

KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PLN (PERSERO) WILAYAH SULUTTENGGO

ORGANIZATION COMMITMENT, JOB SATISFACTION AND WORK ENVIRONMENT OF EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. PLN (PERSERO) REGION SULUTTENGGO

Reinhard Rais¹, Dr. Adolfina², Lucky Dotulong³
*^{1,2,3} Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Sam Ratulangi, Manado, 95115, Indonesia
Email: reinhardrais@yahoo.com*

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Komitmen mendorong pegawai suatu perusahaan untuk bekerja lebih efektif. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan terhadap bagaimana para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya. Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara simultan maupun secara parsial. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 208 dan di ambil 68 orang sebagai responden. Metode penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial. Sebaiknya pimpinan PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo mempertahankan dan meningkatkan indikator-indikator yang ada dalam perusahaan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi lebih baik.

Kata Kunci: *komitmen organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan*

ABSTRACT

Human resources management is part of organizational management that focuses on human resource element. The commitment encouraging employees of company to be more effective. Job satisfaction is a pleasant emotional state with how workers view their work. Job satisfaction reflects one's feelings toward his work can be seen on employee attitudes toward work and everything in the working environment. Physical work environment in a company is a condition of work to provide an atmosphere and a comfortable work situation of employees in the achievement of the goals desired by an enterprise. This study aim to knows effect of independent variables on the dependent variable simultaneously or partially. The whole population in this study is 208 and took 68 people as respondent. Research method uses multiple linear regression analysis. Results of this study showed that Organizational Commitment, Job Satisfaction and Working Environment on employee performance simultaneously or partially has a positive and significant effect. Preferably leaders of PT. PLN (Persero) Region Suluttenggo maintain and improve the indicators in the company so that the employee's performance could be better.

Keywords: *organizational commitment, job satisfaction, work environment, employee performance.*

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan produksi perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas Manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting di dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Tujuan organisasi hanya akan dicapai melalui komitmen pegawai. Tujuan tanpa komitmen adalah sia-sia, maka pegawai yang diberdayakan memberikan komitmen ini secara mental, emosional dan fisik. Hal ini karena mereka mengambil bagian dalam proses pengambilan keputusan dan juga memegang tanggung jawab atas tindakan mereka. Perlunya komitmen dengan asumsi bahwa komitmen mendorong pilihan kebiasaan pegawai yang mendukung perusahaan untuk kerja yang efektif.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya (Handoko, 2000:192). Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya

Karyawan atau pegawai juga merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan.

Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo.
2. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo.
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo.

Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Handoko (2012 : 4) Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi pengembangan pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Manullang, (2000 : 143) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Seni dan ilmu pengadaan, pengembangan dan pemantapan sumber daya manusia sebagai tujuan perusahaan direalisasikan secara daya guna dan adanya kesejahteraan dari semua tenaga kerja. Dari definisi para ahli, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia itu sangat penting dalam sebuah perusahaan/organisasi karena manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang perlu dibentuk dalam organisasi, yang dalam pelaksanaannya akan dapat mengarahkan suatu kegiatan organisasi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Komitmen Organisasi

Griffin (2004:15), menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan-karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2003:78). Greenberg dan Baron (2003:148) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka. Selain itu Gibson (2000:106) menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal itu merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan

Lingkungan Kerja

Kehidupan manusia tidak bisa terlepas dari lingkungan. Manusia dalam bekerja juga berada dalam suatu lingkungan yang disebut dengan lingkungan kerja. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Menurut Alex Soemadji Nitisemito (2001: 110) "Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di

sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.

Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan 2011 : 94). Menurut Umam (2010:189) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.

Penelitian Terdahulu

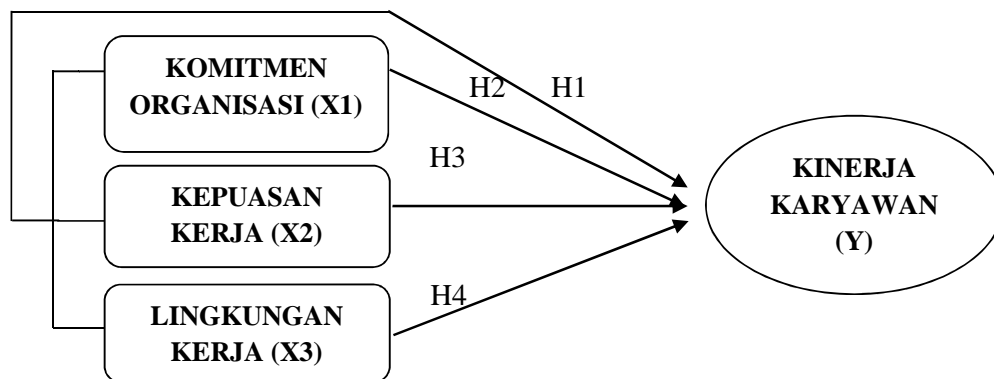
Anita Ayu Pangestu (2014) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai di BNI KCU Semarang. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa secara simultan kepuasan kerja dan komitmen kerja berpengaruh kuat dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Reza Almustofa (2014) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Perum Bulog Divisi Regional Jakarta. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa secara simultan Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Dian Wara Pingka (2013) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi dan Ketidapastian Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karwayan Pemerintah Kota Medan. Hasil penelitiannya menyimpulkan Komitmen Organisasi dan Ketidapastian Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karwayan Pemerintah Kota Medan Manado.

Adeyinka Tella (2007) dengan judul Work Motivation, Job Satisfaction, and Organisational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria. Menurut hasil, motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan di akademi perpustakaan Oyo State di Nigeria

Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu perumusan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu dan juga dapat menuntun atau mengarahkan penyelidikan selanjutnya. Jika yang di hipotesis adalah masalah statistik, maka hipotesis ini disebut hipotesis statistik. (Umar, 2009:104)

Berdasarkan landasan teori, kerangka konseptual dan hasil penelitian terdahulu, maka dapat didefinisikan hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

- H1: Diduga Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.
- H2: Diduga Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.
- H3: Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.
- H4: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.

2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Berdasarkan metode yang digunakan maka penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Berdasarkan tingkat explansi penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, menurut Sugiyono (2012 : 55) asosiatif adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian di PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo, yang berlokasi di Jln. Bethesda No. 32 Manado. Waktu penelitian bulan juli – september 2015.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2012 : 115). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di kantor PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo pada tahun 2015 berjumlah 208 orang. Jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini yaitu 67,54 dibulatkan menjadi 68 orang karyawan di kantor PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo.

Jenis Data dan Sumber Data

Data dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2004:14) data kuantitatif yaitu penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Sumber data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder :

- Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo berupa jawaban terhadap pernyataan dalam kuesioner.
- Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari dari berbagai sumber yang telah ada.

Teknik Pengumpulan Data

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dikumpulkan melalui beberapa metode yaitu sebagai berikut:

1. Metode Penelitian Lapangan (*field Research method*) yaitu pengumpulan data dengan cara:
 - Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap aktivitas perusahaan.
 - Kuesioner yaitu merupakan daftar yang diberikan pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti. Kuesioner ini dibagikan kepada para karyawan di kantor PT. PLN (Persero) Wilayah.
 - Wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab secara langsung dengan karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah.
2. Metode Penelitian kepustakaan (*library Research Method*) yaitu pengumpulan data dari beberapa literatur dan karya ilmiah dari berbagai ahli yang berhubungan dengan penelitian ini.

Validitas Instrumen Penelitian

Dalam penelitian kuantitatif, kriteria utama terhadap data hasil penelitian adalah valid, Menurut Sugiyono (2012:455) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti.

Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan apakah suatu alat ukur dapat dipercaya / diandalkan, bila suatu alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten maka alat ukur tersebut reliabel. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan konsistensi hasil alat ukur didalam mengukur gejala yang sama berulang kali. Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan (Sugiyono 2012 : 456).

Uji Asumsi Klasik

Asumsi klasik utama terdiri atas uji normalitas, uji autokorelasi, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Sudarmanto (2004:102) menyatakan bahwa beberapa hal yang mendasari tentang perlunya melakukan uji asumsi klasik atau uji persyaratan tersebut yaitu agar besaran atau koefisien statistik yang diperoleh benar-benar merupakan penduga parameter yang memang dapat dipertanggungjawabkan atau akurat.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas (X_1, X_2, X_3) serta satu variabel terikat Y, yang didefinisikan sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi (X_1) Menurut Robbins dan Judge, (2008:140) menyatakan, Komitmen organisasi adalah sikap yang dimiliki karyawan untuk tetap loyal terhadap perusahaan dan bersedia untuk tetap bekerja dengan sebaik mungkin.
2. Kepuasan kerja (x_2) Menurut Handoko (2011:193) menyatakan, Kepuasan kerja adalah evaluasi individu yang menggambarkan sikapnya terhadap pekerjaannya, baik itu positif atau negatif, senang maupun tidak senang.

3. Lingkungan kerja (X_3) Menurut Nitisemito (1999:183) menyatakan, Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.
4. Kinerja (Y) Menurut Mangkunegara (2009 : 67) Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan jumlah responden pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo sebanyak 68 maka nilai r tabel yang diperoleh melalui tabel r *product moment pearson* dengan df (degree of freedom) = $n - 2$, jadi $df = 68 - 2 = 66$, maka r tabel = 0,201. Data dinyatakan valid jika r hitung > r table. Sedangkan Untuk melihat reliable atau tidaknya data tersebut maka bisa dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha*, jika nilai alpha > dari 0.60 maka data tersebut reliable. Berikut adalah hasil pengolahan validitas dan reliabilitas data:

Tabel 4.3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

r Hitung	r Tabel	Keterangan	Cronbach's Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
0.688	0.201	Valid	0.833	0.60	Reliabel
0.343		Valid	0.848		Reliabel
0.311		Valid	0.849		Reliabel
0.589		Valid	0.837		Reliabel
0.427		Valid	0.844		Reliabel
0.468		Valid	0.843		Reliabel
0.204		Valid	0.853		Reliabel
0.392		Valid	0.845		Reliabel
0.619		Valid	0.835		Reliabel
0.680		Valid	0.836		Reliabel
0.242		Valid	0.853		Reliabel
0.377		Valid	0.846		Reliabel
0.581		Valid	0.837		Reliabel
0.502		Valid	0.841		Reliabel
0.293	Valid	0.850	Reliabel		

0.433		Valid	0.844		Reliabel
0.459		Valid	0.843		Reliabel
0.420		Valid	0.844		Reliabel
0.345		Valid	0.847		Reliabel
0.410		Valid	0.845		Reliabel

Berdasarkan hasil pengolahan diatas dapat disimpulkan data yang diperoleh dari penelitian ini memiliki data yang valid dan reliable.

Uji Multikolinieritas

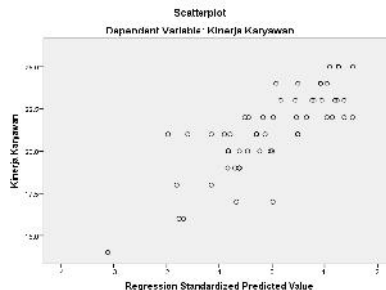
Model		Collinearity Statistics
1	(Constant)	
	Komitmen Organisasional	1.869
	Kepuasan Kerja	1.712
	Lingkungan Kerja	1.189

Dengan melihat tabel di atas nilai VIF dari variabel Komitmen Organisasional yaitu 1.869, Kepuasan Kerja 1.712 dan variabel Lingkungan Kerja 1.189 maka dapat disimpulkan tidak terjadi Multikolinieritas.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Cara memprediksi ada tidaknya heterokedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola scatterplot, regresi yang tidak terjadi heterokedastisitas yaitu:

- a. Titik-titik tidak menyebar di atas dan dibawah atau di sekitar angka 0.
- b. Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- c. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- d. Penyebaran titik-titik data tidak berpola.



Gambar 4.3.3 Scatterplot Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil di atas maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas karena titik-titik tidak menyebar di atas dan dibawah atau di sekitar angka 0, titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Hasil Uji Autokorelasi

Mendeteksi autokorelasi dengan menggunakan nilai Durbin Watson dibandingkan dengan tabel durbin Watson (*dl* dan *du*). Jika *du* < *d* hitung < 4-*du* maka tidak terjadi autokorelasi. Nilai *dl* dan *du* untuk responden sebanyak 68 yaitu *du* 1.703. *dl* 1.525, berikut adalah hasil output autokorelasi:

Tabel 4.4.4 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.809 ^a	.655	.639	1.427	1.774

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil di atas maka dapat disimpulkan bahwa nilai autokorelasi di antara 1.703<1,963<2.297 tidak terjadi autokorelasi.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Pengujian regresi linier berganda ini dilakukan dengan satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen dengan persamaan regresi linier sederhana yaitu $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$, berikut adalah hasil output regresi linier berganda:

Tabel 4.4.5 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.012	2.046		-.495	.623
	Komitmen Organisasional	.421	.108	.390	3.882	.000
	Kepuasan Kerja	.315	.096	.317	3.298	.002
	Lingkungan Kerja	.298	.078	.306	3.824	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil output di atas di peroleh $a = -1.012$, $b_1 = 0.421$, $b_2 = 0.315$, $b_3 = 0.298$, maka persamaan regresi linier sederhana adalah $Y = -1.012 + 0.421X_1 + 0.315X_2 + 0.298X_3$. Dari persamaan yang terbentuk dapat dijelaskan interpretasinya sebagai berikut:

a (konstanta) = -1.012 artinya apabila variabel gaya kepemimpinan (x_1), Komunikasi (X_2) dan Pembagian Kerja (X_3) dalam keadaan konstan, maka kinerja karyawan (y) adalah sebesar -1.012.

- $b_1 = 0.421$ artinya apabila variabel gaya kepemimpinan (X1) meningkat 1 skala, maka kinerja karyawan (Y1) akan meningkat sebesar 0.421 skala.
- $b_2 = 0.315$ artinya apabila variabel komunikasi (X2) meningkat 1 skala, maka kinerja karyawan (Y1) akan meningkat sebesar 0.315 skala.
- $b_3 = 0.298$ artinya apabila variabel pembagian kerja (X3) meningkat 1 skala, maka kinerja karyawan (Y1) akan meningkat sebesar 0.298 skala.

Hasil Uji Hipotesis F (Simultan)

Uji F (simultan) dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Apabila F hitung > F tabel, maka dikatakan pengaruhnya signifikan, dan apabila F hitung < F tabel maka pengaruhnya tidak signifikan. Berikut adalah hasil output untuk melihat nilai F hitung:

Tabel 4.4.6 Uji Hipotesis F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	247.339	3	82.446	40.480	.000 ^b
	Residual	130.352	64	2.037		
	Total	377.691	67			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil output di atas nilai F hitung adalah 40.480. Nilai F tabel di peroleh dari $V_1 = k$, $V_2 = n - k - 1$ jadi, $V_1 = 3$, $V_2 = 68 - 3 - 1 = 64 = 2,748$. Maka untuk F hitung > F tabel yaitu $40.480 > 2,748$, jadi variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan secara Simultan terhadap variabel dependen.

Hasil Uji Hipotesis t

Uji T (parsial) dapat dilihat pada hasil output tabel 4.4.5, ketentuannya yaitu jika nilai signifikan < 0,05 maka Ho diterima, jika nilai signifikan > 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Nilai dari hasil variabel Komitmen Organisasional $X_1 = 0.000 < 0.05$ artinya Ho ditolak dan Ha diterima maka variabel Komitmen Organisasional X_1 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Y, Kepuasan Kerja $X_2 = 0.02 < 0.05$ artinya Ho ditolak dan Ha diterima maka variabel Kepuasan Kerja X_2 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Y, dan Lingkungan Kerja $X_3 = 0.000 < 0.05$ artinya Ho ditolak dan Ha diterima maka variabel Lingkungan Kerja X_3 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Y. Berdasarkan hasil di atas maka dapat di simpulkan masing-masing variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel dependen.

Pembahasan

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dengan pengujian parsial diketahui bahwa variabel Komitmen Organisasional (X1) diperoleh koefisien sebesar 0.421 dan nilai signifikansi 0,000 yang berarti variabel Komitmen Organisasional mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain kinerja karyawan akan meningkat jika dengan

adanya perbaikan dari Komitmen Organisasional pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dengan pengujian parsial diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja (X2) diperoleh koefisien sebesar 0.315 dan nilai signifikansi 0,002 yang berarti variabel Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain kinerja karyawan akan meningkat jika dengan adanya perbaikan dari Kepuasan Kerja pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dengan pengujian parsial diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X3) diperoleh koefisien sebesar 0.298 dan nilai signifikansi 0,000 yang berarti variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain kinerja karyawan akan meningkat jika dengan adanya perbaikan dari Lingkungan Kerja pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo.

Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil yang di dapat dalam analisis regresi linier berganda dengan pengujian secara simultan diketahui bahwa variabel Komitmen Organisasional (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) diperoleh nilai F hitung 40.480 dan nilai signifikansi 0,000 yang berarti bahwa variabel komitmen organisasional, kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo.

4. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasional, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo.

Saran

Saran yang diberikan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Semua variabel dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan maka diharapkan bagi pimpinan perusahaan PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo untuk membuat kebijakan perusahaan yang bisa mempertahankan indikator-indikator dari komitmen organisasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang ada sekarang dan diharapkan di masa yang akan datang lebih ditingkatkan lagi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya agar lebih efektif lagi.

2. Diharapkan bagi peneliti berikutnya kiranya bisa menambah variabel selain komitmen organisasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja agar lebih memahami variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saifudin 2004. *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Ardana, Komang, Mujiati, Ni Wayan, Mudiarta Utama, I Wayan, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Danang, Sunyoto, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta.
- Dendi. 2005. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Direktorat SDM PT Pos Indonesia*. Skripsi, Unikom. Bandung.
- Ghozali, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Griffin, Ricky W, 2003. *Manajemen Jilid 1*. Edisi Ketujuh. Erlangga. Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Husein Umar. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Gramedia. Jakarta.
- Iqbal Hasan. 2006. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Bumi Aksara. Jakarta
- Istijanto. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia. Jakarta.
- John M. Ivanchevich, 2005. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Erlangga. Jakarta
- Jonathan, Sarwono. 2006, *Analisis Data Dengan SPSS 13*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Jonathan, Sarwono. 2006, *Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Koesmono, H. 2004. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Ekspor Di Jawa Timur*. Disertasi, Unair, Surabaya.
- Luthans, Fred, 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Pertama. Andi. Yogyakarta.
- Mangkunegara, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung
- Manullang, M. 2000. *Manajemen Personalia*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Miftah, Toha. 2003. *Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. PT Raga Grafindo Persada. Jakarta.
- Novita, Nita. 2002. *Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi Efektif, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tambang Batu Bara Bukit Asam*. Tesis Program Pascasarjana Unibraw, Malang.
- Nazir, Moh. 2005. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia. Bogor.

- Prawirosemito, Suyadi. 2002. *Kebijakan Kinerja Karyawan. Kebijakan Kinerja Karyawan*.BPFE.Yogyakarta.
- Robbins, 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Dua belas. Salemba Empat: Jakarta.
- Singarimbun M., Sofian Efendi. 2006. *Metode Penelitian Survei*. STIE YKPN.Jakarta.
- Sudarmanto, R. Gunawan, 2004. *Analisis Regresi Linear Ganda dengan SPSS*. Edisi Pertama.Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Bisni*. Alfabeta. Bandung.
- Suwanto, 2001.*Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Suci Press. Bandung.
- Umam, Khaerul, 2010. *Perilaku Organisasi*. Pustaka Setia. Bandung.