

No. Wk: 6026

Copy : 1

D
60-31
pur
p.

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASITERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
TOYOTA AUTO2000 JATIASIH**

TUGAS AKHIR



RIFQI ILHAM PURNAMA

1716063

**POLITEKNIK STMI JAKARTA
KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN R.I.
JAKARTA
2020**

DATA BUKU PERPUSTAKAAN	
Tgl. Penawar	02/02/2022
No. Induk Buku	56/ABO/SB/HAKA

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TOYOTA AUTO2000 JATIASIH

Disusun Oleh :

Nama : Rifqi Ilham Purnama
NIM : 1716063
Program Studi : Administrasi Bisnis Otomotif

Telah diuji dan disahkan oleh Tim Penguji Tugas Akhir
Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif Politeknik STMI Jakarta
Pada Hari Selasa Tanggal 27 Oktober 2020

Menyetujui,

Penguji 1




Bambang Gunadi, SH, M.Si
195807201984031002

Penguji 2



Dr. Ir. Busharmaidi, MS
195809201983031007

Penguji 3



Dr. Drs. Achmad Zawawi, MA, MM
195811171984031003

Penguji 4



Angelia Merdiyanti, S.TP, MM
198408062014022001

Mengetahui,

Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif
Politeknik STMI Jakarta



Yulius Jatmiko Nuryatno, SE, MM
198607262014021001

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya mahasiswa Politeknik STMI Jakarta yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rifqi Ilham Purnama

NIM : 1716063

Program Studi : Administrasi Bisnis Otomotif

Dengan ini menyatakan bahwa hasil karya Tugas Akhir yang Saya buat dengan judul:

“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TOYOTA AUTO2000 JATIASIH“

- Dibuat dan diselesaikan sendiri dengan menggunakan beberapa literatur pustaka, jurnal dan penelitian terdahulu, survei lapangan, serta diskusi maupun asistensi dosen pembimbing dan pihak industri.
- Bukan merupakan duplikasi karya tulis yang sudah dipublikasikan atau yang pernah dipakai untuk mendapatkan gelar Sarjana Terapan/Sarjana di Politeknik STMI Jakarta atau Perguruan Tinggi lain, kecuali pada bagian-bagian tertentu yang digunakan sebagai referensi dengan mencantumkan sumbernya pada karya Tugas Akhir ini.
- Bukan merupakan karya tulis hasil terjemahan dari kumpulan buku atau jurnal acuan yang tertera dalam referensi pada karya Tugas Akhir ini.

Jika terbukti Saya tidak memenuhi apa yang telah Saya nyatakan di atas, maka Saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Jakarta, 23 Oktober 2020

Yang membuat Pernyataan



Rifqi Ilham Purnama

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TOYOTA AUTO2000 JATIASIH

Disusun Oleh :

Nama : Rifqi Ilham Purnama
NIM : 1716063
Program Studi : Administrasi Bisnis Otomotif

Telah diperiksa dan disetujui untuk memenuhi salah satu persyaratan akademis pada Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif di Politeknik STMI Jakarta.

Jakarta, 31 Agustus 2020
Menyetujui,

Mengetahui,
Ketua Program Studi
Administratif Bisnis Otomotif
Politeknik STMI Jakarta



Yulius Jatmiko Nuryatno, SE, MM
NIP. 198607262014021001

Menyetujui,
Dosen Pembimbing



Bambang Gunadi, SH, MH
NIP. 195807201984031002

LEMBAR BIMBINGAN PENYUSUNAN TUGAS AKHIR

Nama : Rifqi Ilham Purnama
NIM : 1716063
Judul TA : Pengaruh Kepuasan Kejadian Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Toyota AUTO2000 Jatiasih
Pembimbing : Bambang Gunadi, SH, MH
Asisten Pembimbing :-

Tanggal	BAB	Keterangan	Paraf
3 Agustus 2020	1-3	Pengajuan Proposal Tugas Akhir	
12 Agustus 2020	1-3	Revisi 1 Proposal Tugas Akhir	
15 Agustus 2020	1-3	Mengirim Perbaikan Revisi 1 Proposal Tugas Akhir	
21 Agustus 2020	1-3	Revisi 2 Proposal Tugas Akhir	
23 Agustus 2020	1-3	Mengirim Perbaikan Revisi 2 Proposal Tugas Akhir	
25 Agustus 2020	1-3	Proposal Tugas Akhir Disetujui dan Lanjut Pengajuan BAB 1-3 Seminar Tugas Akhir	
1 September 2020	1-3	Revisi 1 Seminar Tugas Akhir	
5 September 2020	1-3	Revisi 2 Seminar Tugas Akhir	
7 September 2020	1-3	Mengirim Perbaikan Revisi Seminar Tugas Akhir	
9 September 2020	1-3	Seminar Tugas Akhir Disetujui	
10 Oktober 2020	1-3	Revisi Seminar Tugas Akhir	
23 Oktober 2020	1-6	Mengirim Tugas Akhir Bab 1 – 6	
26 Oktober 2020	1-6	Revisi Tugas Akhir Bab 1 – 6	
27 Oktober 2020	1-6	Mengirim Tugas Akhir ke E-Learning	

Mengetahui,
Ketua Program Studi
Administratif Bisnis Otomotif
Politeknik STMI Jakarta

Yulius Jatmiko Nuryatno, SE, MM
NIP. 198607262014021001

Menyetujui,
Dosen Pembimbing

Bambang Gunadi, SH, MH
NIP. 195807201984031002

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Toyota AUTO2000 Jatiasih, pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Toyota AUTO2000 Jatiasih, dan pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Toyota AUTO2000 Jatiasih. Subjek penelitian ini adalah karyawan Toyota AUTO2000 Jatiasih. Objek pada penelitian ini adalah kinerja karyawan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Populasi dalam penelitian ini adalah 63 karyawan dan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh berjumlah 63 karyawan. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode kuesioner, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji F, dan uji t. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Persamaan regresi berganda diperoleh dengan $Y = 44,134 + 0,097 X_1 + 0,124 X_2$ dengan koefisien regresi b_1 dan b_2 positif, berarti semakin tinggi kepuasan kerja dan komitmen organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan Toyota AUTO2000 Jatiasih.

MILIK PERPUSTAKAAN STMI
Membaca : Ibadah, Mengambil : Dosa

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas karunia dan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tugas Akhir dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Toyota AUTO2000 Jatiasih”. Tugas Akhir ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Diploma-IV Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif (ABO) di Politeknik STMI Jakarta. Penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih yang mendalam kepada :

1. Dr. Mustofa, ST, MT, selaku Direktur Politeknik STMI Jakarta.
2. Yulius Jatmiko Nuryatno, SE, MM, selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif.
3. Bambang Gunadi, SH, MH, selaku Dosen Pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan tugas akhir ini.
4. Pihak Toyota AUTO2000 Jatiasih yang telah berkenan membantu penulis dalam memberikan informasi untuk pengumpulan data penelitian yang diperlukan.
5. Orang tua, Suryani, Rafif, Zacky, Jusuf, Adit, Dzikri yang sudah membantu dan selalu memberikan dukungan motivasi untuk penulis dalam melaksanakan kegiatan praktik kerja lapangan maupun dalam menyusun tugas akhir.

Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih banyak atas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu.

Jakarta, 23 Oktober 2020



Rifqi Ilham Purnama

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR GAMBAR.....	iii
DAFTAR TABEL.....	iv
DAFTAR LAMPIRAN.....	v
BAB I PENDAHULUAN.....	1
Latar Belakang	1
Rumusan Masalah	5
Tujuan Penelitian.....	6
Manfaat Penelitian.....	6
Batasan Masalah.....	6
Sistematika Penulisan.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
Landasan Teori.....	9
Kepuasan Kerja.....	9
Indikator Kepuasan Kerja	9
Komitmen Organisasi	10
Indikator Komitmen Organisasi.....	10
Kinerja Karyawan	11
Indikator Kinerja Karyawan	11
Rumusan Hipotesis.....	12
Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Toyota AUTO2000 Jatiasih	12
Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Toyota AUTO2000 Jatiasih.....	13
Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Toyota AUTO2000 Jatiasih	13
Penelitian Terdahulu	14
BAB III METODE PENELITIAN.....	15
Jenis Penelitian.....	15

Lokasi dan Waktu Penelitian	15
Populasi dan Sampel	
Populasi	15
Sampel	15
Jenis dan Sumber Data	15
Data Primer	15
Data Sekunder	16
Teknik Pengumpulan Dat	16
Model Penelitian	17
Instrumen Penelitian	17
Variabel Kepuasan Kerja	18
Variabel Komitmen Organisasi	19
Variabel Kinerja Karyawan	20
Metode Analisis	21
Uji Validitas	21
Uji Reliabilitas	22
Uji Asumsi Klasik	22
Analisis Regresi Berganda	24
Koefisien Determinasi	25
Uji Hipotesis	25
BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA	27
Gambaran Umum Perusahaan	27
Profil Perusahaan	27
Visi dan Misi	27
Sejarah Perusahaan	27
Struktur Organisasi	29
Deskripsi Data Penelitian	29
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	30
Responden Berdasarkan Usia	31
Responden Berdasarkan Pendidikan	31
4.2.3 Responden Berdasarkan Masa Kerja	31

Pengolahan Data.....	31
Uji Validitas.....	31
Uji Validitas Indikator Kepuasan Kerja.....	32
Uji Validitas Indikator Komitmen Organisasi.....	32
Uji Validitas Indikator Kinerja Karyawan.....	33
Uji Reliabilitas.....	34
Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja.....	34
Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi.....	34
Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan.....	34
Deskripsi Pengukuran Variabel Kepuasan Kerja.....	35
Deskripsi Pengukuran Variabel Komitmen Organisasi.....	36
Deskripsi Pengukuran Variabel Kinerja Karyawan.....	37
Uji Asumsi Klasik.....	38
Uji Normalitas.....	38
Uji Multikolinearitas.....	40
Uji Heteroskedastisitas.....	40
Uji Autokorelasi.....	41
Uji F (Anova).....	43
Uji t.....	44
BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	47
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	51
Kesimpulan.....	51
Saran.....	51
DAFTAR PUSTAKA.....	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Model Penelitian	17
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Toyota AUTO2000 Jafasih	29
Gambar 4.2 Tabel nilai r	32
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas	41

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Target Servis Kendaraan Toyota AUTO2000 Jatiasih	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	14
Tabel 3.1 Data Jumlah Karyawan Toyota AUTO2000 Jatiasih.....	16
Tabel 3.2 Penilaian Skala Likert	17
Tabel 3.3 Interpretasi Reliabilitas	22
Tabel 3.4 Durbin Watson	24
Tabel 4.1 Data Kuesioner Penelitian.....	30
Tabel 4.2 Data Karakteristik Responden Penelitian	30
Tabel 4.3 Uji Validitas Kepuasan Kerja	32
Tabel 4.4 Uji Validitas Komitmen Organisasi	33
Tabel 4.5 Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	34
Tabel 4.6 Skor Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja	35
Tabel 4.7 Skor Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi.....	36
Tabel 4.8 Skor Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	37
Tabel 4.9 Uji One Sample Kolmogorov Smimov.....	39
Tabel 4.10 Uji Normalitas	39
Tabel 4.11 Uji Multikolinearitas	40
Tabel 4.12 Uji Autokorelasi	41
Tabel 4.13 Hasil Durbin Watson.....	42
Tabel 4.14 Analisis Regresi Linear Berganda.....	42
Tabel 4.15 Analisis Koefisien Determinasi	43
Tabel 4.16 Uji F Anova.....	44
Tabel 4.17 Uji T	44

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Data Penelitian.....	54
Lampiran 2. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja	57
Lampiran 3. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi.....	61
Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan.....	65
Lampiran 5. Tabel R	69
Lampiran 6. Tabel Persentase Distribusi F	70
Lampiran 7. Tabel T.....	71

BAB I PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting bagi perusahaan dalam mengoperasikan setiap kegiatan yang telah direncanakan. Jika kinerja karyawan baik maka akan berpengaruh baik untuk perusahaan.

Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan tidak bisa memberikan hasil yang maksimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik. Pelatihan dan pengembangan sering dilakukan oleh para tenaga kerja baru di suatu perusahaan sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan. Menempatkan karyawan ke posisi yang cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kualitas pekerjaan, dan juga kepuasan karyawan dalam bekerja.

Sumber daya manusia dapat menciptakan efisiensi, efektivitas serta produktivitas perusahaan dalam berbisnis. Oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia menjadi suatu hal yang sangat penting, bukan hanya menjadi tanggung jawab karyawan, akan tetapi merupakan tanggung jawab pemimpin perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik juga akan berdampak positif bagi perusahaan dan salah satu cara dalam mengelola sumber daya manusia yang baik yaitu dengan meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan cara mengetahui dan memperhatikan faktor-faktor yang menyebabkan karyawan tidak puas terhadap pekerjaan dan organisasinya. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang harus dirasakan oleh setiap karyawan, dimana dapat diartikan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.

Hubungan antara perusahaan dengan karyawan harus berdasarkan pada hubungan yang saling menguntungkan untuk kedua belah pihak. Perusahaan ingin mencapai target dan mendapatkan keuntungan yang besar, sedangkan disisilain karyawan juga menginginkan harapan dan kebutuhan mereka dapat terpenuhi. Jika keduanya dapat terpenuhi maka akan menimbulkan hubungan yang harmonis antara karyawan dengan perusahaan. Itu bukanlah hal yang mudah, salah satu cara untuk mengetahui apa yang diharapkan dan dibutuhkan oleh karyawan adalah

dengan mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan tersebut.

Toyota AUTO2000 Jatiasih sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa dan penjualan, ingin memberikan pelayanan yang terbaik bagi para pelanggannya. Kinerja karyawan yang baik dapat menunjang kenyamanan dan kesetiaan pelanggan dalam menjadikan Toyota AUTO2000 Jatiasih sebagai tempat membeli dan servis kendaraan Toyota. Upaya yang dilakukan Toyota AUTO2000 Jatiasih dalam menjaga kinerja karyawannya guna menghadapi persaingan bisnis penjualan dan servis kendaraan Toyota di Bekasi, penting bagi perusahaan untuk menjaga stabilitas perusahaan dengan cara menjaga kinerja karyawan. Memberikan fasilitas yang memadai bagi karyawan Toyota AUTO2000 Jatiasih juga merupakan salah satu cara untuk menunjang kepuasan kerja para karyawan.

Toyota AUTO2000 Jatiasih disamping melakukan kegiatan operasional perusahaan, juga melakukan penilaian kinerja terhadap karyawannya. Menurut Kepala Bengkel Toyota AUTO2000 Jatiasih, salah satu indikator karyawan memiliki kinerja yang baik adalah karyawan memiliki hasil kerja yang baik. Setiap perusahaan tentu menginginkan karyawannya melakukan pekerjaan dengan baik dan dapat mencapai kepuasan kerja sehingga produktivitas karyawan menjadi lebih baik dan kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan dengan lancar. Namun dalam kenyataannya, perusahaan masih menemukan hasil kerja karyawan yang buruk. Hal tersebut dilihat masih ada karyawan yang tidak dapat memenuhi target yang diberikan perusahaan dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang sangat rendah karena memiliki produktivitas kerja yang rendah.

Setiap karyawan pastinya ingin mencapai kepuasan dalam bekerja. Untuk mencapai kepuasan tersebut, tentunya karyawan akan berupaya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Dengan demikian hasil kerja dapat tercapai dengan baik dan produktivitaspun akan meningkat secara optimal. Kepuasan kerja merupakan sikap yang harus dimiliki oleh karyawan. Seorang karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap produktif yang tinggi juga, sebaliknya jika seorang karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap tidak produktif terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penting dalam setiap pekerjaan. Selain itu, kepuasan kerja dipengaruhi beberapa faktor yaitu berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan kerja, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, serta sikap pemimpin dan gaya kepemimpinannya.

Kepuasan kerja berbanding lurus dengan kinerja karyawan, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Kepuasan kerja setiap karyawan merupakan tanda suatu perusahaan dikelola dengan baik. Perusahaan yang memiliki lebih banyak karyawan yang puas cenderung menjadi lebih efektif dibandingkan dengan perusahaan yang memiliki lebih sedikit jumlah karyawan yang puas.

Selain itu, salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan hal penting yang dapat digunakan untuk menilai perilaku karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan. Setiap perusahaan pastinya menginginkan karyawannya selalu berpihak kepada perusahaan, namun hal tersebut dirasa sulit dicapai. Untuk mendukung hal tersebut, maka sumber daya manusia harus dibentuk sebaik mungkin agar memiliki komitmen yang kuat terhadap perusahaan.

Komitmen organisasi merupakan salah satu kunci mengukur berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Karyawan yang mempunyai komitmen terhadap organisasi perusahaannya biasanya akan menunjukkan sikap kerja yang penuh tanggung jawab terhadap tugasnya, dengan begitu mereka bisa sangat loyal terhadap perusahaan.

Komitmen organisasi digunakan sebagai indikator kinerja karyawan, di mana karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi diharapkan dapat memperlihatkan kinerja yang optimal. Seseorang yang bergabung dalam organisasi dituntut memiliki komitmen terhadap perusahaannya. Manfaat dari komitmen organisasi bertujuan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, menurunkan tingkat turnover karyawan, serta meningkatkan kualitas manajemen perusahaan. Ketika komitmen organisasi sudah terbentuk maka karyawan akan memberikan kinerja yang maksimal sehingga tujuan dari perusahaan akan tercapai dan karyawan dapat mencapai kepuasan kerja. Komitmen organisasi mempunyai

peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Agar harapan kerja terpenuhi, komitmen organisasi harus dapat diterapkan dengan baik agar tercipta kepuasan kerja bagi karyawan.

Kepuasan kerja dan komitmen organisasi menjadi bagian penting dalam proses mengelola manajemen sumber daya manusia. Salah satu manfaat sumber daya manusia (SDM) bagi perusahaan yaitu agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Pertumbuhan suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan, pemasaran serta produknya, tetapi juga ditentukan dari keberhasilan mengelola sumber daya manusianya.

Tingginya komitmen organisasi terhadap karyawan akan menimbulkan keinginan dari karyawan untuk dipertahankan oleh perusahaan (komitmen afektif). Sebaliknya, jika komitmen organisasi rendah akan menimbulkan keterpaksaan dalam bekerja, dan membuat karyawan tidak memiliki alternatif lain (komitmen berkelanjutan). Keterpaksaan ini bisa berlangsung lama, dan akan menimbulkan rasa jenuh dalam bekerja. Nantinya, karyawan akan menganggap bekerja merupakan sebuah kewajiban saja (komitmen normatif) tanpa bisa mendapatkan rasa puas dalam pekerjaan tersebut. Sehingga menimbulkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Kinerja karyawan bergantung pada berhasil atau tidaknya perusahaan dalam menjaga komitmen organisasinya dengan para karyawannya. Hal ini bertujuan untuk melihat apakah karyawan merasa puas dengan pekerjaannya atau tidak.

Perusahaan harus bisa menjaga hubungan dengan para karyawannya agar tercipta kepuasan kerja dimana hal ini berkaitan dengan hasil kinerja karyawan tersebut. Cara yang bisa dilakukan oleh perusahaan adalah dengan memberikan solusi atas masalah yang dihadapi dan memberikan motivasi kepada karyawan.

Hal ini dikarenakan kinerja karyawan dan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif dan signifikan. Begitupun dengan komitmen organisasi, jika perusahaan mempunyai komitmen yang kuat terhadap para karyawannya di mana hal ini bisa meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Tabel 1.1 Data Target Servis Kendaraan Toyota AUTO2000 Jatiasih
Bulan Januari s.d Desember 2019

Bulan	Target (Unit)	Aktualisasi (Unit)
Januari	1205	963
Februari	1100	856
Maret	1205	874
April	1170	901
Mei	980	731
Juni	1170	950
Juli	1205	932
Agustus	1205	947
September	1170	904
Oktober	1205	977
November	1170	889
Desember	1205	954

Sumber : Toyota AUTO2000 Jatiasih

Data di atas menunjukkan hasil aktualisasi dari target servis yang ditetapkan perusahaan terhadap karyawan divisi bengkel Toyota AUTO2000 Jatiasih. Tingginya target yang ditetapkan membuat karyawan kesulitan untuk mencapai target tersebut. Terlihat pada tabel tersebut, karyawan tidak pernah mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini tentunya berdampak pada kinerja karyawan yang tidak maksimal.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan di Toyota AUTO2000 Jatiasih dengan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toyota AUTO2000 Jatiasih". Sampel penelitian ini berjumlah 63 orang karyawan Toyota AUTO2000 Jatiasih.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Toyota AUTO2000 Jatiasih?
2. Apakah Terdapat Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Toyota AUTO2000 Jatiasih?

3. Apakah Terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Toyota AUTO2000 Jatiasih?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas dapat dijelaskan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Toyota AUTO2000 Jatiasih.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Toyota AUTO2000 Jatiasih.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Toyota AUTO2000 Jatiasih.

Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas dapat dijelaskan manfaat penelitian sebagai berikut :

1. Untuk Perusahaan, penelitian ini diharapkan menjadi masukan untuk perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan menciptakan kepuasan kerja untuk karyawan serta meningkatkan komitmen organisasi antara perusahaan dengan karyawan.
2. Untuk Penulis, sebagai pengetahuan dan pemahaman tentang pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di dalam sebuah perusahaan.
3. Untuk Pembaca, sebagai referensi dalam melakukan penelitian mengenai kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, juga dapat memberikan motivasi dan gambaran umum kepada pembaca dalam menentukan topik penelitian.

Batasan Masalah

Penelitian ini dilakukan di Toyota AUTO2000 Jatiasih dan penelitian ini berlangsung selama sepuluh bulan terhitung mulai dari tanggal 13 Desember 2019 sampai dengan 28 Oktober 2020. Penelitian ini terbatas hanya pada divisi bengkel Toyota AUTO2000 Jatiasih. Penelitian memfokuskan Pengaruh Kepuasan Kerja

dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Toyota AUTO2000 Jatiasih. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data yang meliputi analisis regresi, analisis korelasi, dan uji hipotesis.

Sistematika Penulisan

Bab ini menjelaskan secara garis besar tentang isi dari Laporan Tugas Akhir.

1. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tinjauan pustaka dari topik masalah yang diteliti meliputi pengertian kepuasan kerja dan indikator kepuasan kerja. Pengertian komitmen organisasi dan indikator komitmen organisasi. Pengertian kinerja karyawan dan indikator kinerja karyawan. Kerangka pemikiran, dan perumusan hipotesis.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan jadwal penelitian, instrument penelitian, dan metode analisis data yang digunakan. Jadwal penelitian meliputi: metode penelitian yang digunakan, lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, serta teknik pengumpulan data. Instrumen penelitian ini meliputi variabel Kepuasan Kerja (X1), variabel Komitmen Organisasi (X2), dan variabel Kinerja Karyawan (Y). Teknik analisis data meliputi analisis regresi, analisis korelasi, dan uji hipotesis.

4. BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Bab ini menguraikan teknik pengumpulan data yang berupa wawancara dan kuesioner serta pengolahan data. Wawancara dilakukan dengan pihak HRD perusahaan yang berkaitan dengan topik penelitian yaitu data jumlah karyawan perusahaan. Seluruh pertanyaan variabel yang terdapat pada kuesioner akan diukur dengan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengembangkan instrumen dan mengukur sikap, persepsi, dan pendapat seseorang atau sekelompok orang terhadap potensi

dan permasalahan suatu objek.

5. BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan hasil penelitian meliputi gambaran umum tentang Toyota AUTO2000 Jatiasih, deskripsi hasil penelitian, deskripsi penelitian, deskripsi variabel penelitian, objek penelitian, dan analisis data hasil uji kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Toyota AUTO2000 Jatiasih.

6. BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menguraikan simpulan penelitian dan saran yang disampaikan oleh peneliti kepada perusahaan untuk mengatur jam kerja yang sesuai dengan undang-undang.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Landasan teori merupakan suatu teori yang digunakan untuk menjelaskan variabel yang diteliti.

Kepuasan Kerja

Wexley dan Yukl (2003) dalam buku Wilson (2012: 328) menyatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu *motivator* dan *hygiene factors*. Kepuasan kerja adalah bagian dari kepuasan hidup. Itu sifat alami seseorang di luar pengaruh perasaan seseorang saat bekerja. Demikian pula sejak pekerjaan bagian penting dalam hidup, kepuasan kerja mempengaruhi kepuasan hidup seseorang secara umum (Davis dan Newstrom 1997:110). Sedangkan Kuswadi (2004) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan ukuran bagi seorang karyawan sampai seberapa jauh mana perusahaan dapat memenuhi harapan karyawannya yang berkaitan dengan berbagai aspek dalam pekerjaan dan jabatan.

Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja yang disampaikan oleh Luthans (1997), yaitu:

1. Gaji

Karyawan menginginkan sistem gaji yang adil tidak meragukan dan sesuai dengan yang diharapkan.

2. Pekerjaan itu sendiri

Karyawan lebih menyukai pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya dalam bekerja. Hal ini dinilai sebagai tantangan yang harus dihadapi oleh karyawan.

3. Rekan Kerja

Mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja seorang karyawan.

4. Promosi Pekerjaan

Promosi terjadi saat karyawan berpindah dari suatu posisi pekerjaan ke posisi lainnya yang lebih tinggi. Promosi memungkinkan perusahaan

untuk memanfaatkan kemampuan dan keahlian karyawan setinggi mungkin.

5. Supervisi

Supervisi yang adil, terbuka, dan mau bekerja sama lebih disukai karena supervisi berhubungan dengan karyawan secara langsung dan mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi adalah perasaan psikologis seseorang terhadap sebuah organisasi tempat seseorang tersebut melakukan aktivitasnya, perasaan psikologis tersebut berupa janji, rasa bertanggung jawab terhadap perusahaan, dan loyal kepada organisasi (Yaqin, 2013:923). Komitemen organisasi merupakan suatu keadaan psikologis individual seseorang dalam memilih dan memutuskan di dalam organisasi, apakah tetap melanjutkan atau tidak dalam organisasi tersebut (Sukmawati, Purwanti, dan Herlina, 2019:61).

Berdasarkan berbagai pendapat dari para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan perasaan psikologis seseorang/individu pada organisasi yang dimasukinya.

Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Mayer dan Allen dalam Yaqin (2013:921) terdapat 3 indikator yang dapat digunakan untuk mengukur komitmen anggota organisasi, yaitu :

- *Affective Commitment*

Komitmen ini berkaitan dengan keterlibatan emosi pekerja terhadap organisasi. Komitmen ini dipengaruhi apabila keterlibatan pekerja di dalam organisasi terbukti menjadi pengalaman yang memuaskan, yaitu dapat memberikan kesempatan untuk melakukan pekerjaan dengan semakin baik atau menghasilkan kesempatan untuk mendapatkan skill yang berharga.

- *Continuance Commitment*

Keterlibatan komitmen berdasarkan biaya yang dikeluarkan akibat keluarnya pekerja dari organisasi. Komitmen ini dipengaruhi pada saat

individu melakukan investasi. Investasi tersebut akan hilang atau berkurang nilainya apabila individu beralih dari organisasinya.

- *Normative Commitment*

Komitmen ini dipengaruhi sebagai hasil dari internalisasi tekanan normative untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu dan penerimaan keuntungan yang menimbulkan perasaan akan kewajiban yang harus dibalas.

Kinerja Karyawan

Menurut Simamora (1995:327), "Kinerja karyawan (*employee performance*) adalah tingkat pada tahap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan". Robbins (2003:218) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning Mahsum (2009: 25) dalam Sembiring (2012: 80). Sedangkan menurut Bangun (2012) Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang telah diperoleh individu berdasarkan pada syarat pekerjaan tersebut.

Indikator Kinerja Karyawan

Indikator Kinerja Karyawan menurut Hasibuan (1996:76), yaitu:

1. Kemampuan (*Ability*)

Kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam pemanfaatan sumber daya dan teknologi secara efektif dan efisien guna mencapai hasil yang optimal.

2. Kesempatan (*Opportunity*)

Kesempatan yang dimiliki oleh karyawan dalam mengerjakan, memanfaatkan waktu serta peluang untuk mencapai hasil yang ditetapkan.

3. Motivasi (*Motivation*)

Keinginan seorang karyawan untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

4. Kekuatan (*Valence*)

Kekuatan berasal dari keinginan kebutuhan seseorang yang paling ia butuhkan.

5. Harapan (*Expectancy*)

Perilaku tertentu (sebab) akan diikuti oleh hasil (akibat) tertentu pula.

6. Kemungkinan (*Instrumentality*)

Besarnya kemungkinan akan terpenuhinya keinginan dan kebutuhan tertentu yang diharapkan jika pekerja bekerja secara maksimal dan efektif.

Rumusan Hipotesis

Rumusan hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang diajukan maupun penyusunan instrumen penelitian.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Toyota AUTO2000 Jatiasih

Masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan merupakan masalah penting bagi keberlangsungan suatu perusahaan atau organisasi. Kepuasan kerja merupakan sikap yang dimiliki oleh individu terhadap pekerjaan mereka dan dipengaruhi oleh lingkungan, rekan kerja, kebijakan, dan tunjangan. Di Toyota AUTO2000 Jatiasih, Pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut. Hal ini membuat karyawan merasa tidak puas dengan hasil yang mereka dapat dalam bekerja. Terlebih mereka terkadang harus lembur untuk menyelesaikan banyak pekerjaan yang tidak seharusnya mereka kerjakan.

Rizky (2017:85) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa jika kepuasan kerja karyawan pada sebuah perusahaan rendah, maka akan membuat kinerja karyawan tersebut rendah.

H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Toyota AUTO2000 Jatiasih

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan psikologis individual seseorang dalam memilih dan memutuskan di dalam organisasi, apakah tetap melanjutkan atau tidak dalam organisasinya tersebut (Sukmawati, Purwanti, dan Herlina, 2019:61). Karyawan di Toyota AUTO2000 Jatiasih melanjutkan kontrak disebabkan oleh keterikatan kontrak, karena karyawan sudah melakukan perhitungan untung dan rugi dimana kebutuhan pribadi lebih kuat dibanding harus meninggalkan perusahaan. Alasan lain mereka tetap melanjutkan juga karena mereka masih membutuhkan pemasukan atau gaji setiap bulannya karena semakin lama karyawan bekerja di perusahaan tersebut maka semakin mereka takut kehilangan apa yang selama ini telah mereka investasikan dalam perusahaan.

Hal tersebut berdampak tidak baik terhadap kinerja karyawan kepada perusahaan, karena membuat karyawan tidak memiliki rasa keterikatan yang baik terhadap perusahaan. Hasil penelitian Rizky (2017:85) menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Toyota AUTO2000 Jatiasih

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2001:202). Menurut Steers & Porter (1983:442) Komitmen organisasi adalah suatu sikap dimana individu mengidentifikasi dirinya terhadap tujuan-tujuan dan harapan-harapan organisasi tempat ia bekerja serta berusaha menjaga keanggotaan dalam organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi tersebut.

Dengan kepuasan kerja, sebuah perusahaan dapat lebih menjaga komitmen para karyawannya terhadap organisasi. Kepuasan kerja para karyawan membuat

mereka mampu berkomitmen terhadap Toyota AUTO2000 Juniasih. Kepuasan kerja yang didapat karyawan bisa meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan, begitupun dengan komitmen organisasi yang baik antara karyawan dengan perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul	Variabel	Hasil
1	Sari Desria (2015:11)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Puskopkar Riau Pekanbaru	Variabel Dependen (X): - Kepuasan Kerja - Komitmen Organisasi Variabel Independen (Y): - Kinerja Karyawan	Simpulan dari penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Puskopkar Riau Pekanbaru dapat diterima. Dimana F hitung (12,178) > F tabel (1,570) artinya adalah bahwa variabel independen (Kepuasan dan Komitmen Organisasi) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja).
2	Rizky Bungsu Kurniawan (2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT AUTO 2000 Raden Inten Bandar Lampung.	Variabel Dependen (X): - Kepuasan Kerja - Komitmen Organisasi Variabel Independen (Y): - Kinerja Karyawan	Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan Hasil uji t (parsial) juga menjelaskan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Sari, Desria (2015:11) dan Kurniawan, Rizky Bungsu (2017)

BAB III

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis (Sugiyono, 2015:13).

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Toyota AUTO2000 Jatiasih, Jalan Raya Jatimekar, RT.005/RW.011, Jatimekar, Kecamatan Jatiasih, Kota Bekasi, Jawa Barat 17422. Penelitian ini berlangsung selama sepuluh bulan terhitung dari 13 Desember 2019 sampai dengan 28 Oktober 2020.

Populasi dan Sampel

Populasi

Sugiyono (2015:135) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian disimpulkan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Toyota AUTO2000 Jatiasih yang berjumlah 63 orang.

Sampel

Sugiyono (2015:136) menyatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Perhitungan Sampel dilakukan dengan menggunakan Rumus Slovin. Rumus Slovin adalah sebuah rumus atau formula untuk menghitung jumlah sampel minimal apabila perilaku dari sebuah populasi tidak diketahui secara pasti.

Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini ada dua macam yaitu :

Data Primer

Sumber data primer pada penelitian ini diperoleh dari hasil pengisian kuisioner yang akan diisi langsung oleh karyawan Toyota AUTO2000 Jatiasih.

Data Sekunder

Sumber data sekunder dari penelitian ini adalah dokumen perusahaan seperti jumlah data karyawan

Tabel 3.1 Data jumlah karyawan Toyota AUTO2000 Jatiasih

No	Jabatan	Jumlah (Orang)
1	Branch Head	1
2	Service Head	1
3	Customer Relation	1
4	Administration Head	1
5	Service Advisor	5
6	Foreman PTM	3
7	Mekanik	10
8	Partman	2
9	PDI	1
10	Washing PDI	1
11	Vallet	1
12	MRA	1
13	Service Plus	2
14	Administration Unit	2
15	Administration Service	1
16	Kasir	1
17	Gudang Bahan	1
18	Messenger	1
19	PGA	1
20	Security	7
21	Cleaning Service	4
22	Sales Supervisor	2
23	Sales	13
	Jumlah	63

Sumber : Toyota AUTO2000 Jatiasih

Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan pihak Kepala Bengkel Toyota AUTO2000 Jatiasih yang berkaitan dengan topik penelitian yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan serta data jumlah karyawan Toyota AUTO2000 Jatiasih.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan yang dapat

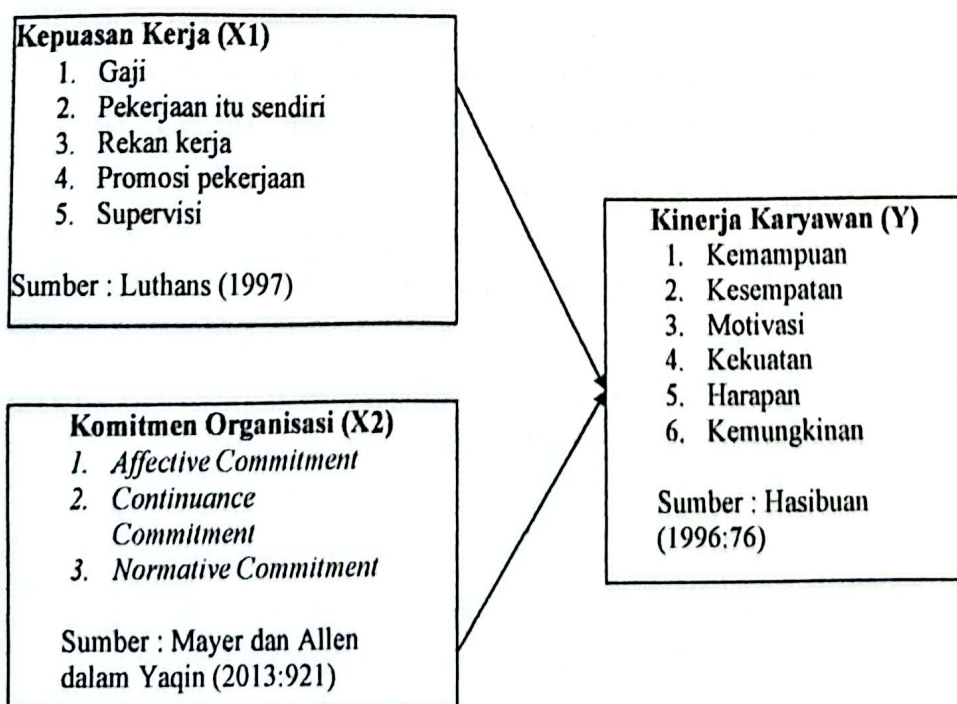
diharapkan dari responden (Sugiyono, 2015:216). Seluruh pertanyaan variabel akan diukur dengan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengembangkan instrumen yang digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat seseorang atau sekelompok orang terhadap potensi dan permasalahan suatu objek (Sugiyono (2015:165).

Tabel 3.2 Penilaian Skala *Likert*

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu – Ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2015:165)

Model Penelitian



Gambar 3.1 Model Penelitian

Instrumen Penelitian

Berdasarkan model penelitian tersebut, maka instrumen penelitian terdiri dari tiga variabel, yaitu : variabel bebas (*independent*), yaitu kepuasan kerja (X1), dan komitmen organisasi (X2), serta variabel terikat (*dependen*), yaitu kinerja

karyawan (Y). Instrumen penelitian ini akan diuraikan melalui definisi konseptual, definisi operasional dan indikator masing-masing variabel penelitian.

Variabel Kepuasan Kerja (X₁)

Pekerjaan menuntut interaksi dengan sesama rekan kerja, atasan, peraturan perusahaan dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya jika seorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya itu.

1. Definisi Konseptual

Robbins (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya dimana dalam pekerjaannya dituntut untuk berinteraksi dengan rekan kerjanya dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi serta memenuhi standar kinerja.

2. Definisi Operasional

Kepuasan kerja adalah rasa puas yang ditunjukkan karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, dimana pekerjaannya sudah sesuai dengan kemampuannya.

3. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Luthans (1997)

- Gaji

Karyawan menginginkan sistem gaji yang adil tidak meragukan dan sesuai dengan yang diharapkan.

- Pekerjaan itu sendiri

Karyawan lebih menyukai pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya dalam bekerja. Hal ini dinilai sebagai tantangan yang harus dihadapi oleh karyawan.

- Rekan kerja

Mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja seorang karyawan.

- Promosi Pekerjaan

Promosi terjadi saat karyawan berpindah dari suatu posisi

pekerjaan ke posisi lainnya yang lebih tinggi. Promosi memungkinkan perusahaan untuk memanfaatkan kemampuan dan keahlian karyawan setinggi mungkin.

- **Supervisi**

Promosi terjadi saat karyawan berpindah dari suatu posisi pekerjaan ke posisi lainnya yang lebih tinggi. Promosi memungkinkan perusahaan untuk memanfaatkan kemampuan dan keahlian karyawan setinggi mungkin.

Variabel Komitmen Organisasi (X₂)

Keinginan kuat untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi dan keinginan untuk terus berusaha keras sesuai keinginan organisasi merupakan sikap yang merefleksikan komitmen seorang karyawan terhadap organisasi begitupun sebaliknya, ini merupakan sikap komitmen perusahaan terhadap karyawannya.

1. **Definisi Konseptual**

Menurut Yaqin, (2013:923) "Komitmen organisasi adalah perasaan psikologis seseorang terhadap sebuah organisasi tempat seseorang tersebut melakukan aktivitasnya, perasaan psikologis tersebut berupa janji, rasa bertanggung jawab terhadap perusahaan, dan loyal kepada organisasi."

2. **Definisi Operasional**

Komitmen organisasi adalah perasaan seseorang terhadap organisasi yang menjadi tempat seseorang tersebut melakukan aktivitasnya.

3. **Indikator Komitmen Organisasi**

Menurut Mayer dan Allen dalam Yaqin (2013:921)

- *Affective Commitment*

Komitmen ini berkaitan dengan keterlibatan emosi pekerja terhadap organisasi. Komitmen ini dipengaruhi apabila keterlibatan pekerja di dalam organisasi terbukti menjadi pengalaman yang memuaskan, yaitu dapat memberikan kesempatan untuk melakukan pekerjaan dengan semakin baik atau menghasilkan kesempatan untuk mendapatkan skill yang berharga.

- *Continuance Commitment*

Keterlibatan komitmen berdasarkan biaya yang dikeluarkan akibat keluarnya pekerja dari organisasi. Komitmen ini dipengaruhi pada saat individu melakukan investasi. Investasi tersebut akan hilang atau berkurang nilainya apabila individu beralih dari organisasinya.

- *Normative Commitment*

Komitmen ini dipengaruhi sebagai hasil dari internalisasi tekanan normative untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu dan penerimaan keuntungan yang menimbulkan perasaan akan kewajiban yang harus dibalas.

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

1. Definisi Konseptual

Menurut Bangun (2012), "Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah diperoleh individu berdasar pada syarat pekerjaan tersebut."

2. Definisi Operasional

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator Kinerja Karyawan Menurut Hasibuan (1996:76)

- Kemampuan (*Ability*)

Kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam pemanfaatan sumber daya dan teknologi secara efektif dan efisien guna mencapai hasil yang optimal.

- Kesempatan (*Opportunity*)

Kesempatan yang dimiliki oleh karyawan dalam mengerjakan, memanfaatkan waktu serta peluang untuk mencapai hasil yang ditetapkan.

- Motivasi (*Motivation*)

Keinginan seorang karyawan untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

- Kekuatan (*Valence*)
Kekuatan relatif dari keinginan kebutuhan seseorang yang paling ia butuhkan.
- Harapan (*Expectancy*)
Perilaku tertentu (sebab) akan diikuti oleh hasil (akibat) tertentu pula.
- Kemungkinan (*Instrumentality*)
Besarnya kemungkinan akan terpenuhinya keinginan dan kebutuhan tertentu yang diharapkan jika pekerja bekerja secara maksimal dan efektif.

Metode Analisis

Pada penelitian ini, instrumen pengumpul data yang digunakan dalam penelitian adalah kuesioner. Data ini merupakan gambaran variabel yang diteliti. Data yang benar akan membawa pada kesimpulan yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Benar tidaknya data tergantung pada baik tidaknya instrumen pengumpul data atau penguur objek dari suatu variabel penelitian (Arikunto, 2010).

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur seberapa besar akurat pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner dengan mengganti pertanyaan yang dianggap tidak relevan. Menurut Sugiyono (2004:353) dihitung menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right)$$
$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n}$$

Keterangan :

r_{xyv} = korelasi validitas item yang dicari

x = skor yang diperoleh subjek dari seluruh item

y = skor total yang diperoleh subjek dari seluruh item

n = banyaknya responden penelitian.

Untuk analisis ini, dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi dengan menggunakan r tabel pada taraf signifikansi 0,05 (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian). Menggunakan r tabel, yaitu dengan membandingkan nilai *pearson correlation* (baris pertama masing-masing indikator atau r hitung) dengan nilai r tabel.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel/konstruksi. Menurut Sugiyono (2004:354) diuji dengan menggunakan teknik Cronbach's Alpha dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right)$$
$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n}$$

Keterangan :

r : reliabilitas instrument

k : banyaknya butir pertanyaan

n : jumlah responden

x : nilai skor yang dipilih

α : varian total

Σ : jumlah varians total

Menurut Sekaran (1992), realibilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.

Tabel 3.3 Interpretasi Reliabilitas

Nilai Cronbach's Alpha	Interpretasi
<0,6	Kurang Baik
0,6 <= alpha < 0,8	Dapat Diterima
> 0,8	Baik

Uji Asumsi Klasik

Asumsi klasik merupakan pernyataan yang harus dipenuhi pada analisis regresi berganda. Uji asumsi klasik yang biasa digunakan adalah uji multikolinearitas, uji

heteroskedastisitas, uji normalitas dan uji autokorelasi. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013:154), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah distribusi variabel bebas tertentu berdistribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai error (e) yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan Uji Komogorov-Smirnov dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2013:103). Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai tolerance dan lawannya serta nilai VIF (Variance Inflation Factor). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 .

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013:134), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Teknik pengujiannya dengan melihat pola

titiktitik padagrafik regresi. Jika ada pola tertentu yang teratur, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidakada pola yang jelas, seperti titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka ada masalah autokorelasi (Ghozali, 2013:110). Adanya autokorelasi dalam regresi dapat diketahui dengan menggunakan beberapa cara salah satunya dengan uji Durbin-Watson, nilai DW hitung dibandingkan dengan DW tabel. Berikut rumus untuk menghitungnya:

$$d = \frac{\sum(e_n - e_{n-1})^2}{\sum e_n^2}$$

Hasil dari rumus tersebut (nilai d) kemudian dibandingkan dengan nilai d tabel Durbin-Waston

Tabel 3.4 Durbin Watson

Nilai d	Keterangan
$\leq 1,10$	Ada autokorelasi
1,11 – 1,54	Tidak ada kesimpulan
1,55 – 2,46	Tidak ada autokorelasi
2,47 – 2,90	Tidak ada kesimpulan
$\geq 2,91$	Ada autokorelasi

Analisis Regresi Berganda

Untuk menentukan persamaan regresi mengenai kepuasan kerja (variabel X1) dan komitmen organisasi (variabel X2), terhadap kinerja karyawan (variabel Y), diperoleh persamaan regresi berganda menurut Sugiyono (2004:211), sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Di mana :

Y : Kinerja Karyawan

X1 : Kepuasan Kerja

X2 : Komitmen Organisasi

a : Konstanta

b1 : Koefisien regresi Kepuasan Kerja

b2 : Koefisien regresi Komitmen Organisasi

Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Priyatno (2010:83) analisis R^2 (R Square) atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Besarnya distribusi variabel bebas (kepuasan kerja dan komitmen organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) dengan analisis koefisien determinasi dirumuskan sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Di mana :

Kd = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi

Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan uji kecocokan model (Model F) dan uji Signifikansi sebagai berikut:

1. Uji F (Anova)

Uji F (anova) digunakan untuk mengetahui signifikansi nilai R (koefisien korelasi berganda) atau model regresi, maksudnya apakah variabel kepuasan kerja (X1) dan variabel komitmen organisasi (X2) dengan variabel kinerja karyawan (Y) signifikan atau tidak. Seperti diuraikan Sugiyono (2004:190) sebagai berikut :

$$F_k = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Di mana :

Fh : Nilai F hasil observasi

R : Koefisien korelasi ganda

K : Jumlah variabel independen

n : Jumlah sampel

Kriteria keputusan :

- Nilai $F_h \leq F_{tabel}$: H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya model regresi tidak signifikan atau kepuasan kerja dan komitmen organisasi tidak dapat dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan.
- Nilai $F_h > F_{tabel}$: H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya model regresi terpengaruh signifikan atau kepuasan kerja dan komitmen organisasi tidak dapat dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan.

2. Uji Signifikansi (Uji t)

Uji signifikansi koefisien regresi menggunakan uji t dengan level significance 95% ($\alpha = 5\%$). Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi konstanta dan setiap variabel independen (bebas). Menurut Sugiyono (2004:192) rumus uji t sebagai berikut :

$$t = \frac{\beta}{SE}$$

Keterangan :

t = Nilai t hasil observasi

β = Koefisien regresi

SE = Standar error koefisien

Kriteria keputusan yang digunakan sebagai berikut :

- Jika t hitung < t tabel atau nilai $p > 0,05$: H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
- Jika t hitung \geq t tabel atau $p \leq 0,05$: H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Gambaran Umum Perusahaan

Profil Perusahaan

1. Nama Perusahaan : PT. Astra International Tbk.
AUTO2000 Jatiasih
2. Tahun Didirikan : 2017
3. Alamat Perusahaan : Jl. Raya Jatimekar, Jl. Raya Jati Asih,
Jatiasih, Kec. Jatiasih, Kota Bekasi,
Jawa Barat 17422
4. Telepon : 021-8498-2000
5. Jumlah Tenaga Kerja : 63 Orang
6. Jam Kerja : Senin – Minggu (08.00 – 16.00)
Rabu (08.00 – 13.00)
7. Jenis Perusahaan : Industri Otomotif – Pernjuaan dan Servis
Mobil Toyota

Visi dan Misi

Sesuai dengan bidang usaha yang dijalankan oleh AUTO2000 Jatiasih di industri otomotif, maka perusahaan mempunyai :

- Visi
Menjadi Dealer Toyota yang terbaik dan terpercaya di Indonesia melalui proses kerja berkelas dunia.
- Misi
Membantu pelanggan dalam menikmati pengalaman mobilitas mereka.

Sejarah Perusahaan

PT Astra International Tbk didirikan di Jakarta pada tahun 1957 sebagai sebuah perusahaan perdagangan umum dengan nama Astra International Inc. Pada tahun 1990, telah dilakukan perubahan nama menjadi PT Astra International Tbk, dalam rangka penawaran umum perdana saham Perseroan kepada masyarakat, yang dilanjutkan dengan pencatatan saham Perseroan di Bursa Efek Indonesia

dengan menggunakan ticker ASII. Nilai kapitalisasi pasar Astra pada akhir tahun 2016 adalah sebesar Rp. 335,0 triliun.

Astra telah mengembangkan bisnisnya dengan menerapkan model bisnis yang berbasis sinergi dan terdiversifikasi pada tujuh segmen usaha, terdiri dari: Otomotif, Jasa Keuangan, Alat Berat dan Pertambangan, Agribisnis, Infrastruktur dan Logistik, Teknologi Informasi dan Properti. Dengan bisnis yang beragam, Astra telah menyentuh berbagai aspek kehidupan bangsa melalui produk dan layanan yang dihasilkan.

Kegiatan bisnis Astra berupaya menerapkan perpaduan yang berimbang pada aspek komersial bisnis dan sumbangsih non-bisnis melalui program tanggung jawab sosial yang berkelanjutan di bidang pendidikan, lingkungan, pengembangan usaha kecil dan menengah (UKM) serta kesehatan. AUTO 2000 adalah jaringan jasa penjualan, perawatan, perbaikan dan penyediaan suku cadang Toyota yang berdiri sejak tahun 1975 dengan nama Astra Motor Sales, dan baru pada tahun 1989 berubah nama menjadi AUTO 2000 dengan manajemen yang sudah ditangani sepenuhnya oleh PT Astra International Tbk.

Sejarah berdirinya AUTO2000 tidak terlepas dari perjalanan panjang bisnis mobil merk Toyota di Indonesia. Sebagaimana diketahui bahwa awalnya mobil merk Toyota diproduksi di Negara Jepang dan dijual di Negara Indonesia dengan pemegang tunggal penjualan adalah Toyota Motor Manufacturing Indonesia. Dalam perjalanan waktu pemegang tunggal penjualan produk mobil Toyota membuka AUTO2000 sebagai Agen Tunggal yang bergerak di bidang penjualan mobil, kemudian mengembangkan usahanya di bidang service dan penjualan sparepart. Dalam pengembangan unit bisnisnya, AUTO2000 telah membuka beberapa cabang dibanyak kota di Indonesia. Masing-masing cabang selalu diberikan target baik dalam penjualan, service, penyediaan sparepart yang harus meningkat setiap periode waktu tertentu.

Saat ini AUTO 2000 adalah retailer Toyota terbesar di Indonesia, yang menguasai sekitar 45% dari total penjualan Toyota. Dalam aktivitas bisnisnya, Auto 2000 berhubungan dengan PT Toyota Astra Motor sebagai Agen Tunggal Pemegang Merek (APTM) Toyota, yang menjadikan AUTO 2000 adalah salah

satu founder dealer resmi Toyota. AUTO 2000. Sesuai dengan slogannya “Urusan Toyota jadi Mudah!”, AUTO 2000 senantiasa berupaya memberikan pelayanan yang terbaik bagi seluruh pelanggannya dalam membeli dan memiliki kendaraan Toyota.

Struktur Organisasi

Gambar 4.1 Struktur organisasi Toyota AUTO2000 Jatiasih

AUTO2000 Jatiasih merupakan dealer resmi Toyota yang menyediakan jasa penjualan mobil, perbaikan dan perawatan, dan penyediaan suku cadang resmi Toyota. Dari kegiatan Praktik Kerja Lapangan (PKL) diperoleh informasi mengenai aspek-aspek dalam perusahaan meliputi aspek pemasaran, aspek keuangan, aspek manajemen dealer, aspek sumber daya manusia. Dalam industri otomotif dealer dan bengkel hanya sebagai tangan distribusi dari produsen sampai ke konsumen. Oleh karena itu menjadi faktor munculnya aspek manajemen dealer. Dimana segala kegiatan bisnis dealer diatur dalam aspek manajemen dealer.

Deskripsi Data Penelitian

Penelitian di Toyota AUTO2000 Jatiasih menggunakan metode kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 63 orang untuk menguji pengaruh kepuasan

kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Toyota AUTO2000 Jatiasih. Berikut data kuesioner penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 4.1 Data Kuesioner Penelitian

Keterangan	Jumlah
Total Penyebaran Kuesioner	63
Respon (Tingkat Pengembalian)	100%
Total Kuesioner yang dapat diolah	63
Total Kuesioner yang tidak dapat diolah	0

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner

Data responden penelitian ini dikelompokkan sesuai karakteristik yang meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja. Berikut tabel karakteristik responden penelitian ini:

Tabel 4.2 Data Karakteristik Responden Penelitian

No	Uraian	Jumlah	Persentase (%)
A	Jenis Kelamin		
1	Laki – Laki	55 Orang	87,3%
2	Perempuan	8 Orang	12,7%
	Jumlah	63 Orang	100%
B	Usia		
1	23 – 29	24 Orang	38,1%
2	30 – 37	30 Orang	47,6%
3	> 8	9 Orang	14,3%
	Jumlah	63 Orang	100%
C	Pendidikan		
1	Sarjana	42 Orang	66,7%
2	Diploma	21 Orang	33,3%
	Jumlah	63 Orang	100%
D	Masa Kerja		
1	<1 Tahun	12 Orang	19%
2	1 – 2 Tahun	24 Orang	38,1%
3	>2 Tahun	27 Orang	42,9%
	Jumlah	63 Orang	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data hasil 63 responden yang memberikan jawaban terhadap kuesioner penelitian mengenai identitas responden menunjukkan bahwa sebagian besar jenis kelamin responden adalah laki-laki, yaitu 55 orang, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sejumlah 8 orang. Hal ini

menunjukkan bahwa sumber daya manusia yang ada di Toyota AUTO2000 Jatiasih rata-rata berjenis kelamin laki-laki.

Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan 63 responden penelitian ini yang memberikan jawaban terhadap kuesioner yang diberikan peneliti, menunjukkan bahwa usia terbanyak yang memberikan jawaban terhadap kuesioner yaitu usia 30 s.d. 37 Tahun sebanyak 30 orang atau 47,6%, diikuti kelompok usia 23 s.d. 29 Tahun sebanyak 24 orang atau 38,1% dan usia >38 Tahun sebanyak 9 orang atau 14,3%.

Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan 63 responden penelitian ini yang memberikan jawaban terhadap kuesioner yang diberikan peneliti, menunjukkan bahwa kelompok pendidikan terbanyak yang memberikan jawaban terhadap kuesioner yaitu kelompok Sarjana sebanyak 42 orang atau 66,7%, sisanya kelompok Diploma sebanyak 21 orang atau 33,3%.

Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan 63 responden penelitian ini yang memberikan jawaban terhadap kuesioner yang diberikan peneliti, menunjukkan bahwa responden terbanyak yang memberikan jawaban kuesioner yaitu masa kerja >2 tahun banyak 27 orang atau 42,9%, sisanya masa kerja 1 s.d. 2 tahun sebanyak 24 orang atau 38,1% dan masa kerja <1 tahun sebanyak 12 orang atau 19%.

Pengolahan Data

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur keakuratan pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner dengan mengganti pertanyaan yang dianggap tidak relevan. Untuk analisis ini, dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi dengan menggunakan r tabel pada taraf signifikansi 0,05 (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian). Menggunakan r tabel, yaitu dengan membandingkan nilai pearson correlation (baris pertama masing-masing indikator atau r hitung) dengan nilai r tabel. Nilai r tabel untuk sampel 63 orang pada taraf sig. 5% yaitu 0,248. Uji validitas dikatakan valid jika lebih dari 0,248, sedangkan dikatakan tidak valid jika kurang dari 0,248.

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798

Gambar 4.2 Tabel nilai *r product moments*

Uji Validitas Indikator Kepuasan Kerja (X₁)

Berdasarkan uji validitas variabel kepuasan kerja dengan menggunakan aplikasi SPSS dengan jumlah sampel awal 63 responden untuk mengetahui valid atau tidak pernyataan pada variabel kepuasan kerja, maka hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Item	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
P_1	0,530	0,248	Valid
P_2	0,415	0,248	Valid
P_3	0,663	0,248	Valid
P_4	0,522	0,248	Valid
P_5	0,550	0,248	Valid
P_6	0,391	0,248	Valid
P_7	0,531	0,248	Valid
P_8	0,543	0,248	Valid
P_9	0,485	0,248	Valid
P_10	0,268	0,248	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Uji Validitas Indikator Komitmen Organisasi (X₂)

Berdasarkan uji validitas variabel komitmen organisasi dengan menggunakan aplikasi SPSS dengan jumlah sampel awal 63 responden untuk mengetahui valid atau tidak pernyataan pada variabel komitmen organisasi, maka hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi

Item	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
P_1	0,725	0,254	Valid
P_2	0,581	0,254	Valid
P_3	0,748	0,254	Valid
P_4	0,720	0,254	Valid
P_5	0,492	0,254	Valid
P_6	0,459	0,254	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan olah data menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat bahwa semua item pernyataan berada di atas r tabel. Maka item yang dapat digunakan untuk penelitian yang sesungguhnya yaitu keseluruhannya berjumlah 6 item.

Uji Validitas Indikator Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan uji validitas variabel kinerja karyawan dengan menggunakan aplikasi SPSS dengan jumlah sampel awal 63 responden untuk mengetahui valid atau tidak pernyataan pada variabel kinerja karyawan, maka hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
P_1	0,512	0,254	Valid
P_2	0,414	0,254	Valid
P_3	0,654	0,254	Valid
P_4	0,513	0,254	Valid
P_5	0,484	0,254	Valid
P_6	0,380	0,254	Valid
P_7	0,485	0,254	Valid
P_8	0,524	0,254	Valid
P_9	0,463	0,254	Valid
P_10	0,284	0,254	Valid
P_11	0,284	0,254	Valid
P_12	0,300	0,254	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan olah data menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat bahwa semua item pernyataan berada di atas r tabel. Maka item yang dapat digunakan untuk penelitian yang sesungguhnya yaitu keseluruhannya berjumlah 12 item.

Uji Reliabilitas

Dalam uji reliabilitas metode yang digunakan untuk melihat data sudah reliabel dengan metode Alpha Cronbach. Kriteria pengambilan keputusan untuk menentukan reliabel atau tidak, bila koefisien Alpha Cronbach lebih besar atau sama dengan 0,600 maka item tersebut reliabel. Bila koefisien Alpha Cronbach lebih kecil dari 0,600 maka item tersebut tidak reliabel.

Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.650	10

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai koefisien Alpha Cronbach (α) variabel kepuasan kerja (X_1) berada di atas nilai r tabel sehingga variabel tersebut dapat digunakan secara terus-menerus.

Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.694	6

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai koefisien Alpha Cronbach (α) variabel komitmen organisasi (X_2) berada di atas nilai r tabel sehingga variabel tersebut dapat digunakan secara terus-menerus.

Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.617	12

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai koefisien Alpha Cronbach (α) variabel kinerja karyawan (Y) berada di atas nilai r tabel sehingga variabel tersebut dapat digunakan secara terus-menerus.

Deskripsi Pengukuran Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja merupakan hal penting untuk meningkatkan kinerja karyawan yang memiliki lima indikator utama, yaitu gaji, pekerjaan, rekan kerja, promosi pekerjaan, supervisi. Berikut ini respon variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini yaitu :

Tabel 4.6 Skor Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Skor	Rerata
A	Rekan Kerja		
1	Saya mampu berinteraksi dengan rekan kerja	268	4,25
2	Adanya sikap saling menghormati antar sesama rekan kerja	273	4,33
B	Pekerjaan Itu Sendiri		
1	Saya memeriksa kembali pekerjaan yang telah saya kerjakan	280	4,44
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	282	4,47
C	Gaji		
1	Insentif yang diterima sudah sesuai dengan pekerjaan	257	4,07
2	Gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya	288	4,57
D	Promosi Pekerjaan		
1	Perusahaan memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi	265	4,20
2	Masa kerja menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan	267	4,23
E	Supervisi		
1	Pengawasan yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan	268	4,25
2	Pengarahan yang diberikan oleh perusahaan sudah baik	276	4,38
	Jumlah	2724	
	Rata – Rata		4,32

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner

Tabel 4.6 di atas menunjukkan persepsi karyawan Toyota AUTO2000 Jatiasih terhadap variabel Kepuasan Kerja dengan hasil sebagai berikut :

- Skor jawaban responden tertinggi pada indikator Kepuasan Kerja yaitu “Gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya” yaitu sebesar

4,57. Hasil ini menunjukkan bahwa gaji yang cukup akan meningkatkan performa kerja karyawan.

- Skor jawaban responden paling rendah pada indikator Kepuasan Kerja yaitu "Insentif yang diterima sudah sesuai dengan pekerjaan" yaitu sebesar 4,07. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan merasa tidak puas terhadap insentif yang diberikan oleh perusahaan.
- Total skor jawaban responden tentang variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 2724. Sesuai dengan skala *likert*, maka rata-rata skor jawaban sebesar 4,32 berada dalam interval baik.

Deskripsi Pengukuran Variabel Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah perasaan psikologis seseorang terhadap sebuah organisasi tempat seseorang tersebut melakukan aktivitasnya, perasaan psikologis tersebut berupa rasa bertanggung jawab terhadap perusahaan. Berikut ini respon variabel komitmen organisasi :

Tabel 4.7 Skor Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	Skor	Rerata
A	<i>Affective Commitment</i>		
1	Saya merasa nyaman di tempat saya bekerja	266	4,22
2	Saya merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini	275	4,36
B	<i>Normative Commitment</i>		
1	Saya ingin menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini	273	4,33
2	Saya merasa bersalah apabila meninggalkan perusahaan	278	4,41
C	<i>Continuance Commitment</i>		
1	Saya sulit meninggalkan perusahaan karena takut tidak mendapat kesempatan kerja di tempat lain	250	3,96
2	Saya bekerja hanya karena kebutuhan hidup	290	4,60
	Jumlah	1632	
	Rata - Rata		4,31

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner

Tabel 4.7 di atas menunjukkan persepsi karyawan Toyota AUTO2000 Jatiasih terhadap variabel komitmen organisasi dengan hasil sebagai berikut :

- Skor jawaban responden tertinggi pada indikator Kepuasan Kerja yaitu "Saya bekerja hanya karena kebutuhan hidup" yaitu sebesar 4,60. Hasil ini

menunjukkan bahwa karyawan bekerja hanya karena memenuhi kebutuhan hidup mereka.

- Skor jawaban responden paling rendah pada indikator Kepuasan Kerja yaitu "Saya sulit meninggalkan perusahaan karena takut tidak mendapat kesempatan kerja di tempat lain" yaitu sebesar 3,96. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan merasa sulit untuk meninggalkan perusahaan karena takut tidak mendapat kesempatan kerja di tempat lain.
- Total skor jawaban responden tentang variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 1632. Sesuai dengan skala *likert*, maka rata-rata skor jawaban sebesar 4,31 berada dalam interval baik (skor 4).

Deskripsi Pengukuran Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi baik sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung.

Berikut ini respon variabel turnover intention dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 4.8 Skor Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Skor	Rerata
A	Kamampuan		
1	Pendidikan dan pengetahuan saya sesuai dengan bidang pekerjaan	268	4,25
2	Saya mampu melakukan pekerjaan karena sudah berpengalaman	273	4,33
B	Kesempatan		
1	Perusahaan memberikan kesempatan dalam menunjukan kemampuan	280	4,44
2	Perusahaan memberikan kesempatan untuk naik jabatan	282	4,47
C	Motivasi		
1	Saya selalu bersemangat untuk pergi bekerja setiap harinya	257	4,07
2	Saya berkeinginan untuk selalu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	288	4,57
D	Kekuatan		
1	Saya merasa pekerjaan saya menantang	265	4,20
2	Saya memiliki ketahanan mental yang kuat ketika bekerja	267	4,23
E	Harapan		
1	Saya menerima gaji sesuai dengan harapan saya	268	4,25
2	Perusahaan memberikan pekerjaan sesuai dengan	276	4,38

	pengalaman saya		
F	Kemungkinan		
1	Hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sudah sesuai dengan pekerjaan	266	4,22
2	Kinerja karyawan sudah sesuai dengan target perusahaan	256	4,06
	Jumlah	3246	
	Rata – Rata		4,28

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner

Tabel 4.8 di atas menunjukkan persepsi karyawan Toyota AUTO2000 Jatiasih terhadap variabel kinerja karyawan dengan hasil sebagai berikut :

- Skor jawaban responden tertinggi pada indikator kinerja karyawan yaitu “Saya berkeinginan untuk selalu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat” yaitu sebesar 4,57. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh efektifitas waktu pekerjaan yang diselesaikan karyawan
- Skor jawaban responden paling rendah pada indikator kinerja karyawan yaitu “Kinerja karyawan sudah sesuai dengan target perusahaan” yaitu sebesar 4,06. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak sesuai target perusahaan.
- Total skor jawaban responden tentang variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 3246. Sesuai dengan skala *likert*, maka rata-rata skor jawaban sebesar 4,28 berada dalam interval tidak baik (skor 4). Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan Toyota AUTO2000 Jatiasih dalam kategori tidak baik.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

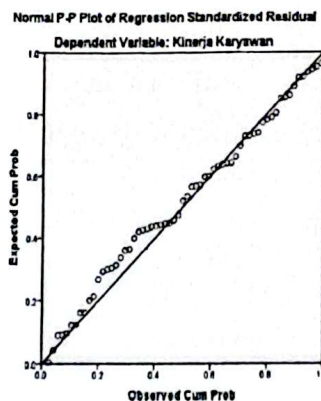
Uji normalitas merupakan pengujian yang digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Apabila suatu model regresi terdistribusi normal, maka disimpulkan bahwa data tersebut dapat mewakili populasi. Berikut kriteria uji Kolmogorov-Smirnov sebagai berikut :

- Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.
- Jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka data terdistribusi normal.

Syarat keputusannya adalah:

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

Tabel 4.9 Scatter Plots



Sumber : Hasil Output SPSS

Tabel 4.9 menyatakan bahwa titik-titik persebaran relatif mendekati garis diagonal, maka dapat disimpulkan data yang diuji dapat mewakili populasi dan nilai residual penelitian ini terdistribusi normal serta memenuhi asumsi normalitas. Pada variabel Dependent yaitu Kinerja Karyawan juga dilakukan uji one-sample Kolmogorov-Smirnov dengan nilai signifikansi sebesar 0,05. Berikut hasil uji one-sample Kolmogorov-Smirnov :

Tabel 4.10 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unlabeled Statistics
N		63
Normal Parameters	Mean	.000000
	Std. Deviation	4.128120
Most Extreme Differences	Absolute	.007
	Positive	.008
	Negative	-.007
Test Statistic		.007
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^a

^a Test distribution is Normal.
^b Calculated from data.
^c Lilliefors Significance Correction.
^d This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil Output SPSS

Berdasarkan tabel 4.10 dapat disimpulkan bahwa hasil uji one-sample Kolmogorov-Smirnov menyatakan nilai signifikansi 0,200 lebih besar dari 0,05, maka simpulannya data terdistribusi normal dan uji normalitas diterima.

Uji Multikolinearitas

Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai tolerance dan lawannya serta nilai VIF (Variance Inflation Factor). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	44.134	2.705		16.313	.000		
	Kepuasan Kerja	.097	.047	.360	2.087	.046	.986	1.015
	Komitmen Organisasi	.124	.058	.372	2.155	.040	.986	1.015

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Output SPSS

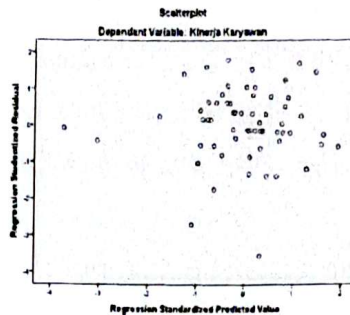
Berdasarkan tabel 4.11 nilai *tolerance* variabel independen kurang dari 10 yaitu 0,986 untuk variabel kepuasan kerja (X1), 0,986 untuk variabel komitmen organisasi (X2). Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih dari 10 yaitu 1,015 untuk variabel kepuasan kerja (X1), 1,015 untuk variabel komitmen organisasi (X2). Jadi, dapat diasumsikan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam regresi dan tidak terjadi pengaruh signifikan antarvariabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Teknik pengujiannya dengan melihat pola titik-titik pada grafik regresi. Jika ada pola

tertentu yang teratur, maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil *Output* SPSS

Berdasarkan gambar 4.3 menunjukkan bahwa titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 dan sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga data tersebut telah lulus uji heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka ada masalah autokorelasi. Adanya autokorelasi dalam regresi dapat diketahui dengan menggunakan beberapa cara salah satunya dengan uji *Durbin-Watson*.

Tabel 4.12 Hasil Uji *Durbin-Watson*

Model Summary ^b					
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.080 ^a	.006	4.252	1.903	

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil *Output* SPSS

Berdasarkan hasil output SPSS, maka hasil uji durbin-watson sebesar 1,903. Selanjutnya, akan dilihat menggunakan tabel uji durbin-watson yang sampel dan

variabelnya sudah disesuaikan oleh penulis. Berikut hasil tabel durbin-watson pada penelitian ini:

Tabel 4.14

N	DL	DU	DW	4-DU	4-DL
63	1,560	1,624	1,903	2,376	2,440

Sumber : Hasil *Output* SPSS

Berdasarkan hasil tabel Durbin-Watson posisi perhitungan Durbin Watson berada pada dU dan 4-dU yaitu sebesar 1,903 maka dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi.

Tabel 4.15 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44.134	2.705		16.313	.000
	X1	.097	.047	.360	2.087	.046
	X2	.124	.058	.372	2.155	.040

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil *Output* SPSS

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 50,757 artinya jika kepuasan kerja (X₁) dan komitmen organisasi (X₂) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya adalah 50,757.
- Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X₁) sebesar -0,038; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kepuasan kerja mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,038. semakin naik kepuasan kerja maka semakin naik kinerja karyawan.
- Koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X₂) sebesar 0,094 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan komitmen organisasi mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,094. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan, semakin naik komitmen organisasi maka semakin meningkat kinerja karyawan.

Tabel. 4.16 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.470 ^a	.221	.164	1.120

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Hasil *Output* SPSS

Analisis tabel 4.16 sebagai berikut:

- Terdapat korelasi yang positif dan sedang antara Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan Toyota AUTO2000 Jatiasih dibuktikan dalam tabel 4.13 diperoleh nilai koefisien korelasi (r_{yx12}) = 0,470.
- Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan Toyota AUTO2000 Jatiasih dalam tabel 4.13 yang diperoleh nilai koefisien determinasi (R square) = 0,221. Dari hasil R square, dapat dikatakan bahwa interpretasi dari pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan masuk dalam kategori sedang (dilihat di tabel 4.13). Dibuktikan dengan hasil R square sebesar 0,221 atau 22,1% dan sisanya (100-22,1%) 77,9% dipengaruhi oleh variabel atau faktor faktor lain yang tidak teliti dalam penelitian ini seperti motivasi dan disiplin.

Hasil Uji F (Anova)

Uji kecocokan atau kesesuaian dimana pengujian ini akan menguji apakah frekuensi yang nyata (hasil pengamatan = observasi) sesuai (fit) dengan frekuensi yang diharapkan. Berikut hasil output uji kecocokan atau uji F (Anova) dalam penelitian ini :

Tabel 4.17 Anova

Sumber : Hasil *Output* SPSS

Berdasarkan hasil uji analisis simultan dari hasil output ditunjukkan bahwa hasil uji F (Anova) didapat nilai Fhitung sebesar $3,836 > 3,140$ ($\alpha = 0,05$; $df1 = 2$ $df2 = 27$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel independen (Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2)) dapat digunakan dalam regresi berganda untuk memprediksi Kinerja Karyawan Toyota AUTO2000 Jatiasih.

Hasil Uji t

Uji signifikansi parsial digunakan untuk menguji apakah suatu variabel bebas berpengaruh atau tidak terhadap variabel terikat. Berikut hasil uji signifikansi parsial penelitian ini :

Tabel 4.18 Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	44.134	2.705		16.313	.000
	X1	.097	.047	.360	2.087	.046
	X2	.124	.058	.372	2.155	.040

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil *Output* SPSS

Analisis tabel 4.18 sebagai berikut :

- Berdasarkan tabel 4.20 hasil pengolahan data, diperoleh angka (a) = 44,134 (b1) = 0,097, (b2) = 0.124. maka persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 44,134 + 0,097 X1 + 0,124 X2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Kepuasan Kerja

X2 = Komitmen Organisasi

(a) = Konstanta

(b1) = Koefisien regresi Kepuasan Kerja (X1)

(b2) = Koefisien regresi Komitmen Organisasi (X2)

Penjelasan hasil regresi linier berganda sebagai berikut:

- Konstanta (a) sebesar 44,134 menyatakan jika tidak ada kepuasan kerja dan komitmen organisasi maka kinerja karyawan tetap terjadi sebesar 16,508.
- Koefisien regresi motivasi (β_1) sebesar 0,097 (9,7%) dengan tingkat signifikan 0,046 (lebih kecil dari $\alpha = 0,05$) maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Setiap kenaikan satu satuan kepuasan kerja akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,097 (9,7%).
- Koefisien regresi komitmen organisasi (β_2) sebesar 0,124 (12,4%) dengan tingkat signifikan 0,40 (lebih kecil dari $\alpha = 0,05$) maka dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Setiap kenaikan satu satuan komitmen organisasi akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,124 (12,4%).

Hasil uji t yaitu sebagai berikut:

- Nilai t hitung konstanta (a) = 16,313 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti konstanta signifikan dan dapat dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan.
- Koefisien regresi kepuasan kerja (b1) diperoleh t hitung = 2,087 tingkat signifikan 0,046 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau signifikan.

- Koefisien regresi komitmen organisasi (b_2) diperoleh t hitung = 2,155 tingkat signifikan 0,040 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau signifikan.

BAB V

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan dari metode penelitian yang telah dikemukakan, maka dapat diketahui bahwa ada pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Toyota AUTO2000 Jatiasih. Hal ini dapat dilihat dari perhitungan dengan program *SPSS* yang datanya diperoleh dari 63 responden yang telah mengisi pernyataan dalam kuesioner. Hasil uji hipotesis melalui regresi berganda dengan program *SPSS* diperoleh variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Toyota AUTO2000 Jatiasih.

1. Uji Validitas

- Uji Validitas Kepuasan Kerja (X_1)

Berdasarkan olah data menggunakan aplikasi *SPSS* untuk variabel Kepuasan Kerja (X_1) bahwa semua item pernyataan berada di atas r tabel. Artinya semua item dinyatakan valid karena r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,248). Maka item yang dapat digunakan untuk penelitian yang sesungguhnya yaitu keseluruhannya berjumlah 10 item.

- Uji Validitas Komitmen Organisasi (X_2)

Berdasarkan olah data menggunakan aplikasi *SPSS* untuk variabel Komitmen Organisasi (X_2) bahwa semua item pernyataan berada di atas r tabel. Artinya semua item dinyatakan valid karena r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,248). Maka item yang dapat digunakan untuk penelitian yang sesungguhnya yaitu keseluruhannya berjumlah 6 item.

- Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan olah data menggunakan aplikasi *SPSS* untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) bahwa semua item pernyataan berada di atas r tabel. Artinya semua item dinyatakan valid karena r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,248). Maka item yang dapat digunakan untuk penelitian yang sesungguhnya yaitu keseluruhannya berjumlah 12 item.

2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai koefisien Alpha Cronbach (α) variabel kepuasan kerja (X1) bernilai 0,650, komitmen organisasi (X2) 0,694, dan kinerja karyawan (Y) 0,617. Artinya ketiga variabel tersebut mempunyai nilai di atas nilai r tabel (0,600) sehingga 3 variabel tersebut dapat digunakan secara terus-menerus.

3. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil probability plot menyatakan bahwa titik-titik persebaran relatif mendekati garis diagonal, maka dapat disimpulkan data yang diuji dapat mewakili populasi dan nilai residual penelitian ini terdistribusi normal serta memenuhi asumsi normalitas. Pada variabel Dependent yaitu Kinerja Karyawan juga dilakukan uji one-sample Kolmogorov-Smirnov dengan nilai signifikansi sebesar 0,05. Dapat disimpulkan bahwa hasil uji one-sample Kolmogorov-Smirnov menyatakan nilai signifikansi 0,200 lebih besar dari 0,05, maka simpulannya data terdistribusi normal dan uji normalitas diterima.

4. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan tabel 4.11 nilai *tolerance* variabel independen kurang dari 10 yaitu 0,986 untuk variabel kepuasan kerja (X1), 0,986 untuk variabel komitmen organisasi (X2). Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih dari 10 yaitu 1,015 untuk variabel kepuasan kerja (X1), 1,015 untuk variabel komitmen organisasi (X2). Jadi, dapat diasumsikan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam regresi dan tidak terjadi pengaruh signifikan antarvariabel independen.

5. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.3 menunjukkan bahwa titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 dan sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga data tersebut telah lulus uji heteroskedastisitas.

6. Uji Autokorelasi

Berdasarkan hasil output SPSS, maka hasil uji Durbin-Watson sebesar 1,903. Selanjutnya, akan dilihat menggunakan tabel uji Durbin-Watson yang sampel dan variabelnya sudah disesuaikan oleh peneliti. Hasil tabel Durbin-Watson posisi

perhitungan Durbin Watson berada pada dU dan 4-dU yaitu sebesar 1,903 maka dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi.

7. Analisis Koefisien Determinasi

Terdapat korelasi yang positif dan sedang antara Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan Toyota AUTO2000 Jatiasih dibuktikan dalam tabel 4.13 diperoleh nilai koefisien korelasi (r_{yx12}) = 0,470. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan Toyota AUTO2000 Jatiasih dalam tabel 4.13 yang diperoleh nilai koefisien determinasi (R square) = 0,221. dapat dikatakan bahwa interpretasi dari pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan masuk dalam kategori sedang. Dibuktikan dengan hasil R square sebesar 0,221 atau 22,1% dan sisanya (100-22,1%) 77,9% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak teliti dalam penelitian ini seperti motivasi dan disiplin.

8. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan tabel 4.12 hasil pengolahan data, diperoleh angka (a) = 44,134 (b1) = 0,097, (b2) = 0.124. maka persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 44,134 + 0,097 X_1 + 0,124 X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Kepuasan Kerja

X2 = Komitmen Organisasi

(a) = Konstanta

(b1) = Koefisien regresi Kepuasan Kerja (X1)

(b2) = Koefisien regresi Komitmen Organisasi (X2)

Penjelasan hasil regresi linier berganda sebagai berikut :

- Konstanta (a) sebesar 44,134 menyatakan jika tidak ada kepuasan kerja dan komitmen organisasi maka kinerja karyawan tetap terjadi sebesar 16,508.
- Koefisien regresi kepuasan kerja (β_1) sebesar 0,097 (9,7%) dengan tingkat signifikan 0,046 (lebih kecil dari $\alpha = 0,05$) maka dapat dikatakan bahwa

kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Setiap kenaikan satu satuan kepuasan kerja akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,097 (9,7%).

- Koefisien regresi komitmen organisasi (β_2) sebesar 0,124 (12,4%) dengan tingkat signifikan 0,40 (lebih kecil dari $\alpha = 0,05$) maka dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Setiap kenaikan satu satuan komitmen organisasi akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,124 (12,4%).

9. Uji F (Anova)

Berdasarkan hasil uji analisis simultan dari hasil output ditunjukkan bahwa hasil uji F (Anova) didapat nilai F_{hitung} sebesar $3,836 > 3,140$ ($\alpha = 0,05$; $df_1 = 2$ df_2). Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel independen (Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2)) dapat digunakan dalam regresi berganda untuk memprediksi Kinerja Karyawan Toyota AUTO2000 Jatiasih.

10. Uji t

Hasil uji t yaitu sebagai berikut:

- Nilai t hitung konstanta (a) = 16,313 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti konstanta signifikan dan dapat dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan.
- Koefisien regresi kepuasan kerja (b_1) diperoleh t hitung = 2,087 tingkat signifikan 0,046 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau signifikan.
- Koefisien regresi komitmen organisasi (b_2) diperoleh t hitung = 2,155 tingkat signifikan 0,040 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau signifikan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- Ditinjau secara parsial menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Toyota AUTO2000 Jatiasih yang dibuktikan dengan hasil uji t diperoleh sebesar β_1 sebesar 2,087 dengan signifikan 0,046 lebih kecil dari standar error yang telah ditetapkan sebesar 0,05 dengan nilai koefisien regresi Kepuasan Kerja bernilai positif yaitu 0,097. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Toyota AUTO2000 Jatiasih.
- Ditinjau secara parsial menunjukkan bahwa komitmen organisasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Toyota AUTO2000 Jatiasih yang dibuktikan dengan hasil uji t diperoleh sebesar β_1 sebesar 0,124 dengan signifikan 0,040 lebih kecil dari standar error yang telah ditetapkan sebesar 0,05 dengan nilai koefisien regresi komitmen organisasi bernilai positif yaitu 0,124. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Toyota AUTO2000 Jatiasih.
- Hasil uji hipotesis melalui analisis regresi berganda dengan program SPSS, diperoleh hasil variabel kepuasan kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Toyota AUTO2000 Jatiasih. Hasil ini dibuktikan melalui persamaan regresi berganda $Y = 44,134b + 0,097X_1 + 0,124X_2$ yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Toyota AUTO2000 Jatiasih.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan, maka peneliti memberikan saran dan rekomendasi agar tingkat kinerja karyawan Toyota AUTO2000 Jatiasih meningkat. Berikut saran dalam penelitian ini antara lain :

- Berdasarkan penelitian di atas diperoleh angka $(a) = 44,134$ $(b_1) = 0,097$ $(b_2) = 0,124$ menghasilkan persamaan regresi linear berganda : $Y = 44,134 + 0,097 X_1 + 0,124 X_2$. Yang artinya kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,097 (9,7%) dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,124 (12,4%). Maka saran penulis, Toyota AUTO2000 Jatiasih harus bisa meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasinya agar bisa meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.
- Berdasarkan penelitian di atas diperoleh nilai koefisien korelasi $(r_{yx12}) = 0,470$. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan Toyota AUTO2000 Jatiasih dalam tabel 4.13 yang diperoleh nilai koefisien determinasi (R square) = 0,221. dapat dikatakan bahwa pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan masuk dalam kategori sedang. Maka penulis menyarankan kepada Toyota AUTO2000 Jatiasih untuk memperhatikan kepuasan kerja serta komitmen organisasi di perusahaan agar kinerja karyawan yang dihasilkan bisa maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J., dan Meyer, J.P. 1990. *The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to organization*. Journal of occupational psychology.
- Bangun. 2012. Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pekerja produksi air mineral ampo bagian cup di CV Lisa Jaya Mandiri Food). Majalah ilmiah "DIAN ILMU" Vol. 19, No.1
- Ghassani, Rezkitia Prita. 2014. "Analisis Pengaruh faktor – faktor karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja PNS". Skripsi. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Jogja.
- Hasan, M. Iqbal. 2015. *Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P Malayu H. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edivisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P Malayu H. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edivisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kemertian Perindustrian. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003.
https://kemenperin.go.id/kompetensi/UU_13_2003.pdf. Diakses pada 16 Desember 2019.
- Kurniawan, Rizky Bungsu . 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT AUTO2000 Radin Intan Bandar Lampung". Skripsi. Lampung: Universitas Mercu Buana.
- Mahsum dalam Sembiring 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT Philips Batam. DIMENSI Vol. 7, NO.1, Hal : 100-120.
- Mangkuprawira, S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. 2004. *Statistik untuk Penelitian*. Cetakan Keduabelas. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV 64 Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Statistika untuk Penelitian*. Cetakan Keduabelas. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian & Pengembangan Reaserch and Development*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Umi Narimawati. 2007. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Media.

Lampiran 1

Data Penelitian

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jabatan :

Jenis kelamin : Laki-laki / Perempuan

Usia : 21-23 / 24-27 / 28-30

Pendidikan : Diploma / Sarjana

Masa kerja : < 1 th / 1- 2 th / > 2 th

B. PETUNJUK UMUM

1. Jawablah pertanyaan secara objektif.
2. Pilihlah jawaban yang sesuai dengan pendapat Saudara.
3. Tandai dengan tanda (√) pada kolom jawaban yang Saudara pilih.
4. Pilihan jawaban:

SS : Sangat setuju : Skor 5

S : Setuju : Skor 4

RR : Ragu-Ragu : Skor 3

TS : Tidak setuju : Skor 2

STS : Sangat tidak setuju : Skor 1

C. DAFTAR PERTANYAAN

No	Variabel Kepuasan Kerja	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	RR	S	SS
A	Rekan Kerja					
1	Saya mampu berinteraksi dengan rekan kerja					
2	Adanya sikap saling menghormati antar sesama rekan kerja					
B	Pekerjaan Itu Sendiri					
1	Saya memeriksa kembali pekerjaan yang telah saya kerjakan					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					

C	Gaji					
1	Insentif yang diterima sudah sesuai dengan pekerjaan					
2	Gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya					
D	Promosi Pekerjaan					
1	Perusahaan memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi					
2	Masa kerja menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan					
E	Supervisi					
1	Pengawasan yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan					
2	Pengarahan yang diberikan oleh perusahaan sudah baik					
No	Variabel Komitmen Organisasi					
A	<i>Affective Commitment</i>					
1	Saya merasa nyaman di tempat saya bekerja					
2	Saya merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini					
B	<i>Normative Commitment</i>					
1	Saya ingin menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini					
2	Saya merasa bersalah apabila meninggalkan perusahaan					
C	<i>Continuance Commitment</i>					
1	Saya bekerja hanya karena kebutuhan hidup					
2	Saya sulit meninggalkan perusahaan karena takut tidak mendapat kesempatan kerja di tempat lain					
No	Variabel Kinerja Karyawan					
A	Kemampuan					
1	Pendidikan dan pengetahuan saya sesuai dengan bidang pekerjaan					
2	Saya mampu melakukan pekerjaan karena sudah berpengalaman					
B	Kesempatan					
1	Perusahaan memberikan					

	kesempatan dalam menunjukan kemampuan					
2	Perusahaan memberikan kesempatan untuk naik jabatan					
C	Motivasi					
1	Saya berkeinginan untuk selalu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat					
2	Saya selalu bersemangat untuk pergi bekerja setiap harinya					
D	Kekuatan					
1	Saya merasa pekerjaan saya menantang					
2	Saya memiliki ketahanan mental yang kuat ketika bekerja					
E	Harapan					
1	Saya menerima gaji sesuai dengan harapan saya					
2	Perusahaan memberikan pekerjaan sesuai dengan pengalaman saya					
F	Kemungkinan					
1	Hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sudah sesuai dengan pekerjaan					
2	Kinerja karyawan sudah sesuai dengan target perusahaan					

Lampiran 2

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

No. Resp	Kepuasan Kerja (X1)										Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	45
2	4	5	5	4	4	5	5	3	5	5	45
3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	47
4	4	5	5	5	3	5	5	4	4	4	44
5	4	4	5	4	3	4	3	4	2	4	37
6	5	5	5	4	3	5	4	3	4	4	42
7	5	5	5	5	3	4	4	3	4	5	43
8	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	44
9	5	5	5	5	4	5	3	4	5	3	44
10	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	41
11	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
12	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	43
13	4	4	4	5	3	5	5	5	4	5	44
14	2	4	2	4	4	4	4	4	2	2	32
15	4	4	4	5	2	5	3	4	2	5	38
16	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	45
17	4	5	4	2	4	4	3	4	5	5	40
18	5	3	5	5	3	5	4	3	4	2	39
19	5	5	3	4	3	3	3	3	4	5	38
20	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	47
21	4	5	4	5	5	5	5	2	4	4	43
22	5	4	4	5	2	5	3	2	4	4	38
23	2	2	2	2	3	4	3	2	4	5	29
24	3	5	2	5	4	5	4	2	5	5	40
25	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	46

26	5	5	5	5	4	5	3	4	4	5	45
27	3	5	4	2	4	4	4	4	4	5	39
28	3	5	4	5	4	4	5	5	5	4	44
29	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	47
30	5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	42
31	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	41
32	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	44
33	4	4	5	5	4	5	5	5	3	3	43
34	4	5	4	5	5	5	4	5	3	4	44
35	3	5	4	3	5	4	4	4	5	5	42
36	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48
37	5	4	3	5	4	5	5	5	3	3	42
38	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	46
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
40	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	45
41	5	4	5	5	5	3	4	5	3	4	43
42	5	3	5	5	5	4	4	5	4	3	43
43	4	5	5	4	4	5	2	5	5	5	44
44	3	3	5	5	4	5	4	4	4	4	41
45	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	43
46	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
47	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
48	3	3	4	4	4	5	4	5	5	5	42
49	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	46
50	5	4	5	5	5	4	4	3	3	4	42
51	3	5	4	4	3	4	3	4	4	3	37
52	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	45
53	3	4	5	5	4	5	5	5	4	4	44
54	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	45

55	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	46
56	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	44
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
58	4	5	5	4	4	3	5	4	5	5	44
59	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	45
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
61	4	2	4	4	5	4	5	5	4	5	42
62	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	43
63	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	45

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
P1	Pearson Correlation	1	.249	.307*	.287*	-.16*	.039	.242	-.14	.247	-.052	.937*
	Sig. (2-tailed)		.049	.022	.027	.192	.487	.142	.284	.212	.828	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P2	Pearson Correlation	.249	1	-.12*	-.129	.029	-.12	.219	.022	.022	.022	.418*
	Sig. (2-tailed)	.049		.155	.278	.408	.299	.039	.102	.112	.822	.001
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P3	Pearson Correlation	.307*	-.12*	1	.249*	.221	.212	-.14	.287*	-.12	.029	.852*
	Sig. (2-tailed)	.022	.155		.029	.059	.098	.199	.022	.161	.788	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P4	Pearson Correlation	.287*	-.129	.249*	1	-.16*	.429*	.212	-.16*	-.269	-.229	.827*
	Sig. (2-tailed)	.027	.278	.029		.208	.000	.029	.124	.009	.079	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P5	Pearson Correlation	-.16*	.029	.221	-.16*	1	-.022	.289*	.289*	.248	.022	.892*
	Sig. (2-tailed)	.192	.488	.059	.208		.817	.022	.022	.082	.818	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P6	Pearson Correlation	.039	-.12	.212	.429*	-.022	1	-.14	.219	-.12	.212	.281*
	Sig. (2-tailed)	.487	.284	.098	.000	.817		.127	.017	.202	.019	.002
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P7	Pearson Correlation	.242	.219	-.14	.287*	.289*	-.14	1	.829*	-.14	.027	.817*
	Sig. (2-tailed)	.142	.039	.199	.022	.022	.127		.000	.288	.822	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P8	Pearson Correlation	-.14	.022	.287*	-.16*	.289*	.219	.829*	1	.098	.022	.842*
	Sig. (2-tailed)	.284	.102	.022	.192	.022	.017	.000		.452	.814	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P9	Pearson Correlation	.247	.022	-.12	-.269	.248	.12	-.14	.289*	1	.379*	.488*
	Sig. (2-tailed)	.212	.112	.162	.009	.092	.202	.288	.082		.022	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P10	Pearson Correlation	-.052	.022	.022	-.229	.022	.212	.027	.022	.379*	1	.288*
	Sig. (2-tailed)	.828	.822	.828	.079	.829	.829	.822	.818	.022		.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Total	Pearson Correlation	.827*	.418*	.852*	.827*	.862*	.281*	.817*	.842*	.468*	.288*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.004	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 † Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

N		%	
Cases	Valid	63	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	63	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.650	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	38.98	11.951	.347	.618
P2	38.90	12.765	.231	.642
P3	38.79	11.263	.524	.580
P4	38.78	12.152	.354	.617
P5	39.16	11.910	.380	.611
P6	38.67	13.194	.249	.638
P7	39.03	12.031	.358	.616
P8	39.00	11.742	.350	.618
P9	38.98	12.274	.300	.629
P10	38.86	13.608	.063	.676

Lampiran 3

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi

No. Resp	Komitmen Organisasi (X2)						Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	
1	5	5	5	5	4	5	29
2	4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	5	3	5	25
4	2	4	2	4	4	4	20
5	4	4	4	5	2	5	24
6	4	5	4	5	4	5	27
7	4	5	4	2	4	4	23
8	5	3	5	5	3	5	26
9	5	5	3	4	3	3	23
10	5	4	5	5	5	5	29
11	5	5	5	4	5	5	29
12	4	5	5	4	4	5	27
13	5	5	5	5	4	5	29
14	4	5	5	5	3	5	27
15	4	4	5	4	3	4	24
16	5	5	5	4	3	5	27
17	5	5	5	5	3	4	27
18	5	4	5	4	4	5	27
19	5	5	5	5	4	5	29
20	4	4	4	4	3	4	23
21	5	4	5	5	5	3	27
22	5	3	5	5	5	4	27
23	4	5	5	4	4	5	27

24	3	3	5	5	4	5	25
25	3	4	4	4	4	5	24
26	5	5	5	5	5	5	30
27	5	5	5	5	5	5	30
28	3	3	4	4	4	5	23
29	5	5	4	5	5	4	28
30	5	4	5	5	5	4	28
31	4	5	4	5	5	5	28
32	5	4	4	5	2	5	25
33	2	2	2	2	3	4	15
34	3	5	2	5	4	5	24
35	5	5	5	5	5	5	30
36	5	5	5	5	4	5	29
37	3	5	4	2	4	4	22
38	3	5	4	5	4	4	25
39	4	4	5	5	4	5	27
40	5	4	4	4	3	5	25
41	5	4	4	4	4	4	25
42	5	4	5	4	4	4	26
43	4	4	5	5	4	5	27
44	4	5	4	5	5	5	28
45	5	4	4	5	2	5	25
46	2	2	2	2	3	4	15
47	3	5	2	5	4	5	24
48	5	5	5	5	5	5	30
49	5	5	5	5	4	5	29
50	3	5	4	2	4	4	22
51	3	5	4	5	4	4	25
52	4	4	5	5	4	5	27

53	5	4	4	4	5	5	25
54	5	4	4	4	4	4	25
55	5	4	5	4	4	4	26
56	4	4	5	5	4	5	27
57	4	5	4	5	5	5	28
58	3	5	4	3	5	4	24
59	4	5	5	5	4	5	28
60	5	4	3	5	4	5	26
61	4	4	5	4	5	4	26
62	5	5	5	5	5	5	30
63	4	4	5	4	4	5	26

Correlations

		P9	P10	P11	P12	P13	P14	Total
P9	Pearson Correlation	1	.295*	.606**	.492**	.101	.149	.725**
	Sig. (2-tailed)		.036	.000	.000	.433	.243	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63
P10	Pearson Correlation	.295*	1	.229	.260*	.316*	.161	.581**
	Sig. (2-tailed)	.036		.071	.040	.012	.209	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63
P11	Pearson Correlation	.606**	.229	1	.364**	.266*	.242	.741**
	Sig. (2-tailed)	.000	.071		.003	.036	.066	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63
P12	Pearson Correlation	.492**	.260*	.364**	1	.167	.443**	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000	.040	.003		.219	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63
P13	Pearson Correlation	.101	.316*	.266*	.167	1	-.029	.492**
	Sig. (2-tailed)	.433	.012	.036	.219		.823	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63
P14	Pearson Correlation	.149	.161	.242	.443**	-.029	1	.469**
	Sig. (2-tailed)	.243	.209	.066	.000	.823		.000
	N	63	63	63	63	63	63	63
Total	Pearson Correlation	.725**	.581**	.741**	.720**	.492**	.469**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	63	63	63	63	63	63	63

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

STMI PERPUSTAKAAN STMI
Membaca : Ibadah, Mengambil : Dosa

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	63	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	63	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.694	6

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P9	20.68	5.994	.530	.615
P10	21.54	7.027	.379	.667
P11	21.57	5.894	.566	.601
P12	20.49	6.060	.527	.616
P13	21.94	7.351	.251	.707
P14	21.30	7.859	.296	.689

Statistics

Lampiran 4

Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan

No. Resp	Kinerja Karyawan												Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	
1	3	5	4	4	3	4	3	4	4	3	5	4	46
2	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	54
3	3	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	52
4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	2	5	52
5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	55
6	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	53
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	58
8	4	5	5	4	4	3	5	4	5	5	5	4	53
9	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	3	53
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
11	2	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	52
12	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	2	49
13	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	2	52
14	5	4	5	5	5	3	4	5	3	4	4	3	50
15	5	3	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	51
16	4	5	5	4	4	5	2	5	5	5	5	2	51
17	3	3	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	51
18	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	3	51
19	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	58
20	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	57
21	3	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	51
22	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	55
23	5	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	50
24	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	48

25	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	5	52
26	4	4	5	5	4	5	5	5	3	3	5	3	51
27	4	5	4	5	5	5	4	5	3	4	5	2	51
28	3	5	4	3	5	4	4	4	5	5	3	4	49
29	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	58
30	5	4	3	5	4	5	5	5	3	3	5	3	50
31	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	54
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	59
33	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	2	2	49
34	4	5	4	5	5	5	5	2	4	4	3	3	49
35	5	4	4	5	2	5	3	2	4	4	5	4	47
36	2	2	2	2	3	4	3	2	4	5	5	3	37
37	3	5	2	5	4	5	4	2	5	5	3	4	47
38	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	3	5	54
39	5	5	5	5	4	5	3	4	4	5	4	5	54
40	3	5	4	2	4	4	4	4	4	5	5	4	48
41	3	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	53
42	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	56
43	5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	5	51
44	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	57
45	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	3	51
46	4	4	4	5	3	5	5	5	4	5	2	4	50
47	2	4	2	4	4	4	4	4	2	2	3	5	40
48	4	4	4	5	2	5	3	4	2	5	5	4	47
49	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	55
50	4	5	4	2	4	4	3	4	5	5	3	4	47
51	5	3	5	5	3	5	4	3	4	2	3	4	46
52	5	5	3	4	3	3	3	3	4	5	4	4	46
53	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	56

54	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	55
55	4	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5	4	54
56	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	56
57	4	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4	5	53
58	4	4	5	4	3	4	3	4	2	4	3	4	44
59	5	5	5	4	3	5	4	3	4	4	4	5	51
60	5	5	5	5	3	4	4	3	4	5	5	4	52
61	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	53
62	5	5	5	5	4	5	3	4	5	3	5	4	53
63	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	4	5	50

Correlations

		#1	#2	#3	#4	#5	#6	#7	#8	#9	#10	#11	#12	#13	#14	#15	#16	#17	#18	#19	#20	#21	#22	#23	#24	#25	Total
#1	Person Correlation	1	.249*	.301**	.287**	.187*	.238	.042	.118	.047	-.082	-.034	.173	.127													
	Big (Gained)	.048	.000	.001	.190	.487*	.742	.284	.718	.828	.789	.171	.000														
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
#2	Person Correlation	.249*	1	.181*	.129	.029	-.028	.018	.000	.000	.000	.079	.087*	.416**													
	Big (Gained)	.048	.000	.185	.278	.488	.239	.859	1.000	.112	.832	.838	.800	.801													
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
#3	Person Correlation	.301**	.181*	1	.246**	.231*	.212	.184	.287**	.173	.036	.112	.121	.884**													
	Big (Gained)	.000	.185	.008	.089	.096	.199	.000	.180	.789	.384	.348	.000	.000													
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
#4	Person Correlation	.287**	.129	.246**	1	.181*	.429**	.292*	.181	-.089	-.228	.040	.097*	.813**													
	Big (Gained)	.001	.278	.008	.238	.000	.000	.184	.819	.078	.814	.449	.000	.000													
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
#5	Person Correlation	.187*	.029	.231*	.181*	1	-.030	.229**	.289**	.248	.002	-.028	-.082	.834**													
	Big (Gained)	.190	.488	.049	.238	.191	.000	.000	.080	.818	.640	.811	.000	.000													
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
#6	Person Correlation	.042	.047	.231*	.429**	-.080	1	.184	.018	.112	.010	.044	.060	.889**													
	Big (Gained)	.487	.389	.096	.000	.817	.127	.817	.303	.839	.830	.888	.000	.000													
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
#7	Person Correlation	.042	.018	.184	.292*	.289**	.184	1	.228**	.148	.027*	-.021	.027*	.838**													
	Big (Gained)	.742	.819	.199	.000	.000	.127	.000	.288	.833	.878	.834	.000	.000													
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
#8	Person Correlation	.118	.000	.287**	.181*	.268**	.018	.228**	1	.096	.040	.118	.020	.824**													
	Big (Gained)	.384	1.000	.000	.184	.000	.817	.000	.080	.818	.838	.887	.000	.000													
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
#9	Person Correlation	.047	.020	.178	-.049	.248	.132	.148	.096	1	.378**	.033	.087*	.868**													
	Big (Gained)	.718	.112	.180	.889	.080	.208	.288	.488	.000	.000	.789	.802	.888													
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
#10	Person Correlation	-.082	.040	.038	-.228	.000	.010	.027*	.040	.378**	1	.181	.224	.824**													
	Big (Gained)	.838	.832	.788	.079	.889	.839	.838	.818	.000	.287*	.789	.802	.888													
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
#11	Person Correlation	-.034	.079	.112	.080	-.028	.082	-.021	.118	.033	.181	1	.180	.824**													
	Big (Gained)	.789	.838	.384	.834	.840	.800	.878	.388	.789	.021	.278	.802	.888													
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
#12	Person Correlation	.178	.087*	.121	.097*	-.082	.283	.027*	.020	.087*	.034	.140	1	.800													
	Big (Gained)	.171	.800	.248	.449	.881	.833	.814	.287*	.802	.784	.278	.017	.000													
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
Total	Person Correlation	.812**	.814**	.884**	.813**	.884**	.880**	.888**	.824**	.888**	.284*	.288	.300	1													
	Big (Gained)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.004	.019	.000													
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 ** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	63	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	63	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.617	12

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P15	47.27	14.749	.346	.580
P16	47.19	15.544	.247	.600
P17	47.08	13.945	.526	.544
P18	47.05	14.917	.361	.578
P19	47.44	15.025	.321	.585
P20	46.95	16.078	.251	.600
P21	47.32	15.027	.322	.585
P22	47.29	14.530	.347	.579
P23	47.27	15.136	.293	.591
P24	47.14	16.350	.099	.627
P25	47.30	16.279	.076	.636
P26	47.46	16.156	.090	.634

Lampiran 5

Tabel R

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Lampiran 7

Tabel Nilai Distribusi T

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 - 80)

df \ P	0.98	0.90	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.99	0.95	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	1.68262	1.30254	1.68268	2.01954	2.42060	2.70118	3.30127
42	1.68098	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	1.67924	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	1.67751	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	1.67598	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	1.67466	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	1.67346	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	1.67234	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	1.67133	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	1.67043	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	1.66963	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	1.66892	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	1.66829	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	1.66773	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	1.66723	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	1.66679	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	1.66640	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	1.66607	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	1.66579	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	1.66555	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	1.66533	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	1.66513	1.29535	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	1.66494	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	1.66477	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	1.66461	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	1.66447	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	1.66433	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	1.66421	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	1.66410	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	1.66400	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	1.66391	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	1.66383	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	1.66376	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	1.66370	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	1.66365	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	1.66361	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	1.66357	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	1.66354	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	1.66351	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	1.66349	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526