

**“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi kasus pada PT.Duta Beton Mandiri Kab.Pasuruan)**

Oleh

Mujib Ridwan*)

Hadi Sunaryo)**

Agus Priyono*)**

Email : *ridwanahmat21@gmail.com

*hadifeunisma@gmail.com

**Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang**

ABSTRACT

This research was conducted at PT. Duta Beton Mandiri, Kab. Pasuruan which is a company engaged in the field of Ready mix, Stone Crusher, Concrete Block and Precast Concrete fence. The purpose of the research is to test and analyze the effect of job satisfaction and organizational commitment on the performance of employees of PT. Duta Beton Mandiri, Pasuruan Regency.

The variables used in this study are Job Satisfaction, and Organizational Commitment as independent variables, while employee performance is the dependent variable. The sample used in this study was 67 employees of PT. Duta Beton Mandiri Kab. Pasuruan Data collection methods by collecting primary and secondary data. The analysis used includes instrument testing, normality testing, classic assumption tests, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. Using SPSS 19.0 aided regression analysis for Windows software.

The results of this study indicate that the variable job satisfaction and organizational commitment significantly influence the performance of employees of PT. Duta Beton Mandiri, Pasuruan Regency.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment and employee performance.

PENDAHULUAN

Dengan perubahan zaman di era digital saat ini, perusahaan menjadi sangat kompetitif. Pabrik harus memaksimalkan kekuatan sumber daya manusianya untuk menjadi lebih baik, lebih efisien dan lebih produktif untuk mencapai tujuannya. Manajemen SDM sekarang menjadikan yang harus dilakukan oleh Pabrik jika Pabrik ingin maju.

Pegawai, masalah etos kerja karyawan mengacu pada masalah kemampuan orang untuk mengembangkan diri untuk bekerja menuju tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi.

Karyawan yang sangat berdedikasi cenderung Selalu melihat dirinya sendiri dalam organisasi. Keterlibatannya adalah keinginan kelayakannya di dalam perusahaan. Keterlibatan dalam organisasi biasanya bertahan lama dalam organisasi karena merasa terhubung dengan organisasi. Pegawai, masalah etos kerja karyawan mengacu pada masalah kemampuan orang untuk mengembangkan diri untuk bekerja menuju tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi.

Karyawan yang sangat berdedikasi cenderung Selalu melihat dirinya sendiri dalam organisasi. Keterlibatannya adalah keinginan kelayakannya di dalam perusahaan. Keterlibatan dalam organisasi biasanya bertahan lama dalam organisasi karena merasa terhubung dengan organisasi.

Kerendahan hati karena kinerja yang menurun dan bahkan ingin berhenti atau berganti pekerjaan, karyawan yang puas dengan pekerjaan yang akan dilakukan akan menunjukkan loyalitas kepada perusahaan.

PT. Duta Besar Beton Mandiri adalah salah satu perusahaan swasta nasional yang terlibat dalam bidang Ready Ready, cluster batu, Blok Beton, dan pagar beton pracetak. Kinerja yang dibutuhkan dalam suatu perusahaan haruslah sebuah monitor dan itu membutuhkan fokus yang terfokus. Salah satu hal yang harus dipertimbangkan karyawan dalam kinerjanya adalah perjanjian semacam itu, bahwa ketepatan waktu terkait dengan keakuratan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya selama periode yang ditentukan oleh Kepala Divisi.

Rumusan Masalah Penelitian

Dari latar belakang yang telah dipaparkan dapat di tarik kesimpulan tentang Bagaimana deskripsi dari kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan dan pengaruh secara parsial maupun simultan.

Dengan tujuan yang telah di dapatkan Untuk mengetahui pengertian dari Kepuasan kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan dan pengaruh secara parsial maupun simultan.

Tinjauan Pustaka

Menurut Edinson (2016:10) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan di ukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah di tetapkan sebelumnya.

Kasmir (2016:208), indikator untuk mengukur kinerja karyawan antara lain:

1. Kualitas (mutu)
Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana suatu proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan
2. Kuantitas (jumlah)
Untuk mengukur kinerja dapat juga diukur dilakukan dengan melihat kualitas (jumlah) yang di dihasilkan oleh seseorang.
3. Waktu (jangka waktu) Penyelesaian jenis pekerjaan tertentu diberikan rentan waktu untuk menyelesaikannya.
4. Kerja sama antar karyawan
Kerja sama sering dikaitkan dengan hubungan pimpinan dan bawahan dalam pekerjaan, hubungan perseorangan yang diukur dalam hal sikap perilaku baik antara pegawai dengan atasan maupun pegawai dan pegawai untuk bekerja sama dengan baik.
5. Kerja sama antar karyawan
Kerja sama sering dikaitkan dengan hubungan pimpinan dan bawahan dalam pekerjaan, hubungan perseorangan yang diukur dalam hal sikap perilaku baik antara pegawai dengan atasan maupun pegawai dan pegawai untuk bekerja sama dengan baik.

Dalam Robbins (2015: 170) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja.

Indikator-Indikator Kepuasan kerja:

1. Pekerjaan yang secara mental menantang
2. Kondisi kerja yang mendukung
3. Gaji atau upah yang pantas
4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan
5. Rekan sekerja yang mendukung

Komitmen organisasi ialah loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, Priansa (2014:234).

Indikator Komitmen Organisasional menurut Soekidjan (2009;192)

1. Melakukan Upaya penyesuaian
2. Meneledani Kesetiaan
3. Mendukung Secara Akti
4. Melakukan Pengorbanan Pribadi

Dengan Penelitian ini dapat di tarik dugaan sebagai berikut;

H1 : Kepuasan kerja dan komitmen Organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2 : Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

H3 : Komitmen Organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan metode Kuantitatif, Penelitian ini dilakukan pada PT.Duta Beton Mandiri Kab.Pasuruan, Waktu Penelitian ini direncanakan pada bulan Mei 2020-Juli 2020

Jumlah Populasi dalam penelitian ini sebanyak 70 responden, jumlah ini merupakan jumlah karyawan kantor Pt.Duta Beton Mandiri yang mengisi Kuesioner melalui metode langsung yang telah di msebarkan di dalam kantor karyawan PT.Duta Beton Mandiri. Sedangkan dalam tehnik pengambilan sampel menggunakan teknik Sampel jenuh. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 57 responden. Jumlah ini merupakan jumlah jawaban responden yang sudah memenuhi karakteristik yang sudah di ditetapkan di dalam kuisisioner,

Deskriptif kuantitatif merupakan suatu metode yang digunakan untuk memberikan gambaran mengenai distribusi jawaban yang diberikan oleh responden yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner mengenai variabel yang diteliti. Di mana teknik pengukuran item dalam angket menggunakan skala likert.

Berikut di bawah ini merupakan data hasil perolehan rata-rata jawaban responden untuk variabel yang diteliti yaitu: Kinerja karyawan, kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi penyebaran data normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang berdistribusi data normal atau mendekati normal. Berikut merupakan hasil dari uji normalitas.

Tabel 1
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.03060063
Most Extreme	Absolute	.131

Differences	Positive	.111
	Negative	-.131
Kolmogorov-Smirnov Z		.992
Asymp. Sig. (2-tailed)		.278

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 1 hasil *output* perolehan uji normalitas yang tertera menunjukkan keputusan uji normalitas adalah jika sig atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka data berdistribusi normal. Sedangkan hasil pengujian nilai signifikan diatas, nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,278 yang berarti $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan berdistribusi normal.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas. Berikut ini merupakan hasil pengujian dari uji multikolinieritas.

Tabel 2 Uji Multikolinieritas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.954	1.048
.954	1.048

Sumber: Data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan table 2 hasil uji multikolinieritas di atas, dapat diketahui bahwa nilai *variance inflation factor* (VIF) variabel

Tabel 4 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
Model		B	Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-5.708	2.719		-2.099	.040		
	X1(Kepuasan kerja)	.649	.083	.668	7.800	.000	.954	1.048
	Y (Komitmen Organisasi)	.473	.135	.300	3.507	.001	.954	1.048

\Sumber: Data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4 diatas hasil analisis dapat dijelaskan melalui rumus berikut:

$$Y = -0,5.708 + 0,649X_1 + 0,473X_2 + e$$

Dari persamaan diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- Konstanta (a) bernilai negative, hal ini mengindikasikan bahwa apabila dalam model regresi tidak menggunakan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi, maka Kinerja Karyawan bernilai positif.
- Nilai koefisien regresi (b₁) variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai positif. Sehingga variabel X1(Kepuasan kerja) berpengaruh positif terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). dan hal ini berarti jika X1 (Kepuasan Kerja) meningkat maka nilai variabel Y (Kinerja Karyawan) akan ikut meningkat.
- Nilai koefisien regresi (b₂) variabel komitmen organisasi menunjukkan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan skor variabel X2 (Komitmen Organisasional) meningkat maka nilai variabel Y (Kinerja Karyawan) akan ikut meningkat.

Tabel 5 Uji F (Simultan)
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	97.889	2	48.944	44.435	.000 ^a
Residual	59.480	54	1.101		
Total	157.368	56			

Sumber: Data primer diolah tahun 2020

Dari tabel 5 Nilai signifikan uji F sebesar $0.000 < 0.05$ yang artinya kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan

Tabel 6 Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-5.708	2.719		-2.099	.040
(Kepuasan Kerja)	.649	.083	.668	7.800	.000
(Komitmen Organisasi)	.473	.135	.300	3.507	.001

Sumber: Data primer diolah tahun 2020

Pada tabel 6 Nilai signifikan uji t pada variabel kepuasan kerja dengan hasil (0.000) dan komitmen organisasi dengan sebesar (0.001) yang nilainya menunjukkan kurang dari < 0.05 yang artinya kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan

Determinasi R^2 adalah suatu pengujian yang berfungsi untuk melihat serta menilai seberapa jauh kemampuan sebuah model dalam menerangkan variasi variabel dependen dalam satuan ukuran yakni prosentase.

Tabel 7
Uji Koefisien Detrminasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789 ^a	.622	.608	1.04951

Sumber: Data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel7 dapat dilihat bahwa Adjusted R^2 sebesar 0.608, yang artinya bahwa Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasional sebesar 60,8%, dan sisanya sebesar 39,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel penelitian ini.

Implikasi Penelitian

Implikasi Hasil Penelitian

a) Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Duta Beton Mandiri

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi, hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja seperti malas, rajin, produktif dan lainlain, atau mempunyai hubungan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi, seperti keluar (mengarah pada perilaku untuk meninggalkan organisasi), suara (aktif dan konstruktif mencoba untuk memperbaiki kondisi), kesetiaan (tetap optimis menunggu kondisi membaik) dan pengabaian (membiarkan kondisi-kondisi memburuk termasuk keterlambatan kronis dan berkurangnya usaha). Berdasarkan hasil penelitian kepuasan kerja pada karyawan PT. Duta Beton Mandiri masuk dalam kategori tinggi. Hal ini diperoleh dari hasil rata-rata perhitungan rentang skala kepuasan kerja pada analisis data. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa indikator-indikator dalam menunjang kepuasan karyawan PT. Duta Beton Mandiri sudah terpenuhi. Indikator-indikator yang mendukung dalam kepuasan kerja, salah satunya terkait dengan rekan dalam pekerjaan saya mendukung dan saling melengkapi dengan penelitian yang saya lakukan memiliki hasil yang sangat tinggi. rekan dalam pekerjaan saya mendukung dan saling melengkapi sehingga karyawan merasa puas. Hal ini juga sesuai dengan peneelitian dari Mekta (2016) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap signiikan terhadap kinerja karyawan.

b) Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Duta Beton Mandiri

Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi. Komitmen Organisasi yang ada pada karyawan PT. Duta Beton Mandiri masuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Duta Beton Mandiri memiliki rasa kebanggaan anggota menjadi bagian organisasinya (karyawan), kesetiaan (loyalitas) anggota, dan kemauan anggota untuk mengusahakan tercapainya tujuan organisasi. Hal ini juga dapat dilihat dari karakteristik responden lama kerja dan status pekerjaan yaitu banyaknya responden yang memiliki masa kerja lebih dari 6 tahun dan sebagai karyawan tetap, sehingga menunjukkan banyaknya karyawan ingin menetap pada perusahaan dan memiliki kewajiban untuk bertahan dalam organisasi. Indikator pertama mendukung aktif setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan ini pada karyawan dalam kategori sangat tinggi. Artinya karyawan selalu mendukung aktif atas apapun yang di berikan kepada karyawan demi kesejahteraan bersama di PT Duta Beton Mandiri. Hal ini menunjukkan PT. Duta Beton Mandiri mampu menciptakan rasa patriotis yang tinggi bagi setiap karyawannya. Indikator kedua Saya setia atau loyal terhadap perusahaan ini masuk dalam kategori sedang, ini artinya banyak karyawan yang memiliki tingkat kesetiaan yang tinggi, hasil ini juga didukung oleh fenomena ditemukannya ada 38 responden atau 33,4 % karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari 5-10 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan.

c) Kinerja pada Karyawan PT. Duta Beton Mandiri

Kinerja dalam penelitian ini dapat ditinjau dari 5 indikator yaitu kualitas pekerjaan (mutu), kuantitas (Jumlah) ,Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan (jangk waktu), Rekan kerja yang mendukung, dan pengawasan. Berdasarkan hasil perhitungan rata-rata rentang skala bahwa kinerja karyawan selama ini masuk dalam kategori tinggi. Pernyataan pertama yang Hasil kerja saya sesuai dengan kualitas yang di tetapkan instansi, tergolong dalam kategori tinggi. Artinya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas nya terbukti dengan kualitas yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Pada pernyataan item kedua yang menyatakan Saya jarang membuat kesalahan dalam menyelesaikan tugas, dengan kategori cukup. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di dalam kantor selalu ada kesalahan meskipun sedikit akan tetapi tidak fatal, akan tetapi di tutupu dengan saling *back to back up* sehingga ketika di setorkan kesalahan tersebut akan menjadi nol atau minim kesalahan. Pada pernyataan item ketiga yang menyatakan Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu, dengan kategori cukup. Yang artinya karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah di tetapkan oleh perusahaan dan bisa lebih cepat lagi, akan tetapi terkadang masih ada karyawan yang menunda pekerjaan.

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Duta Beton Mandiri

Berdasarkan penelitian ini diketahui bahwa Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan yang positif dan signifikan, sehingga hipotesis kedua diterima. Koefisien variabel kepuasan kerja yang pekerjaan yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, gaji atau upah yang pantas, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan dan rekan sekerja yang mendukung mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Adanya pengaruh tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga apabila kepuasan tinggi maka karyawan akan semakin baik dan efektif dalam mengerjakan pekerjaannya dan prestasi kinerja akan meningkat. Karyawan yang puas akan lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya sehingga karyawan akan mempunyai rasa ingin lebih baik lagi dalam mencapai kinerja nya, dan akan lebih meningkatkan prestasi kerjanya demi mencapai tujuan dan kemajuan perusahaan. Dengan begitu karyawan akan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, kebutuhan akan pengawasan yang cukup dari atasan sangat membantu kinerja karyawan, tetapi ada juga karyawan yang tanpa diawasi pun sudah mengerjakan pekerjaannya dengan baik karena karyawan merasa memiliki tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaannya, dan hubungan antar perseorangan di PT. Duta Beton Mandiri sangat menjunjung tinggi keharmonisan dan silaturahmi antar karyawan sehingga dalam bekerja pun tingkat solidaritas mereka pun cukup baik. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian terdahulu dari (Mekta, 2016;108) menyatakan bahwa Hasil penelitian ini selaras dengan teori yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori yang ada kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diukur dalam periode tertentu oleh perusahaan. Kinerja ditampilkan oleh karyawan sesuai peranannya dalam organisasi. Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh faktor individu yang meliputi komitmen organisasi dan faktor psikologis yang meliputi kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang tinggi menunjukkan kinerja yang baik.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Beton Mandiri

Hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Duta Beton Mandiri, koefisien variabel komitmen organisasional yang melakukan upaya penyesuaian meneladani kesetiaan, mendukung secara aktif dan melakukan pengorbanan pribadi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada perusahaan secara otomatis akan mempunyai tingkat prestasi kerja yang tinggi. Komitmen organisasional yang sudah terbangun dan melekat pada karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan nya. Komitmen

merupakan sikap penting karyawan karena karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan ditunjukkan dalam bentuk rasa bangga sebagai karyawan di perusahaan, memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap tinggal diperusahaan, dan bersedia untuk bekerja lebih keras lagi demi mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat organisasi tinggi dalam kinerjanya akan selalu terdorong untuk mengerjakan tugasnya lebih cepat dan tepat waktu karena karyawan telah memiliki kemampuan dan pengalaman kerja yang sudah lama sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian terdahulu dari (Jazuli Dkk,2017;130) yang menyatakan bahwa Variabel komitmen organisasi yang juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat dijelaskan dalam penelitian ini bahwa komitmen organisasional yang mendapat perhatian lebih besar oleh karyawan adalah perasaan cinta terhadap perusahaan dan masalah yang dialami perusahaan juga masalah yang dialami karyawan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Beton Mandiri.

Berdasarkan hasil uji secara simultan ditunjukkan pada hasil uji F. Adanya pengaruh yang positif dan signifikan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Beton Mandiri . Jazuli dkk (2017:131) menyatakan berdasarkan hasil simultan antara variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan, oleh karena itu terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia. Sunaryo dan nasrul (2018:117) membuktikan bahwa secara parsial kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT.Philips Industrial Batam.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. kepuasan kerja masuk dalam kategori tinggi. Hasil analisis dalam penelitian ini ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Duta Beton Mandiri, dapat diartikan bahwa kepuasan kerja meningkat maka akan diikuti pula peningkatan pada kinerja karyawan.
2. Hasil analisis dalam penelitian ini ditemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Duta Beton Mandiri, dapat diartikan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan karena komitmen organisasi semakin ditingkatkan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
3. Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Beton

Mandiri, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Duta Beton Mandiri, dapat diartikan bahwa dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi dan komitmen yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Saran

Dalam penelitian ini seperti yang diketahui seluruh variabel independen memiliki korelasi yang tinggi terhadap variabel dependen. Oleh sebab itu, peneliti menyarankan pada penelitian selanjutnya diharapkan untuk memperluas variabel lainnya yang terkait kepemimpinan, budaya organisasi maupun kedisiplinan

DAFTAR PUSTAKA

Ariotedjo.(2014), Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.*Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*.Vol 2. No 2.

Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Jazuli, Hamid, Muzkam.2017 “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol.42 No.1.

Kurniawan.. 2015. *Seminar nasional Informatika*. Yogyakarta : MTI STIMK AMIKOM yogyakarta.

Krietner, Robert. dan Kinicki, Angelo. 2014. *Perilaku organisasi (edisi 9, buku 1)*. Jakarta: Salemba Empat.

Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Lestari, Indah Puji.2013. *Jurnal komunitas interaksi sosial komunitas samin dengan masyarakat sekitar*. Blora: MA Al Kautsar.

Muslim, Asrul. 2013. *Jurnal Diskursus Islam*. Makassar: Fakultas Ushuluddin dan Filsafat UIN Alauddin .

Mulyaningsih, Indrati Endang. 2014. *Jurnal pendidikan dan kebudayaan*. Sukoharjo: FKIP Universitas Veteran Bangun Nusantara.

Mardiani, Any. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Bank Kalsel*. Banjarmasin.

Mathis, Robert. L. Jackson, John H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.



Mekta, Hendra Qonit. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana*. Yogyakarta.

Nanda.2017. *Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan*. Purwokerto. Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

Nadapdap, Kristanty. 2017. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karywan pada PT. Mitra Permata Sari*. Sumatra Utara.