

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Obyek dan Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di LSD Furniture yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur yang memproduksi berbagai jenis meubel. Perusahaan berlokasi di Jl. Ngablak Indah Raya No. 31 dan Jl. Industri Raya Timur No. 42, Semarang. Alasan memilih perusahaan ini adalah karena strategi perusahaan merupakan strategi yang bertujuan untuk kualitas, maka kinerja karyawan akan sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam menghasilkan produk-produk yang berkualitas untuk memuaskan konsumennya.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 1999:73). Populasi dalam penelitian ini meliputi semua karyawan yang dimiliki oleh LSD Furniture yaitu berjumlah 57 orang.

Sampel adalah sebagian dari elemen-elemen populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu, sehingga diharapkan dapat mewakili populasinya (Indriantoro dan Supomo, 1999). Sampel pada penelitian ini ditentukan dengan

menggunakan metode *purposive sampling*. Adapun kriteria pengambilan sampel pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja minimal satu tahun. Alasannya yaitu karyawan yang telah bekerja minimal satu tahun telah bisa menilai kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya serta juga telah mampu merasakan komitmen kepada perusahaan. Berdasarkan kriteria tersebut, maka sampel penelitiannya yaitu sebagai berikut:

Tabel 3. Kriteria Sampel Penelitian

| Keterangan | Jumlah |
|--|---------------|
| Karyawan LSD Furniture | 57 |
| Karyawan yang bekerja kurang dari satu tahun | (12) |
| Sampel penelitian | 45 |

Terlihat bahwa berdasarkan kriteria sampel penelitian terdapat 45 orang yang bekerja minimal satu tahun sehingga sampel penelitian ini berjumlah 45 orang.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode penyebaran kuesioner terhadap sejumlah responden yang termasuk dalam kategori sampel penelitian untuk memperoleh data primer yang dibutuhkan. Adapun kuesioner yang digunakan adalah kuesioner yang berstruktur (*structured questionnaire*), artinya jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan sudah disediakan (Wasito, 1995). Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dikembangkan berdasarkan pada kuesioner Rayton (2006). Namun untuk indikator komitmen organisasionalnya

digunakan item pertanyaan yang digunakan oleh Meyer, Allen dan Smith (1993) dalam Mas'ud (2004:223-224). Alasannya adalah karena komitmen organisasional dalam penelitian ini mengacu pada teori komitmen organisasional Allen dan Meyer maka akan lebih baik untuk menggunakan item pertanyaan kuesioner yang digunakan olehnya. Sedangkan kuesioner untuk pengukuran kinerja menggunakan item pertanyaan pengukuran kinerja yang dikembangkan oleh Mas'ud (2004:216).

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti (Umar, 2001: 42). Data primer ini berupa data identitas responden dan tanggapan responden yang akan dijawab langsung oleh responden mengenai variabel-variabel otonomi, rutinisasi, dukungan manajemen, dukungan kolega, stress kerja, kepuasan gaji, keterlibatan pekerjaan, kesempatan karir, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan kinerja individual. Untuk kinerja individual karyawan diisi oleh atasan dari masing-masing karyawan.

3.5. Skala Pengukuran

Untuk variabel otonomi, rutinisasi, dukungan manajemen, dukungan kolega, stress kerja, kepuasan gaji, keterlibatan pekerjaan, kesempatan karir, dan kinerja, skala pengukuran yang digunakan adalah Skala Likert. Menurut Umar (2001: 69), skala Likert ini berhubungan dengan pertanyaan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu. Responden diminta mengisi pertanyaan dalam kategori berikut ini:

- a. Alternatif jawaban a dengan kategori sangat setuju (SS) diberi skor 5
- b. Alternatif jawaban b dengan kategori setuju (S) diberi skor 4
- c. Alternatif jawaban c dengan kategori netral (N) diberi skor 3
- d. Alternatif jawaban d dengan kategori tidak setuju (TS) diberi skor 2
- e. Alternatif jawaban e dengan kategori sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1

Sedangkan untuk variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional menggunakan skala lima poin di mana untuk kepentingan uji bivariate probit model, maka dilakukan *coding* dari dua variabel tersebut sebagai variabel biner. Variabel biner sebesar satu untuk responden yang menunjukkan persetujuan dengan pertanyaan-pertanyaan dalam variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional, sedangkan jika tidak maka variabel binernya adalah nol.

3.6 Uji Instrumen Penelitian

3.6.1 Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen indikator dari masing-masing variabel penelitian yang ada dapat digunakan dalam menilai atau mengukur variabel penelitian. Setelah dilakukan uji validitas dapat diketahui penggunaan instrumen indikator adalah valid, maka data yang diperoleh dapat dianalisis. Apabila terdapat instrumen indikator yang tidak valid, maka dilakukan perbaikan atas instrumen yang bersangkutan agar valid. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang telah digunakan pada penelitian-penelitian sebelumnya sehingga secara eksternal (*external validity*) sebenarnya kuesioner ini sudah valid. Namun untuk menambah keyakinan terhadap validitas kuesioner maka dilakukan uji validitas internal dengan menggunakan perhitungan korelasi *product moment* dan uji *r*-kritisnya yang memiliki kriteria pengujian validitas sebagai berikut: (Arikunto, 1992:56)

- a) Apabila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka terdapat korelasi antara variabel X dengan variabel Y dan dinyatakan valid.
- b) Apabila $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka tidak terdapat korelasi antara variabel X dengan variabel Y dan dinyatakan tidak valid.

Berikut ini adalah tabel hasil perhitungan validitas untuk variabel pada penelitian ini:

Tabel 4. Hasil Pengujian Validitas

| Item | r hitung | r tabel | Keterangan |
|-----------------------------|-----------------|----------------|-------------------|
| Otonomi | | | |
| X1 | 0,448 | 0,294 | Valid |
| X2 | 0,388 | 0,294 | Valid |
| X3 | 0,353 | 0,294 | Valid |
| Dukungan Manajemen | | | |
| X1 | 0,693 | 0,294 | Valid |
| X2 | 0,651 | 0,294 | Valid |
| X3 | 0,657 | 0,294 | Valid |
| X4 | 0,748 | 0,294 | Valid |
| Dukungan Kolega | | | |
| X1 | 0,350 | 0,294 | Valid |
| X2 | 0,537 | 0,294 | Valid |
| X3 | 0,382 | 0,294 | Valid |
| X4 | 0,166 | 0,294 | Tidak Valid |
| X5 | 0,313 | 0,294 | Valid |
| X6 | 0,353 | 0,294 | Valid |
| Stress Kerja | | | |
| X1 | 0,620 | 0,294 | Valid |
| X2 | 0,492 | 0,294 | Valid |
| X3 | 0,556 | 0,294 | Valid |
| Kepuasan Gaji | | | |
| X1 | 0,380 | 0,294 | Valid |
| X2 | 0,349 | 0,294 | Valid |
| X3 | 0,358 | 0,294 | Valid |
| X4 | 0,414 | 0,294 | Valid |
| X5 | 0,319 | 0,294 | Valid |
| Keterlibatan Pekerja | | | |
| X1 | 0,397 | 0,294 | Valid |
| X2 | 0,394 | 0,294 | Valid |
| X3 | 0,421 | 0,294 | Valid |

Tabel 4 (lanjutan)

| Item | r hitung | r tabel | Keterangan |
|--------------------------------|----------|---------|-------------|
| Kesempatan Karir | | | |
| X1 | 0,434 | 0,294 | Valid |
| X2 | 0,428 | 0,294 | Valid |
| X3 | 0,355 | 0,294 | Valid |
| Kepuasan Kerja | | | |
| X1 | 0,372 | 0,294 | Valid |
| X2 | 0,382 | 0,294 | Valid |
| X3 | 0,316 | 0,294 | Valid |
| X4 | 0,442 | 0,294 | Valid |
| X5 | 0,438 | 0,294 | Valid |
| Komitmen Organisasional | | | |
| X1 | 0,026 | 0,294 | Tidak Valid |
| X2 | 0,416 | 0,294 | Valid |
| X3 | 0,374 | 0,294 | Valid |
| X4 | 0,394 | 0,294 | Valid |
| X5 | 0,409 | 0,294 | Valid |
| X6 | 0,439 | 0,294 | Valid |
| X7 | 0,397 | 0,294 | Valid |
| X8 | 0,317 | 0,294 | Valid |
| Kinerja | | | |
| X1 | 0,355 | 0,294 | Valid |
| X2 | 0,447 | 0,294 | Valid |
| X3 | 0,201 | 0,294 | Tidak Valid |
| X4 | 0,324 | 0,294 | Valid |
| X5 | 0,421 | 0,294 | Valid |
| X6 | 0,422 | 0,294 | Valid |
| X7 | 0,424 | 0,294 | Valid |
| X8 | 0,182 | 0,294 | Tidak Valid |
| X9 | 0,339 | 0,294 | Valid |
| X10 | 0,391 | 0,294 | Valid |

Sumber: Data Primer yang Diolah (2009)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui variabel otonomi, dukungan manajemen, stress kerja, kepuasan gaji, keterlibatan pekerjaan, kesempatan karir, dan kepuasan kerja dalam penelitian ini memiliki nilai r hitung $>$ r tabel, sehingga dikatakan semua item dalam pertanyaan kuesioner tersebut dinyatakan valid. Untuk variabel rutinisasi,

dikarenakan hanya terdapat satu pernyataan maka tidak dilakukan uji validitasnya, namun secara *external validity* karena telah digunakan pada penelitian Rayton (2006) maka pertanyaan dari kuesioner tersebut telah valid secara eksternal. Sedangkan pada variabel dukungan kolega, komitmen organisasional terdapat pertanyaan yang tidak valid. maka kemudian dilakukan perhitungan ulang untuk ketiga variabel tersebut setelah dihilangkan pertanyaan yang tidak valid menghasilkan hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Pengujian Validitas Dukungan Kolega, Komitmen Organisasional dan Kinerja

| Item | r hitung | r tabel | Keterangan |
|----------------------------------|----------|---------|------------|
| Dukungan Kolega 2 | | | |
| X1 | 0,440 | 0,294 | Valid |
| X2 | 0,597 | 0,294 | Valid |
| X3 | 0,467 | 0,294 | Valid |
| X5 | 0,310 | 0,294 | Valid |
| X6 | 0,410 | 0,294 | Valid |
| Komitmen Organisasional 2 | | | |
| X2 | 0,434 | 0,294 | Valid |
| X3 | 0,486 | 0,294 | Valid |
| X4 | 0,470 | 0,294 | Valid |
| X5 | 0,443 | 0,294 | Valid |
| X6 | 0,459 | 0,294 | Valid |
| X7 | 0,579 | 0,294 | Valid |
| X8 | 0,562 | 0,294 | Valid |
| Kinerja 2 | | | |
| X1 | 0,455 | 0,294 | Valid |
| X2 | 0,537 | 0,294 | Valid |
| X4 | 0,424 | 0,294 | Valid |
| X5 | 0,516 | 0,294 | Valid |
| X6 | 0,519 | 0,294 | Valid |
| X7 | 0,613 | 0,294 | Valid |
| X9 | 0,526 | 0,294 | Valid |
| X10 | 0,542 | 0,294 | Valid |

Sumber: Data Primer yang Diolah (2009)

Berdasarkan pada tabel 5 di atas diketahui bahwa ternyata setelah item yang tidak valid dihilangkan maka hasil pengujian validitas kedua pada ketiga variabel memberikan hasil semuanya valid karena nilai r hitung $>$ r tabel.

3.6.2 Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah derajat ketepatan ketelitian, atau kekuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran (Umar, 2001:57). Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *internal consistency* dengan menggunakan koefisien *Cronbach Alpha*.

Kriteria pengujian reliabilitas ini adalah sebagai berikut:

- a) Apabila *cronbach alpha* \geq 0,5 maka instrumen indikator dikatakan reliabel.
- b) Apabila *cronbach alpha* $<$ 0,5 maka instrumen indikator dikatakan tidak reliabel.

Berikut ini adalah tabel hasil pengujian reliabilitas kuesioner penelitian:

Tabel 6. Hasil Pengujian Reliabilitas

| Variabel | Cronbach Alpha | Keterangan |
|-------------------------|----------------|------------|
| Otonomi | 0,760 | Reliabel |
| Dukungan manajemen | 0,846 | Reliabel |
| Dukungan kolega | 0,712 | Reliabel |
| Stress kerja | 0,767 | Reliabel |
| Kepuasan gaji | 0,796 | Reliabel |
| Keterlibatan pekerjaan | 0,719 | Reliabel |
| Kesempatan karir | 0,856 | Reliabel |
| Kepuasan kerja | 0,802 | Reliabel |
| Komitmen organisasional | 0,728 | Reliabel |
| Kinerja | 0,803 | Reliabel |

Sumber: Data Primer yang Diolah (2009)

Dari tabel 6 di atas nilai untuk Cronbach Alpha untuk semua variabel penelitian ini di atas 0,5 sehingga dikatakan item kuesioner pada penelitian ini reliabel.

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisa deskriptif adalah analisa yang didasarkan pada jawaban-jawaban dari responden yang selanjutnya dikelompokkan ke dalam tabel-tabel yang sesuai, kemudian sebagai langkah terakhir analisa adalah menginterpretasikan data-data tabel tersebut (Umar, 1997 : 170). Analisis deskriptif dilakukan dengan analisis rentang skala.

Adapun rentang skala (RS) menggunakan rumus :

$$RS = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah kategori}}$$

$$\begin{aligned} \text{Rentang skala tiap kategori : } RS &= \frac{5 (45) - 1 (45)}{2} \\ &= \frac{225 - 45}{2} = 90 \end{aligned}$$

Maka karakteristik variabel dalam penelitian ini diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 7. Kategori Karakteristik Variabel Penelitian

| Variabel | Rentang Skor | Keterangan |
|-------------------------|---------------------|--|
| Otonomi | 45-135 136-225 | Otonomi rendah Otonomi tinggi |
| Rutinisasi | 45-135 136-225 | Rutinisasi rendah Rutinisasi tinggi |
| Dukungan manajemen | 45-135 136-225 | Dukungan manajemen rendah Dukungan manajemen tinggi |
| Dukungan kolega | 45-135 136-225 | Dukungan kolega rendah Dukungan kolega tinggi |
| Stress kerja | 45-135 136-225 | Stress kerja rendah Stress kerja tinggi |
| Kepuasan gaji | 45-135 136-225 | Kepuasan gaji rendah Kepuasan gaji tinggi |
| Keterlibatan pekerjaan | 45-135 136-225 | Keterlibatan pekerjaan rendah Keterlibatan pekerjaan tinggi |
| Kesempatan karir | 45-135 136-225 | Kesempatan karir rendah Kesempatan karir tinggi |
| Kepuasan kerja | 45-135 136-225 | Kepuasan kerja rendah Kepuasan kerja tinggi |
| Komitmen organisasional | 45-135 136-225 | Komitmen organisasional rendah Komitmen organisasional tinggi |
| Kinerja | 45-135 136-225 | Kinerja rendah Kinerja tinggi |

3.7.2 Analisis Inferensial

3.7.2.1 Uji t

Untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis 1 hingga 8 maka digunakan uji t dengan persamaannya yaitu sebagai berikut:

a. Persamaan a :

$$Y_1 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \beta_7 X_7 + \beta_8 X_8 + e_i$$

Keterangan :

| | |
|-----------|-----------------------------|
| Y_1 | = Kepuasan kerja |
| X_1 | = Otonomi |
| X_2 | = Rutinisasi |
| X_3 | = Dukungan manajemen |
| X_4 | = Dukungan kolega |
| X_5 | = Stres kerja |
| X_6 | = Kepuasan gaji |
| X_7 | = Keterlibatan pekerjaan |
| X_8 | = Kesempatan karir |
| β_0 | = Konstanta |
| β_i | = Koefisien regresi parsial |
| e_i | = variabel pengganggu |

b. Persamaan b :

$$Y_2 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \beta_7 X_7 + \beta_8 X_8 + e_i$$

Keterangan :

| | | |
|-----------|---|---------------------------|
| Y_2 | = | Komitmen organisasional |
| X_1 | = | Otonomi |
| X_2 | = | Rutinisasi |
| X_3 | = | Dukungan manajemen |
| X_4 | = | Dukungan kolega |
| X_5 | = | Stres kerja |
| X_6 | = | Kepuasan gaji |
| X_7 | = | Keterlibatan pekerjaan |
| X_8 | = | Kesempatan karir |
| β_0 | = | Konstanta |
| β_i | = | Koefisien regresi parsial |
| e_i | = | variabel pengganggu |

Untuk menguji hipotesis 9 dan 10 digunakan uji t dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y_3 = \beta_0 + \beta_9 X_9 + \beta_{10} X_{10} + e_i$$

Keterangan :

| | |
|-----------|-----------------------------|
| Y_3 | = Kinerja |
| X_9 | = Kepuasan kerja |
| X_{10} | = Komitmen organisasional |
| β_0 | = Konstanta |
| β_i | = Koefisien regresi parsial |
| e_i | = variabel pengganggu |

Karena terdapat perbedaan arah koefisien dari variabel dependen terhadap variabel independen, maka pengujian uji t akan dibedakan menjadi dua uji yaitu uji t satu sisi pihak kanan (untuk pengaruh positif) dan uji t satu sisi pihak kiri (untuk pengaruh negatif).

3.7.2.1.1 Uji t Satu Sisi Pihak Kanan

Untuk pengujian hipotesis pertama, ketiga, keempat, keenam, ketujuh, kedelapan, kesembilan dan kesepuluh dilakukan uji t satu sisi pihak kanan. Adapun kriteria pengujian hipotesisnya yaitu sebagai berikut:

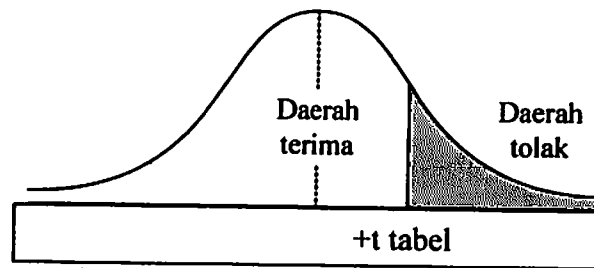
a) Formulasi hipotesis:

$H_0: \beta_i = 0$, tidak terdapat pengaruh positif variabel independen (X_i) terhadap variabel dependen (Y_i).

$H_i: \beta_i > 0$, terdapat pengaruh positif variabel independen (X_i) terhadap variabel dependen (Y_i).

b) Menentukan taraf signifikansi : 5%

c) Kriteria pengujian hipotesis: Uji 1 sisi pihak kanan



Gambar 2. Daerah diterima dan daerah ditolak pada uji t satu sisi pihak kanan

d) Kesimpulan :

Bila $t \text{ hitung} \leq +t \text{ tabel}$, maka H_0 gagal ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh positif variabel independen (X_i) terhadap variabel dependen (Y_i).

Bila $t \text{ hitung} > +t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak. artinya terdapat pengaruh positif variabel independen (X_i) terhadap variabel dependen (Y_i).

Keterangan:

Untuk pengujian hipotesis pertama, ketiga, keempat, keenam, ketujuh, kedelapan:

X_i = variabel otonomi, dukungan manajemen, dukungan kolega, kepuasan gaji, keterlibatan pekerjaan, dan kesempatan karir.

Y_i = variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

Untuk pengujian hipotesis kesembilan dan kesepuluh:

X_i = variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

Y_i = variabel kinerja.

3.7.2.1.2 Uji t Satu Sisi Pihak Kiri

Untuk pengujian hipotesis kedua dan kelima dilakukan uji t satu sisi pihak kiri. Adapun kriteria pengujian hipotesisnya yaitu sebagai berikut:

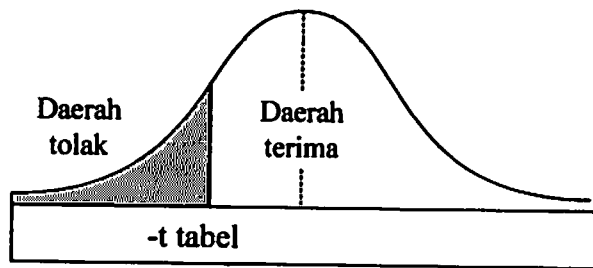
a) Formulasi hipotesis:

$H_0: \beta_i = 0$, tidak terdapat pengaruh negatif variabel independen (X_i) terhadap variabel dependen (Y_i).

$H_1: \beta_i < 0$, terdapat pengaruh negatif variabel independen (X_i) terhadap variabel dependen (Y_i).

b) Menentukan taraf signifikansi : 5%

c) Kriteria pengujian hipotesis: Uji 1 sisi pihak kiri



Gambar 3. Daerah diterima dan daerah ditolak pada uji t satu sisi pihak kiri

d) Kesimpulan :

Bila $t \text{ hitung} \geq -t \text{ tabel}$, maka H_0 gagal ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh negatif variabel independen (X_i) terhadap variabel dependen (Y_i).

Bila $t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak. artinya terdapat pengaruh negatif variabel independen (X_i) terhadap variabel dependen (Y_i).

Keterangan:

X_i = variabel rutinisasi dan stress kerja.

Y_i = variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

3.7.2.2 Bivariate Probit Model

Untuk menguji hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional melalui pengaruh dari variabel-variabel dependen yang ada maka digunakan *bivariate probit model*. Aplikasi dari *bivariate probit model* ini digunakan untuk menguji *covarians* dari persamaan regresi *a* dan persamaan regresi *b* pada hipotesis 1-8 secara bersama-sama dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika $\text{sig. Cov} (\mu_{1i}; \mu_{2i}) > \alpha$ (5%), artinya kedua persamaan tidaklah saling berkorelasi dalam kovariansnya yang berarti kedua persamaan tersebut terpisah dan variabel independen tidak mempengaruhi kedua variabel dependen secara bersama-sama.
- b) Jika $\text{sig. Cov} (\mu_{1i}; \mu_{2i}) < \alpha$ (5%), artinya terdapat korelasi dalam kovarians yang berarti variabel independen mempengaruhi kedua variabel dependen secara bersama-sama.

3.7.2.3 Uji F

Sedangkan untuk menguji hipotesis 11, digunakan uji F dengan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a) Formulasi hipotesis:

$H_0: \beta_9, \beta_{10} = 0$, tidak terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional dengan kinerja individual.

$H_1: \beta_9, \beta_{10} > 0$, terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional dengan kinerja individual.

- b) Menentukan taraf signifikansi : 5%
- c) Kriteria pengujian hipotesis: Uji 1 sisi pihak kanan
- d) Kesimpulan :

Bila $F_{hitung} \leq +F_{tabel}$, maka H_0 gagal ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional dengan kinerja karyawan.

Bila $F_{hitung} > +F_{tabel}$, maka H_0 ditolak. artinya terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional dengan kinerja karyawan.