

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran umum Koperasi**

##### **1. Latar Belakang Pendirian KSP Kopdit Swasti Sari Kota Kupang**

KSP Kopdit Swasti Sari adalah lembaga ekonomi usaha keuangan yang dikembangkan oleh anggota untuk meningkatkan kesejahteraan hidup keluarga dari anggota itu sendiri serta masyarakat sekitarnya.

Kredit berasal dari kata *Crede* yang artinya kepercayaan, sedangkan *Swasti Sari* artinya inti/kebenaran dari ilmu pengetahuan. Jadi arti dari KSP Kopdit Swasti Sari adalah kebenaran ilmu pengetahuan tentang perkoperasian yang mengatur tentang pendidikan anggota, kebenaran akan sistem administrasi yang berlaku serta kebenaran akan informasi teknologi.

Dengan adanya kebenaran ini maka KSP Kopdit Swasti Sari akan semakin dipercaya, percaya terhadap itikad baik pengelolaan administrasi yang professional serta percaya pada sistem manajemen yang terbuka (*open management*) dengan adanya saling percaya diharapkan koperasi dapat berkembang seirama dengan meningkatkan kesejahteraan keluarga para anggota khususnya dan masyarakat pada umumnya. KSP Kopdit Swasti Sari Kota Kupang berdiri sejak 01 Februari 1988 yang diawali dengan nama *Credit Union Swasti Sari*. Pencetus adalah Sr. Caroli, CB dan dilaksanakan pertama kali oleh Sr. Antari, CB selaku ketua yayasan Swasti Sari KAK waktu itu awalnya anggota hanya terdiri dari guru dan

pegawai yayasan Keuskupan Agung Kupang (YASWARI KAK) serta anggota keluarga. Kemudian dalam perjalanan tepat tahun 1997 mengalami perubahan anggaran dasar dengan nomor 10/PAD/KWK/24/IV/1997 tentang program koperasi dan penerimaan anggota Koperasi, dimana Koperasi membuka diri untuk menerima anggota luar dari berbagai golongan khususnya di wilayah Kota dan Kabupaten Kupang.

KSP Kopdit Swasti Sari Kupang memiliki dua jenis simpanan yaitu Simpanan Saham dan Non Saham. Simpanan Saham adalah simpanan yang ikut menanggung resiko organisasi. Simpanan tersebut memiliki dividen dan tidak boleh ditarikselama masih menjadi anggota.

Tahun 1990 sudah menjadi anggota Daperma (Dana Perlindungan Masyarakat) serta menjadi anggota silang pinjam Daerah Pusat Koperasi kredit (Puskopdit) Bekatigade Timor. KSP Kopdit Swasti Sari merasa dituntut untuk meningkatkan kinerjanya lewat program pengembangan anggota, peningkatan modal sekaligus meningkatkan dana cadangan lewat peningkatan hasil usaha untuk tahun yang akan datang.

Tetapi dalam perkreditan tidak selalu berjalan lancar dan baik seperti yang diharapkan. Suatu saat pihak koperasi mengalami kesulitan untuk meminta angsuran dari pihak debitur karena sesuatu hal. Seandainya terjadi hal tersebut maka pihak koperasi tidak boleh begitu saja memaksakan pada debitur untuk segera melunasi hutangnya.

Apabila debitur sengaja untuk tidak melunasi hutangnya maupun tidak menepati batas waktu pengembalian hutang maka jaminan dapat

digunakan untuk pelunasan hutang, jaminan digunakan untuk mengurangi kerugian apabila debitur wanprestasi (gagal membayar). Jaminan juga digunakan untuk mendorong debitur melunasi kewajibannya sesuai perjanjian dengan pihak debitur, tanpa harus kehilangan kekayaan yang telah dijamin kepada pihak KSP Kopdit Swasti Sari. Oleh karena itu suatu jaminan kredit harus ada pada setiap pemberian kredit oleh lembaga keuangan seperti koperasi. Berikut ini adalah identitas KSP Kopdit Swasti Sari Kupang yaitu:

Nama : KSP KOPDIT SWASTI SARI  
Badan Hukum Nomor : 605/BH/XIV/1990  
Tanggal : 1 Februari 1988  
Nomor Induk Koperasi : 00011248  
NPWP : 01.808.139.8-922.000  
Alamat : Jln. Sumba No.3c, Kel. Fatubesi, Kec  
Kota  
Lama-Kota Kupang

## **2. Visi, Misi, dan Tujuan KSP Kopdit Swasti Sari Kota Kupang**

### **a. Visi**

Mewujudkan KSP Kopdit Swasti Sari Kota Kupang yang tangguh, mandiri dan terpercaya

### **b. Misi**

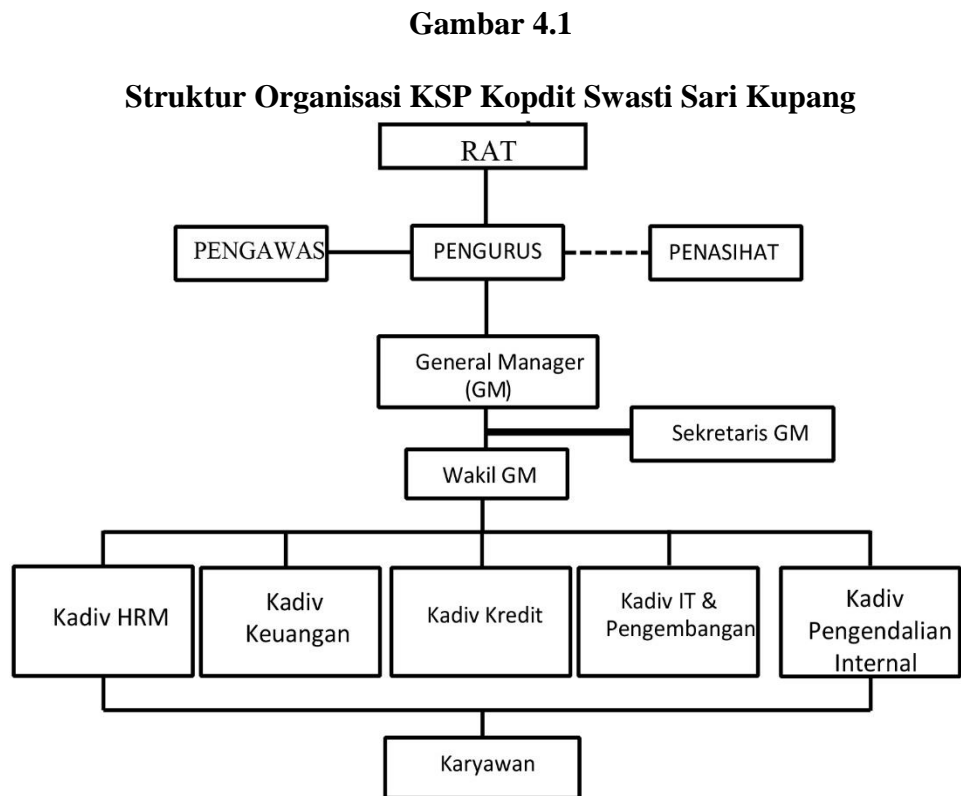
Menyediakan Pelayanan Keuangan Secara Profesional dan Berkelanjutan untuk Meningkatkan Kesejahteraan Anggota.

**c. Tujuan**

Tujuan KSP Kredit Swasti Sari Kota Kupang adalah meningkatkan kesejahteraan anggota keluarganya dan kesejahteraan masyarakat umumnya melalui pemanfaatan koperasi secara maksimal, dengan demikian KSP Kopedit Swasti Sari dapat melayani pinjaman anggota secara mudah dan berdaya guna untuk semua anggota.

**3. Struktur Organisasi KSP Kopedit Swasti Sari Kantor Pusat Kota Kupang**

Berikut ini adalah struktur organisasi yang terdapat dalam KSP Kopedit Swasti Sari Kupang :



Keterangan :

- Komando
- - - - -** Konsultasi

**a. Rapat Anggota**

Merupakan pemegang kekuasaan tertinggi dalam koperasi yang diadakan sekurang-kurangnya 1 (satu) kali setahun dan tiap anggota mempunyai 1 (satu) suara dalam rapat anggota, dan mempunyai tugas Menetapkan kebijakan umum koperasi, Mengubah anggaran dasar, Menetapkan rencana kerja, rencana anggaran pendapatan dan koperasi.

**b. Penasihat**

Penasehat mempunyai tugas memberikan arah kebijakan, masukan, nasehat dan pertimbangan-pertimbangan dalam suatu ide atau program dalam pengembangan yayasan. Sebagai penampung aspirasi dalam usaha-usaha pengembangan yayasan sesuai visi misi.

**c. Pengawas**

Pengawas bertugas untuk melakukan kajian evaluasi penilaian terhadap pengelolaan keuangan, pengelolaan manajemen, dan jika terjadi penyimpangan langsung diberi tahu diberi teguran kepada manajemen sampe pada pengurus untuk mengambil tindak lanjut.

**d. Pengurus**

Tugas pengurus Koperasi adalah Menyusun rancang rencana kerja serta rencana anggaran pendapatan dan belanja koperasi untuk diajukan kepada Rapat Anggota, Menyusun laporan keuangan dan pertanggung jawaban pelaksanaan tugas untuk diajukan kepada Rapat Anggota.

**e. General Manager**

Manajer yang memiliki tanggung jawab kepada seluruh bagian/fungsional pada suatu perusahaan atau organisasi. General manager memimpin beberapa unit bidang fungsi pekerjaan yang mengepalai beberapa atau seluruh manager fungsional. Tugas dari General Manager adalah melaksanakan tugas sesuai dengan data yang diberikan oleh pengurus, Mengumpulkan laporan pertanggung jawaban realisasi dan rencana kerja, Mengkoordinasikan perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian

**f. Wakil General Manager**

Membantu General Manager untuk melaksanakan tugas-tugas yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian kebijakan serta program kerja Koperasi Kredit Swasti Sari Kota Kupang.

**g. Kadiv Perkreditan**

Tugas dari kadiv perkreditan adalah Menyalurkan dana kepada anggota dalam bentuk pinjaman dengan prinsip kehati-hatian, Memberikan pinjaman kepada anggota sehingga anggota dapat meningkatkan kesejahteraan sosial ekonomi atau membangun kekayaan.

**h. Kadiv Keuangan**

Tugas dari kadiv keuangan adalah Mengelola dana Koperasi Kredit Swasti Sari Kota Kupang, mengamankan semua aset-aset Koperasi Kredit Swasti Sari Kota Kupang, Membuat laporan keuangan lengkap,

Membuat laporan kegiatan dan capaian setiap bulanan divisi kepada General Manager.

**i. Kadiv HRM**

Tugas dari kadiv HRM adalah Melakukan perencanaan, pengembangan dan implementasi strategi pada bidang pengelolaan dan juga pengembangan SDM, seperti merekrut karyawan, membuat kontrak kerja, kebijakan, konsultasi, pelatihan, membangun motivasi, evaluasi dan lain sebagainya.

**j. Kadiv IT dan Pengembangan**

Tugas dari Kadiv IT & Pengembangan adalah Memastikan transaksi keuangan di semua tempat pelayanan berjalan dengan lancar, efektif, dan efisien menggunakan sistem komputerisasi, Memperkenalkan Koperasi Kredit Swasti Sari kepada masyarakat luas melalui media-media yang ada serta mengembangkan produk dan pelayanan bagi anggota.

**k. Kadiv Pengendalian Internal**

Tugas dari Kadiv Pengendalian Internal adalah Memastikan Operasional Koperasi Kredit Swasti Sari Kota Kupang berfungsi dan berjalan sesuai sistem dan standar yang telah ditetapkan, Melapor kepada General Manager agar para staf yang melakukan pelanggaran dan harus segera dikenakan sanksi sesuai peraturan dan kebijakan kepegawaian.

## B. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah keadaan atau identitas yang melekat pada responden. Karakteristik responden dalam penelitian ini dilihat dari berbagai aspek seperti jenis kelamin, usia, pendidikan, lamanya bekerja dan pendapatan.

### 1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik responden yang bekerja pada KSP Kopdit Swasti Sari Kantor Pusat Kota Kupang berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut:

**Tabel 4.1**

<b>Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin</b>			
<b>No</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
1	Laki-laki	7	23,3%
2	Perempuan	23	76,6%
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Koperasi Kredit Swasti Sari Kota Kupang*

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas dapat diketahui jumlah karyawan yang bekerja pada KSP Kopdit Swasti Sari Kantor Pusat Kota Kupang kebanyakan adalah perempuan. Hal ini disebabkan karena pekerjaan yang dilakukan adalah pekerjaan administrasi, yang hanya menghimpun data dari seluruh kantor cabang, sehingga ditempatkan lebih banyak wanita dibandingkan dengan pria.

### 2. Karakteristik responden berdasarkan usia

Karakteristik beberapa responden yang bekerja pada KSP Kopdit Swasti Sari Kantor Pusat Kota Kupang berdasarkan tingkat usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 sebagai berikut



**Tabel 4.2**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Kelompok Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	22-27	11	36,7%
2	28-33	13	43,3%
3	34-39	6	20%
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100</b>

*Sumber: Koperasi Swasti Sari Kota Kupang*

Berdasarkan data responden pada Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa karyawan yang paling banyak berusia 28-33 tahun, rentang usia ini menunjukkan bahwa karyawan KSP Kopdit Swasti Sari Kantor Pusat Kota Kupang berada pada usia produktif sehingga mempunyai semangat kerja yang tinggi untuk melaksanakan tugasnya.

**3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan**

Karakteristik responden yang bekerja pada KSP Kopdit Swasti Sari Kantor Pusat Kota Kupang berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.3 sebagai berikut:

**Tabel 4.3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SMA/Sederajat	10	33,4%
2	Diploma	2	6,6%
3	Sarjana	18	60%
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Koperasi Kredit Swasti Sari Kota Kupang*

Data pada Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa yang paling banyak adalah sarjana sebanyak 18 orang. Semakin tinggi pendidikan karyawan yang ada di koperasi, diharapkan semua pekerjaan yang ada di dalamnya dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

#### 4. Karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja

Karakteristik responden yang bekerja pada KSP Kopdit Swasti Sari Kantor Pusat Kota Kupang berdasarkan lamanya berkerja dapat dilihat pada Tabel 4.4 sebagai berikut:

**Tabel 4.4**

##### **Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja**

No	Lamanya Bekerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	1 Tahun	3	10%
2	2-4Tahun	18	60%
3	5-6 Tahun	9	30%
	<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Koperasi Kredit Swasti Sari Kota Kupang*

Karyawan yang bekerja pada KSP Kopdit Swasti Sari Kantor Pusat Kota Kupang seperti pada Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa masa kerja paling tinggi adalah 2-4 tahun, yaitu sebesar 60%, hal ini menunjukkan bahwa banyak karyawan yang bekerja di KSP Kopdit Swasti Sari Kantor Pusat Kota Kupang belum mempunyai pengalaman kerja yang cukup atau hampir didominasi oleh karyawan baru.

#### 5. Karakteristik responden berdasarkan pendapatan

Karakteristik responden berdasarkan pendapatan pada KSP Kopdit Swasti Sari Kantor Pusat Kota Kupang dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut

**Tabel 4.5**

##### **Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan**

No	Jumlah Pendapatan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Rp 1.000.000,00	2	6,7%
2	Rp.1.500.000,00-2.5000.000,00	7	23,3%
3	Rp. 3.000.000,00-4.000.000,00	7	23,3%
4	Rp. 4.500.000,00	14	46,7%
	<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Koperasi Swasti Sari Kota Kupang*

Data pada Tabel 4.5 menunjukkan pendapatan dari 30 responden yang paling banyak adalah yang memiliki gaji Rp. 4.500,000,00, yaitu sebanyak 14 orang, sedangkan lainnya di bawah dari itu. Hal ini menunjukkan tinggi rendahnya gaji dikaitkan dengan tingkat pendidikan dan lamanya masa kerja.

## C. Hasil Uji Instrumen Penelitian

### 1. Uji Validitas

Instrumen adalah ukuran sejauh mana suatu alat ukur dapat mengukur apa yang ingin diukur. Pemahaman ini diperkuat oleh Sugiyono (2006:109), bahwa hasil penelitian benar-benar valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti.

Pengujian kuesioner sebagai instrumen penelitian, dapat dilakukan dengan uji validitas dan *reliability*. Instrument penelitian dikatakan *valid* apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data-data dari variabel-variabel yang diteliti secara tetap. Hasil dari uji *reliability* bertujuan untuk mengetahui apakah instrument penelitian yang dipakai dapat digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda.

Uji validitas dan *reliability* yang dilakukan terhadap 30 responden pada Kopdit Swasti Sari Kota Kupang dengan menggunakan program SPSS secara rinci dapat dilihat pada beberapa tabel berikut:

a. Uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian validitas variabel Kinerja Karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.6 di bawah ini:

**Tabel 4.6**

**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel (Y)	Item Pernyataan	r-kritis	r-hitung	Keterangan
Kinerja Karyawan	P1	0,300	0,740	Valid
	P2	0,300	0,830	Valid
	P3	0,300	0,702	Valid
	P4	0,300	0,712	Valid
	P5	0,300	0,808	Valid
	P6	0,300	0,572	Valid
	P7	0,300	0,719	Valid
	P8	0,300	0,620	Valid

*Sumber: Hasil olah data SPSS 2023*

Data Tabel 4.8 menjelaskan bahwa korelasi antar masing-masing butir pernyataan P1–P8 terhadap total skor butir pernyataan variabel Kinerja Karyawan menunjukkan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{kritis}$  (0,300). Jadi dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel kinerja karyawan adalah valid.

b. Uji validitas variabel Komitmen Karyawan (X<sub>1</sub>)

Hasil pengujian validitas variabel Komitmen Karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.7 di bawah ini:

**Tabel 4.7**

**Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Karyawan (X<sub>1</sub>)**

Variabel X1	Item pernyataan	r-kritis	r-hitung	Keterangan
Komitmen karyawan	P1	0,300	0,727	Valid
	P2	0,300	0,669	Valid
	P3	0,300	0,721	Valid
	P4	0,300	0,571	Valid
	P5	0,300	0,673	Valid
	P6	0,300	0,687	Valid

*Sumber: Hasil olah data SPSS 2023*

Data pada Tabel 4.7 menjelaskan bahwa korelasi antar masing-masing butir pernyataan P1–P6 terhadap total skor butir pernyataan variabel Komitmen Karyawan menunjukkan nilai lebih  $r_{hitung}$  besar dari  $r_{kritis}$  (0,300). Jadi dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Komitmen Karyawan adalah valid.

**c. Uji Validitas kepuasan Karyawan ( $X_2$ )**

Hasil pengujian validitas variabel kepuasan Karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.8 di bawah ini:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Karyawan ( $X_2$ )**

Variabel ( $X_2$ )	Item Pernyataan	r-kritis	r-hitung	Keterangan
Kepuasan Karyawan	P1	0,300	0,571	Valid
	P2	0,300	0,750	Valid
	P3	0,300	0,810	Valid
	P4	0,300	0,565	Valid
	P5	0,300	0,783	Valid
	P6	0,300	0,742	Valid
	P7	0,300	0,719	Valid
	P8	0,300	0,750	Valid
	P9	0,300	0,617	Valid
	P10	0,300	0,684	Valid
	P11	0,300	0,532	Valid
	P12	0,300	0,776	Valid

*Sumber: Hasil olah data SPSS 2023*

Data Tabel 4.7 dijelaskan bahwa korelasi antar masing-masing butir pertanyaan P6–P12 terhadap total skor butir pernyataan variabel Kepuasan karyawan menunjukkan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{kritis}$  (0,300) Jadi dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan variabel Kepuasan Karyawan yang ada dalam kuisioner penelitian yang

disebarkan oleh peneliti untuk melakukan pengujian validitas adalah valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen (kuesioner) dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006:41). Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Uji reliabilitas dilakukan terhadap 30 responden dengan menggunakan program SPSS. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing – masing variabel dapat dilihat pada Tabel 4.9 di bawah ini.

**Tabel 4.9**

**Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Parameter	<i>Cronbach' Alpha</i>	Keterangan
1	Komitmen Karyawan	0,60	0,769	Reliabel
2	Kepuasan Karyawan	0,60	0,767	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,60	0,774	Reliabel

*Sumber: Hasil olah data SPSS 2023*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 4.9 di atas, menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini mempunyai nilai  $r_{Cronbach's\ Alpha}$  lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa semua butir-butir pertanyaan tersebut adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal dan butir-butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat digunakan berkali-kali pada jangka waktu yang berbeda.

## D. Analisa Data

### 1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif atau analisis statistik deskriptif merupakan alat statistik yang digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan sekumpulan data yang digunakan dalam sebuah penelitian. Dalam penelitian ini, analisis deskriptif dilakukan dengan membuat tabel dari jawaban responden dan kemudian memberikan jawaban dari hasil persentasi dan jawaban responden berdasarkan rumus yang telah ditetapkan.

#### a. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan, diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerja tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Gambaran mengenai kinerja Karyawan Pada KSP Kopdit Swasti Sari Kantor Pusat Kota Kupang dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut:

**Tabel 4.10**  
**Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan(Y)**

No	Item pernyataan	Jumlah jawaban responden	xPs-p	XPp- p/5	Ps-p	Skor indikator	Kategori Persepsi
1.	P1	119	3,9667	0,7933	79,33	80,33	Baik
2.	P2	122	4,0667	0,8133	81,33	80,00	Baik
3.	P3	124	4,1333	0,8267	82,67	80,00	Baik
4.	P4	116	3,8667	0,7733	77,33	80,00	Baik
5.	P5	120	4,0000	0,8000	80,00	80,00	Baik

6.	P6	120	4,0000	0,8000	80,00		Baik
7.	P7	126	4,2000	0,8400	84,00	79,67	Baik
8.	P8	113	3,7667	0,7533	73,33		Baik
<b>Rata-rata</b>		<b>960</b>	<b>4,0000</b>	<b>0,8000</b>	<b>80,000</b>	<b>80,00</b>	Baik

*Sumber: Hasil olah data SPSS 2023*

Berdasarkan hasil analisis deskriptif tentang variabel kinerja karyawan di atas, menunjukkan rata-rata berjumlah 80,00% bila dibandingkan dengan kriteria keputusan maka hasil analisis berada pada 68%-84% itu berarti masuk kategori baik. Ini berarti karyawan sudah meningkatkan jumlah simpanan, pinjaman, dan jumlah anggota yang sesuai target dalam setiap bulan. Dengan demikian Hipotesis Kinerja Karyawan pada KSP Kopdit Swasti Sari Kantor Pusat Kota Kupang yang mengatakan cukup baik, ditolak.

**b. Komitmen Karyawan ( $X_1$ )**

Komitmen karyawan merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Karyawan yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap perusahaan. Adapun gambaran Komitmen karyawan terhadap Kinerja karyawan pada KSP Kopdit Swasti Sari Kantor Pusat Kota Kupang, dapat dilihat pada Tabel seperti yang ditunjukkan sebagai berikut:



**Tabel 4.11**  
**Jawaban Responden Variabel Komitmen Karyawan (X<sub>1</sub>)**

N o	Item pernyataan	Jumlah jawaban responden	xPs-p	XPs-p/5	Ps-p	Skor indikator	Kategori Persepsi
1.	P1	117	3,9000	0,7800	78,00	75,67	Baik
2.	P2	114	3,8000	0,7600	76,00		Baik
3.	P3	113	3,7667	0,7533	75,33		Baik
4.	P4	114	3,8000	0,7600	76,00		Baik
5.	P5	106	3,5333	0,7067	70,67	72,00	Baik
6.	P6	110	3,6667	0,7333	73,33		Baik
	<b>Rata-rata</b>	<b>674</b>	<b>3,7333</b>	<b>0,7333</b>	<b>74,888</b>	<b>74,89</b>	Baik

*Sumber: Hasil olah data SPSS 2023*

Berdasarkan hasil analisis deskriptif tentang variable komitmen karyawan di atas, menunjukkan rata-rata berjumlah 74,89% bila dibandingkan dengan kriteria keputusan, maka hasil analisis berada pada 68%-84%, berarti masuk kategori baik. Ini berarti karyawan bekerja dengan loyal, tidak berpindah tempat, masuk/pulang tepat waktu, selalu menyelesaikan beban kerja dengan baik, dan selalu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Dengan demikian hipotesis Komitmen karyawan pada KSP Kopdit Swasti Sari Kantor Pusat Kota Kupang yang mengatakan cukup baik, ditolak.

**c. Kepuasan Karyawan (X<sub>2</sub>)**

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang mendukung atau tidak mendukung diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan karyawan lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Adapun gambaran kepuasan

karyawan terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Swasti Sari Kantor Pusat Kota Kupang dapat dilihat pada Tabel 4.12 sebagai berikut :

**Tabel 4.12**

**Jawaban Responden Variabel Kepuasan Karyawan (X<sub>2</sub>)**

No	Item pernyataan	Jumlah jawaban responden	xPs-p	XP <sub>s</sub> -p/5	Ps-p	Skor indikator	Kategori Persepsi
1.	P1	117	3,9000	0,7800	78,00	79,67	Baik
2.	P2	122	4,0667	0,8133	81,33		Baik
3.	P3	120	4,0000	0,8000	80,00	79,67	Baik
4.	P4	119	3,9667	0,7933	79,33		Baik
5.	P5	119	3,9667	0,7933	79,33	76,67	Baik
6.	P6	111	3,7000	0,7400	74,00		Baik
7.	P7	114	3,8000	0,7600	76,00	75,00	Baik
8.	P8	111	3,7000	0,7400	74,00		Baik
9.	P9	114	3,8000	0,7600	76,00	76,67	Baik
10.	P10	116	3,8667	0,7733	77,33		Baik
11.	P11	114	3,8000	0,7600	76,00	73,67	Baik
12.	P12	107	3,5667	0,7133	71,33		Baik
	<b>Rata-rata</b>	<b>1384</b>	<b>3,8416</b>	<b>0,7666</b>	<b>76,888</b>	<b>76,89</b>	<b>Baik</b>

*Sumber: Hasil olah data SPSS 2023*

Berdasarkan hasil analisis deskriptif tentang variabel kepuasan karyawan di atas, menunjukkan rata-rata berjumlah 76,89%. Bila dibandingkan dengan kriteria keputusan, maka hasil analisis berada pada 68%-84% itu berarti masuk kategori baik. Ini berarti karyawan puas dengan pekerjaan itu, puas dengan gaji yang diperoleh, puas dengan promosi jabatan, puas dengan prestasi kerja, puas dengan sesama rekan kerja dan puas dengan fasilitas dan lingkungan kerja yang kondusifitas. Dengan demikian hipotesis kepuasan karyawan pada KSP Kopdit Swasti Sari Kantor Pusat Kota Kupang yang mengatakan cukup baik, ditolak.

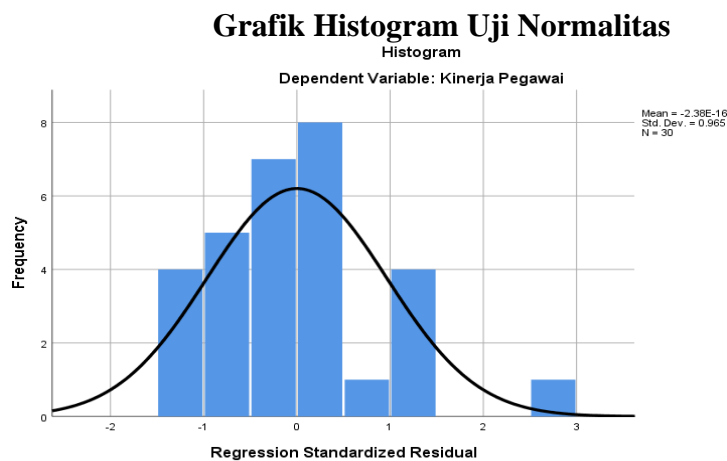
## 2. Analisis Statistik Inferensial

### a. Uji asumsi klasik

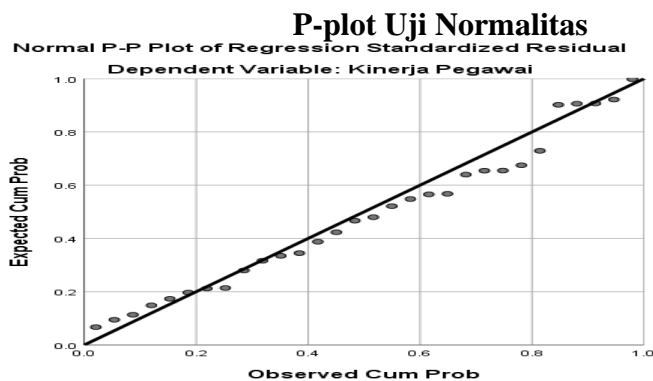
#### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data hasil penelitian, baik variabel terikat maupun variabel bebas berdistribusi normal atau tidak. Untuk melihat normal atau tidaknya sebaran data dapat diamati pada Grafik Histogram maupun Grafik Normal P-Plot dapat kita lihat pada gambar di bawah ini:

**Gambar 4.2**



**Gambar 4.3**



Pada gambar Histogram dan P-plot menunjukkan bahwa data berada pada kurva normal atau menyebar mengikuti distribusi normal demikian juga grafik normal probabilitas plot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti garis diagonal. Karena itu dapat disimpulkan bahwa data hasil penelitian ini dapat dianalisis dengan model regresi karena memenuhi asumsi normalitas.

## 2) Uji Linearitas

Hasil uji linearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.13 sebagai berikut :

**Tabel 4.13**

### Uji linearitas

Variabel	Linearity		Deviation from Linearity	
	F	Sig	F	Sig
Y*X1	34,522	0,000	1,413	0,251
Y*X2	41,975	0,000	2,372	0,068

*Sumber: Hasil olah data program SPSS*

Berdasarkan Tabel 4.13, diketahui bahwa nilai *deviaotion from Linearity* variable X1 dengan signifikan 0,251 lebih besar dari 0,05 menunjukkan adanya hubungan yang linear secara signifikan antara variabe Komitmen (X1) dan variable Kinerja Karyawan (Y) dan X2 dengan signifikan 0,068 lebih besar dari 0,05 menunjukkan adanya hubungan linear secara signifikan antara variable kepuasan karyawan (X2) dan variable kinerja karyawan (Y).

### 3) Uji Multikolinearitas

Hasil uji Multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.14 sebagai berikut :

**Tabel 4.14**

Uji Multikolonieritas				
No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Komitmen Karyawan	0,638	1,567	Bebas Multikolonieritas
2	Kepuasan Karyawan	0,638	1,567	Bebas Multikolonieritas

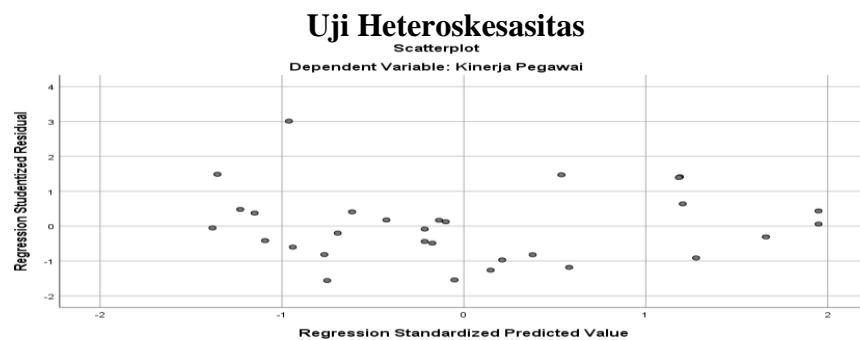
*Sumber : Hasil olahan SPSS, Tahun 2023*

Berdasarkan Tabel 4.14 diketahui bahwa nilai *tolerance* sebesar 0,638 atau lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF sebesar 1, 567 atau lebih kecil dari 10. Artinya tidak terdapat masalah multikolonieritas.

### 4) Uji Heteroskesitas

Hasil uji Heteroskesitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 4.4 sebagai berikut :

**Gambar 4.4**



Hasil analisis data menunjukkan bahwa data menyebar hampir merata baik di atas maupun di bawah titik nol, dengan

demikian dapat dipastikan tidak terjadi heteroskedassitas, sehingga data dalam penelitian ini dapat diolah lebih lanjut.

**b. Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linier berganda (Sugiyono, 2014:277), digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara bersama-sama (simultan) maupun secara sendiri-sendiri (parsial). Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh koefisien beta regresi linear berganda seperti Tabel 4.15 di bawah ini.

**Tabel 4.15**

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,616	3,339		3,180	0,004
X1	0,535	0,164	0,491	3,263	0,003
X2	0,203	0,080	0,381	2,530	0,018

**a. Dependent Variable: Y**

*Sumber Hasil olah data SPSS 2023*

Berdasarkan Tabel 4.15, persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 10,616 + 0,535X1 + 0,203X2$$

Persamaan regresi linear berganda pada Tabel 4,15 dapat dijelaskan makna dari masing-masing koefisien regresi sebagai berikut:

- 1) Nilai 0,535 itu artinya pengaruh komitmen kerja X1 mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya,

apabila variabel komitmen naik maka kinerja karyawan akan meningkat. Begitupun sebaliknya bila variabel komitmen menurun maka kinerja karyawan juga menurun.

- 2) Nilai 0,203 itu artinya pengaruh kepuasan karyawan X2 mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya, apabila variabel kepuasan karyawan naik maka kinerja karyawan akan meningkat. Begitupun sebaliknya bila variabel kepuasan karyawan menurun maka kinerja karyawan juga menurun.

**c. Pengujian Hipotesis**

**1) Uji Parsial (Uji t)**

Hasil pengujian hipotesis statistik pengaruh secara parsial (Uji t) untuk masing-masing variabel bebas yang terdiri dari: variabel (X<sub>1</sub>) dan (X<sub>2</sub>) terhadap variabel terikat pada KSP Kopdit Swasti Sari Kota Kupang seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.16 berikut:

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Parsial t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,616	3,339		3,180	0,004
X1	0,535	0,164	0,491	3,263	0,003
X2	0,203	0,080	0,381	2,530	0,018

**a. Dependent Variable: Y**

*Sumber Hasil olah data SPSS 2023*

**a) Komitmen Karyawan (X1)**

Hasil uji t untuk variabel Komitmen Karyawan ( $X_1$ ) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.263 dengan nilai signifikan sebesar 0,003 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan 0,05 (5%), maka keputusan menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dan menolak hipotesis nol ( $H_0$ ), artinya secara parsial variabel Komitmen Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Kopdit Swasti Sari Kota Kupang.

**b) Kepuasan Karyawan (X2)**

Hasil uji t untuk variabel kepuasan Karyawan ( $X_2$ ) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,530 dengan nilai signifikan sebesar 0,018 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan 0,05 (5%), maka keputusan menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dan menolak hipotesis nol ( $H_0$ ), artinya secara parsial variabel kepuasan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kopdit Swasti Sari Kota Kupang.

**2) Uji simultan (Uji F)**

Uji simultan (uji F) bertujuan untuk menguji secara bersama-sama pengaruh variabel Komitmen Karyawan ( $X_1$ ), dan Kepuasan Karyawan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Pengujian hipotesis statistik secara simultan dapat dilihat pada Tabel 4.17 sebagai berikut ini.



**Tabel 4.17**

**Uji Simultan F  
ANOVA**

	<b>Model</b>	<b>Sum of Squares</b>	<b>Df</b>	<b>Mean Square</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
1	<b>Regression</b>	357,655	2	178,828	21,145	.000 <sup>b</sup>
	<b>Residual</b>	228,345	27	8,457		
	<b>Total</b>	586,000	29			
<b>a. Predictors: (Constant), X2, X1</b>						
<b>b. Dependent Variable: Y</b>						

*Sumber: Hasil program SPSS (Lampiran 10)*

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.17 diperoleh nilai F hitung sebesar 21,145 dengan tingkat signifikan 0,000<sup>b</sup> Karena nilai probabilitas  $< 0.05$  yaitu ( $0.000 < 0.05$ ), maka model regresi dapat dipergunakan untuk kinerja Pegawai pada Kopdit Swasti Sari Kota Kupang. Dengan kata lain, variabel Komitmen (X1) dan Kepuasan Karyawan (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel Kinerja Karyawan Pada Kopdit Swasti Sari Kota Kupang.

**d. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui kontribusi Komitmen (X<sub>1</sub>), dan Kepuasan Karyawan (X<sub>2</sub>), kinerja Karyawan (Y). Nilai dari koefisien determinasi ( $R^2$ ) dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.18 tentang Output *Model Summary* seperti di bawah ini.

**Tabel 4.18**

**Hasil Uji Determinasi R<sup>2</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 <sup>a</sup>	0,610	0,581	2,908

*Sumber: Hasil olah data SPSS 2023*

Berdasarkan pada *output model summary* di atas, nilai Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,581 Nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) ini, menerangkan bahwa 58,1%, variabel Kinerja Pegawai pada Kopdit Swasti Sari Kota Kupang merupakan kontribusi dari kedua variabel independen, yakni Komitmen (X1) dan kepuasan karyawan (X2), sedangkan selebihnya, yaitu sebesar 41,9% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **E. Pembahasan**

Hasil penelitian yang diuraikan di atas, baik dengan menggunakan alat statistik deskriptif maupun inferensial, selanjutnya dikaitkan dengan teori-teori yang menjadi landasan teori, hasil penelitian terdahulu, dan fakta atau kondisi dilapangan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel komitmen dan kepuasan pegawai pada kopdit Swasti Sari Kota Kupang.

### **1. Pengaruh Variabel Komitmen Karyawan (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel komitmen karyawan ditemukan bahwa populasi kategori adalah baik yakni 74,89% yang artinya gambaran tentang komitmen karywan terhadap kinerja

karyawan pada kopdit Swasti Sari Kantor Pusat Kota Kupang adalah baik. Penilaian responden tentang komitmen tersebut, juga diikuti oleh kategori persepsi untuk variabel kinerja karyawan yang baik yakni 80,00%. Pada hasil uji statistik secara parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara komitmen pegawai terhadap kinerja karyawan.

Syafrianti dkk, (2020) dalam (Wahyuni, 2021) mengungkapkan bahwa pentingnya komitmen dalam organisasi maka harus dibangun, dipelihara dan ditingkatkan terutama dalam loyalitas dan kesetiaan pada organisasi, karena hal tersebut dapat menimbulkan rasa memiliki karyawan terhadap organisasi, sehingga karyawan tersebut merasa bangga dengan organisasi dan ingin mempertahankan keanggotaannya pada organisasi tersebut, dengan begitu dapat dikatakan komitmen karyawan yang tinggi dalam organisasi dapat meningkatkan kinerja yang dicapainya.

Hasil penelitian ini mendukung dengan Penelitian yang dilakukan Andry (2019) dalam (ICES, 2021) dengan judul “pengaruh komitmen pegawai dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (Bappeda) kabupaten Pelalawan” Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada badan perencanaan dan pengembangan daerah kabupaten Palalawan.

## **2. Pengaruh Variabel Kepuasan Karyawan (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel Kepuasan Karyawan ditemukan bahwa populasi kategori adalah baik yakni 76,89%, yang artinya gambaran tentang Kepuasan Karyawan terhadap kinerja karyawan pada kopdit swasta Sari Kantor Pusat kota Kupang adalah baik. Penilaian responden tentang kepuasan karyawan tersebut, juga diikuti oleh kategori persepsi untuk variabel kinerja karyawan yang baik yakni 80,00%. Pada hasil uji statistik secara parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,263 dengan nilai signifikan sebesar 0,003 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan 0,05 (5%), maka keputusan menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dan menolak hipotesis nol ( $H_0$ ).

Kepuasan kerja adalah salah satu indikator penting dalam mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kepuasan kerja dapat diartikan perasaan senang atau atau tidak senang seseorang karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Perasaan yang dimiliki karyawan tersebut mampu mempengaruhi bagaimana seorang karyawan bekerja. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan meningkatkan kinerjanya, baik kualitas maupun kuantitas. Seseorang yang tidak puas akan pekerjaannya akan terlihat menarik diri dari perusahaan melalui penurunan pencapaian kinerjanya atau keluar masuk (*turn over*).

Hasil penelitian ini mendukung dengan penelitian yang dilakukan Qureshi et al (2011) yang melakukan penelitian tentang “Impact of Job Satisfaction and Employee Commitment on Employee Performance, evidence from Pakistan” di dalam penelitian ini disebutkan bahwa adanya faktor-faktor kepuasan kerja dan komitmen yang meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Komitmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan signifikan 0.03. Kepuasan kerja dan komitmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan signifikan 0.00. Kemampuan variabel kepuasan kerja dan komitmen karyawan dalam menjelaskan variasi variabel kinerja karyawan sebesar 0.11%.