernyataan Pekerjaan Itu Sendiri mendapatkan nilai rata-rata dari karyawan sebesar 3.95 yang berarti bawhwa karyawan memberikan penilaian tinggi.

Tabel 5.17
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (X3)
2. Gaji Saat Ini

No	PERTANYAAN	Jawaban Responden					Mean	St.Dev
		1	2	3	4	5		
1.	Saya merasa puas terhadapa gaji yang saya terima saat ini.	1	0	8	32	3	3.84	0.56
2	Gaji yang sudah saya terima sudah sesuai dengan bebab kerja yang saya laksanakan.	1	0	6	35	2	3.86	0.50
Rata – Rata Gaji Saat Ini							3.85	

Sumber: data diolah (lampiran 4)

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa pada Variabel Kepuasan Kerja dari Indikator Gaji Saat Ini sebagian besar mayoritas menyatakan "Gaji yang sudah saya terima sudah sesuai dengan bebab kerja yang saya laksanakan." dengan memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 3.86 yang berarti karyawan memberikan penilain yang tinggi, sedangkan secara keseluruhan pernyataan Gaji Saat Inimendapatkan nilai rata-rata dari karyawan sebesar 3.85 yang berarti bahwa karyawan memberikan penilaian tinggi .

Tabel 5.18
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (X3)
3. Kesempatan Promosi

No	PERTANYAAN	Jawaban Responden					Mean	St.Dev
		1	2	3	4	5		
1.	Saya merasa puas karena ada peluang promosi untuk kenaikan jabatan.	1	0	4	35	4	3.95	0.52
2	Saya merasa puas karena dengan peluang promosi membuat saya menjadi giat dalam bekerja	3	0	3	34	4	3.88	0.65
Rata – Rata Kesempatan Promosi							3.91	

Sumber: data diolah (lampiran 4)

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa pada Variabel Kepuasan Kerja dari Indikator Kesempatan Promosi sebagian besar mayoritas menyatakan "Saya merasa puas karena ada peluang promosi untuk kenaikan jabatan." dengan memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 3.95 yang berarti karyawan memberikan penilain

yang tinggi, sedangkan secara keseluruhan pernyataan Kesempatan Promosi yang mendapatkan nilai rata-rata dari karyawan sebesar 3.91 yang berarti bahwa karyawan memberikan penilaian tinggi.

Tabel 5.19
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (X3)
4. Pimpinan

No	PERTANYAAN	Jawaban Responden					Mean	St.Dev
		1	2	3	4	5		
1.	Saya puas dengan pimpinan di perusahaan	0	0	14	27	3	3.75	0.57
2	Pimpinan selalu memberikan dorongan kepada semua karyawan dalam melaksanakan tugas.	1	1	1	36	5	3.97	0.66
3	Pimpinan telah melaksanakan sistem penghargaan secara adil sesuai dengan beban dan prestasi kerja	2	0	1	38	3	3.95	0.52
Rata – Rata Pimpinan							3.89	

Sumber: data diolah (lampiran 4)

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa pada Variabel Kepuasan Kerja dari Indikator Pimpinan sebagian besar mayoritas menyatakan "Pimpinan selalu memberikan dorongan kepada semua karyawan dalam melaksanakan tugas." dengan memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 3.97 yang berarti karyawan memberikan penilain yang sangat tinggi, sedangkan secara keseluruhan pernyataan Pimpinan mendapatkan nilai rata-rata dari karyawan sebesar 3.89 yang berarti bahwa karyawan memberikan penilaian tinggi.

Tabel 5.20
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (X3)
5. Rekan Kerja

No	PERTANYAAN	Jawaban Responden					Mean	St.Dev
		1	2	3	4	5		
1.	Saya puas dengan rekan kerja saya	0	0	8	34	2	3.86	0.46
2	Saya puas karena rekan kerja saya memberikan dorongan untuk bekerja lebih giat lagi.	0	0	6	34	4	3.95	0.48

3	Saya puas karena rekan kerja sya membuat saya nyaman dalam bekerja	0	0	8	33	3	3.88	0.49
Rata – Rata Rekan Kerja							3.89	

Sumber: data diolah (lampiran 4)

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa pada Variabel Kepuasan Kerja dari Indikator Rekan Kerja sebagian besar mayoritas menyatakan "Saya puas karena rekan kerja saya memberikan dorongan untuk bekerja lebih giat lagi." dengan memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 3.95 yang berarti karyawan memberikan penilain yang tinggi, sedangkan secara keseluruhan pernyataan rekan kerja mendapatkan nilai rata-rata dari karyawan sebesar 3.89 yang berarti bahwa karyawan memberikan penilaian tinggi.

Tabel 5.21
Hasil Rata – Rata Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (X3)

NO	Indikator Variabel Kepuasan Kerja	Nilai Rata-Rata	Kriteria
1	Pekerjaan Itu sendiri	3.95	Tinggi
2	Gaji Saat Ini	3.85	Tinggi
3	Kesempatan Promosi	3.91	Tinggi
4	Pimpinan	3.89	Tinggi
5	Rekan kerja	3.89	Tinggi
Rata-Rata Variabel Kepuasan Kerja		3.90	Tinggi

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa pada Variabel Kepuasan Kerja sebagian besar dari beberapa indikator Variabel Kepuasan Kerja mayoritas menyatakan "pekerjaan itu sendiri" memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 3.95 yang berarti bahwa indikator pekerjaan itu sendiri mempunyai penilain yang tinggi, sedangkan secara keseluruhan dari beberapa indikator Variabel Kepuasan Kerja mendapatkan nilai rata-rata sebesar 3.90 yang berarti bahwa Variabel Kepuasan Kerja mempunyai penilaian yang tinggi.

5.1.2.5 Kinerja Karyawan (Y)

Sebagaimana dijelasakan dalam definisi Kinerja Karyawan yang merupakan salah satu variabel bebas dengan beberapa indikator yang ditunjukan pada setiap tabel sebagai berikut:

Tabel 5.22
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

1. Kualitas Pekerjaan

No	PERTANYAAN	Jawaban Responden					Mean	St.Dev
		1	2	3	4	5		

1.	Saya selalu memperhatikan kerapian dalam penyelesaian pekerjaan sesuai dengan petunjuk teknis	0	0	2	40	2	4.00	0.30
2	Saya berusaha sebaik mungkin setiap melaksanakan tugas yang diberikan kepada saya dengan teliti	0	0	2	40	2	4.00	0.30
Rata – Rata Kualitas Pekerjaan							4.00	

Sumber: data diolah (lampiran. 4)

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa pada Variabel Kinerja Karyawan dari Indikator Kualitas Pekerjaan menyatakan "Saya selalu memperhatikan kerapian dalam penyelesaian pekerjaan sesuai dengan petunjuk teknis dan Saya berusaha sebaik mungkin setiap melaksanakan tugas yang diberikan kepada saya dengan teliti" memiliki nilai rata-rata yang sama yaitu 4.00 yang berarti karyawan memberikan penilain yang tinggi dari kedua pernyataan tersebut, sedangkan secara keseluruhan pernyataan Kualitas Pekerjan mendapatkan nilai rata-rata dari karyawan sebesar 4.00 yang berarti bahwa karyawan memberikan penilaian tinggi.

Tabel 5.23
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)
2. Kuantitas Pekerjaan

No	**PERTANYAAN**	**Jawaban Responden**					**Mean**	**St.Dev**
		1	**2**	**3**	**4**	**5**		
1.	Saya selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada saya sesuai dengan target yang ditetapkan	0	0	10	32	4	3.81	0.49
2	Saya selalu berkontribusi untuk menghasilkan hasil kerja diatas target yang sudah ditentukan.	0	0	9	32	3	3.86	0.50
Rata – Rata Kuantitas Pekerjaan							3.83	

Sumber: data diolah (lampiran 4)

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa pada Variabel Kinerja Karyawan dari Indikator Kuantitas Pekerjaan sebagianbesar mayoritas menyatakan "Saya selalu berkontribusi untuk menghasilkan hasil kerja diatas target yang sudah ditentukan." dengan memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 3.86 yang berarti karyawan memberikan penilain yang tinggi, sedangkan secara keseluruhan pernyataan Kuantitas Pekerjaanmendapatkan nilai rata-rata dari karyawan sebesar 3.83 yang berarti bahwa karyawan memberikan penilaian tinggi.

Tabel 5.24
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)
3. Pengetahuan Pekerjaan

No	PERTANYAAN	Jawaban Responden					Mean	St.Dev
		1	2	3	4	5		
1.	Saya mempunyai pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan perusahaan kepada saya.	1	0	11	30	2	3.75	0.57
2	Saya memilki keterampilan yang dibutuhkan perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan	0	0	7	36	1	3.86	0.40
Rata – Rata Pengetahuan Pekerjaan							3.80	

Sumber: data diolah (lampiran 4)

Berdasarkan tabel diatasmenunjukan bahwa pada Variabel Kinerja Karywan dari Indikator Pengetahuan Pekerjaan sebagian besar mayoritas menyatakan "Saya memilki keterampilan yang dibutuhkan perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan" dengan memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 3.86 yang berarti karyawan memberikan penilain yang tinggi, sedangkan secara keseluruhan pernyataan Pengetahuan Pekerjaanmendapatkan nilai rata-rata dari karyawan sebesar 3.80 yang berarti bahwa karyawan memberikan penilaian tinggi.

Tabel 5.25
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)
4. Kehadiran

No	PERTANYAAN	Jawaban Responden					Mean	St.Dev
		1	2	3	4	5		
1.	Sebisa mungkin saya akan menghindari kata absen	0	0	5	35	4	3.97	0.45
2	Saya selalu hadir tepat waktu sebelum jam kerja dimulai	0	0	3	37	4	4.02	0.40
Rata – Rata Kehadiran							3.99	

Sumber: data diolah (lampiran 4)

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa pada Variabel Kinerja Karyawan dari Indikator Kehadiran sebagian besar mayoritas menyatakan "Saya selalu hadir tepat waktu sebelum jam kerja dimulai" dengan memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4.02 yang berarti karyawan memberikan penilain yang Tinggi, sedangkan

secara keseluruhan pernyataan Kehadiran mendapatkan nilai rata-rata dari karyawan sebesar 3.99 yang berarti bahwa karyawan memberikan penilaian tinggi.

Tabel 5.26

Hasil Rata – Rata Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

NO	Indikator Variabel Kinerja Karyawan	Nilai Rata-Rata	Kriteria
1	Kualitas Pekerjan	3.90	Tinggi
2	Kuantitas Pekerjaan	3.83	Tinggi
3	Pengetahuan Pekerjaan	3.80	Tinggi
NO	**Indikator Variabel Kinerja Karyawan**	**Nilai Rata-Rata**	**Kriteria**
4	Kehadiran	3.99	Tinggi
Rata-Rata Variabel Kinerja Karyawan		3.88	Tinggi

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa pada Variabel Kinerja Karyawan sebagian besar dari beberapa indikator Variabel Motivasi kerja mayoritas menyatakan "Kehadiran" memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 3.99 yang berarti bahwa indikator Kehadiran mempunyai penilain yang sangat Tinggi, sedangkan secara keseluruhan dari beberapa indikator variabel Kinerja Karyawan mendapatkan nilai rata-rata sebesar 3.88 yang berarti bahwa Variabel Kinerja Karyawan mempunyai penilaian yang Tinggi.

5.1.3 Uji Validitas Dan Uji Reabilitas

5.1. 3.1 Uji Validitas

Sebuah peryataan dianggap Valid bila nilai Sig. Pearson Corerelation setiap butir peryataan kurang dari 0,05. Berikut hasil pengujian validitas

Tabel 5. 27

Uji Valaditas

Variabel	Peryataan	Koefisien Korelas	Sig	Kesimpulan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1.1	0.667	0.000	Valid
	X1.1.2	0.882	0.000	Valid
	X1.1.3	0.722	0.000	Valid
	X1.1.4	0.685	0.000	Valid
	X.1.1.5	0.540	0.000	Valid
	X.1.2.6	0.733	0.000	Valid
	X.1.2.7	0.743	0.000	Valid
	X.1.2.8	0.820	0.000	Valid
	X.1.2.9	0.812	0.000	Valid
	X.1.2.10	0.818	0.000	Valid
	X1.2.11	0.504	0.000	Valid
	X1.3.12	0.749	0.000	Valid
	X1.3.13	0.737	0.000	Valid

	X1.3.14	0.595	0.000	Valid
Komitmen Organisasi (X2)	X2.1.1	0.831	0.000	Valid
	X2.1.2	0.816	0.000	Valid
	X2.1.3	0.806	0.000	Valid
	X2.1.4	0.519	0.000	Valid
	X2.2.5	0.747	0.000	Valid
	X2.2.6	0.792	0.000	Valid
	X2.2.7	0.646	0.000	Valid
	X2.3.8	0.749	0.000	Valid
	X2.3.9	0.745	0.000	Valid
	X2.3.10	0.680	0.000	Valid
Kepuasan Kerja (X3)	X3.1.1	0.812	0.000	Valid
	X3.1.2	0.782	0.000	Valid
	X3.2.3	0.785	0.000	Valid
	X3.2.4	0.753	0.000	Valid
	X3.3.5	0.756	0.000	Valid
	X3.3.6	0.660	0.000	Valid
	X3.4.7	0.641	0.000	Valid
	X3.4.8	0.600	0.000	Valid
	X3.4.9	0.686	0.000	Valid
	X3.5.10	0.558	0.000	Valid
	X3.5.11	0.653	0.000	Valid
	X3.5.12	0.461	0.000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0.616	0.000	Valid
	Y1.2	0.719	0.000	Valid
	Y2.3	0.451	0.000	Valid
	Y2.4	0.753	0.000	Valid
	Y2.5	0.694	0.000	Valid
	Y2.6	0.505	0.000	Valid
	Y2.7	0.738	0.000	Valid
	Y2.8	0.667	0.000	Valid

Sumber: data diolah (lampiran 5)

Berdasarkan Uraian pada tabel 5.27 di atas, dapat diketahui bahwa hasil pengujian validitas indikator dari semua variabel bebas maupun variabel terikat menunjukan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 sehingga dinyatakan bahwa semua variabel penelitian baik bebas maupun terikat telah valid.

5.1.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk dapat memastikan bahwa kuesinoer sebagai instrumen penelitian memiliki konsisten dalam pengukuran. Berikut hasil pengujian Reliabiltas:

Tabel 5. 28

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Motivasi Kerja (X1)	0.927	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0.903	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0.892	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.783	Reliabel

Sumber: data diolah (lampiran 5)

Berdasarkan uraian tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil pengujian reliabilitas indikator dari semua variabel bebas maupun variabel terikat menunjuka reliabel, karena nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0.60. oleh karena itu semua variabel dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk proses selanjutnya.

5.1.4 Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penghitungan pengolahan data dengan bantuan komputer program SPSS 16 for windows maka diperoleh data yang diinginkan.

5.1.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi Linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel–variabel bebas yang diuji terhadap variabel terikat, maka akan diperoleh persamaan regresi linier berganda seperti tabel berikut ini:

Tabel 5. 29

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	*Unstandardized Coefficiens*		t_{hitung}	Sig
	B	Std.Error		
Constant	1.813	0.336	5.398	0.000
Motivasi kerja (X1)	0.011	0.094	0.116	0.908
Komitmen organisasi (X2)	0.062	0.129	0.490	0.626
Kepuasan Keja (X3)	0.467	0.141	3.313	0.002

Sumber: data diolah (lampiran 6)

Berdasarkan hasil perhitungan diatas pada tabel, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 1.813 + 0.011\ X_1 + 0.062\ X_2 + 0.467\ X_3}$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Motivasi kerja

X2 = Komitmen Organisasi

X3 = Kepuasan Kerja

Interprestasi dari model regresi di atas adalah sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) yang dihasilkan sebesar 1.813 menunjukan bahwa apabila variabel Motivasi kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Kepuasan kerja (X3) memiliki nilai nol maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 1.813
2. Nilai koefisien motivasi kerja (X1) sebesar 0.011 menunjukan bahwa setiap satu peningkatan dari nilai Motivasi Kerja, maka akan menaikkan nilai Kinerja karyawan (Y) sebesar 0.011 dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Nilai koefisien Komitmen organisasi (X2) sebesar 0.062 menunjukan bahwa setiap satu peningkatan dari nilaikomitmen organisasi, maka akan menaikkan nilai Kinerja karyawan (Y) sebesar 0.062 dengan asumsi variabel lain konstan.
4. Nilai koefisien Kepuasan kerja (X3) sebesar 0.467 menunjukan bahwa setiap satu peningkatan dari nilai Motivasi Kerja, maka akan menaikkan nilai Kinerja karyawan (Y) sebesar 0.467 dengan asumsi variabel lain konstan.

5.1.4.2 Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan antara variabel independen dengan Variabel dependen. Sedangkan nilai koefisien determinasi atau R^2 digunkan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel tak bebas (X) atau variabel terikat (Y) .

Tabel 5. 30
Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	**R**	**R Square**	**Adjusted R Square**	**Std. Error of the Estimate**
1	0.707	0.500	0.462	0.20414

a. Predictors: (constant), Motivasi kerja, Komitmen kerja, Kepuasan kerja
Sumber: data diolah (lampiran 6)

Berdasarkan Tabel diatas, nilai koefisiensi korelasi sebesa 0.707 yang menunjukan bahwa hubungan variabel motivasi kerja (X1), komitmen organisasi (X2) dan kepuasan kerja (X3)dengan kinerja karyawan (Y)memiliki hubungan yang kuat karena nilai korelasi 0.707 terletak antara 0,60 sampai 0,80

Tabel 5. 31
Interprestasi Tingkatan Korelasi

Nilai r	Tingkatan Korelasi
0,00 – 0,02	Sangat Lemah
0,20 – 0,40	Lemah
0,40 - 0,60	Cukup Kuat
0,60 - 0,80	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Nilai determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0.500 yang berarti bahwa sebesar 50.0%Kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Sidoarjo yang dipengaruhioleh

variabel motivasi kerja (X1), komitmen organisasi (X2) dan kepuasan kerja (X3) sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang di teliti.

5.1.5 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh variable independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini terdapat lima hipotesis yang diajukan sebagaimana diuraikan pada bagian sebelumnya, maka dapat dijelasakan bahwa variabel – variabel yang mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah motivasi kerja (X1), komitmen organisasi (X2) dan kepuasan kerja (X3). Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah Kinerja karyawan (Y) PT. Pos Indonesia Sidoarjo.

5.1.5.1 Uji t (Uji Parsial)

Ujit dilakukan untuk menguji secara parsial apakah variabel bebas yang terdiri dari kepuasan kerja dan komitmen karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat pada kinerja karyawan. Hasil Uji t dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 5.32
Hasil Perhitungan Uji t

Model Anova	**t_{hitung}**	**t_{sig}**	**t_{tabel}**	**Hasil**
Motivasi kerja (X1)	0.116	0.908	2.0211	Tidak Signifikan
Komitmen organisasi (X2)	0.490	0.626	2.0211	Tidak Signifikan
Kepuasan kerja (X3)	3.313	0.002	2.0211	Signifikan

Sumber: data diolah (lampiran 6)

1. Uji Parsial pada variabel Motivasi kerja terhadap variabel Kinerja karyawan PT.Pos Indonesia Sidoarjo

Perumusan hipotesis (H_1) dengan uji t sebagai berikut:

H_0:$\beta_1 = 0$: Variabel motivasi kerja (X1) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Sidoarjo

H_1: $\beta_1 \neq 0$: Variabel motivasi kerja (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Sidoarjo.

Berdasarkan hasil pengolahan data adalah jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan tabel 5.25 besarnya nilai t hitung variabel bebas motivasi kerja adalah 0.116 atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ (2.0211). sehingga dapat dikatakan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak yang artinya variabel motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Parsial pada variabel Komitmen Organisasi terhadap variabel Kinerja karyawan PT.Pos Indonesia Sidoarjo

Perumusan hipotesis (H_2) dengan uji t sebagai berikut:

H_0: $\beta_2 = 0$: Variabel Komitmen organisasi (X2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Sidoarjo

H_1: $\beta_2 \neq 0$: Variabel Komitmen organisasi (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Sidoarjo.

Berdasarkan hasil pengolahan data adalah jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1diterima. Berdasarkan tabel 5.25 besarnya niali t_{hitung} variabel bebas Komitmen organisasi adalah 0.490 atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ (2.0211). sehingga dapat dikatakan bahwa H_0diterima dan H_1 ditolak yang artinya variabel Komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

3. Uji Parsial pada variabel Kepuasan Kerja terhadap variabel Kinerja karyawan PT.Pos Indonesia Sidoarjo

Perumusan hipotesis (H_3) dengan uji t sebagai berikut:

H_0: $\beta_3 = 0$: Variabel kepuasan kerja (X2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Sidoarjo

H_1: $\beta_3 \neq 0$: Variabel kepuasan kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Sidoarjo.

Berdasarkan hasil pengolahan data adalah jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan tabel 5.24 besarnya niali t_{hitung} variabel bebas kepuasan kerja adalah 3.313 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2.0211). sehingga dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diteriman yang artinya kepuasan kerja mempunyai pengaruh Positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

5.1.5.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas secara sama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Hasil UjiF dapat dilihat pada Tabel berikut ini.

1. Uji Simultan antara Variabel Motivasi kerja (X1) dan Komitmen organisasi (X2) terhadap variabel kinerja karyawan PT.Pos Indonseia Sidoarjo

Tabel 5.33

Hasil Pengujian Uji F

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig	Hasil
Regreassion	1.206	2	0.603	11.638	0.000	Signi fikan
Residual	2.125	41	0.52			
	3.331	43				

Sumber: data diolah (lampiran 6)

Perumusan Hipotesis (H4) dengan uji F sebagai berikut

H0 : $\beta_1 = \beta_2 =$ Artinya Variabel bebas yaitu Motivasi kerja dan Komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh siginfikan secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja karyawan.

H1 : $\beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$ Artinya Variabel bebas yaitu Motivasi kerja dan Komitmen organisasi mempunyai pengaruh siginfikan secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data adalah jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan tabel diatas besarnya niali F_{hitung}variabel motivasi kerja dan Komitmen organisasi adalah 11.638 atau $F_{hitung} > F_{tabel}$3.23. dengan nilai signifikan 0.000 < 0.05, sehingga dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya variabel bebas Motivasi kerja dan Komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Simultan antara Variabel Komitmen organisasi (X2) dan Kepuasan kerja (X3) terhadap variabel Kinerja karyawan PT.Pos Indonseia Sidoarjo

Tabel 5.34
Hasil Pengujian Uji F

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig	Hasil
Regreassion	1.663	2	0.832	20.445	0.000	Signi fikan
Residual	1.668	41	0.041			
Total	3.331	43				

Sumber: data diolah (lampiran 6)

Perumusan Hipotesis (H5) dengan uji F sebagai berikut

H0 : $\beta_2 = \beta_3 =$ Artinya Variabel bebas yaitu dan Komitmen organisasi dan Kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh siginfikan secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja karyawan.

H1 : $\beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ Artinya Variabel bebas yaitu Komitmen organisasi dan Kepuasan kerja mempunyai pengaruh siginfikan secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data adalah jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan tabel 5.25 besarnya niali F_{hitung} variabel Komitmen organisasi dan Kepuasan kerja adalah 20.445 atau $F_{hitung} > F_{tabel}$3.23 dengan nilai signifikan 0.000 < 0.05, sehingga dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya variabel bebas Komitmen organisasidan kepuasan kerjaberpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

5.2 Pembahasan Hasil Penelitian

5.2.1 Pengaruh secara Parsial Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil bahwa variabel motivasi kerja tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia sidoarjo hal ini dapat diketahui dari nilai t_{hitung}sebesar 0.116 kurang dari t_{tabel}2.0211, maka H_0 diterima dengan nilai signifikan 0.908karena nilai signifikansi lebih dari

0.05sehingga kesimpulanya adalah variabel motivasi kerja (X1) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Sidoarjo.

Hal ini memunjukan bahwa motivasi kerja pada karyawan PT. Pos Indonesia sangatlah rendah. Dalam hal ini bisa disebabkan jika hanya mengandalkan motivasi kerja saja sangatlah tidak cukup tanpa diiringi dengan komitmen dan perhatiandari organisasi tersebut. Terkadang antara satu individu dengan individu yang lainya memiliki sifat yang berbeda, bisa dilihat dari Usia karyawan dan tingkat pendidikan karyawan yang sebagian besar karyawan PT. Pos indonesia Sidoarjo adalah SMA dengan Usia sebagian besar berusia 25 -35 untuk memotivasi karyawan dengan karaktestik tingkat pendidikan SMA cenderung akan termotivasi jika karyawan diberi sebuah janji – janji berupa tambahan gaji atau dorongan yang membuat karyawan termotivasi supaya mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Seperti Teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2007:95), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Hal ini berarti tanpa adanya daya penggerak yang mampu menciptkan kegairahan kerja dapat menyebabkan menurunya kinerja karyawan dan hasil yang dicapai tidak akan memuaskan. Temuan penelitian ini tidak memberikan bukti empiris bahwa motivasi kerja merupakan factor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Temuan penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan Afni Can, Yasri membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil diatas maka hipotesis pertama yang berbunyi "Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Sidoarjo "adalah tidak terbukti kebenaranya.

5.2.2 Pengaruh secara Parsial Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil bahwa variabel Komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia sidoarjo hal ini dapat diketahui dari nilai t_{hitung} sebesar 0.490 kurang dari t_{tabel} 2.0211, maka H_0 diterimadengan nilai signifikan 0.626 karena nilai signifikansi lebih dari 0.05 sehingga kesimpulanya adalah variabel komitmen organisasi (X2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Sidoarjo.

Hal ini memunjukan bahwa komitmen organisasi pada karyawan PT. Pos Indonesia sangatlah rendah. Alasanya adalah kurangnya rasa kepercayaan diri karyawan terhadap organanisasi tersebut. Temuan ini mendukung hasil penelitian dari Ari Setiani (2011) menunjukan bahwa komitmen organisasi mempunyai

hubungan yang tidak signifikan terhadap kinerja wartawan umum Harian Suara Merdeka. Sedangkan Menurut Bertt et.al (dalam Luthans 2006:250) menemukan hubungan yang lebih kuat antara komitmen organisasi dengan kinerja untuk orang dengan kebutuhan finansial rendah dari pada orang dengan kebutuhan finansial tinggi. Hasil penelitian tersebut dapat diartikan bahwa seorang dengan kebutuhan finansial tinggi akan menghasilkan hubungan komitmen organisasi yang lemah terhadap kinerja karyawan.

Analisis deskriptif Variabel penelitian dari hasil nilai rata-rata Komitmen Organisasi berada pada kriteria tinggi sebesar 3.78, ada 3 (tiga) indikator komitmen organisasi yang sama – sama memiliki kriteria tinggi meskipun dari ke 3 (tiga) indikator mempunya kriteria tinggi tidak mempengaruh kinerja karyawan tanpa diiringi motivasi dan kepuasan kerja ini membuktikan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas Perasaan emosional untuk organisasi dan kurangnya keyakinan dalam nilai–nilai yang ada dalam sebuah organisasi. Dimana karyawan tidak menunjukan rasa kepedulian mereka dalam kelangsungan sebuah organisasi. Kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Namun demikian sifat dari kondisi psikologis untuk tiap bentuk komitmen sangat berbeda.

Berdasarkan hasil diatas maka hipotesis kedua yang berbunyi "komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Sidoarjo "adalah tidak terbukti kebenaranya.

5.2.3 Pengaruh secara Parsial Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil bahwa variabel Kepuasan kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia sidoarjo hal ini dapat diketahui dari nilai t_{hitung} sebesar 3.31.3 lebih dari t_{tabel} 2.0211, maka H_0 ditolak dengan nilai signifikan 0.002 karena nilai signifikansi kurang dari 0.05 sehingga kesimpulanya adalah variabel komitmen organisasi (X2) mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Sidoarjo.

Hal ini menunjukan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki karyawan maka karyawan akan menunjukkan kinerja terbaiknya. Apabila perusahaan senantiasa melaksanakan system karir dan kompensasinya dengan baik, adanya hubungan yang baik antara rekan sekerja, sikap atasan yang selalu memotivasi, serta lingkungan kerja fisik yang kondusifakan mengakibatkan karyawan menjadi merasa aman dan nyaman bekerja. Dampaknya adalah, karyawanakan bekerja dengan sebaik- baiknya dan selalu berusaha memberikan

pelayanan terbaiknya kepada pelanggan, Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan tersebut tinggi

Temuan ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Devi (2009). Hasil penelitian yang diperoleh adalah kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi semakin terpuaskan karyawan, maka karyawan akan semakin menunjukkan kinerja terbaiknya. Sebaliknya, jika karyawan tidak merasa puas dalam bekerja, maka dalam dirinya akan timbul rasa malas, sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja. Hal ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2006) mengenai dampak kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Robbins menyatakan bahwa karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu yang lain, dan berbuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal. Dari berbagai penelitian ditemukan bukti bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang lebih puas dalam pencapaianya cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurangpuas terhadap pencapainya.(Robbins,2007).

Berdasarkan hasil diatas maka hipotesis kedua yang berbunyi "kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Sidoarjo" adalah terbukti kebenaranya.

5.2.4 Pengaruh Secara Simultan Motivasi kerja dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis menunjukan variabel Motivasi kerja dan Komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, besarnya nilai F_{hitung} variabel motivasi kerja dan Komitmen organisasi adalah 11.638 atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ (3.23) dengan nilai signifikan 0.000 < 0.05, sehingga dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya variabel bebas motivasi kerja dan Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0.000 yang berarti < 0.05, sehingga hipotesis yang berbunyi "diduga motivasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos indonesia Sidoarjo. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berguna sebagai alat untuk melihat beberapa prilaku yang sangat penting, seperti: kinerja, kehadiran ditempat kerja dan keluar masuknya karyawan dari organisasi

Robin dan Judge (2008:222) , mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Dari definisi tersebut dapat dicermati bahwa motivasi menjadi bagian yang sangat penting yang mendasari individu atau seseorang dalam melakukan

sesuatu atau mencapai tujuan tertentu yang di inginkan.dimana komitmen yang diberikan oleh organisasi sebagai penyemangat pegawai, tata tertib yang diterapkan, suasana kerja yang nyaman dan dukungan sumber daya seperti, memberikan peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai sangat diperlukan untuk kinerja pegawai.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya

Temuan penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja merupakan factor yang dapat mempengaruhi dan membentuk komitmen organisasi. Karena perusahaan memberikan dua sekaligus Semakin baik motivasi kerja dalam suatu organisasi tentunya akan membuat komitmen organisasi menjadi kuat.

Berdasarkan hasil diatas maka hipotesis kedua yang berbunyi " motivasi kerja dan Komitmen Organisasi diduga secara simultan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Sidoarjo" adalah terbukti kebenaranya.

5.2.5 Pengaruh secara Simultan Komitmen organisasi dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis menunjukan variabel Komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dilihat dari besarnya nilai F_{hitung} variabel motivasi kerja dan Komitmen organisasi adalah 20.445 atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ (3.23) dengan nilai signifikan 0.000 < 0.05, sehingga dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya variabel bebas Komitmen organisasidan dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0.000 yang berarti < 0.05, sehingga hipotesis yang berbunyi "diduga komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos indonesia Sidoarjo.Komitmenorganisasional dan kepuasan kerja masing-masing memiliki pengaruhyangpenting dalam peningkatan kinerja seorang karyawan.serta berniat memelihara hubungan yang baik dalam keanggotaan berorganisasi, maka hal itu mendukung dan mempengaruhi tingkat kepuasan yang berdampak pada kinerja karyawan.

Menurut Robbins (2008 : 115) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadappekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya kompensasi

(*reward*) yang diterima pekerja dan banyaknya kemampuan (kredibilitas) yang seharusnya diberikan. Sedangkan komitmen organisasi bagi akuntan dapat didefinisikan sebagai sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan- tujuan serta nilai–nilai dari suatu organisasi dan atau profesi. Kedua, sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh sungguh guna kepentingan organisasi atau profesi (Aranya, 1981:210). Tinggi rendahnya komitmen organisasi seorang pegawai tentu ada faktor yang mempengaruhinya sepertikesetiaan pegawai pada organisasi, serta kemampuan pegawai dalam melakukan penyesuaian diorganisasi, serta dukungan dan pengorbanan pribadi yang diberikan pegawai kepada organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Luthans (2009:89), komitmen organisasi didefenisikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil diatas maka hipotesis kedua yang berbunyi "Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja diduga secara simultan berpengaruhsignifikan pada kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Sidoarjo" adalah terbukti kebenaranya.

BAB VI
KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Sesuai dengan rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada hasil pembahasan, maka simpulan yang didapatkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

11. Dari hasil uji t menunjukan bahwa variabel Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karywan PT. Pos Indonesia Sidoarjo. Dengan itu dapat disimpulkan bahwa hipotesa pertama yang berbunyi "Motivasi kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Sidoarjo" dinyatakan ditolak/tidak terbukti kebenaranya.
12. Dari hasil uji t menunjukan bahwa variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karywan PT. Pos Indonesia Sidoarjo. Dengan itu dapat disimpulkan bahwa hipotesa kedua yang berbunyi "Komitmen Organisasi diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Sidoarjo" dinyatakan ditolak/tidak terbukti kebenaranya.