

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Obyek Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Obyek**

###### **a. Sejarah RS PKU Muhammadiyah Gamping**

RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta milik Pimpinan Pusat Muhammadiyah didirikan oleh K.H. Ahmad Dahlan sebagai Ketua Persyarikatan Muhammadiyah atas inisiatif muridnya, K.H. Sudjak, yang pada awalnya berupa klinik dan poliklinik pada tanggal 15 Februari 1923 dengan lokasi pertama di kampung Jagang Notoprajan No.72 Yogyakarta. Awalnya bernama PKO (Penolong Kesengsaraan Oemoem) dengan maksud menyediakan pelayanan kesehatan bagi kaum *dhuafa*'. Pendirian pertama atas inisiatif H.M. Sudjak yang didukung sepenuhnya oleh K.H. Ahmad Dahlan. Seiring dengan waktu, nama PKO berubah menjadi PKU (Pembina Kesejahteraan Umat).

Pada tahun 1928 klinik dan poliklinik PKO Muhammadiyah pindah lokasi ke Jalan Ngabean No.12 B Yogyakarta (sekarang Jalan K.H. Ahmad Dahlan). Pada tahun 1936 klinik dan poliklinik PKO Muhammadiyah pindah lokasi lagi ke Jalan K.H. Dahlan No. 20 Yogyakarta hingga saat ini. Pada tahun 1970-an status klinik dan poliklinik berubah menjadi RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Bersamaan dengan berkembangnya berbagai amal usaha di bidang kesehatan, termasuk di dalamnya adalah RS PKU

Muhammadiyah Yogyakarta maka Pimpinan Pusat perlu mengatur gerak kerja dari amal usaha Muhammadiyah bidang kesehatan melalui Surat Keputusan Pimpinan Pusat Muhammadiyah No 86/SK-PP/IV-B/1.c/1998 tentang Qaidah Amal Usaha Muhammadiyah Bidang Kesehatan. Dalam Surat Keputusan tersebut diatur tentang misi utamanya untuk meningkatkan kemampuan masyarakat agar dapat mencapai derajat kesehatan yang lebih baik, sebagai bagian dari upaya menuju terwujudnya kehidupan yang sejahtera dan sakinah sebagaimana dicita-citakan Muhammadiyah. Qaidah inilah yang menjadi dasar utama dalam menjalankan organisasi RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

Berbagai perubahan yang berkembang di luar lingkungan maupun yang terjadi secara internal di dalam organisasi RS PKU Muhammadiyah. tentang keselamatan pasien, keterbatasan akses pelayanan kesehatan pada sebagian masyarakat tertentu, perkembangan ilmu dan teknologi, *huge burden disease*, hingga semakin terbukanya batas-batas informasi yang berimbas terhadap makin kritisnya pelanggan terhadap pelayanan kesehatan serta perubahan regulasi pemerintah, diantisipasi dengan berbagai langkah dari perbaikan sarana prasarana dan Sumber Daya Insani, sehingga menjadikan RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta selain mampu bersaing dengan sarana pelayanan kesehatan yang lain juga patuh terhadap regulasi pemerintah.

**b. Visi dan Misi Organisasi**

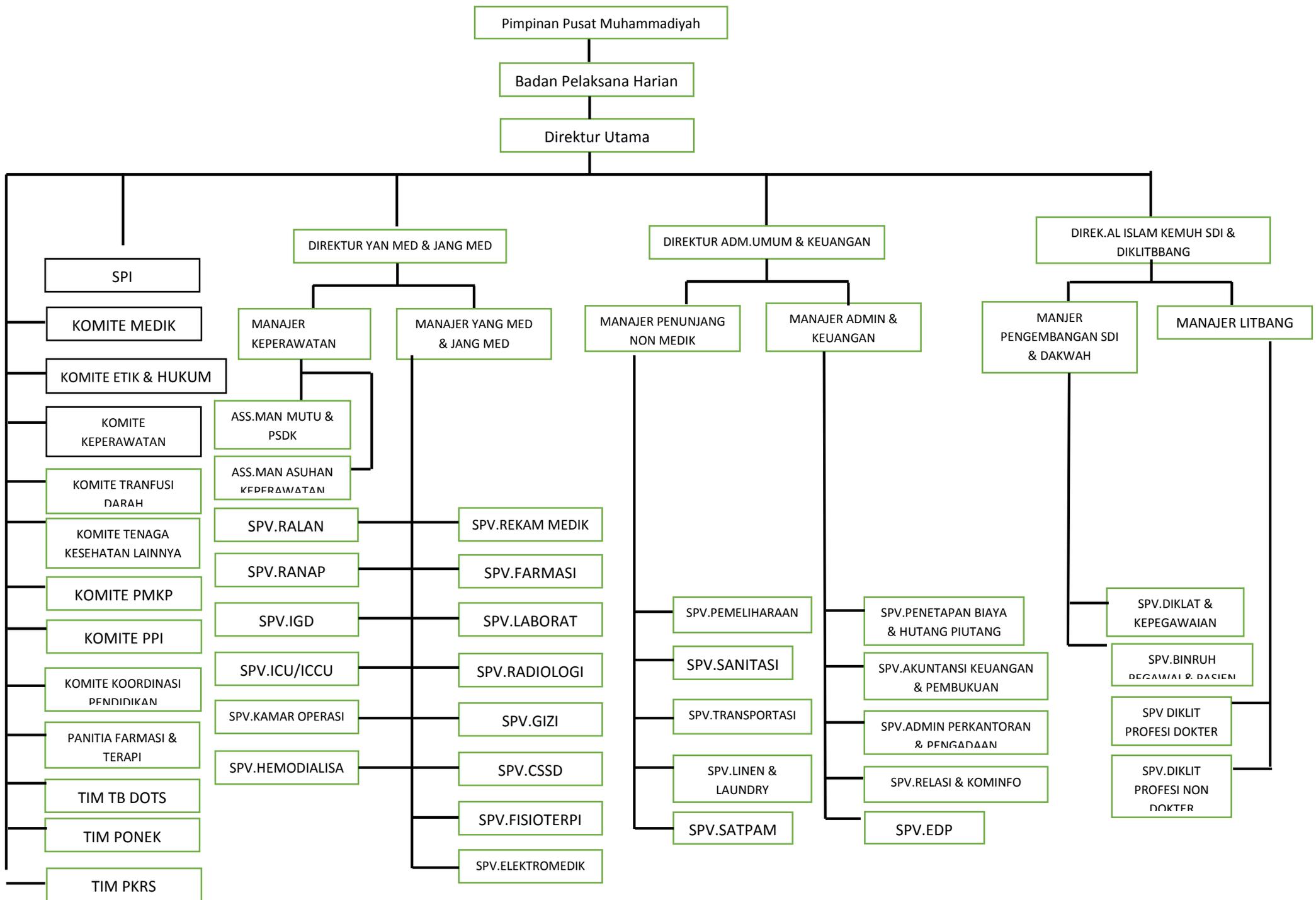
## i. Visi

Mewujudkan RS Pendidikan Utama dengan keunggulan dalam pelayanan kesehatan, pendidikan dan riset dengan sistem jejaring dan kemitraan yang kuat pada tahun 2018

## ii. Misi

1. Misi Pelayanan Publik/Sosial
2. Misi Pendidikan
3. Misi Penelitian dan Pengembangan
4. Misi Dakwah

**c. Struktur Organisasi**



## **2. Gambaran Umum Subyek Penelitian**

Pada penelitian ini pengumpulan data menggunakan cara dengan membagikan kuesioner kepada para perawat yang sedang berjaga di tiap – tiap bangsal di RS PKU Muhammadiyah Gamping. Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner pada saat jam kerja perawat yang masuk pada jadwal masing – masing, sehingga kuesioner di tinggalkan pada ruang jaga perawat untuk di isi masing – masing setiap jadwal kerja perawat tersebut. Dan waktu pengambilan kuesioner tersebut menunggu sekitar kurang lebih 2 minggu.

Sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa subyek pada penelitian ini adalah para medis (perawat) di RS PKU Muhammadiyah Gamping. Kuesioner yang digunakan penelitian ini berjumlah 140. Kuesioner dibagikan secara langsung kepada responden di RS PKU Muhammadiyah Gamping. Dari total 140 kuesioner yang dibagikan , yang kembali ada 125 kuesioner. Dan terdapat sekitar 21 kuesioner gugur (tidak layak digunakan) sehingga kuesioner yang dapat diolah oleh peneliti sebanyak 104 kuesioner.

## **3. Hasil Pengumpulan Data**

Pada penelitian ini pengumpulan data menggunakan cara dengan membagikan kuesioner kepada karyawan para medis (perawat) di RS PKU Muhammadiyah Gamping. Pengumpulan data tersebut dilakukan dengan cara, yaitu dengan membagikan kuesioner dengan menitipkan kepada supervisor ruang perawat yang terdiri dari 10 ruang (bangsal).

**Tabel 4.1**  
**Hasil Pengumpulan Data**

|                          |               |
|--------------------------|---------------|
| Kuesioner yang dibagikan | 140 kuesioner |
| Kuesioner yang kembali   | 125 kuesioner |
| Response rate            | 95%           |

Sumber: Data diolah 2017

Dari jumlah *response rate* yaitu , maka data yang sudah diperoleh dianggap mencukupi untuk melakukan penelitian selanjutnya.

#### 4. Deskripsi Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan para medis (perawat) di RS PKU Muhammadiyah Gamping berjumlah 138 perawat. Rincian total perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.2**  
**Jumlah Perawat**

| No    | Nama Bangsal | Jumlah |
|-------|--------------|--------|
| 1     | Naim         | 13     |
| 2     | Wardah       | 15     |
| 3     | Zaitun       | 13     |
| 4     | Ar – Royyan  | 19     |
| 5     | Al Kautsar   | 17     |
| 6     | Anak Firdaus | 15     |
| 7     | VK Firdaus   | 12     |
| 8     | Poliklinik   | 14     |
| 9     | Haemodialisa | 9      |
| 10    | ICU          | 11     |
| Total |              | 138    |

Sumber: Bagian HRD RS PKU Muhammadiyah Gamping, 2017.

Dari total keseluruhan perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping yaitu 138 perawat. Dari total populasi tersebut diambil sebanyak 138 perawat untuk dijadikan responden yang akan mengisi kuesioner yang sudah disediakan oleh peneliti. Untuk mengantisipasi kuesioner yang gugur, peneliti menyebarkan sebanyak 140 kuesioner. Dari 140 kuesioner yang dibagikan kepada 138 reponden, kuesioner yang dikembalikan oleh reponden sejumlah 125. Hasil dari penentuan sampel dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini:

**Tabel 4.3**  
**Gambaran Sampel Penelitian**

| No    | Nama Bangsal | Jumlah |
|-------|--------------|--------|
| 1     | Naim         | 13     |
| 2     | Wardah       | 15     |
| 3     | Zaitun       | 11     |
| 4     | Ar - Royyan  | 13     |
| 5     | Al Kautsar   | 15     |
| 6     | Anak Firdaus | 15     |
| 7     | VK Firdaus   | 12     |
| 8     | Poliklinik   | 12     |
| 9     | Haemodialisa | 9      |
| 10    | ICU          | 10     |
| Total |              | 125    |

Sumber: Data diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diperoleh keterangan jumlah responden yaitu: seluruh jumlah perawat diperoleh responden sebanyak 125 responden. Tetapi, ditemukan sebanyak 21 kuesioner gugur (tidak layak digunakan) sehingga

kuesioner yang dapat diolah oleh peneliti sebanyak 104 kuesioner. Hasil akhir responden dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 4.4**  
**Hasil Akhir Jumlah Responden**

| No    | Nama Bangsal | Jumlah |
|-------|--------------|--------|
| 1     | Naim         | 11     |
| 2     | Wardah       | 12     |
| 3     | Zaitun       | 12     |
| 4     | Ar – Royyan  | 5      |
| 5     | Al Kautsar   | 13     |
| 6     | Anak Firdaus | 9      |
| 7     | VK Firdaus   | 12     |
| 8     | Poliklinik   | 10     |
| 9     | Haemodialisa | 9      |
| 10    | ICU          | 11     |
| Total |              | 104    |

Sumber: Data diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diperoleh keterangan jumlah responden akhir yaitu: pada perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping diperoleh responden sebanyak 104 responden. Dapat diketahui juga mengenai profil responden dari jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama kerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin Responden

Responden yang bekerja pada RS PKU Muhammadiyah Gamping berdasarkan karakteristik jenis kelamin dapat ditampilkan dalam Tabel 4.5 sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

| Karakteristik Responden | Keterangan | Total Responden | Prosentase (%) | Jumlah |
|-------------------------|------------|-----------------|----------------|--------|
| Jenis Kelamin           | Laki-Laki  | 43              | 42 %           | 100%   |
|                         | Perempuan  | 61              | 58%            |        |

Sumber:Lampiran 2

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa responden perempuan lebih banyak dibandingkan laki-laki yaitu 58% dan 42%. Hal ini menunjukkan ada perbedaan proporsi responden berdasarkan jenis kelamin. Hal ini dapat dikarenakan bahwa perempuan lebih banyak minat menjadi perawat dibandingkan laki-laki pada RS PKU Muhammadiyah Gamping.

b. Usia Responden

Responden yang bekerja di RS PKU Muhammadiyah Gamping berdasarkan karakteristik usia dapat ditampilkan Tabel 4.6 sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Karakteristik Responden berdasarkan Usia**

| Karakteristik Responden | Keterangan  | Total Responden | Prosentase (%) | Jumlah |
|-------------------------|-------------|-----------------|----------------|--------|
| Usia                    | 20-30 tahun | 75              | 72%            | 100%   |
|                         | 31-40 tahun | 29              | 28%            |        |

Sumber:Lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa dari 104 responden yang tertinggi adalah responden yang berusia 20-30 yaitu 72%, sedangkan yang terendah adalah berusia 31-40 tahun yaitu sebanyak 28%. Hal ini menunjukkan pada usia 20 sampai 30 tahun tersebut merupakan usia yang mempunyai intensitas yang tinggi dalam memutuskan untuk menjalankan pekerjaan sebagai perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping.

#### c. Pendidikan Responden

Responden yang bekerja di RS PKU Muhammadiyah Gamping berdasarkan karakteristik pendidikan dapat ditampilkan dalam Tabel 4.7 sebagai berikut:

**Tabel 4.7**

**Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan**

| Karakteristik Responden | Keterangan | Total Responden | Prosentase (%) | Jumlah |
|-------------------------|------------|-----------------|----------------|--------|
| Pendidikan              | Diploma    | 64              | 62%            | 100%   |
|                         | S1         | 38              | 37%            |        |
|                         | S2         | 2               | 1%             |        |

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa dari 104 responden yang tertinggi adalah responden yang lulusan pendidikan tertinggi Diploma yaitu 62% , sedangkan yang terendah adalah yang lulusan pendidikan S2. Hal ini menunjukkan bahwa lulusan pendidikan Diploma lebih siap untuk terjun menjadi perawat dan mempunyai intensitas yang tinggi dalam memutuskan untuk menjalankan pekerjaan sebagai perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping.

#### d. Masa Kerja Responden

Responden yang bekerja di RS PKU Muhammadiyah Gamping berdasarkan karakteristik masa kerja dapat ditampilkan dalam Tabel 4.8 sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja**

| Karakteristik Responden | Keterangan | Total Responden | Prosentase (%) | Jumlah |
|-------------------------|------------|-----------------|----------------|--------|
| Lama Kerja              | 2 tahun    | 43              | 41%            | 100%   |
|                         | >2 tahun   | 61              | 59%            |        |
|                         | Total      | 104             |                |        |

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa dari 104 responden yang tertinggi adalah responden yang mempunyai masa kerja > 2 tahun yaitu sebesar 59%, sedangkan yang terendah adalah masa kerja 2 tahun, yaitu sebanyak 41%. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja di RS PKU Muhammadiyah Gamping rata-rata telah mengabdikan diri di atas lebih dari 2 tahun pada rumah sakit PKU Muhammadiyah Gamping.

## 5. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, maksimum, minimum (Ghozali, 2011). Khususnya mengenai variabel-variabel penelitian yang digunakan meliputi kepuasan kerja, kinerja karyawan dan komitmen organisasi.

Hasil statistik deskriptif terhadap variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

$$\text{Dengan kriteria perhitungan } \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Dengan interval sebagai berikut:

$$1 - < 1,8 = \text{Sangat Rendah}$$

$$1,8 - < 2,6 = \text{Tidak Rendah}$$

$$2,6 - < 3,4 = \text{Rendah}$$

$$3,4 - < 4,2 = \text{Tinggi}$$

$$4,2 - 5 = \text{Sangat Tinggi}$$

## 1. Variabel Kepuasan Kerja

**Tabel 4.11**  
**Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja**

Sumber: Lampiran 7

|      | Item Pertanyaan   | N   | Min | Max | Mean  | Std.<br>Deviation | Ket.          |
|------|---|-----|-----|-----|-------|-------------------|---------------|
| X1.1 | Saya puas dengan pekerjaan yang sangat menantang untuk menyelesaikannya | 104 | 3   | 5   | 4,19  | 0,669             | Tinggi        |
| X1.2 | Saya puas dengan kondisi kerja saya                                     | 104 | 2   | 5   | 4,16  | 0,684             | Tinggi        |
| X1.3 | Saya puas dengan kompensasi   | 104 | 3   | 5   | 4,74  | 0,502             | Sangat Tinggi |
| X1.4 | Saya puas dengan pekerjaan yang saya lakukan                            | 104 | 3   | 5   | 4,76  | 0,493             | Sangat Tinggi |
| X1.5 | Saya puas dengan rekan kerja Dikantor                                   | 104 | 3   | 5   | 4,49  | 0,607             | Sangat Tinggi |
|      | Valid N (listwise)  | 104 |     |     | 4,468 |                   | Sangat Tinggi |

Pada tabel 4.11 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel kepuasan kerja. Variabel kepuasan kerja menunjukkan jumlah rata-rata 4,468, hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai kategori sangat tinggi.

## 2. Variabel Komitmen Organisasi

**Tabel 4.12**

### Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi

|                               | Item Pertanyaan  | N   | Min | Max | Mean | Std. Deviation | Ket.          |
|-------------------------------|--|-----|-----|-----|------|----------------|---------------|
| <i>Affective Commitment</i>   |  |     |     |     |      |                |               |
| X2.1                          | Saya bangga menghabiskan sisa karir saya diorganisasi  | 104 | 2   | 5   | 4,16 | 0,752          | Tinggi        |
| X2.2                          | Saya benar-benar merasakan permasalahan institusi ini juga merupakan permasalahan saya                         | 104 | 3   | 5   | 4,52 | 0,557          | Sangat Tinggi |
| X2.3                          | Saya membanggakan organisasi ditepat saya bekerja kepada orang lain  | 104 | 3   | 5   | 4,51 | 0,591          | Sangat Tinggi |
| X2.4                          | Saya mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap institusi ini  | 104 | 3   | 5   | 4,60 | 0,566          | Sangat Tinggi |
| X2.5                          | Saya merasa terikat secara emosional dengan institusi ini  | 104 | 3   | 5   | 3,85 | 0,679          | Tinggi        |
| <i>Continuance Commitment</i> |  |     |     |     |      |                |               |
| X2.6                          | Saya khawatir terhadap apa yang terjadi jika berhenti dari pekerjaan tanpa memiliki pekerjaan lain yang serupa | 104 | 3   | 5   | 3,98 | 0,682          | Tinggi        |
| X2.7                          | Banyak hal dalam kehidupan saya akan terganggu, jika saya memutuskan ingin meninggalkan                        | 104 | 2   | 5   | 3,97 | 0,703          | Tinggi        |

|                             | <b>Item Pertanyaan</b>   | <b>N</b> | <b>Min</b> | <b>Max</b> | <b>Mean</b> | <b>Std. Deviation</b> | <b>Ket.</b>   |
|-----------------------------|--|----------|------------|------------|-------------|-----------------------|---------------|
|                             | institusi ini  |          |            |            |             |                       |               |
| X2.8                        | Akan terlalu merugikan, jika saya meninggalkan institusi saat ini  | 104      | 3          | 5          | 4,43        | 0,571                 | Sangat Tinggi |
| X2.9                        | Akan sangat berat bagi saya untuk meninggalkan institusi, sekalipun saya menginginkannya                       | 104      | 3          | 5          | 4,36        | 0,637                 | Sangat Tinggi |
| X2.10                       | Saya merasa bahwa saya memiliki sedikit pilihan bila ingin meninggalkan institusi ini                          | 104      | 3          | 5          | 4,42        | 0,618                 | Sangat Tinggi |
| X2.11                       | Saat ini tetap bekerja di Rumah Sakit ini merupakan kebutuhan sekaligus juga keinginan saya                    | 104      | 3          | 5          | 4,57        | 0,553                 | Sangat Tinggi |
| X2.12                       | Salah satu akibat serius meninggalkan institusi ini adalah langkahnya peluang alternatif yang sah              | 104      | 2          | 5          | 3,86        | 0,703                 | Tinggi        |
| <i>Normative Commitment</i> |  |          |            |            |             |                       |               |
| X2.13                       | Saya berpendapat, sekarang orang terlalu sering berpindah institusi  | 104      | 3          | 5          | 4,30        | 0,637                 | Sangat Tinggi |
| X2.14                       | Salah satu alasan, untuk melanjutkan bekerja pada Rumah Sakit ini adalah saya percaya loyalitas adalah penting | 104      | 2          | 5          | 4,22        | 0,638                 | Sangat Tinggi |
| X2.15                       | Jika saya memperoleh tawaran pekerjaan yang lebih di institusi lain, saya tidak merasa bahwa tawaran           | 104      | 3          | 5          | 4,33        | 0,548                 | Sangat Tinggi |

|       | Item Pertanyaan  | N   | Min | Max | Mean  | Std. Deviation | Ket.          |
|-------|--|-----|-----|-----|-------|----------------|---------------|
|       | tersebut merupakan alasan yang tepat untuk meninggalkan institusi ini            |     |     |     |       |                |               |
| X2.16 | Saya memiliki kesetiaan untuk bekerja pada satu institusi                        | 104 | 3   | 5   | 4,33  | 0,614          | Sangat Tinggi |
| X2.17 | Saya di didik untuk percaya terhadap Nilai untuk tetap setia pada satu institusi | 104 | 3   | 5   | 4,26  | 0,607          | Sangat Tinggi |
|       | Valid N (listwise)   | 104 |     |     | 4,274 |                | Sangat Tinggi |

Sumber: Lampiran 7

Pada tabel 4.12 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel komitmen organisasi. Variabel komitmen organisasi menunjukkan jumlah rata-rata 4,274, hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi kerja mempunya kategori sangat tinggi.

### 3. Variabel Kinerja Karyawan

**Tabel 4.13**

**Statistik Deskriptif Variabel Kinerja**

|    |  | N   | Min | Max | Mean | Std. Deviation | Ket           |
|----|--|-----|-----|-----|------|----------------|---------------|
| Y1 | Saya bekerja dengan target kualitas yang telah ditetapkan perusahaan | 104 | 2   | 5   | 4,13 | 0,669          | Tinggi        |
| Y2 | Saya dapat menyelesaikan bebrapa pekerjaan dalam waktu singkat       | 104 | 3   | 5   | 4,28 | 0,630          | Sangat Tinggi |

|     |  | <b>N</b> | <b>Min</b> | <b>Max</b> | <b>Mean</b> | <b>Std. Deviation</b> | <b>Ket</b>    |
|-----|--|----------|------------|------------|-------------|-----------------------|---------------|
| Y3  | Saya mampu melaksanakan pekerjaan saya tanpa banyak dijelaskan pimpinan atau rekan kerja   | 104      | 2          | 5          | 4,07        | 0,672                 | Tinggi        |
| Y4  | Saya menembangkan kreativitas saya dalam bekerja   | 104      | 3          | 5          | 4,27        | 0,578                 | Sangat Tinggi |
| Y5  | Saya mampu menjalin kerjasama dengan rekan kerja pada saat bekerja                         | 104      | 3          | 5          | 4,06        | 0,636                 | Tinggi        |
| Y6  | Saya berinisiatif melakukan pekerjaan lain bila sudah selesai mengerjakan sebuah pekerjaan | 104      | 3          | 5          | 4,12        | 0,643                 | Tinggi        |
| Y7  | Saya tidak tergantung pada rekan kerja dalam melakukan suatu pekerjaan                     | 104      | 2          | 5          | 3,96        | 0,736                 | Tinggi        |
| Y8  | Saya mempunyai kemampuan dan kompetensi yang memadai dalam melakukan pekerjaan saya        | 104      | 3          | 5          | 3,82        | 0,707                 | Tinggi        |
| Y9  | Saya mempunyai kecakapan dalam menggunakan alat kerja                                      | 104      | 3          | 5          | 3,99        | 0,615                 | Tinggi        |
| Y10 | Saya melaksanakan jadwal kerja sesuai peraturan yang berlaku                               | 104      | 2          | 5          | 3,68        | 0,728                 | Tinggi        |
| Y11 | Saya mempunyai tingkat kehadiran tinggi ditempat kerja                                     | 104      | 3          | 5          | 4,10        | 0,646                 | Tinggi        |
| Y12 | Saya mempunyai kemampuan berkomunikasi dengan atasan                                       | 104      | 3          | 5          | 4,25        | 0,587                 | Sangat Tinggi |
| Y13 | Saya mempunyai kemampuan dalam memberikan bimbingan dan penjelasan kepada rekan kerja      | 104      | 2          | 5          | 4,01        | 0,646                 | Tinggi        |
| Y14 | Saya teliti dalam melakukan setiap pekerjaan   | 104      | 3          | 5          | 4,11        | 0,573                 | Tinggi        |
| Y15 | Saya mempunyai kemampuan berkomunikasi dengan rekan kerja                                  | 104      | 3          | 5          | 4,08        | 0,664                 | Tinggi        |
|     | Valid N (listwise)   | 104      |            |            | 4,062       |                       | Tinggi        |

Sumber : Lampiran 7

Pada tabel 4.13 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel kinerja. Variabel kinerja menunjukkan jumlah rata-rata 4,062, hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi kerja mempunyai kategori tinggi.

## **6. Uji Kualitas Instrumen dan Data**

### **a. Uji Validitas**

Validitas merupakan pengujian yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang kita gunakan mampu mengukur apa yang ingin kita ukur dan bukan mengukur yang lain. Uji validitas diuji dengan program AMOS 22 dengan melihat output estimate dengan cara membandingkan *p-value* pada *output estimate* dengan alpha 5%, jika *p-value* lebih kecil dari 5% maka indikator dinyatakan valid (Ghozali 2009).

Hasil yang diperoleh dari pengujian kualitas instrumen dengan uji validitas dengan AMOS 22 dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini :

Berdasarkan hasil survey dengan 104 responden ditemukan bahwa seluruh variabel penelitian ini valid. Tabel berikut menyajikan hasil uji dalam penelitian ini:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas**

| Variabel            | Item  |      |          | C.R.  | P Value | Keterangan |
|---------------------|-------|------|----------|-------|---------|------------|
| Kepuasan Kerja      | x1.1  | <--- | kepuasan |       |         | Valid      |
|                     | x1.2  | <--- | kepuasan | 8,117 | ***     | Valid      |
|                     | x1.3  | <--- | kepuasan | 6,542 | ***     | Valid      |
|                     | x1.4  | <--- | kepuasan | 5,167 | ***     | Valid      |
|                     | x1.5  | <--- | kepuasan | 6,383 | ***     | Valid      |
| Komitmen Organisasi | x2.1  | <--- | komitmen |       |         | Valid      |
|                     | x2.2  | <--- | komitmen | 6,337 | ***     | Valid      |
|                     | x2.3  | <--- | komitmen | 6,584 | ***     | Valid      |
|                     | x2.4  | <--- | komitmen | 7,643 | ***     | Valid      |
|                     | x2.5  | <--- | komitmen | 6,902 | ***     | Valid      |
|                     | x2.6  | <--- | komitmen | 7,657 | ***     | Valid      |
|                     | x2.7  | <--- | komitmen | 6,509 | ***     | Valid      |
|                     | x2.8  | <--- | komitmen | 7,857 | ***     | Valid      |
|                     | x2.9  | <--- | komitmen | 7,472 | ***     | Valid      |
|                     | x2.10 | <--- | komitmen | 8,940 | ***     | Valid      |
| Komitmen Organisasi | x2.11 | <--- | komitmen | 7,445 | ***     | Valid      |
|                     | x2.12 | <--- | komitmen | 4,949 | ***     | Valid      |
|                     | x2.13 | <--- | komitmen | 5,921 | ***     | Valid      |
|                     | x2.14 | <--- | komitmen | 6,114 | ***     | Valid      |
|                     | x2.15 | <--- | komitmen | 6,667 | ***     | Valid      |
|                     | x2.16 | <--- | komitmen | 7,376 | ***     | valid      |

| Variabel         | Item  |      |          | C.R.   | P Value | Keterangan |
|------------------|-------|------|----------|--------|---------|------------|
|                  | x2.17 | <--- | komitmen | 6,821  | ***     | Valid      |
| Kinerja Karyawan | y1    | <--- | kinerja  |        |         | Valid      |
|                  | y2    | <--- | kinerja  | 6,176  | ***     | Valid      |
|                  | y3    | <--- | kinerja  | 6,012  | ***     | Valid      |
|                  | y4    | <--- | kinerja  | 6,297  | ***     | Valid      |
|                  | y5    | <--- | kinerja  | 5,915  | ***     | valid      |
|                  | y6    | <--- | kinerja  | 5,968  | ***     | Valid      |
|                  | y7    | <--- | kinerja  | 4,098  | ***     | Valid      |
|                  | y8    | <--- | kinerja  | 4,911  | ***     | Valid      |
|                  | y9    | <--- | kinerja  | 5,248  | ***     | Valid      |
|                  | y10   | <--- | kinerja  | 5,468  | ***     | Valid      |
|                  | y11   | <--- | kinerja  | 4,955  | ***     | valid      |
|                  | y12   | <--- | kinerja  | 5,437  | ***     | Valid      |
|                  | y13   | <--- | kinerja  | 4,909  | ***     | Valid      |
|                  | y14   | <--- | kinerja  | 5,688  | ***     | valid      |
|                  | y15   | <--- | kinerja  | -2,610 | ,009    | Valid      |

Sumber: Lampiran 3

Dari data table 4.9, dapat dilihat hasil uji validitas data murni (\*\*\*) menunjukkan angka yang sangat kecil jauh dibawah 0,05 sehingga semua item pertanyaan tiap variable dinyatakan valid dengan nilai signifikansi  $< 0,05$ .

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan pengujian yang menunjukkan sejauhmana stabilitas dan konsistensi dari alat pengukur yang digunakan, sehingga memberikan hasil yang

relatif konsisten jika pengukuran tersebut diulangi. Pengukuran reliabilitas didasarkan pada indeks numerik koefisien. Dalam penelitian pengujian kualitas data yang sering dilakukan adalah uji reliabilitas untuk reliabilitas konsistensi internal. Dikatakan reliabilitas jika nilai *cronbach alpha* > 0,7 (Ghozali, 2013).

Uji reliabilitas yang disajikan dalam penelitian ini menggunakan AMOS 22. Untuk hasil reliabilitas yang diuji dengan AMOS 22 disajikan dalam tabel 4.10 berikut ini:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

| Nama Variabel       | Hasil Uji Reliabilitas / <i>Construct Reliability</i> | Keterangan |
|---------------------|---|------------|
| Kepuasan kerja      | 0,93  | Reliabel   |
| Komitmen organisasi | 0,93  | Reliabel   |
| Kinerja             | 1,00  | Reliabel   |

Sumber: Lampiran 3

Dari data tabel 4.10 hasil uji reliabilitas untuk 4 variabel pertanyaan dinyatakan reliabel dengan nilai *construct reliability* > 0,7. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,70 (Ghozali, 2013).

## 7. Hasil Penelitian (Uji Hipotesis)

Proses analisis data dan hasil penelitian (uji hipotesis) menjelaskan langkah-langkah analisis yang digunakan dalam penelitian ini. Langkah-langkah tersebut

mengacu pada 7 langkah proses analisis SEM menurut Hair et al (1998) dalam Ghozali (2011). Urutan dan pembahasannya adalah sebagai berikut :

### **1. Pengembangan Model Berdasarkan Teori**

Pengembangan model dalam penelitian ini berdasarkan pada konsep analisis data yang telah dijelaskan pada Bab II. Hubungan antar variabel eksogen dan endogen dalam penelitian merupakan turunan dari teori-teori dan jurnal pendukung yang digunakan dalam penelitian ini. Tanpa dasar teoritis yang kuat SEM tidak dapat digunakan.

### **2. Menyusun Diagram Alur (Path Diagram)**

Langkah kedua adalah menggambarkan kerangka penelitian dalam sebuah diagram alur (*path diagram*). Kesepakatan yang ada dalam penggambaran diagram alur telah dikembangkan oleh AMOS, sehingga tinggal menggunakannya saja.

### **3. Konversi Diagram Alur ke dalam Persamaan Struktural**

Model yang telah dinyatakan dalam diagram alur pada langkah 2 tersebut, selanjutnya dinyatakan ke dalam persamaan struktural dalam Bab III.

### **4. Input Matriks dan Estimasi Model**

Input matriks yang digunakan adalah kovarian dan korelasi. Estimasi model yang digunakan adalah estimasi maksimum *likelihood* (ML). Estimasi ML telah terpenuhi dengan asumsi:

## 5. Evaluasi Model Struktural

Langkah keenam ada beberapa kriteria Evaluasi Model Struktural yaitu :

### a. Ukuran Sampel

Menurut Hair *et al* yang dikutip Ferdinand (2002), ukuran sampel (data observasi) yang sesuai adalah antara 100-200, karena menggunakan estimasi *maximum likelihood estimation* (ML). Responden yang menjadi sampel dalam estimasi ini berjumlah 107, yang berarti asumsi untuk sampel ini telah terpenuhi.

### b. Identifikasi Outlier

**Tabel 4.14**  
**Identifikasi Outlier**

| Observation number | Mahalanobis d-squared | p1   | p2   |
|--------------------|-----------------------|------|------|
| 55                 | 62,749                | ,005 | ,416 |
| 54                 | 62,527                | ,005 | ,110 |
| 15                 | 61,444                | ,007 | ,037 |
| 60                 | 59,187                | ,012 | ,034 |
| 33                 | 58,862                | ,013 | ,010 |
| 96                 | 55,829                | ,024 | ,041 |
| 6                  | 55,643                | ,025 | ,016 |
| 90                 | 55,556                | ,026 | ,005 |
| 11                 | 55,333                | ,027 | ,002 |
| 16                 | 54,729                | ,030 | ,001 |
| 32                 | 54,604                | ,031 | ,000 |

| Observation number | Mahalanobis d-squared | p1   | p2   |
|--------------------|-----------------------|------|------|
| 82                 | 54,176                | ,034 | ,000 |
| 92                 | 54,052                | ,035 | ,000 |
| 53                 | 54,011                | ,035 | ,000 |
| 7                  | 53,799                | ,037 | ,000 |
| 73                 | 53,795                | ,037 | ,000 |
| 103                | 53,569                | ,038 | ,000 |
| 3                  | 51,814                | ,054 | ,000 |
| 1                  | 51,483                | ,057 | ,000 |
| 89                 | 50,634                | ,067 | ,000 |
| 86                 | 50,597                | ,067 | ,000 |
| 94                 | 50,387                | ,070 | ,000 |
| 78                 | 49,780                | ,078 | ,000 |
| 79                 | 49,572                | ,081 | ,000 |
| 88                 | 49,141                | ,087 | ,000 |
| 72                 | 48,975                | ,090 | ,000 |
| 95                 | 48,705                | ,094 | ,000 |
| 104                | 46,950                | ,127 | ,000 |
| 31                 | 46,503                | ,136 | ,000 |
| 44                 | 46,073                | ,146 | ,000 |
| 69                 | 46,054                | ,146 | ,000 |
| 51                 | 45,436                | ,161 | ,000 |
| 67                 | 44,759                | ,178 | ,000 |
| 101                | 44,603                | ,182 | ,000 |

| Observation number | Mahalanobis d-squared | p1   | p2   |
|--------------------|-----------------------|------|------|
| 70                 | 44,158                | ,195 | ,000 |
| 17                 | 43,975                | ,200 | ,000 |
| 61                 | 43,578                | ,212 | ,001 |
| 68                 | 42,787                | ,237 | ,002 |
| 13                 | 42,325                | ,252 | ,004 |
| 75                 | 41,820                | ,269 | ,007 |
| 21                 | 40,902                | ,303 | ,030 |
| 25                 | 40,486                | ,319 | ,042 |
| 97                 | 39,909                | ,342 | ,078 |
| 43                 | 39,693                | ,351 | ,076 |
| 56                 | 39,550                | ,357 | ,066 |
| 84                 | 39,060                | ,377 | ,104 |
| 49                 | 38,872                | ,385 | ,099 |
| 91                 | 38,614                | ,397 | ,105 |
| 14                 | 38,069                | ,421 | ,172 |
| 80                 | 38,063                | ,421 | ,127 |
| 62                 | 38,022                | ,423 | ,097 |
| 100                | 37,926                | ,427 | ,080 |
| 4                  | 37,155                | ,462 | ,190 |
| 12                 | 36,309                | ,501 | ,394 |
| 81                 | 36,216                | ,506 | ,354 |
| 46                 | 35,997                | ,516 | ,359 |
| 37                 | 35,460                | ,541 | ,485 |

| Observation number | Mahalanobis d-squared | p1   | p2   |
|--------------------|-----------------------|------|------|
| 58                 | 34,936                | ,566 | ,609 |
| 65                 | 34,793                | ,573 | ,587 |
| 23                 | 34,325                | ,595 | ,685 |
| 22                 | 33,166                | ,649 | ,925 |
| 24                 | 32,794                | ,667 | ,946 |
| 85                 | 32,286                | ,690 | ,973 |
| 77                 | 32,236                | ,692 | ,962 |
| 41                 | 32,223                | ,692 | ,943 |
| 26                 | 32,216                | ,693 | ,916 |
| 98                 | 32,117                | ,697 | ,899 |
| 29                 | 32,007                | ,702 | ,880 |
| 8                  | 30,979                | ,746 | ,978 |
| 52                 | 30,949                | ,748 | ,966 |
| 35                 | 30,817                | ,753 | ,960 |
| 59                 | 30,630                | ,761 | ,957 |
| 93                 | 30,610                | ,762 | ,936 |
| 47                 | 29,773                | ,795 | ,984 |
| 28                 | 28,837                | ,829 | ,998 |
| 99                 | 28,528                | ,840 | ,998 |
| 2                  | 28,176                | ,851 | ,999 |
| 42                 | 27,913                | ,860 | ,999 |
| 64                 | 27,854                | ,861 | ,998 |
| 66                 | 27,652                | ,868 | ,998 |

| Observation number | Mahalanobis d-squared | p1    | p2    |
|--------------------|-----------------------|-------|-------|
| 9                  | 27,361                | ,876  | ,998  |
| 20                 | 27,320                | ,877  | ,997  |
| 102                | 27,233                | ,880  | ,994  |
| 38                 | 27,143                | ,883  | ,991  |
| 39                 | 27,015                | ,886  | ,987  |
| 27                 | 26,893                | ,889  | ,981  |
| 71                 | 25,469                | ,924  | ,999  |
| 34                 | 24,964                | ,934  | 1,000 |
| 87                 | 23,217                | ,962  | 1,000 |
| 18                 | 22,149                | ,975  | 1,000 |
| 30                 | 21,831                | ,978  | 1,000 |
| 19                 | 21,571                | ,980  | 1,000 |
| 10                 | 19,655                | ,991  | 1,000 |
| 74                 | 18,531                | ,995  | 1,000 |
| 76                 | 18,095                | ,996  | 1,000 |
| 57                 | 17,843                | ,997  | 1,000 |
| 5                  | 12,999                | 1,000 | 1,000 |
| 36                 | 7,836                 | 1,000 | 1,000 |
| 40                 | 7,836                 | 1,000 | 1,000 |
| 45                 | 7,836                 | 1,000 | 1,000 |

Sumber: Lampiran 4

Dari tabel 4.14 menunjukkan perhitungan batas akhir *outlier* menggunakan CHIINV dengan memasukan probabilitas 0,001 dan *degree of freedom* sejumlah variabel yang terukur adalah 37 item. Dan dari hasil perhitungan batas akhir outlier adalah sebesar 69,346. Hal ini menunjukkan dari seluruh total responden, tidak ada data yang teridentifikasi *outlier*.

### c. Uji Normalitas

Uji normalitas perlu dilakukan baik normalitas untuk data yang bersifat tunggal (*univariate*) maupun normalitas seluruh data (*multivariate*). Dalam output AMOS, uji normalitas dilakukan dengan membandingkan nilai c.r (*critical ratio*) pada *assessment of normality* dengan kritis  $\pm 2,58$  pada level 0,01. Jika nilai c.r lebih besat dari nilai kritis maka distribusi data tersebut tidak normal secara univariate. Sedangkan secara multivariate dapat dilihat pada c.r baris terakhir dengan ketentuan yang sama. (Ferdinand, 2006).

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Normalitas**

| Variable | min   | max   | skew  | c.r.  | kurtosis | c.r.   |
|----------|-------|-------|-------|-------|----------|--------|
| y15      | 3,000 | 5,000 | -,084 | -,350 | -,720    | -1,498 |
| y14      | 3,000 | 5,000 | ,007  | ,030  | -,034    | -,070  |
| y13      | 2,000 | 5,000 | -,226 | -,940 | ,107     | ,223   |
| y12      | 3,000 | 5,000 | -,108 | -,452 | -,480    | -1,000 |
| y11      | 3,000 | 5,000 | -,091 | -,377 | -,610    | -1,270 |
| y10      | 2,000 | 5,000 | ,411  | 1,711 | -,775    | -1,614 |

| Variable | min   | max   | skew   | c.r.   | kurtosis | c.r.   |
|----------|-------|-------|--------|--------|----------|--------|
| y9       | 3,000 | 5,000 | ,005   | ,022   | -,333    | -,694  |
| y8       | 3,000 | 5,000 | ,272   | 1,134  | -,972    | -2,023 |
| y7       | 2,000 | 5,000 | -,087  | -,361  | -,767    | -1,597 |
| y6       | 3,000 | 5,000 | -,107  | -,444  | -,599    | -1,248 |
| y5       | 3,000 | 5,000 | -,047  | -,194  | -,515    | -1,073 |
| y4       | 3,000 | 5,000 | -,094  | -,391  | -,507    | -1,054 |
| y3       | 2,000 | 5,000 | -,271  | -1,127 | -,118    | -,245  |
| y2       | 3,000 | 5,000 | -,292  | -1,214 | -,662    | -1,378 |
| y1       | 2,000 | 5,000 | -,354  | -1,475 | -,026    | -,055  |
| x2.17    | 3,000 | 5,000 | -,192  | -,799  | -,569    | -1,184 |
| x2.16    | 3,000 | 5,000 | -,327  | -1,361 | -,659    | -1,371 |
| x2.15    | 3,000 | 5,000 | ,004   | ,019   | -,720    | -1,500 |
| x2.14    | 2,000 | 5,000 | -,448  | -1,867 | ,375     | ,780   |
| x2.13    | 3,000 | 5,000 | -,344  | -1,431 | -,688    | -1,433 |
| x2.12    | 2,000 | 5,000 | -,301  | -1,252 | ,076     | ,159   |
| x2.11    | 3,000 | 5,000 | -,786  | -3,273 | -,456    | -,949  |
| x2.10    | 3,000 | 5,000 | -,572  | -2,382 | -,598    | -1,244 |
| x2.9     | 3,000 | 5,000 | -,465  | -1,935 | -,676    | -1,407 |
| x2.8     | 3,000 | 5,000 | -,365  | -1,519 | -,806    | -1,678 |
| x2.7     | 2,000 | 5,000 | -,129  | -,537  | -,504    | -1,049 |
| x2.6     | 3,000 | 5,000 | ,024   | ,098   | -,832    | -1,732 |
| x2.5     | 3,000 | 5,000 | ,197   | ,819   | -,833    | -1,735 |
| x2.4     | 3,000 | 5,000 | -1,027 | -4,275 | ,050     | ,104   |
| x2.3     | 3,000 | 5,000 | -,746  | -3,105 | -,424    | -,882  |

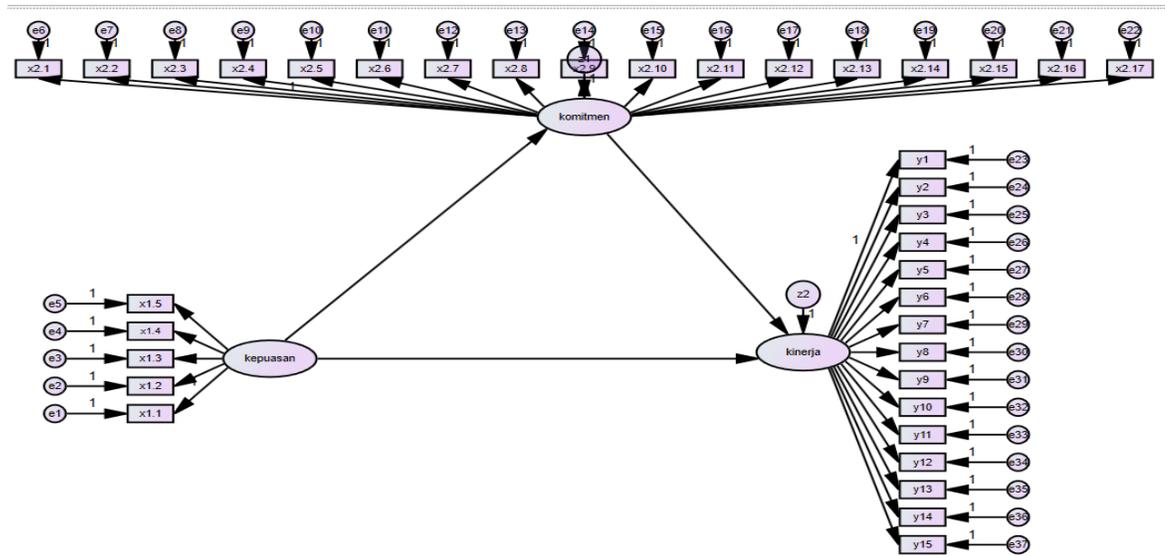
| Variable     | min   | max   | skew   | c.r.   | kurtosis | c.r.   |
|--------------|-------|-------|--------|--------|----------|--------|
| x2.2         | 3,000 | 5,000 | -,584  | -2,431 | -,737    | -1,535 |
| x2.1         | 2,000 | 5,000 | -,413  | -1,721 | -,688    | -1,432 |
| x1.5         | 3,000 | 5,000 | -,747  | -3,110 | -,419    | -,872  |
| x1.4         | 3,000 | 5,000 | -1,921 | -7,998 | 2,888    | 6,013  |
| x1.3         | 3,000 | 5,000 | -1,765 | -7,350 | 2,265    | 4,715  |
| x1.2         | 2,000 | 5,000 | -,399  | -1,661 | -,148    | -,309  |
| x1.1         | 3,000 | 5,000 | -,240  | -,998  | -,789    | -1,643 |
| Multivariate |       |       |        |        | 144,259  | 13,692 |

Sumber: Lampiran 4

Dari tabel 4.15 di atas menunjukkan bahwa data menggunakan kriteria critical ratio sebesar  $\pm 2,58$  pada tingkat signifikansi 0,01 (1%) (Ghozali, 2011). Hasil ada 2 indikator yang tidak memiliki nilai antara -2,58 sampai 2,58. Dan ada 35 indikator yang memiliki nilai antara -2,58 sampai 2,58. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa ada 2 indikator berdistribusi tidak normal dan ada 35 indikator yang berdistribusi normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji normalitas data berdistribusi secara normal. Hair et al (1995) dalam Ghozali (2008) menyatakan bahwa data yang normal secara *multivariate* pasti normal secara *univariate*.

#### d. Model Hipotesis

Model hipotesis dari output ditampilkan pada gambar berikut ini:



**Gambar 4.2**

**Model Penelitian Output AMOS**

Uji statistik hasil pengolahan dengan SEM dilakukan dengan melihat tingkat signifikan hubungan antar variabel yang ditunjukkan melalui *critical ratio* (c.r) dan nilai significance probability masing-masing hubungan antar variabel. Berikut ini adalah output tabel pengujian hipotesis penelitian dengan menggunakan alat uji AMOS dalam bentuk output *Regression Weights* seperti pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.16**  
**Regression Weights**

|          |      |          | Estimate | S.E. | C.R.   | P    | Label  |
|----------|------|----------|----------|------|--------|------|--------|
| komitmen | <--- | kepuasan | ,996     | ,151 | 6,583  | ***  | par_36 |
| Kinerja  | <--- | kepuasan | -,175    | ,132 | -1,329 | ,184 | par_35 |
| Kinerja  | <--- | komitmen | ,675     | ,142 | 4,734  | ***  | par_37 |

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan tabel 4.16. Di atas dapat dijelaskan koefisien pengaruh antar variabel. Hasil dari analisis *regression weight* menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Hipotesis**

| No | Hipotesis                                      | P    | Batas | Keterangan       |
|----|--|------|-------|------------------|
| 1. | Pengaruh kepuasan terhadap komitmen organisasi | ***  | <0,05 | Signifikan       |
| 2. | Pengaruh kepuasan terhadap kinerja             | ,184 | <0,05 | Tidak Signifikan |
| 3. | Pengaruh komitmen terhadap kinerja             | ***  | <0,05 | Signifikan       |

Sumber: Data diolah 2017

Keterangan: \*\*\* = 0,00 (P value sangat kecil dan berada di bawah 0,05)

Dari tabel dapat dilihat bahwa apakah pengaruh signifikansi atau tidaknya diketahui dari P-value. Signifikansi ( $\alpha = \alpha$ ) yang digunakan yaitu 0,05. Jika P-value lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima.

Hasil hipotesis pengaruh antar variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Berdasarkan tabel 4.17 dapat dijelaskan hubungan antar variabel:

#### 1) Pengujian Hipotesis 1

Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi diperoleh sebesar 0,996 karena nilainya positif maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan semakin tinggi pula komitmen organisasinya. Dan nilai P *value* menunjukkan nilai probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi.

#### 2) Pengujian Hipotesis 2

Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* antara kepuasan kerja terhadap kinerja diperoleh sebesar -,175 artinya semakin rendah kepuasan kerja, maka kinerja karyawan juga semakin rendah. Jika dilihat dari nilai P *value* menunjukkan nilai probabilitas 0,184 > 0,05 artinya kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap secara kinerja karyawan.

#### 3) Pengujian Hipotesis 3

Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan diperoleh sebesar 0,675 karena nilainya positif maka semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan semakin tinggi pula kinerjanya. Dan nilai *P value* menunjukkan nilai probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4) Pengujian Hipotesis 4

Untuk melihat pengaruh dari variabel intervening atau mediasi antara pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.18**  
**Standardized Direct Effects**

|          | kepuasan | komitmen | Kinerja |
|----------|----------|----------|---------|
| Komitmen | ,826     | ,000     | ,000    |
| Kinerja  | -,226    | 1,053    | ,000    |

Sumber: Lampiran 4

**Tabel 4.19**  
**Standardized Indirect Effects**

|          | kepuasan | komitmen | Kinerja |
|----------|----------|----------|---------|
| Komitmen | ,000     | ,000     | ,000    |
| Kinerja  | ,870     | ,000     | ,000    |

Sumber: Lampiran 4

**Tabel 4.20**  
**Standardized Total Effects**

|          | kepuasan | komitmen | Kinerja |
|----------|----------|----------|---------|
| Komitmen | ,826     | ,000     | ,000    |
| Kinerja  | ,644     | 1,053    | ,000    |

Sumber: Lampiran 4

Dari tabel di atas, untuk melihat apakah ada pengaruh variabel kepuasan terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh variabel komitmen organisasi, yaitu dengan membandingkan nilai *standardized direct effects* dan *standardized indirect effects*. Artinya jika nilai *standardized direct effects* lebih kecil dari *standardized indirect effects* maka dapat dikatakan bahwa variabel mediasi tersebut memiliki pengaruh secara tidak langsung dalam hubungan kedua variabel tersebut (independen dan dependen). Kepuasan terhadap kinerja dilihat dari *standardized direct effects* (-0,226) dengan *standardized indirect effects* (0,870), dengan demikian terdapat pengaruh tidak langsung dengan nilai 0,870 lebih besar dari -0,226 adalah signifikan. Sehingga komitmen organisasi bisa menjadi variabel mediasi antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

*Standardized total effects* merupakan penjumlahan antara *standardized direct effects* dan *standardized indirect effects*. Variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan *standardized direct effects* (-0,226) dan *standardized indirect effects* (0,870). Sehingga *standardized total effects* variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan adalah (0,644).

Dari hasil diatas maka uji analisis jalur tidak dapat dilanjutkan. Untuk pengujian efek mediasi tetap harus mengikuti prosedur. Baron dan Kenny (1986) dalam Latan dan Ghozali (2012) yaitu pengujian efek mediasi dapat dilakukan jika pengaruh antara variabel eksogen (X) terhadap variabel endogen (Y) adalah signifikan, jika hal tersebut tidak terjadi atau tidak signifikan maka pengujian efek mediasi tidak dapat dilanjutkan.

## 6. Identifikasi Model Struktural

Identifikasi model struktural dapat dilihat dari hasil variable counts dengan menghitung jumlah data kovarian dan varian dibandingkan dengan jumlah parameter yang akan diestimasi. Output model dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.21**  
**Pengujian Notes for Model**

|  |     |
|--|-----|
| Number of distinct sample moments:             | 703 |
| Number of distinct parameters to be estimated: | 77  |
| Degrees of freedom (703 - 77):                 | 626 |

Result (Default model)

Minimum was achieved  
Chi-square = 1466,735  
Degrees of freedom = 626  
Probability level = ,000  
Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan output *notes for model* dengan jumlah sampel  $N = 104$ , total jumlah data kovarian 703 sedangkan jumlah parameter yang akan diestimasi adalah 77. Dari hasil tersebut, maka *degrees of freedom* yang dihasilkan adalah

$703 - 77 = 626$  karena  $626 > 0$  (df positif) dan kalimat “*minimum was achieved*”, maka proses pengujian estimasi *maksimum likelihood* telah dapat dilakukan dan diidentifikasi estimasinya dengan hasil data berdistribusi normal.

Setelah model diestimasi dengan *maksimum likelihood* dan dinyatakan berdistribusi normal, maka model dinyatakan fit. Proses selanjutnya menganalisis hubungan antara indikator dengan variabel yang ditunjukkan oleh *factor loading*. Untuk melihat hubungan tersebut telah disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.22**  
**Pengujian Hubungan antara Indikator dengan Variabel**

|       |      |          | Estimate |
|-------|------|----------|----------|
| x1.1  | <--- | kepuasan | 1,000    |
| x1.2  | <--- | kepuasan | 1,028    |
| x1.3  | <--- | kepuasan | ,749     |
| x1.4  | <--- | kepuasan | ,594     |
| x1.5  | <--- | kepuasan | ,858     |
| x2.1  | <--- | komitmen | 1,000    |
| x2.2  | <--- | komitmen | ,539     |
| x2.3  | <--- | komitmen | ,590     |
| x2.4  | <--- | komitmen | ,635     |
| x2.5  | <--- | komitmen | ,698     |
| x2.6  | <--- | komitmen | ,758     |
| x2.7  | <--- | komitmen | ,690     |
| x2.8  | <--- | komitmen | ,654     |
| x2.9  | <--- | komitmen | ,699     |
| x2.10 | <--- | komitmen | ,778     |
| x2.11 | <--- | komitmen | ,607     |
| x2.12 | <--- | komitmen | ,545     |
| x2.13 | <--- | komitmen | ,577     |
| x2.14 | <--- | komitmen | ,593     |
| x2.15 | <--- | komitmen | ,548     |
| x2.16 | <--- | komitmen | ,666     |
| x2.17 | <--- | komitmen | ,619     |

|     |      |         | Estimate |
|-----|------|---------|----------|
| y1  | <--- | kinerja | 1,000    |
| y2  | <--- | kinerja | 1,262    |
| y3  | <--- | kinerja | 1,281    |
| y4  | <--- | kinerja | 1,202    |
| y5  | <--- | kinerja | 1,196    |
| y6  | <--- | kinerja | 1,234    |
| y7  | <--- | kinerja | ,872     |
| y8  | <--- | kinerja | 1,053    |
| y9  | <--- | kinerja | ,989     |
| y10 | <--- | kinerja | 1,242    |
| y11 | <--- | kinerja | ,973     |
| y12 | <--- | kinerja | ,978     |
| y13 | <--- | kinerja | ,963     |
| y14 | <--- | kinerja | 1,025    |
| y15 | <--- | kinerja | -,464    |

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan output *standardized regression weight* di atas, angka pada kolom estimate menunjukkan *factor loadings* dari setiap indikator terhadap variabel terkait.

Pada variabel kepuasan kerja terdapat lima (5) indikator, dan ada lima *factor loadings* yang menunjukkan adanya hubungan dengan variabel kepuasan kerja yang dapat digunakan untuk menjelaskan keberadaan variabel kepuasan kerja.

Pada variabel komitmen organisasi terdapat lima (17) indikator, dan ada tujuh belas *factor loadings* yang menunjukkan adanya hubungan dengan variabel komitmen organisasi yang dapat digunakan untuk menjelaskan keberadaan variabel komitmen organisasi.

Pada variabel kinerja karyawan terdapat lima (15) indikator, dan ada lima belas *factor loadings*. Angka -,464 menunjukkan hubungan yang lemah antara

indikator Y15 dengan variabel kinerja karyawan. Sementara 14 indikator lainnya menunjukkan adanya hubungan dengan variabel kinerja karyawan yang dapat digunakan untuk menjelaskan keberadaan variabel kinerja karyawan karena mempunyai nilai *factor loadings* diatas 0,5.

### 7. Menilai Kriteria *Goodness of Fit*

Menilai *goodness of fit* menjadi tujuan utama dalam SEM untuk mengetahui sampai berapa jauh model yang dihipotesiskan “fit” atau cocok dengan sampel data. Hasil *goodness of fit* ditampilkan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.23**  
**Pengujian Awal Hasil *Goodness of Fit***

| <i>Goodness of Fit</i>         | <i>Cut-off Value</i> | Hasil Model | Keterangan |
|--------------------------------|----------------------|-------------|------------|
| $\chi^2$ ( <i>Chi-Square</i> ) | $\leq 645,5207$      | 1466,735    | Buruk      |
| Probability                    | $\geq 0,05$          | 0,000       | Buruk      |
| CMIN/DF                        | $\leq 2,00$          | 2,343       | Marginal   |
| GFI                            | $\geq 0,90$          | 0,565       | Buruk      |
| AGFI                           | $\geq 0,90$          | 0,504       | Buruk      |
| NFI                            | $\geq 0,90$          | 0,541       | Buruk      |
| TLI                            | $\geq 0,90$          | 0,646       | Buruk      |
| CFI                            | $\geq 0,95$          | 0,667       | Buruk      |
| RMSEA                          | $\leq 0,08$          | 0,114       | Buruk      |

Sumber:Lampiran 6

Dari tabel 4.23 dapat dilihat bahwa melalui pengamatan menggunakan nilai chi-square, Signifikan Probability, CMIN/DF, GFI, AGFI, TLI, CFI, RMSEA. Berdasarkan hasil pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa model penelitian belum fit. Hal ini ditunjukkan pada nilai Chi Square (1466,735), GFI (0,565), AGFI (0,504) dan RMSEA (0,114) menunjukkan hasil yang tidak fit,

sedangkan Signifikan Probability (0,000), CMIN/DF (2,343), TLI (0,646), dan CFI (0,667) dinyatakan memiliki nilai marginal mendekati model fit. Pada proses berikutnya dilakukan pengujian model untuk memberikan alternative model yang dapat digunakan dan untuk meningkatkan nilai pada goodness of fit pada model yang telah ada. Selain itu (Ghozali, 2008) menyatakan bahwa jika terdapat satu atau dua kriteria *goodness of fit* yang telah memenuhi, maka model dikatakan baik. Hasil pengujian *goodness of fit* secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa kelayakan model SEM sudah cukup memenuhi syarat penerimaan.

## 8. Interpretasi dan Modifikasi Model

Modifikasi model dilakukan untuk menurunkan nilai *Chi-Square* dan model menjadi fit. Analisis modifikasi model, menggunakan hasil dari output *modification indicies* berikut ini:

**Tabel 4.24**

### **Modification Indices Regression Weights**

|     |      |      | M.I.   | Par Change |
|-----|------|------|--------|------------|
| y15 | <--- | x1.3 | 4,869  | ,277       |
| y14 | <--- | y13  | 10,060 | ,204       |
| y14 | <--- | x2.2 | 4,576  | -,159      |
| y13 | <--- | y14  | 7,542  | ,251       |
| y13 | <--- | y11  | 8,823  | ,241       |
| y13 | <--- | y10  | 6,033  | ,177       |
| y13 | <--- | y8   | 10,695 | ,243       |
| .   | .    | .    |        |            |
| .   | .    | .    |        |            |

Sumber: Lampiran 8

Berdasarkan tabel 4.24 di atas menjelaskan, apabila peneliti akan melakukan modifikasi model dapat dilakukan dengan menghubungkan antar variabel yang tidak diestimasi. Index modifikasi memberikan gambaran mengenai mengecilnya nilai *Chi-Square* atau pengurangan nilai *Chi-Square* bila sebuah koefisien diestimasi. Sebuah indeks modifikasi sebesar 4,0 menurut Arbucke (1999) dan Hair *et al* (1995) atau bahkan lebih besar dan itu memberikan indikasi bahwa apabila koefisien itu diestimasi, maka akan terjadi pengecilan nilai *Chi-Square* yang signifikan.

Berdasarkan data diatas dilakukan modifikasi secara bertahap, yaitu pada Y7->Y8, X1.4 -> X1.3, X2.3->X2.2, Y8->Y10, X2.13->X2.15, Y8->Y13, Y13->Y14, Y13->Y11, Y10->X2.5.

Item Y7 yaitu saya tidak tergantung pada rekan kerja dalam melakukan suatu pekerjaan berpengaruh terhadap item Y8 yaitu saya mempunyai kemampuan dan kompetensi yang memadai dalam melakukan pekerjaan saya.

Item X1.4 yaitu saya puas dengan pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki berpengaruh terhadap item X1.3 yaitu saya puas dengan kompensasi (gaji, bonus dan intensif lainnya).

Item X2.3 yaitu saya membanggakan organisasi (Rumah Sakit) ditempat saya bekerja kepada orang lain berpengaruh terhadap item X2.2 yaitu saya benar

– benar merasakan permasalahan institusi ini juga merupakan permasalahan saya.

Item Y8 yaitu saya mempunyai kemampuan dan kompetensi yang memadai dalam melakukan pekerjaan saya berpengaruh terhadap item Y10 yaitu saya melaksanakan jadwal kerja sesuai peraturan yang berlaku.

Item X2.13 yaitu saya berpendapat, sekarang orang terlalu sering berpindah dari institusi satu ke institusi lain berpengaruh terhadap item X2.15 yaitu jika saya memperoleh tawaran pekerjaan yang lebih di institusi lain, saya tidak merasa bahwa tawaran tersebut merupakan alasan yang tepat untuk meninggalkan institusi ini.

Item Y8 yaitu saya mempunyai kemampuan dan kompetensi yang memadai dalam melakukan pekerjaan saya berpengaruh terhadap item Y13 yaitu saya mempunyai kemampuan dalam memberikan bimbingan dan penjelasan kepada rekan kerja saya.

Item Y13 yaitu saya mempunyai kemampuan dalam memberikan bimbingan dan penjelasan kepada rekan kerja saya berpengaruh terhadap item Y14 yaitu saya teliti dalam melakukan setiap pekerjaan.

Item Y13 yaitu saya mempunyai kemampuan dalam memberikan bimbingan dan penjelasan kepada rekan kerja saya berpengaruh terhadap item Y11 yaitu saya mempunyai kehadiran tinggi ditempat kerja.

Item Y10 yaitu saya melaksanakan jadwal kerja sesuai peraturan yang berlaku berpengaruh terhadap item X2.5 saya merasa terikat secara emosional dengan institusi ini.

**Tabel 4.25**  
**Output Modifikasi**

| <i>Goodness of Fit Index</i> | <b>Cut-off Value</b> | <b>Hasil Model Sebelum</b> | <b>Hasil Model Sesudah</b> | <b>Keterangan</b> |
|------------------------------|----------------------|----------------------------|----------------------------|-------------------|
| $\chi^2$ – Chi Square        | $\leq 645,5207$      | 1466,735                   | 1047,935                   | Marginal          |
| Signifikan Probability       | $\geq 0,05$          | 0,000                      | 0,000                      | Marginal          |
| CMIN/DF                      | $\leq 2,00$          | 2,343                      | 1,718                      | Fit               |
| GFI                          | $\geq 0,90$          | 0,565                      | 0,674                      | Marginal          |
| AGFI                         | $\geq 0,90$          | 0,504                      | 0,624                      | Marginal          |
| NFI                          | $\geq 0,90$          | 0,541                      | 0,672                      | Marginal          |
| TLI                          | $\geq 0,90$          | 0,646                      | 0,811                      | Marginal          |
| CFI                          | $\geq 0,95$          | 0,667                      | 0,827                      | Marginal          |
| RMSEA                        | $\leq 0,08$          | 0,114                      | 0,827                      | Marginal          |

Sumber: Lampiran 6

## 7. Pembahasan (Interpretasi)

### 1. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi

Hasil pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti dalam komitmen organisasi merupakan sifat hubungan antara individu dengan organisasi kinerja, dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai – nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh – sungguh demi kepentingan organisasi kerja serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, maka komitmen organisasi menjadi variabel yang utama dalam membantu seorang untuk menjadikan kepuasan kerja menjadi meningkatkan kinerjanya. Dengan adanya komitmen yang dimiliki para pegawai, maka kepuasan kerja akan lebih, apabila komitmen organisasi sudah melekat dalam diri seorang karyawan. Jika karyawan puas dengan pekerjaannya, rekan kerja, dan atasannya, mereka lebih komitmen pada organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mathiew & Jones dalam (Anatasia) 2013 berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan komitmen organisasional karyawan, karena apabila seseorang merasa seluruh kebutuhan dan keinginannya oleh organisasi telah terpenuhi, maka secara otomatis dengan penuh kesadaran, komitmen organisasional mereka (karyawan) akan meningkat. Wibowo (2013) yang menyatakan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Studi yang

dilakukan oleh Wu & Norman dalam Al-Hussami (2008) mendapatkan hasil hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional. Hal ini mengindikasikan bahwa perawat yang lebih puas dengan pekerjaannya juga lebih berkomitmen dengan pelayanan kesehatan.

## 2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RS PKU Muhammadiyah Gamping. Artinya pada dasarnya, kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya, ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada dirinya dan masing-masing individu. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas merupakan sesuatu yang pribadi, tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan – keinginannya dan hasil keluarannya. Selama individu menganggap ada kesesuaian antara keinginan dengan hasil keluarannya, maka individu tetap merasa puas dengan pekerjaannya. Hal ini tidak akan mempengaruhi kinerjanya, baik hal itu sifatnya menurunkan maupun meningkatkan kinerja. Bahwa sebagai seorang perawat sudah mempunyai tanggung jawab yang tinggi dalam menolong pasien dan juga perawat sebelum masuk dunia kerja bahwa sudah di sumpah Ners (Profesi) pada saat di bangku kuliah. Sehingga perawat sebelumnya sudah mempunyai kinerja yang baik untuk menolong pasien.

Dan saya juga melakukan wawancara langsung terhadap beberapa perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping menanyakan alasan kenapa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Sehingga kesimpulan dari wawancara tersebut maka kepuasan tidak berpengaruh terhadap kinerja karena perawat memiliki tanggung jawab yang tinggi untuk menolong pasien. Sehingga dalam bekerja perawat harus berloyalitas yang tinggi saat bekerja dan bersungguh – sungguh karena berhadapan dengan menolong nyawa orang lain. Sehingga dapat diambil kesimpulan kepuasan kerja di RS PKU Muhammadiyah Gamping tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian Wurjaningrum (2004) yang menemukan bahwa kepuasan kerja karyawan tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kasim (2001) juga menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja kerja karyawan Rumah Sakit Kristen Mojowarno.

### 3. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Hasil pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Komitmen organisasional dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. oleh karena itu komitmen organisasi akan

menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi auditor terhadap organisasi. Jika seorang karyawan merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat terus meningkat.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian Ketchand dan Strawser (2001) menguji berbagai dimensi dari komitmen organisasi dan menunjukkan adanya hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja. Studi yang dilakukan Siders et al. (2001), dan Fernando et al. (2005) memberikan kesimpulan yang sama bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian tersebut mendukung penelitian sebelumnya yang membuktikan bahwa komitmen organisasi mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan kinerja individu (Mayer dan Schoorman 1992 dalam Breaux 2004).

4. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*.

Hasil pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*. Kepuasan kerja merupakan sikap dari seseorang berkaitan dengan apa yang diterimanya sebagai akibat pekerjaan yang telah dilakukan. Seorang karyawan yang merasa puas dalam pekerjaannya, maka ia akan loyal terhadap organisasi. Komitmen organisasi berkaitan dengan sikap seseorang yang berhubungan dengan organisasi tempat mereka bergabung. Sikap ini

berkaitan dengan persepsi tujuan organisasi dan keterlibatannya dalam melaksanakan kerja. Apabila komitmen seseorang tinggi maka kinerja yang dihasilkan akan baik untuk perusahaan tersebut.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian Suwardi, (2011) menunjukkan bahwa motivasi, kepuasan, dan komitmen organisasional secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, diterima. Hasil penelitian Titik rosita, (2016) menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dan dapat memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan melalui komitmen organisasional, diketahui hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasional merupakan variabel intervening yang signifikan dalam hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

