

PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. INDOMAS MITRA TEKNIK

Irvan Renata¹⁾, Esmeralda²⁾, Veronika³⁾, Rafida Khairani⁴⁾*

^{1,2,3,4)}Universitas Prima Indonesia

Corresponding Author : Rafidakhairani256@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indomas Mitra Teknik, mengetahui pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indomas Mitra Teknik, mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap PT Indomas Mitra Teknik dan mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Indomas Mitra Teknik dilaksanakan di PT Indomas Mitra Teknik dengan Populasi yaitu seluruh karyawan PT Indomas Mitra Teknik yang berjumlah 50 orang dengan menggunakan total sampling diperoleh sampel penelitian sebanyak 50 orang. Adapun hasil penelitian secara parsial diperoleh nilai thitung Motivasi kerja (X1) adalah 7,313 dan nilai ttabel sebesar 2,000 dengan ketentuan nilai thitung > ttabel (7,313>2,000) dan nilai sig <0,05 (0,000 < 0,05), secara parsial diperoleh nilai thitung Kepuasan kerja (X2) adalah 3,665 dan nilai ttabel sebesar 2,000 dengan ketentuan nilai thitung > ttabel (3,665 > 2,000) dan nilai sig <0,05 (0,001 < 0,05), secara parsial diperoleh nilai thitung Komitmen organisasi (X3) adalah 8,748 dan nilai ttabel sebesar 2,000 dengan ketentuan nilai thitung > ttabel (8,748>2,000) dan nilai sig < 0,05 (0,000<0,05), dan Pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) dimana nilai Fhitung Motivasi kerja (X1), Kepuasan kerja (X2) dan Komitmen organisasi (X3) adalah 147,496 dan nilai ttabel sebesar 2,479 dengan ketentuan nilai Fhitung > Ftabel (147,496>2,758) dan nilai sig <0,05 (0,000 < 0,05).

Kata kunci : Kepuasan kerja, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of work motivation on employee performance at PT Indomas Mitra Teknik, to determine the effect of job satisfaction on employee performance at PT Indomas Mitra Teknik, to determine the effect of organizational commitment on PT Indomas Mitra Teknik and to determine the effect of work motivation, job satisfaction and organizational commitment simultaneously on The performance of employees of PT Indomas Mitra Teknik was carried out at PT Indomas Mitra Teknik with a population of 50 employees of PT Indomas Mitra Teknik using a total sampling of 50 research samples. The results of the study partially obtained that the tcount value of work motivation (X1) was 7,313 and the ttable value was 2,000 with the provision that the tcount > ttable (7.313 > 2,000) and the sig value <0.05 (0.000<0.05), partially obtained the tcount Job satisfaction (X2) is 3.665 and the value of ttable is 2,000 provided that the value of tcount > ttable (3.665 > 2,000) and the value of sig < 0.05 (0.001 < 0.05), partially obtained the value of tcount Organizational commitment (X3) is 8,748 and ttable value of 2,000 provided that tcount > ttable (8.748 > 2,000) and sig value < 0.05 (0.000<0.05), and Simultaneous effect on employee performance (Y) where the value of Fcount work motivation (X1) , Job satisfaction (X2) and organizational commitment (X3) are 147.496

and the ttable value is 2.479 with the provision that the value of $F_{count} > F_{table}$ (147.496 > 2.758) and the value of $sig < 0.05$ (0.000 < 0.05).

Keywords: job satisfaction, work motivation, organizational commitment and performance employees

1. PENDAHULUAN

Kepuasan kerja berkaitan dengan karyawan itu sendiri. Jika karyawan mampu untuk mengerjakan sesuatu sesuai dengan potensi dan keinginannya, maka pekerjaan yang dilakukan mendapatkan hasil yang maksimal. Sehingga karyawan juga merasa puas dengan kerjaan yang dilakukan.

Jika motivasi kerja karyawan disiplin maka yang akan menghasilkan hal pada perusahaan. Untuk itu jika perusahaan ingin mencapai kinerja yang maksimal sehingga suatu perusahaan menginginkan kinerja yang baik sesuai dengan tujuan perusahaannya yang telah ditentukan sehingga karyawan harus memiliki motivasi dalam diri agar dapat bekerja dengan maksimal. Perusahaan yang kami teliti ini terdapat juga beberapa masalah, seperti pencapaian tujuan, karyawan tidak mendapatkan pencapaian dari pekerjaannya karena kurangnya motivasi dalam diri karyawan sehingga membuat pekerjaannya tidak terselesaikan dengan baik.

Komitmen sebuah organisasi terlihat dari seberapa besar kesetiaan dan komitmen karyawan untuk bekerja di perusahaan. Namun belum terlihat pada karyawan yang bekerja di PT. Indomas Mitra Teknik. Ada sebagian karyawan yang sudah keluar tanpa membuat alasan dan tanpa membuat surat pengunduran diri. Dari pernyataan tersebut terlihat bahwa kurangnya komitmen dari karyawan.

Dengan berdasar pada latar belakang di atas sehingga peneliti ingin melakukan penelitian pada suatu perusahaan dalam hal ini yakni "Pengaruh Kepuasan, motivasi kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan di PT. Indomas Mitra Teknik".

Tujuan penelitian

1. Untuk Mengetahui pengaruh motivasi pada kinerja karyawan Pt. Indomas Mitra Teknik.
2. Untuk mendeskripsikan pengaruh kepuasan pada kinerja karyawan Pt. Indomas Teknik.
3. Untuk mengetahui komitmen yang dimiliki karyawan pada Pt. Indomas mitra teknik.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Kepuasan

Kepuasan kerja merupakan suatu situasi yang baik serta dirasakan oleh pegawai di lingkungan pekerjaan dengan dasar perannya pada organisasi serta keinginannya terpenuhi sesuai yang di harapkan.

Sutrisno 2010 mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan kelakuan karyawan pada pekerjaan yang berhubungan dengan kondisi kerja serta hal lain tentang psikologi. Hasibuan (2014) serta Colquitt et al. (2013) indikator kepuasan kerja yaitu :

- a. Rekan kerja
- b. Pengawasan
- c. Promosi
- d. Pekerjaan
- e. Gaji

Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah suatu penggerak yang berkompentensi membuat gairah kerja dengan mengarahkan serta memberikan kontribusi demi berhasilnya suatu lembaga dalam

menggapai tujuan. Ivanko (2012: 70) motivasi kerja merupakan keinginan seseorang dalam melakukan tindakan yang seharusnya diketahui untuk pencapaian suatu tujuan. Pokok penting dalam motivasi kerja yaitu

- a. Semangat bekerja
- b. Inisiatif
- c. Motivasi meraih tujuan
- d. Tanggung jawab
- e. Kreatif

Komitmen organisasi

Komitmen organisasi merupakan tingkah laku pada organisasi seperti loyalitas serta tercapai visi misi organisasi .ivancevih, konopaske, Donely serta gibson 2012 mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan keinginan dan loyalitas yang ada pada diri karyawan terhadap suatu organisasi. Pokok penting yang mempengaruhi organisasi yakni :

- a. kelibatan kerja
- b. pemahaman organisasi
- c. nilai bersama
- d. dukungan dan keadilan
- e. kepercayaan

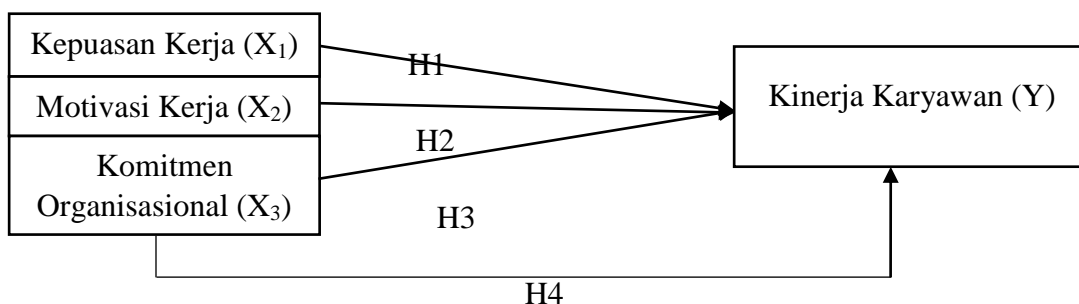
Teori pengaruh

Ristiana (2013) mengatakan hubungan kinerja karyawan dengan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang baik. Untuk itu hubungan ini yang artinya bahwa semakin ada kepuasan karyawan pada perusahaan sehingga hasil kerja dan performa akan baik.

Zunaidah dan Budiman (2014:46) mengatakan bahwa Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi yang diterapkan dalam perusahaan bersangkutan. Nilai nilai perusahaan dan oganisasi tersebut merupakan salah satu bentuk motivasi demi kinerja karyawan supaya meningkat .

Judge dan Robbin 2013 mengemukakan bahwa karyawan yang mempunyai pendirian mempunyai kemungkinan untuk terlibat pada suatu hal yang berpotensi perusahaan dirugikan dikarenakan mempunyai kualitas kerja.

Kerangka Konseptual



Gambar 1 : Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

- H1 : Keppuasan kerja sangat berpengaruh pada kiinerja PT. Indomas Mitra Teknik
H2: Motivasi kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Indomas Mitra Teknik
H3 : Komitmen organisasi sangat berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Indomas Mitra Teknik

H4 : Komitmen organisasi, motivasi dan kepuasan kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Indomas Mitra Tekni

3. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini di laksanakan di Pt. Indomas Mitra Teknik berlokasi di Jl. Kapten Sumarsono, Komplek Ruko Graha Metropolitan Blok G No. 19, Medan. Penelitian ini dilaksanakan di bulan Agustus 2020. Pada penelitian ini menerapkan penelitian kuantitatif , Sugiono 2016 mengemukakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang didasarkan pada filsafat positif untuk meneliti suatu sampel.

Teknik dalam mengambil sampel dengan menerapkan cara sampling jenuh yakni mengambil sampel didasarkan pertimbangan serta sampel dan populasi pada penelitian ini yakni karyawan PT. Indomas Mitra Teknik yang berjumlah 50 orang. Pada penelitian ini tehnik dalam pengumpulan data dilaksanakan dengan wawancara, studi dokumentasi serta daftar pertanyaan.

Definisi variabel

1. Defisi kepuasa kerja

Kepuasan kerja adalah perilaku positif pada pekerjaan serta biasanya seseorang akan puas dengan pekerjaan yang dilakukan jika dilaksanakan sesuai dengan target.

2. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah kelebihan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang didasarkan keinginan sendiri.

3. Definisi Komitmen Organisasional (X3)

Komitmen organisasi adalah suatu tanggungjawab yang ada keterikatan seorang pada pekerjaannya serta memihak pada organisasi.

Uji Validitas dan Reliabilita

Wijaya 2013 mengemukakan bahwa validasi adalah suatu proses pengukuran untuk pengujian butir pada daftar pertanyaan untuk melaksanakan fungsi semakin valid alat ukurnya maka semakin kecil varian kesalahan. Wijaya 2017 mengatakan bahwa uji reabilitas yaitu sejauh mana ukuran dengan menerapkan objek sama sehingga menghasilkan data yang sama pula.

Asumsi Klasik

Uji heteroskedastistik

Gozali 2013 mengemukakan bahwa tehnik yang diterapkan dalam menguji asumsi klasik menerapkan uji heteroskedastisitas dengan tujuan menguji apakah pada bentuk regresi terjadi tidaksamaan variasi dari residual suatu pengamatan dengan yang lainnya.

Uji normalitas

Gozali 2013 mengemukakan bahwa pengujian normalitas dilakukan untuk menguji bentuk regresi mempunyai distribusi yang baik. Ada beberapa cara dalam mendeteksi normalitas adalah menganalisis uji statistik dan grafik.

Uji Multikolinearitas

Gozali 2013 mengemukakan bahwa uji multikolinearitas dilakukan dengan tujuan menguji bentuk regresi ditemukan ada korelasi antar variabel bebas dan bentuk regresi benar harusnya tidak terjadi perbedaan dengan variabel independen.

Bentuk analisis

Gozali 2018 menjelaskan bahwa analisis regresi linier berganda di lakukan dengan tujuan mengetahui arah serta besar pengaruh variabel independen pada variabel dependen :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta $b_1b_2b_3$ = Koefisien regresi
- X1 = Kepuasan Kerja
- X2 = Motivasi Kerja
- X3 = Komitmen Organisasional
- e = Kekeliruan (error)

Koeffisien determinasi

Gozali 2016 menjelaskan bahwa koeffisien determinasi di terapkan dengan tujuan untuk mengukur sejauh mana kompetensi bentuk dalam rangkkaa menjelaskan variasi variabel dependen.

Pengujian Hipotesis melalui Uji t (parsial)

Uji parsial dikenal dengan uji t adalah dilakukan untuk uji pengaruh variabel bebas melalui sendiri pada variabel terikat.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan/uji f

Ujii F dilakukan dengan tujuan untuk membandingkan 2 atau lebih kelakuan kelompok yang masing-masing perlakuan dilaksanakan ulangan.

4. HASIL PENELITIAN

Hasil uji hipotesis

Statistic deskriptif

Dalam statistik deskriptif menunjukkan tentang kondisi variabel yang diterapkan pada penelitian ini serta diuraikan sebagai hasil dari penelitian pada masing-masing variabel berupa nilai maksimal, minimal , standar , mean dari variabel baik terikat maupun bebas , oleh karena itu beberapa hasil uji deskriptif data statistik dari seluruh variabel terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Desscriptif statistik

	n	minimal	maksimal	Mean	Std deviation
kepuasan	60	57.00	75.00	67.2000	5.37981
motivasi	60	49.00	74.00	65.1667	5.24377
komitmen organisasii	60	43.00	75.00	65.7333	6.73938
kiinerja karyawan	60	45.00	75.00	66.5000	6.20689
valid n	60				

Sumber: Hasil *Output* SPSS (2021)

Didasarkan dari hasil data statistik pada table 1 bahwa didasarkan Variabel Motivasi kerja (x1) mempunyai mean yakni 67.2000 pada nilai standar deviasi sebanyak 5.37981. mean mempunyai nilai tinggi dari minimal yaitu 57.00 dan ini memperlihatkan bahwa pemberian Motivasi yang dilakukan direktur pada Pt. Indomas Mitra Teknik cenderung belum sepenuhnya dapat diterima karyawan sehingga masih perlu mendapat perhatian.

Variabel Kepuasan kerja (X2) mempunyai mean yakni 65.1667 pada nilai standar sebanyak 5.24377 serta mean mempunyai nilai tinggi dari minimal yakni 49.00 maka dari itu responden lebih cenderung mempunyai kepuasan dalam bekerja tetapi masiih perlu ditingkatkan sehiingga mempunyai Kepuasan kerja yang tinggi saat mendukung kinerja perusahaan PT Indomas Mitra Teknik. Oleh karena itu variabel kinerja karyawan mempunyai mean 66.5000 pada nilai deviasi sebanyak 6.20689. Nilai *mean* mempunyai nilai tinggi dari nilai minimal yakni 45.00. ini menunjukkan bahwa

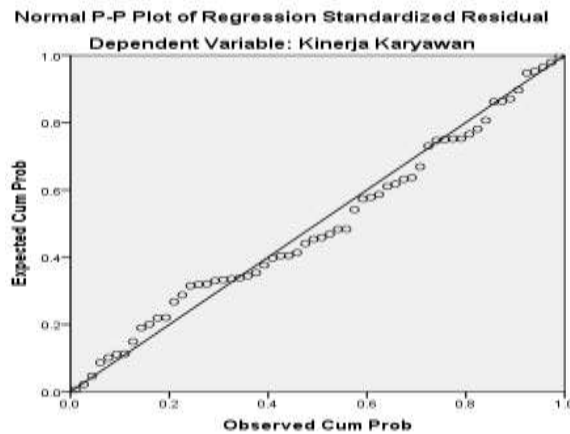
Kinerja karyawan PT Indomas Mitra Teknik lebih baik tetapi perlu pembenahan untuk meraih sesuai yang diinginkan.

Ujii asumsi klasik

Pada ujii asumsi klasik adalah untuk pemenuhan penemuan bentuk regresi linear yang *Best Linear Unbiased Estimator*. Oleh karena itu pada Uji asumsi klasik terdiri atas uji heteroskedastisitas, multiikolinieritas serta uji normalitas untuk itu bentuk regresi linearr memenuhi asumsi dari blue jika bentuk ini mempunyai Data normal, Bebas heteroskedasititas serta multiikolonieritas.

Ujii normalitas

Gozali 2018 mengemukakan bahwa ujii normaliitas merupakan alat uji diterapkan untuk menguji data bentuk regresi linier berganda berdistribusi dengan normal selain itu Uji normaliitas dapat dilkasankan pada analisis grafik yakni normal p-p plott of regression standarized resiidual dengan tujuan melihat titik yang menyebar di sekitar garis diagonal maka data berdistribusi dengan baik . Beberapa ujii normalitas pada penelitian yakni :



Gambar 2 : grafik normal p-p plot of regreion standardized resiidual

Sumberr: Hasil *Output* SPSS 2021

Pada gambar 2, dapat dilihat bahwa bentuk P-Plot menggambarkan titik menyebarnya menjauh dari garis diagonal mengikut data pada gariis diagonall dalam hal ini ber distribusi dengan normal dan juga uji normalitas dapat dilaksanakan dengan menerapkan uji kolmogorov smirnov pada table III.2 yakni :

Uji Multikolinearitas

Gozali 2018 mengemukakan bahwa uji multikolinearitas dilaksanakam deengan tujuan menguji korelasi antara variabel bebas dalam bentuk regresi dikarenakan bentuk regreci yang normal yakni tidak terjadi korelasi oleh karena itu Gejala pada multikolinearitas di perhatikan dari nilai toleransi dan vif oleh karena itu ke 2 ukran menunjukkan bahwa variabel independen yang mana yang dijelaskan oleh variabel dependen lain. Toleransi adalah mengukur variabilitas variabel yang terpilih dan tidak dijelaskan varoabel yang lain *untuk itu* nilai yang diterapkan pada toleransi > 0.10 dan vif < 1.0 maka tiidak terjadi multiikolinieritas serta besar nilai toleransi dan vif yakni :

**Tabel 2 Uji Multikolinearitas
Coefficientsa**

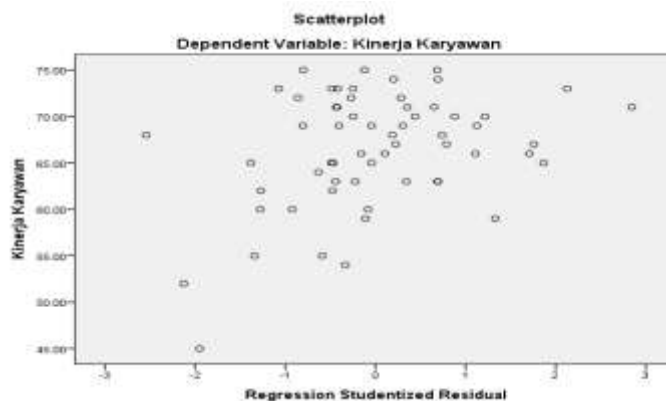
Bentuk		Colinearity statistik	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi	.648	1.544
	Kepuasan	.624	1.602
	Komitmen Organisasional	.602	1.660

Kinerja karyawan : dependen variable
Sumber : hasil output SPSS 2021

Berdasarkan data pada Tabel 2, memperlihatkan bahwa seluruh nilai variabel independen mempunyai toleransi > 0.10 serta $vif < 10.0$ yang mana toleransi dari variabel seperti kepuasan, motivasi dan komitmen sebagai variabel bebas sebanyak $0.648 > 0.10$, $0.624 > 0.10$ dan $0.602 > 0.10$ dan nilai vif dari variabel bebas seperti motivasi, kepuasan dan komitmen sebanyak $1.544 < 10.0$, $1.602 < 10.0$ serta $1.660 < 10.0$ dengan begitu maka dalam penelitian tidak terjadi multiikolinearitas .

Uji heteroskedastisitas

Pada uji heteroskedastisitas dilaksanakan dengan tujuan uji bentuk regresi yang terjadi tidak sama pengamatan yang satu dengan yang lain. Bentuk regresi yang baik yakni tidak terjadi uji heteroskedastisitas untuk itu uji heteroskedastisitas dilakukan pada grafik serta analisis statistik seperti uji scatterplot dengan cara menganalisis grafik bentuk regresi dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik tidak teratur dan tersebar pada sumbu Y pada gambar di bawah :



Gambar 3 : grafiik scaterplot

Sumber : Hasil *Output* SPSS (2021)

Pada data pada gambar tersebut diketahui titik menyebar secara tidak teratur pada sumbu Y. dengan itu tidak terjadi heteroskedastisitas pada bentuk regresi, sehingga bentuk regresi penelitian bisa digunakan untuk prediksi pengaruh Motivasi kerja, Kepuasan serta Komitmen organisasi terhadap Kinerja karyawan sebagai variabel independen.

Model Analisis Data Penelitian

Tabel 3. Uji regresi linier berganda koefisiensa

Bentuk		Unstabdariized coeficiens		standardiized coeficiens	Colinearity statistik	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-11.642	4.003			
	Kepuasan Kerja	.470	.064	.407	.648	1.544
	Motivasi Kerja	.246	.067	.208	.624	1.602
	Komitmen Organisasi	.465	.053	.505	.602	1.660

Kinerja karyawan : dependen variabel

Sumber : Hasil output SPSS 2021

Berdasarkan data pada Tabel 3, diketahui kesamaan regresi linier berganda yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$\text{Kinerja Karyawan} = -11,642 + 0,470 X_1 + 0,246 X_2 + + 0,465 X_3$$

keterangan:

- Y : Kinerja karyawan
- α : Constant
- b₁, b₂, b₃ : Koefisien regresi
- X₁ : Motivasi
- X₂ : Kepuasan
- X₃ : komitmen Organisasi
- E : tingkat kelonggaran kesalahan 0,05

Beberapa penjelasan mengenai kesamaan regresi linier berganda pada Tabel III.4, yakni :

a. Nilai constant

Pada nilai constant sebanyak -11.642 ini menunjukkan apabila variabel x seperti motivasi , kepuasan dan komitmen nilainya sebanyak 0 maka kinerja Y sebanyak - 11.642.

b. Koefisien regresi motivasi kerja

Pada nilai koefisien regresi x₁ sebanyak 0.470 bahwa apabila ada penambahan pada x₁ sedangkan pada x₂ dan x₃ constant maka nilai Y meningkat begitupun sebaliknya untuk itu apabila motivasi naik sebanyak 1 sedangkan variabel bebas tetap maka kinerja pun meningkat sebanyak 0.470 begitupun sebaliknya.

c. Koefisien regresi kepuasan kerja

Pada nilai x₂ sebanyak 0.246 yang artinya bahwa apabila ada penambahan pada x₂ sedangkan x₁ serta x₃ constant maka nilai Y meningkat begitupun sebaliknya.oleh karena itu apabila naik sebanyak 1 sedangkan variabel bebas tetap maka kinerja meningkat 0.246 begitupun sebaliknya .

d. Koefisien Regresi Komitmen organisasi (X₃)

Nilai koefisien regresi X₃ sebanyak 0.465 apabila mengalami penambahan pada x₃ sedangkan x₁ serta x₂ constant maka nilai Y meningkat begitupun sebaliknya. Apabila

komitmen mengalami kenaikan sebanyak 1 sedangkan yang lain tetap maka kinerja karyawan meningkat sebanyak 0.465 begitupun sebaliknya.

Uji secara parsial

Table 4. Hasil uji Statistik Secara uji t (parsial) Coefficientsa

Bentuk		T	Sig.	Colinearity statistik	
				Tolerance	Vif
1	Kepuasan kerja	-2.909	.005		
		7.313	.000	.648	1.544
	Motivasi Kerja	3.665	.001	.624	1.602
	Komitmen Organisasi	8.748	.000	.602	1.660

a. Kinerja karyawan : dependen variabel

Sumber : hasil output SPSS 2021

Pengaruh parsial dari variabel bebas pada variabel terikat yakni :

1. Hasil nilai uji t (parsial) motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dimana secara parsial diperoleh nilai thitung Motivasi kerja (X1) adalah 7,313 dan nilai ttabel sebesar 2,000 (dalam rumus Excel =TINV(0.05,60)) dengan ketentuan nilai thitung > ttabel (7,313 > 2,000 dan nilai sig < 0.05 (0.000<0.5) sehingga dikatakan motivasi melalui parsial sangat berpengaruh pada kinerja karyawan Pt. indomas mitra teknik.
2. Hasil nilai uji t (parsial) Kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dimana secara parsial diperoleh nilai thitung Kepuasan kerja (X2) adalah 3,665 dan nilai ttabel sebesar 2,000 (dalam rumus Excel =TINV(0.05,60)) dengan ketentuan nilai thitung > ttabel (3,665 > 2,000) dan nilai sig < 0,05 (0,001 < 0,05), sehingga dikatakan kepuasan kerja melalui parsial sangat berpengaruh pada kinerja karyawan Pt. indomas mitra teknik.
3. Hasil nilai uji t (parsial) Komitmen organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) dimana secara parsial diperoleh nilai thitung Komitmen organisasi (X3) adalah 8,748 dan nilai ttabel sebesar 2,000 (dalam rumus Excel =TINV(0.05,60)) dengan ketentuan nilai thitung > ttabel (8,748 > 2,000) dan nilai sig < 0,05 (0,000 < 0,05), sehingga dikatakan Komitmen organisasi melalui parsial sangat berpengaruh pada Kinerja karyawan PT Indomas Mitra Teknik.
4. Hasil uji Dominan secara parsial (uji t) antara (X1, X2 dan X3) terhadap kinerja karyawan (Y) dimana secara parsial diperoleh nilai masing-masing thitung variabel X1, X2 dan X3 adalah 7,313; 3,665 dan 8,748 dengan nilai sig < 0,05 (0,000; 0,001 dan 0,000 < 0,05), sehingga dinyatakan bahwa Komitmen organisasi secara parsial merupakan variabel dominan berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja karyawan PT Indomas Mitra Teknik.

Uji Secara Simultan (uji f)

Tabel 5. Hasil Uji Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2017.652	3	672.551	147.496	.000 ^b
Residual	255.348	56	4.560		
Total	2273.000	59			

a. kinerja karyawan : dependen variabel

b. motivasi , kepuasan dan komitmen : predictor

sumber : Hasil *Output* SPSS (2021)

Didasarkan pada Tabel 5, akan diuraikan pengaruh secara simultan pada kinerja karyawan (Y) dimana secara simultan diperoleh nilai Fhitung Motivasi kerja (X1), Kepuasan kerja (X2) dan Komitmen organisasi (X3) adalah 147,496 dan nilai ttabel sebesar 2.479 (dalam rumus Excel =FINV(0.05,4,60)) dengan ketentuan nilai Fhitung > Ftabel (147,496 > 2,758) dan nilai sig < 0,05 (0,000 < 0,05), sehingga dinyatakan bahwa Motivasi kerja, kepuasan dan komitmen melalui simultan sangat berpengaruh positif pada kinerja karyawan Pt. indomas mitra teknik.

Koefisien Determinasi *Adjusted* (R2)

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi *Adjusted* (R2)
Model Summaryb

Bentuk	R	R Squar e	Adjusted r square	Std error of estimasi	Durbin watson
1	.942a	.888	.882	2.13537	1.374

- a. Kinerja karyawan : dependen variabel
 b. Motivasi, kepuasan serta komitmen : predictor
 Sumber : hasil output SPSS 2021

Berdasarkan data pada Tabel 6, diketahui Nilai *Adjusted RSquare* yaitu 0,882 atau *adjusted R2* x 100% sebesar 88,20%, artinya variabel bebas penelitian berupa Motivasi kerja kepuasan dan komitmen memberikan sumbangsih besar pada menjelaskan tentang Kinerja karyawan sebesar 88,20% sedangkan sisanya 11,80% dipengaruhi faktor lain berupa kompetensi, Kompensasi, budaya kerja, iklim organisasi, faktor personal dan faktor situasi.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Pada hasil uji regresi linier dihasilkan kesamaan linier berganda, yaitu Kinerja Karyawan = -11,642 + 0,470 X1 + 0,246 X2 + + 0,465 X3.
2. Diketahui Nilai *Adjusted RSquare* yaitu 0,882 atau *adjusted R2* x 100% sebesar 88,20%, artinya variabel bebas penelitian berupa Motivasi kerja, komitmen dan kepuasan kerja memberikan sumbangsih besar saat menjelaskan tentang kinerja sebesar 88.20% sedangkan lebihnya 11.80% mempengaruhi faktor lain.
3. Diuraikan pengaruh secara simultan pada kinerja karyawan dimana melalui siimultan diperoleh nilai Fhitung Motivasi kerja (X1), Kepuasan kerja (X2) dan Komitmen organisasi (X3) adalah 147,496 dan nilai ttabel sebesar 2,479 (dalam rumus Excel =FINV(0.05,4,60)) dengan ketentuan nilai Fhitung > Ftabel (147,496 > 2,758) serta sig < 0.05 (0.000<0.05).
4. Pada hasil ujii dominan melalui parsial (uji t) antara (X1, X2 dan X3) terhadap kinerja karyawan (Y) dimana secara parsial diperoleh nilai thitung variabel X1, X2 serta X3 adalah 7,313; 3,665 dan 8,748 pada sig < 0,05 (0,000; 0,001 serta 0,000 < 0,05).

Saran

Pimpinan PT Indomas Mitra Teknik disarankan untuk dapat mempertahankan kinerja karyawan selama ini dengan mengedepankan karayawan produktif dan berorientasi pada kinerja melalui pemberian *reward*, dan mempertahankan kepuasan kerja karyawan dalam suasana kerja kondusif untuk mendukung pencapaian kinerja karyawan.

Pimpinan PT Indomas Mitra Teknik agar memberikan kepada pemberian Motivasi kerja mendorong karyawan bekerja dengan baik, sehingga karyawan berkomitmen dalam mendukung pencapaian organisasi.

Dengan harapan peneliti selanjutnya untuk dapat mengembangkan hasil dari penelitian dengan cara menambahkan variable yang belum ada dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif Yusuf, Hamali. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta : caps ,motivasi kerja bab 6 hal 130-131, kepuasan kerja bab 10 hal 200-202
- Doni Juni Priansa (2018) *Perencanaan Dan Pengembangan SDM* bandung : Alfabeta cv.komitmen organisasional pegawai bab 9 hal 233
- Edy, Sutrisno. (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia* jakarta : kencana prenada media group
<https://sinta.unud.ac.id/uploads /dokumen dir /84d4b6e57e9dce6c3d6f39613a086d0b.pdf>
(indikator kepuasan kerja)
- Imam, Gozali (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* badan penerbit universitas diponegoro
- Malayu SP, Hasibuan (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* , cetakan ke empat : jakarta penerbit : bumi aksara
- Pengertian, Indikator dan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja - KajianPustaka.com (Indikator Kinerja Karyawan)
- Sugiono (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif , Kualitatif Dan R & D* Bandung : PT. Alfabet
- Wibowo (2015) *Manajemen Kinerja* Depok : PT. Raja Grafindo Persada , Komitmen Bab 19 hal 340-431