

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan hal-hal berikut:

1. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan di Wisma Bahasa. Karyawan yang merasa puas terhadap aspek-aspek pekerjaan seperti lingkungan kerja, hubungan dengan atasan, serta rasa aman dan nyaman dalam bekerja, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Hal ini tercermin dari kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas secara efisien dan menghasilkan ide-ide kreatif dalam bekerja.
2. Komitmen organisasional memoderasi pengaruh antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Meskipun secara deskriptif tingkat komitmen karyawan tergolong tinggi, komitmen tersebut tidak terbukti memengaruhi seberapa besar kepuasan kerja berkontribusi terhadap kinerja. Namun, komitmen tetap merupakan aspek penting dalam membangun loyalitas dan keterikatan jangka panjang antara karyawan dan organisasi.

5.2. Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian, pernyataan dengan skor terendah pada variabel kepuasan kerja adalah “Saya merasa puas dengan kondisi dan lingkungan kerja di perusahaan ini”. Temuan tersebut menunjukkan bahwa

manajemen perlu memberikan perhatian lebih terhadap perbaikan kondisi dan lingkungan kerja. Peningkatan kualitas lingkungan kerja diperlukan untuk menciptakan suasana kerja yang aman, nyaman, dan mendukung produktivitas. Lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga berkontribusi terhadap peningkatan motivasi serta kinerja karyawan secara menyeluruh.

Sementara itu, pada variabel kinerja karyawan, pernyataan dengan skor terendah adalah “Saya merasa mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa melakukan kesalahan”. Hasil ini menunjukkan bahwa organisasi perlu mengimplementasikan program pelatihan dan pendampingan kerja secara berkelanjutan. Program tersebut bertujuan untuk meningkatkan ketelitian, memperkuat rasa percaya diri karyawan, serta membantu mereka dalam menyelesaikan tugas secara akurat dan minim kesalahan. Dengan demikian, karyawan akan lebih siap menghadapi tantangan pekerjaan dan dapat mengurangi potensi kesalahan yang berdampak pada kualitas hasil kerja.

Pada variabel komitmen organisasional, pernyataan dengan skor terendah adalah “Saya tetap ingin bekerja di tempat kerja saya saat ini meskipun terdapat peluang kerja lain”. Temuan ini mengisyaratkan bahwa organisasi perlu memperkuat loyalitas karyawan melalui strategi manajemen sumber daya manusia yang menitikberatkan pada pengembangan karier, pemberian apresiasi, serta penciptaan lingkungan kerja yang positif. Lingkungan kerja yang suportif dan tersedianya peluang pengembangan diri yang jelas dapat mendorong tumbuhnya rasa memiliki terhadap organisasi, sehingga karyawan lebih

termotivasi untuk bertahan dan berkembang bersama organisasi dalam jangka panjang.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penulis menyadari bahwa penelitian ini memiliki sejumlah keterbatasan, baik dari segi waktu, teknis, maupun ketersediaan referensi yang relevan. Keterbatasan-keterbatasan tersebut diuraikan sebagai berikut:

1. Keterbatasan dalam pengelolaan waktu secara optimal. Penulis menghadapi kendala dalam memanfaatkan waktu secara efektif selama proses penyusunan dan pelaksanaan penelitian, terutama pada tahap pengumpulan data dan pengolahan hasil. Hal ini sedikit banyak memengaruhi kedalaman analisis dan pembahasan yang dapat disajikan.
2. Penggunaan istilah dalam kuesioner yang bersifat akademis. Beberapa pernyataan dalam kuesioner menggunakan istilah yang mungkin tidak sepenuhnya dipahami secara seragam oleh seluruh responden. Hal ini berpotensi memengaruhi ketepatan interpretasi responden terhadap butir-butir pernyataan yang diajukan.
3. Terbatasnya literatur yang relevan terkait peran moderasi komitmen organisasional. Penulis mengalami kesulitan dalam menemukan referensi jurnal yang secara langsung membahas peran komitmen organisasional sebagai variabel moderasi dalam pengaruh antara kepuasan karyawan dan kinerja karyawan, sehingga pembahasan terhadap hipotesis kedua belum dapat dikembangkan secara maksimal.

4. Ruang lingkup penelitian yang terbatas pada satu organisasi. Penelitian ini hanya dilakukan di Wisma Bahasa, sehingga hasil dan temuan penelitian tidak dapat digeneralisasi secara luas ke organisasi lain yang memiliki struktur, budaya, atau karakteristik yang berbeda.
5. Keterbatasan dalam metode penilaian kinerja karyawan. Penelitian ini mengukur kinerja karyawan berdasarkan penilaian diri (*self-assessment*) yang diberikan langsung oleh responden. Meskipun metode ini memudahkan proses pengumpulan data, penilaian diri memiliki potensi bisa karena responden dapat menilai dirinya secara subyektif. Penilaian kinerja yang ideal seharusnya diperoleh dari atasan langsung atau pihak yang memiliki otoritas menilai kinerja karyawan secara obyektif, sehingga hasil yang diperoleh lebih akurat dan merepresentasikan kinerja secara faktual.

5.4 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan yang telah dijelaskan sebelumnya, penulis menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Diperlukan pengelolaan waktu yang lebih terstruktur dan efisien dalam pelaksanaan penelitian, agar seluruh tahapan penelitian, yang meliputi penyusunan instrument, pengumpulan data, hingga analisis hasil, dapat dilaksanakan secara optimal. Manajemen waktu yang baik akan mendukung pencapaian kedalaman analisis serta kualitas penyajian data.
2. Penggunaan istilah dalam kuesioner sebaiknya disesuaikan dengan latar belakang responden agar tidak menimbulkan ambiguitas dalam penafsiran.

Kalimat yang bersifat terlalu akademis perlu disederhanakan tanpa mengurangi makna, dan jika memungkinkan, diberikan penjelasan singkat guna memastikan pemahaman yang seragam dari para responden.

3. Perluasan sumber referensi yang membahas peran komitmen organisasional sebagai variabel moderasi sangat disarankan untuk mendukung landasan teoritis yang lebih kuat. Referensi dari jurnal nasional maupun internasional dapat memperkaya perspektif dan memperdalam pembahasan terhadap variabel yang diteliti.
4. Ruang lingkup penelitian ke depannya dapat diperluas dengan melibatkan lebih dari satu organisasi atau dilakukan pada sektor industri yang berbeda. Hal ini bertujuan untuk memperoleh hasil yang lebih bervariasi dan meningkatkan generalisasi temuan penelitian terhadap konteks organisasi yang lebih luas.
5. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan penggunaan metode penilaian kinerja yang melibatkan atasan langsung atau pihak yang memiliki kewenangan dalam menilai kinerja karyawan. Namun, perlu diperhatikan bahwa pendekatan ini memerlukan koordinasi serta kesiapan dari pihak manajemen, sehingga pelaksanaannya harus disesuaikan dengan kondisi dan kebijakan organisasi yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdirahman, H. I. H., Iyasu, S. N., Bello, T. A., & Roshidah, B. A. (2018). *The Relationship between Job Satisfaction, Work-Life Balance and Organizational Commitment on Employee Performance*. 20, 76–81.
<https://doi.org/10.9790/487X-2005077681>
- Adhistry, S. P., Fauzi, A., Simorangkir, A., Dwiyantri, F., Patricia, C. H., & Madani, V. K. (n.d.). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Literature Review MSDM)*.
<https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1>
- Al-Fakeh, F. A., Padlee, S. F., Omar, K., & Salleh, H. S. (2020). The moderating effects of organizational commitment on the relationship between employee satisfaction and employee performance in Jordanian Islamic banks. *Management Science Letters*, 10(14), 3347–3356.
<https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.002>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1993). *Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effects?* (Vol. 26).
- Armstrong, M. (2009). *A handbook of human resource management practice*. London: Kogan.
- Asmawiyah, A., Kurniawan, I., Kelana Basri, S., Tinggi, S., Tri, I. E., & Nusantara, D. (2024). Komitmen Organisasi dan Kompetensi: Dua Pilar Utama Meningkatkan Kinerja. *JAMBURA*, 7(1).
<http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human Performance*, 10(2), 99–109. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_3
- Campbell, J. P., Mchenry, J. J., & Wise, L. L. (1990). MODELING JOB PERFORMANCE IN A POPULATION OF JOBS. In *PERSONNEL PSYCHOLOGY*.
- Chin, W. W. (1998). *The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling*. <https://www.researchgate.net/publication/311766005>
- Gede, I., Kawiana, P., Komang, L., Dewi, C., Kadek, L., Martini, B., Bagus, I., & Suardana, R. (2018). The Influence of Organizational Culture, Employee Satisfaction, Personality, and Organizational Commitment towards Employee Performance. *International Research Journal of Management*.
<https://sloap.org/journals/index.php/irjmis/article/view/166>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Pearson, New York.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Sage Publications Inc., Thousand Oaks, CA.
- Latuconsina, Z., Sapthu, A., Louhenapessy, D. J., Tutupoho, S., & Rahman, F. (2024). The Effect Of Work Stress On The Organizational Commitment

- Dimension Of Employees At Al Fatah Hospital Ambon. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 5, Issue 2).
<http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Luthans, F. (2007). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Luthans, & Fred. (2006). *Prilaku Organisasi* (10th ed.). ANDI.
- Mangkunegara, A. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara A.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Masale, R., Barkhuizen, E. N., Schutte, N. E., & van der Sluis, L. (2021). Relating job satisfaction and organisational commitment: The moderating and mediating roles of positive individual strengths. *SA Journal of Industrial Psychology*, 47. <https://doi.org/10.4102/sajip.v47i0.1832>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Memon, A. H., Khahro, S. H., Memon, N. A., Memon, Z. A., & Mustafa, A. (2023). Relationship between Job Satisfaction and Employee Performance in the Construction Industry of Pakistan. *Sustainability (Switzerland)*, 15(11). <https://doi.org/10.3390/su15118699>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). *A THREE-COMPONENT CONCEPTUALIZATION OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT*.
- Noah, Y., & Steve, M. (2012). Work Environment and Job Attitude among Employees in a Nigerian Work Organization. *Journal of Sustainable Society*, 1(2), 36–43.
- Robbins, & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi* (12th ed.). Salemba Empa.
- Sarker, M. A. R., & Ashrafi, D. M. (2018). The relationship between internal marketing and employee job satisfaction: A study from retail shops in Bangladesh. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(3), 149–159. <https://doi.org/10.24052/jbrmr/v12is03/art-13>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business, 6th Edition* (6th ed.). John Wiley & Sons, United Kingdom.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach* (8th ed.).
[https://bookshelf.vitalsource.com/reader/books/9781119561248/epubcfi/6/2\[%3Bvnd.vst.idref%3DAcover\]/4/2/2/4%4050:100](https://bookshelf.vitalsource.com/reader/books/9781119561248/epubcfi/6/2[%3Bvnd.vst.idref%3DAcover]/4/2/2/4%4050:100)
- Setyorini, W. (2024). Assessing the Effect of Work Ethic, Job Satisfaction, and Organizational Support on Employee Performance through Organizational Commitment at PT Menthobi Mitra Lestari Pangkalan Bun. In *International Journal of Science and Society* (Vol. 6, Issue 2).
<http://ijsoc.goacademica.com>
- Suryani, H., & Resniawati, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Harper Purwakarta. *Journal of Indonesian Tourism, Hospitality and Recreation*, 5(1), 79–90.
<https://doi.org/10.17509/jithor.v5i1.46913>
- Tabouli, E. M. A., Habtoor, N. A., & Nashief S., M. (2016). The impact of human resources management on employee performance: Organizational

- commitment mediator variable. *Asian Social Science*, 12(9), 176–192.
<https://doi.org/10.5539/ass.v12n9p176>
- Triwahyuni, R., & Ekowati, V. M. (2017). THE EFFECT OF EMPLOYEE SATISFACTION ON EMPLOYEES PERFORMANCE THROUGH ORGANIZATIONAL COMMITMENT. *Management And Economics Journal (MEC-J)*, 1(1), 01. <https://doi.org/10.18860/Mec-J.V1i1.4525>
- Yassin Ali, S. (2016). *The Business and Management Review Volume 7 Number 2 Determine the effect of relationship between internal marketing variables and employees' job satisfaction and organizational commitment: Case study of Arab Academy for Science, Technology and Maritime Transport.*



LAMPIRAN
Lampiran 1 Kuesioner

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Karyawan Wisma Bahasa

Di tempat

Perkenalkan saya Maureen Dhana Norelisa, mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini, saya sedang melakukan penelitian sebagai bagian dari tugas akhir saya dengan judul:

"Peran Komitmen Organisasional sebagai Variabel Moderasi dalam Pengaruh antara Kepuasan Karyawan dan Kinerja Karyawan di Wisma Bahasa"

Sehubungan dengan hal tersebut, saya dengan hormat memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi sebagai responden dengan mengisi kuesioner di bawah ini. Adapun kriteria responden yang dapat mengisi kuesioner ini adalah sebagai berikut:

1. Responden berstatus sebagai karyawan tetap
2. Sudah bekerja di Wisma Bahasa selama minimal 1 tahun

Pengisian kuesioner membutuhkan waktu kurang dari 15 menit. Seluruh tanggapan yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian akademik.

Partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu sangat berharga bagi kesuksesan penelitian ini.

Atas perhatian dan kerja samanya, saya ucapkan terima kasih.

Identitas Responden

Nama (boleh dikosongkan) :

Jenis Kelamin : Perempuan/Laki-laki

Usia : ... tahun

Masa Kerja : ... tahun

Bidang Pekerjaan :

Petunjuk Pengisian: Beri tanda (v) pada kolom jawaban yang paling menggambarkan kondisi yang Anda alami atau rasakan.

Keterangan pilihan jawaban:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

Bagian I: Kepuasan Karyawan

No.	Butir Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	ST	SS
1.	Saya merasa senang ketika menerima pujian atas hasil pekerjaan yang saya lakukan dengan baik.					

2.	Saya merasa nyaman bekerja di perusahaan ini karena pekerjaan yang saya lakukan bersifat konstan dan stabil.	STS	TS	N	ST	SS
3.	Saya merasa nyaman dalam bekerja karena manajer memperlakukan karyawan dengan baik.	STS	TS	N	ST	SS
4.	Saya merasa puas karena atasan saya mampu mengambil keputusan secara efisien dan tepat.	STS	TS	N	ST	SS
5.	Saya merasa puas dengan kondisi dan lingkungan kerja di perusahaan ini.	STS	TS	N	ST	SS
6.	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan di perusahaan ini.	STS	TS	N	ST	SS

Bagian 2: Kinerja Karyawan

No.	Butir Pernyataan	Alternatif Jawaban				
Efisiensi						
1.	Saya merasa berdedikasi, percaya diri, dan mampu bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.	STS	TS	N	ST	SS

2.	Saya merasa memiliki keahlian profesional dan pengetahuan teknis yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan secara efisien.	STS	TS	N	ST	SS
3.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan telah sesuai dengan kebijakan dan prosedur yang berlaku.	STS	TS	N	ST	SS
4.	Saya merasa memiliki kemampuan untuk memberikan layanan terbaik kepada pelanggan.	STS	TS	N	ST	SS
5.	Saya merasa mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa melakukan kesalahan.	STS	TS	N	ST	SS
Kreativitas						
1.	Saya merasa berhati-hati dalam melakukan perubahan metode kerja pada setiap periode.	STS	TS	N	ST	SS
2.	Saya menghindari menggunakan cara yang sama yang sudah digunakan oleh rekan kerja saya dalam memecahkan masalah pekerjaan.	STS	TS	N	ST	SS
3.	Saya merasa bosan ketika harus mengulang prosedur yang sama dalam pekerjaan.	STS	TS	N	ST	SS
4.	Saya merasa mampu mengajukan ide dan solusi dengan cepat untuk menghadapi masalah pekerjaan.	STS	TS	N	ST	SS

5.	Saya merasa mampu mengekspresikan pikiran dengan lancar dan bebas.	STS	TS	N	ST	SS
6.	Saya merasa layanan yang saya berikan disertai dengan ide-ide baru untuk memenuhi kebutuhan pelanggan.	STS	TS	N	ST	SS

Bagian 3: Komitmen Organisasional

No.	Butir Pernyataan	Alternatif Jawaban				
1.	Saya merasa memiliki rasa kepemilikan yang kuat terhadap tempat kerja saya.	STS	TS	N	S	SS
2.	Saya merasa tempat kerja saya menyediakan layanan yang dipersonalisasi untuk memenuhi kebutuhan karyawan.	STS	TS	N	S	SS
3.	Saya merasa tempat kerja saya berkomitmen untuk memenuhi kebutuhan karyawan.	STS	TS	N	S	SS
4.	Saya tetap ingin bekerja di tempat kerja saya saat ini meskipun terdapat peluang kerja lain.	STS	TS	N	S	SS
5.	Saya merasa bersalah apabila harus meninggalkan pekerjaan di tempat kerja saya saat ini.	STS	TS	N	S	SS
6.	Saya merasa memiliki keterikatan emosional dengan tempat kerja saya.	STS	TS	N	S	SS

Lampiran 2 Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	30	55,6	55,6	55,6
	Laki-laki	24	44,4	44,4	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21 - 25 tahun	1	1,9	1,9	1,9
	26 - 30 tahun	1	1,9	1,9	3,7
	31 - 35 tahun	4	7,4	7,4	11,1
	36 - 40 tahun	18	33,3	33,3	44,4
	> 40 tahun	30	55,6	55,6	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 5 tahun	1	1,9	1,9	1,9
	6 - 10 tahun	13	24,1	24,1	25,9
	11 - 20 tahun	24	44,4	44,4	70,4
	> 20 tahun	16	29,6	29,6	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Bidang Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Keuangan	4	7,4	7,4	7,4
	R&D	2	3,7	3,7	11,1
	Pengajaran	30	55,6	55,6	66,7
	UU & IT	13	24,1	24,1	90,7
	Jakarta & Pemasaran	3	5,6	5,6	96,3
	Administrasi	2	3,7	3,7	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Lampiran 3 Hasil Uji Validitas

Variabel Kepuasan Karyawan



Correlations

		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	total
Q1	Pearson	1	,599**	,721**	,454**	,391**	,761**	,771**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,001	,003	,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54
Q2	Pearson	,599**	1	,696**	,681**	,597**	,698**	,852**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54
Q3	Pearson	,721**	,696**	1	,707**	,645**	,737**	,887**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54
Q4	Pearson	,454**	,681**	,707**	1	,813**	,662**	,850**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000		,000	,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54

Q5	Pearson	,391**	,597**	,645**	,813**	1	,648**	,810**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,000	,000		,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54
Q6	Pearson	,761**	,698**	,737**	,662**	,648**	1	,891**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	54	54	54	54	54	54	54
total	Pearson	,771**	,852**	,887**	,850**	,810**	,891**	1
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	54	54	54	54	54	54	54

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



Variabel Kinerja Karyawan



Correlations

		Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22	Q23	total
Q13	Pearson	1	,859**	,758**	,747**	,350**	,638**	,676**	,415**	,751**	,690**	,692**	,836**
	Correlation												
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,010	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Q14	Pearson	,859**	1	,755**	,781**	,431**	,655**	,643**	,439**	,786**	,681**	,754**	,861**
	Correlation												
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,001	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Q15	Pearson	,758**	,755**	1	,756**	,372**	,478**	,724**	,588**	,807**	,603**	,791**	,850**
	Correlation												
	Sig. (2-tailed)												
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,006	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Q16	Pearson	,747**	,781**	,756**	1	,326*	,681**	,661**	,523**	,757**	,701**	,789**	,856**
	Correlation												
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,016	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Q17	Pearson	,350**	,431**	,372**	,326*	1	,557**	,486**	,045	,335*	,182	,351**	,517**
	Correlation												
	Sig. (2-tailed)	,010	,001	,006	,016		,000	,000	,746	,013	,187	,009	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Q18	Pearson	,638**	,655**	,478**	,681**	,557**	1	,723**	,306*	,626**	,630**	,588**	,786**
	Correlation												
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,024	,000	,000	,000	,000

	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Q19	Pearson	,676**	,643**	,724**	,661**	,486**	,723**	1	,550**	,744**	,674**	,699**	,877**
	Correlation												
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Q20	Pearson	,415**	,439**	,588**	,523**	,045	,306*	,550**	1	,625**	,632**	,628**	,665**
	Correlation												
	Sig. (2-tailed)	,002	,001	,000	,000	,746	,024	,000		,000	,000	,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Q21	Pearson	,751**	,786**	,807**	,757**	,335*	,626**	,744**	,625**	1	,701**	,844**	,894**
	Correlation												
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,013	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54



Q22	Pearson	,690**	,681**	,603**	,701**	,182	,630**	,674**	,632**	,701**	1	,729**	,815**
	Correlation												
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,187	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Q23	Pearson	,692**	,754**	,791**	,789**	,351**	,588**	,699**	,628**	,844**	,729**	1	,882**
	Correlation												
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,009	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
total	Pearson	,836**	,861**	,850**	,856**	,517**	,786**	,877**	,665**	,894**	,815**	,882**	1
	Correlation												
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

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

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

Variabel Komitmen Organisasional

Correlations

		Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	total
Q7	Pearson	1	,713**	,725**	,639**	,694**	,630**	,860**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54
Q8	Pearson	,713**	1	,814**	,658**	,693**	,606**	,875**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54
Q9	Pearson	,725**	,814**	1	,684**	,597**	,704**	,879**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54
Q10	Pearson	,639**	,658**	,684**	1	,714**	,556**	,844**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54
Q11	Pearson	,694**	,693**	,597**	,714**	1	,538**	,847**
	Correlation							

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54
Q12	Pearson	,630**	,606**	,704**	,556**	,538**	1	,785**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	54	54	54	54	54	54	54
total	Pearson	,860**	,875**	,879**	,844**	,847**	,785**	1
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	54	54	54	54	54	54	54

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



Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Kepuasan Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,918	6

Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,934	11

Variabel Komitmen Organisasional

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,919	6

Lampiran 5 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Karyawan

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Q1	54	3	5	4,33	,549
Q2	54	2	5	4,07	,669
Q3	54	3	5	4,22	,572
Q4	54	3	5	4,06	,529
Q5	54	2	5	4,00	,614
Q6	54	3	5	4,19	,617
Valid N (listwise)	54				

Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan Dimensi Efisiensi

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Q13	62	3	5	4,40	,527
Q14	62	3	5	4,31	,616
Q15	62	3	5	4,35	,515
Q16	62	3	5	4,34	,542
Q17	62	2	4	2,97	,789
Valid N (listwise)	62				

Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan Dimensi Kreativitas

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Q18	62	2	5	3,82	,758
Q19	62	2	5	3,69	1,034
Q20	62	2	5	3,69	,916
Q21	62	3	5	4,19	,596
Q22	62	3	5	4,05	,638
Q23	62	3	5	4,15	,649
Valid N (listwise)	62				

Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasional

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Q7	54	3	5	4,15	,627
Q8	54	2	5	3,91	,622
Q9	54	2	5	3,98	,629
Q10	54	2	5	3,80	,737
Q11	54	2	5	3,83	,795
Q12	54	2	5	4,19	,646
Valid N (listwise)	54				



Lampiran 6 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Kepuasan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,844 ^a	,712	,706	3,24589
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Karyawan				

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1353,565	1	1353,565	128,473	,000 ^b
	Residual	547,861	52	10,536		
	Total	1901,426	53			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Karyawan

Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,602	3,726		,430	,669
	Kepuasan Karyawan	1,686	,149	,844	11,335	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Lampiran 7 Hasil Uji MRA

Hasil Uji MRA Komitmen Organisasional antara Pengaruh Kepuasan Karyawan dan Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,844 ^a	,712	,706	3,24589
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Karyawa				

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1353,565	1	1353,565	128,473	,000 ^b
	Residual	547,861	52	10,536		
	Total	1901,426	53			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Karyawa

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1,602	3,726		,430	,669
	Kepuasan	1,686	,149	,844	11,335	,000
	Karyawan					

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

