

**PENGARUH KOMITMEN DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT BPR HASAMITRA MAKASSAR**

Diajukan Oleh:

MUHAMMAD AFDHAL FAUZAN AMIRUDDIN

4517012013



SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BOSOWA
MAKASSAR**

2021

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Komitmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT BPR Hasamitra
Makassar

Nama Mahasiswa : Muhammad Afdhal Fauzan Amiruddin

Stambuk/NIM : 4517012013

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Tempat Penelitian : Kantor Cabang Utama PT BPR Hasamitra Makassar



Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. H. Herminawati Abubakar, SE., M.Si.

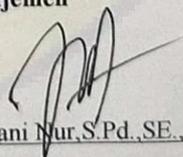
Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si.

Mengetahui dan Mengesahkan:

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonoki Pada Universitas Bosowa Makassar

**Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa**

**Ketua Program Studi
Manajemen**



Dr. H. A. M. Uddin Mane, SE., M.Si., SH., MH.

Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si.

Tanggal Pengesahan:

PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Afdhal Fauzan Amiruddin
Nim : 4517012013
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Judul : Pengaruh Komitmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT BPR Hasamitra Makassar

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat katya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, 09 April 2021


METRAI
TEMPEL
1F6AJX172140533
Muhammad Afdhal Fauzan Am.

**PENGARUH KOMITMEN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT BPR HASAMITRA MAKASSAR**

Oleh:

MUH. AFDHAL FAUZAN AMIRUDDIN

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Bosowa Makassar

ABSTRAK

Muh. Afdhal Fauzan Amiruddin, 2021. Skripsi. Pengaruh Komitmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Hasamitra Makassar Provinsi Sulawesi Selatan yang dibimbing oleh Dr. H. Herminawati Abubakar, SE., M.Si dan Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sedangkan metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh hasil koefisien regresi sebesar 0.448 yang diartikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Hasamita Makassar.

Kata Kunci : Komitmen, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

**THE EFFECT OF COMMITMENT AND JOB SATISFACTION ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT BPR HASAMITRA MAKASSAR**

By:

MUH. AFDHAL FAUZAN AMIRUDDIN

Prodi Management Faculty Of Economics And Business

Bosowa University, Makassar

Muh. Afdhal Fauzan Amiruddin, 2021. Thesis. The Effect of Commitment and Job Satisfaction on Employee Performance at PT BPR Hasamitra Makassar, South Sulawesi Province, supervised by Dr. H. Herminawati Abubakar, SE., M.Si and Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si. The purpose of this study was to determine and analyze the effect while the method of analysis used in this study was descriptive analysis, multiple linear regression analysis, analysis of the coefficient of determination, and hypothesis testing. Based on the results of multiple linear regression analysis, the regression coefficient is 0.448, which means that job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance at PT BPR Hasamita Makassar.

Keywords: Commitment, Job Satisfaction and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Untaian puji dan syukur Alhamdulillah penulis haturkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, dan teriring salam dan shalawat hanya tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Bosowa Makassar, dengan mengambil judul **“PENGARUH KOMITMEN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BPR HASAMITRA MAKASSAR”**.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

1. Pertama-pertama, ucapan terima kasih penulis berikan kepada Rektor Universitas Bosowa Bapak Prof. Dr. Ir. Saleh Pallu, M.Eng.
2. Bapak Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.
3. Ibu Dr. Hj. Herminawati Abu Bakar, SE., MM selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.
4. Ibu Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.
5. Kepada Ibu Dr. Hj. Herminawati Abu Bakar, SE., MM dan Ibu Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si sebagai dosen pembimbing atas waktu yang telah diluangkan

untuk membimbing, memberikan motivasi dan memberi bantuan literature, serta diskusi-diskusi yang dilakukan dengan penulis.

6. Seluruh Dosen Universitas Bosowa yang telah memberikan Ilmu dan Pendidikannya kepada penulis sehingga wawasan penulis bias bertambah. Beserta seluruh Staf Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa, terimakasih atas bantuannya dalam pengurusan Administrasi.
7. Bapak Adi Nursyamsu sebagai Kepala HRD beserta seluruh staf Kantor Cabang Utama BPR Hasamitra, atas pemberian izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut.
8. Orang tua penulis yang tersayang dalam memberikan dukungan baik secara moral maupun material disertai doa yang ikhlas.
9. Rekan-rekan penulis atas dukungannya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam skripsi ini, sepenuhnya menjadi tanggungjawab peneliti dan bukan para pemberi bantuan. Kritik dan saran konstruktif yang membangun akan lebih menyempurnakan skripsi ini. Semoga kebaikan yang telah diberikan oleh semua pihak mendapatkan pahala di sisi Allah SWT, Aamiin ya rabbal alamin.

Makassar, 09 April 2021

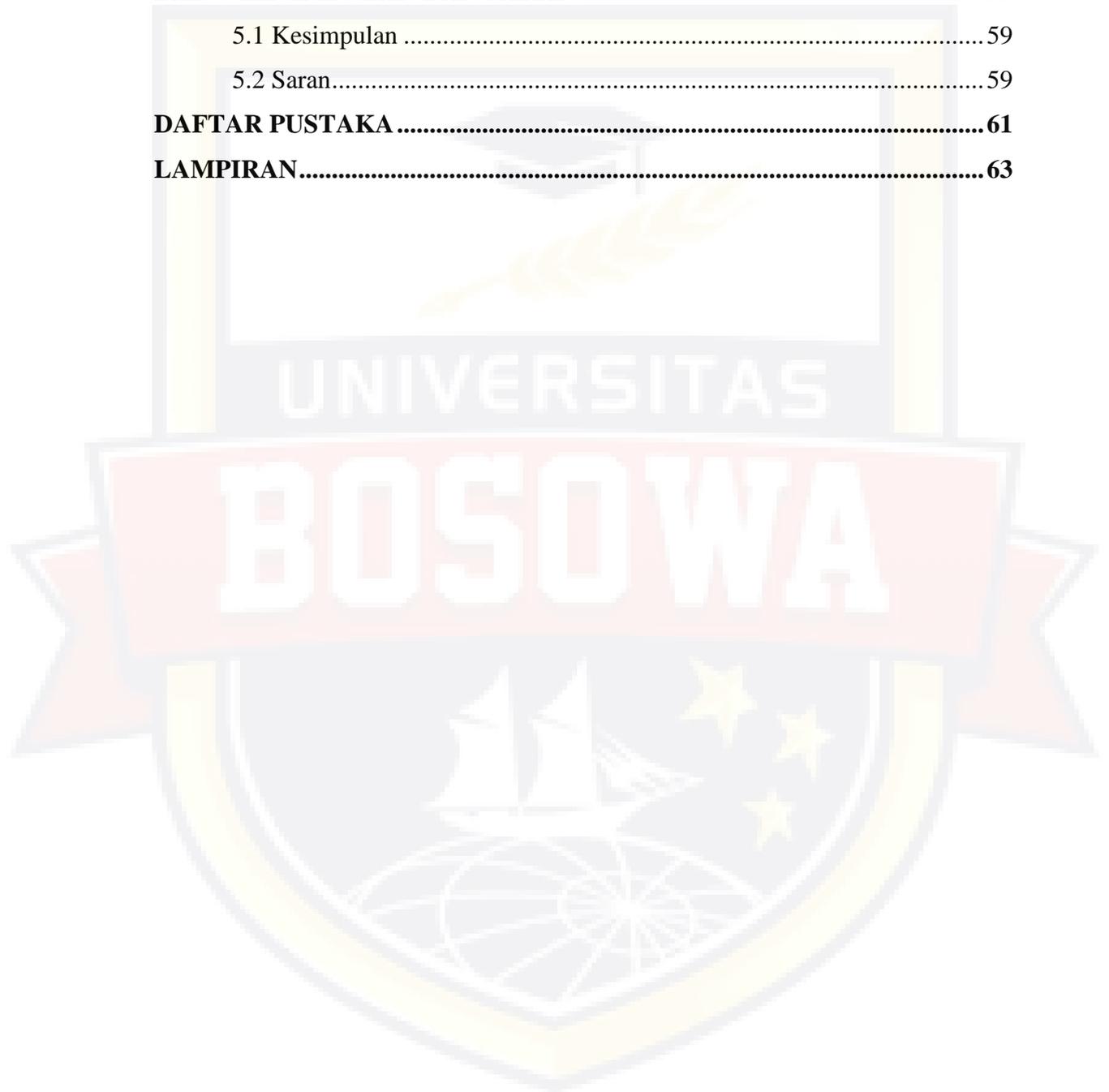
Muh. Afdhal Fauzan Am.

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
PERNYATAAN KEORSINILAN	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Kerangka Teori.....	7
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia	7
2.1.2 Pelaksanaan dan Prosedur Perencanaan SDM	8
2.1.3 Pengertian Komitmen Kerja.....	9
2.1.4 Indikator Komitmen Kerja	12
2.1.5 Pengertian Kepuasan Kerja	12
2.1.6 Indikator Kepuasan Kerja.....	15
2.1.7 Pengertian Kinerja Karyawan	16
2.1.8 Indikator Kinerja Karyawan.....	20
2.1.9 Bank Perkreditan Rakyat.....	21
2.2 Kerangka Pikir	26

2.3. Hipotesis.....	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	28
3.2 Metode Pengumpulan Data	28
3.2.1 Penelitian Lapangan (<i>field research</i>)	28
3.2.2 Penelitian Kepustakaan (<i>library research</i>)	29
3.3 Jenis dan Sumber Data	30
3.3.1 Jenis Data	30
3.3.2 Sumber Data	31
3.4 Populasi dan Sampel	31
3.4.1 Populasi	31
3.4.2 Sampel	32
3.5 Metode Analisis	33
3.5.1 Analisis Deskriptif.....	33
3.5.2 Analisis Regresi Linier Berganda	33
3.6 Definisi Operasional.....	34
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	36
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	36
4.1.1 Sejarah Perusahaan.....	37
4.1.2 Visi Dan Misi Perusahaan	38
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan	39
4.1.4 Uraian Tugas Dan Tanggung Jawab Organisasi PT BPR Hasamitra Makassar	40
4.2 Deskripsi Data.....	45
4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	46
4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	48
4.3 Analisis Data	52
4.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda	52
4.3.2 Uji T	54
4.3.3 Uji F.....	55

4.3.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	56
4.4 Pembahasan.....	57
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	59
5.1 Kesimpulan	59
5.2 Saran.....	59
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN.....	63



DAFTAR GAMBAR

Skema 2.1 Kerangka Pikir.....	26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. BPR Hasamitra Makassar.....	39



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Susunan Direksi PT BPR Hasamitra.....	40
Tabel 4.2	Susunan Anggota Dewan Komisaris PT BPR Hasamitra.....	53
Tabel 4.3	Karakteristik Jenis Kelamin Responden	55
Tabel 4.4	Karakteristik Umur Responden.....	55
Tabel 4.5	Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden	56
Tabel 4.6	Karakteristik Lama Bekerja Responden	56
Tabel 4.7	Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Kerja pada PT BPR Hasamitra Makassar	57
Tabel 4.8	Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja pada PT BPR Hasamitra Makassar	59
Tabel 4.9	Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan pada PT BPR Hasamitra Makassar	60
Tabel 4.10	Hasil Regresi Linier Berganda.....	62
Tabel 4.11	Hasil Uji T.....	63
Tabel 4.12	Hasil Uji F.....	65
Tabel 4.13	Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	66

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Menurut Hamali (2016:1) manajemen sumber daya manusia memiliki empat prinsip sebagai dasar dalam proses mendekati ke manajemen sumber daya manusia. Pertama, bagian terpenting dalam sebuah organisasi ialah memiliki sumber daya manusia, adapun kunci berhasilnya suatu organisasi ialah dengan memiliki manajemen yang efektif. Kedua, untuk mencapai sebuah keberhasilan harus memperhatikan aturan dan prosedur yang berikatan pada seseorang dalam perusahaan tersebut yang memiliki suatu hubungan dan pencapaian sumbangsi untuk terwujudnya tujuan dan perencanaan perusahaan. Ketiga, mencapai hasil yang baik dalam perusahaan dengan meningkatkan suasana perusahaan dan tanggapan manajer yang berasal dari kultur dan nilai tersebut.

Kasmir (2016:182) mendefinisikan kinerja ialah hasil atau tindakan kerja yang sudah tercapai untuk mengerjakan tugas serta tanggung jawab yang didapatkan pada suatu periode. Kinerja perorangan (*individual performance*) dan kinerja perusahaan (*corporate performance*) memiliki hubungan yang terikat sehingga besar kemungkinan akan bersama-sama meningkat. Kinerja karyawan adalah perolehan yang didapatkan dalam bekerja pada jangka waktu yang ditentukan. Kemudian, kinerja karyawan terhadap daya produksi perusahaan akan berpengaruh dimanapun

karyawan tersebut bekerja. Sehingga penting untuk mengenal apa saja faktor yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Komitmen dalam organisasi akan memberikan dorongan pada sumber daya manusia untuk peningkatan kualitas yang akan memajukan perdagangan dan teknologi (Kristine, 2017). *Miller* dan *Lee* pada Kusumaputri (2015) menjelaskan bahwa komitmen kerja merupakan suatu kondisi dimana anggota organisasi yang mempertahankan kegiatan dan kehadirannya di organisasi dengan cara terikat dalam keyakinan dan kegiatannya.

Kinerja karyawan harus memiliki komitmen yang merupakan bagian terpenting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Komitmen yang tinggi yang dimiliki oleh setiap karyawan adalah hal yang sangat ingin dimiliki oleh setiap perusahaan karena komitmen yang tinggi dapat memberikan motivasi kepada setiap karyawan untuk memajukan perusahaan. Komitmen terhadap sebuah organisasi atau perusahaan yang kuat akan menimbulkan karyawan yang berusaha untuk menggapai maksud dari organisasi, berpikir yang baik serta mengusahakan melakukan seoptimal mungkin terhadap organisasi. Sebaliknya, jika komitmen yang rendah dapat mendorong karyawan untuk memikirkan dirinya atau teman sekelompoknya yang akan menimbulkan sulit dicapainya keberhasilan pada kinerja karyawan.

Haris (2017) mengatakan bahwa faktor dari kepuasan kerja merupakan salah indikator penting dalam penilaian kinerja setiap

karyawan selain dari faktor komitmen kerja. Setiap perusahaan atau organisasi harus memberikan kepuasan kerja kepada karyawan guna mendorong kualitas kinerja setiap karyawan. Menurut Afandi (2018:74) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan tindakan yang baik dalam menghargai pencapaian nilai penting dunia pekerjaan yang mencakup perasaan dan perilaku terhadap pekerjaannya.

Otoritas Jasa Keuangan (2017) mendefinisikan BPR sebagai bank yang melakukan kegiatan dalam bentuk konvensional yang didasari oleh prinsip Syariah dan kegiatan usahanya tidak melakukan pemberian jasa melalui lalu lintas transaksi. Kegiatan perusahaan perbankan salah satunya yaitu PT BPR Hasamitra, perusahaan yang didirikan di Makassar sejak tahun 2005 dengan memiliki 96 karyawan pada kantor cabang utama. Sekarang, BPR Hasamitra konsisten memperlihatkan proses kinerja perusahaan yang baik. Dengan adanya keyakinan dan hasil mendukung dari masyarakat sehingga meningkatkan perkembangan yang cukup baik.

Apakah proses meningkatkan kinerja karyawan pada PT BPR Hasamitra dengan tidak langsung menunjukkan adanya peran komitmen dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan mampu didapatkan dengan optimal? Namun, pencapaian serta peningkatan kinerja karyawan adalah komitmen yang optimal untuk memajukan tujuan perusahaan dan kepuasan kerja yang baik dapat memberikan dorongan kepada karyawan tersebut yang akan memberikan peningkatan kualitas kinerja organisasi atau perusahaan. Oleh sebab itu, peran komitmen serta kepuasan kerja

terhadap kinerja karyawan merupakan perihal yang baik untuk dipelajari lebih lanjut lagi.

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan menggunakan judul **“PENGARUH KOMITMEN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BPR HASAMITRA MAKASSAR”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang di atas, maka persoalan penelitian yang dilakukan oleh peneliti ialah sebagai berikut:

1. Apakah komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Cabang Utama PT. BPR Hasamitra Makassar?.
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Cabang Utama PT. BPR Hasamitra Makassar?.
3. Manakah variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Cabang Utama PT. BPR Hasamitra Makassar?.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada masalah pokok di atas, maka tujuan penelitian yang dilakukan oleh peneliti ialah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Cabang Utama PT BPR Hasamitra Makassar.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Cabang Utama PT BPR Hasamitra Makassar.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Cabang Utama PT BPR Hasamitra Makassar.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang didapatkan pada penelitian ini ialah:

1. Bagi Pemimpin Perusahaan

Hasil dari penelitian, dimohon agar memberi informasi tambahan untuk pimpinan perusahaan yang memberikan hubungan dengan komitmen dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

2. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian, dimohon agar menyampaikan info tambahan untuk perusahaan dalam menyelesaikan permasalahan tenaga kerja yang mencangkum masalah-masalah yang berkaitan dengan komitmen kerja dan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

3. Bagi Karyawan

Hasil dari penelitian ini dimohon agar memberi ilmu yang baik terhadap karyawan agar memberikan peningkatan komitmen serta kepuasan kerja tiap karyawan serta menambah kinerja pada karyawan.

4. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat memberi sebuah ilmu sumber daya manusia secara jelas terkhusus tentang komitmen dan kepuasan kerja serta kinerja setiap karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibun (2019:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Hamali (2016:1) manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia, yang berdasarkan empat prinsip dasar. Pertama, sumber daya manusia adalah harta yang paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci keberhasilan organisasi tersebut. Kedua, keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari perusahaan tersebut saling berhubungan dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan perencanaan strategis. Ketiga, kultur dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil yang terbaik.

Menurut Hamali (2016:2) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian tenaga kerja.

Menurut Tangkilisan dalam Dahlan, Hasim, dan Hamdan (2017) manajemen sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi dengan skala besar maupun kecil, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan organisasi karena pengembangan kualitas pelayanan akan terelisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Menurut Yusuf (2016:42) perencanaan sumber daya manusia merupakan fungsi pertama-tama harus dilaksanakan dalam organisasi. Perencanaan SDM adalah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk waktu yang tepat. Suatu perencanaan harus diselesaikan dengan kondisi yang ada dan menggunakan asumsi-asumsi untuk masa depan sehingga sasaran atau tujuan yang ingin dicapai benar-benar dapat diwujudkan.

2.1.2 Pelaksanaan dan Prosedur Perencanaan Sumber Daya Manusia

Menurut Aslan, Hassan dan Madiha Jabeen dalam Segoro (2017:37), beberapa hal penting yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan perencanaan SDM yaitu:

1. Munculnya perencanaan SDM menunjukkan semakin meluasnya misi dan fungsi SDM.

2. Peran-peran staf baru yang punya waktu yang mulai ada pada perusahaan adalah untuk menyediakan dukungan, petunjuk bagi praktik manajerial dalam perencanaan SDM.
3. Professional manajemen SDM mengisi berbagai peran bertanggung pada tugas dan prioritas organisasi.
4. Aktivitas yang di *checklist* dalam kegiatan manajemen SDM menunjukkan peran tertentu yang harus diajukan.
5. Keterampilan dan peran konsultasi adalah sangat penting dalam mempengaruhi pelaksanaan perubahan dalam manajemen SDM.

Adapun prosedur tata cara perencanaan SDM adalah sebagai berikut, yang di bahas oleh Hasibuan (2019:254):

1. Menetapkan secara jelas kualitas dan kuantitas SDM yang dibutuhkan.
2. Mengumpulkan data dari informasi tentang SDM.
3. Mengelompokkan data dan informasi serta menganalisisnya.
4. Menetapkan beberapa alternatif.
5. Memilih yang terbaik dan alternatif yang ada menjadi rencana.
6. Menginformasikan rencana kepada para karyawan untuk direalisasikan.

2.1.3 Pengertian Komitmen Kerja

Coben dalam Kusumaputri (2015) mendefinisikan bahwa komitmen kerja adalah kekuatan yang mengikat individu untuk melakukan suatu aksi menuju satu atau beberapa tujuan organisasi. Sedangkan *Best* dalam Kusumaputri (2015) mengatakan bahwa komitmen kerja adalah

individu-individu yang berkomitmen untuk melakukan aksi-aksi atau perilaku khusus yang dilandasi oleh keyakinan moral dari pada keuntungan pribadi. *Miller* dan *Lee* dalam Kusumaputri (2015) mendefinisikan bahwa komitmen kerja adalah suatu keadaan dari anggota organisasi yang terikat aktivitas dan keyakinannya, adapun fungsinya untuk mempertahankan aktivitas dan keterlibatannya dalam organisasi.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kerja yang dikemukakan oleh Kusumaputri (2015):

1. Faktor-faktor terkait pekerjaan (*job related factors*)

Merupakan hasil keluaran yang terkait faktor-faktor pekerjaan yang cukup penting ditingkat individu, peran dalam pekerjaan, hal lain yang kurang jelas pun akan mempengaruhi komitmen organisasi, seperti kesempatan promosi dan lain-lain.

2. Kesempatan para anggota (*employee oportunities*)

Kesempatan anggota akan berpengaruh pada komitmen organisasi, karyawan yang masih memiliki peluang tinggi bekerja ditempat lain, akan mengurangi komitmen kerja karyawan, begitu pun sebaliknya. Hal ini sangat bergantung terhadap loyalitas karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja, karyawan akan selalu memperhitungkan keinginan untuk keluar atau tetap bertahan.

3. Karakteristik individu

Karakteristik individu yang berpengaruh seperti usia, masa kerja, tingkat Pendidikan, kepribadian dan hal-hal yang menyangkut individu tersebut (karakter).

4. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi komitmen kerja, satu dari kondisi lingkungan kerja yang berdampak positif bagi komitmen organisasi adalah memiliki organisasi.

5. Hubungan positif

Hubungan positif memiliki arti hubungan antar anggota baik hubungan dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan dan rasa saling menghargai akan menimbulkan komitmen kerja yang tinggi.

6. Struktur organisasi

Struktur organisasi yang fleksibel lebih mungkin berkontribusi pada peningkatan komitmen anggotanya, manajemen dapat meningkatkan komitmen anggotanya dengan memberikan anggota arahan dan pengaruh yang baik. Sedangkan sistem birokratis akan cenderung berdampak negatif bagi organisasi.

7. Gaya manajemen

Gaya manajemen yang tidak sesuai dengan konteks aspirasi anggota-anggotanya akan menurunkan tingkat komitmen organisasi. Sedangkan gaya manajemen yang mengakibatkan keterlibatan hasrat anggota untuk memberdayakan dan tuntutan komitmen untuk tujuan-

tujuan organisasi akan meningkatkan komitmen kerja. Semakin fleksibel organisasi yang menekankan pada partisipasi anggota dapat meningkatkan komitmen organisasi secara positif serta cukup kuat.

2.1.4 Indikator Komitmen Kerja

Menurut Busro (2018:86) indikator komitmen kerja dalam organisasi adalah sebagai berikut:

1. Indikator komitmen afektif (*affective commitment*) meliputi: a) kepercayaan yang kuat dan menerima nilai tujuan dan tujuan organisasi, b) loyalitas terhadap organisasi, dan c) kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.
2. Indikator komitmen kontinu (*continue commitment*) meliputi: a) memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi, dan b) memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi.
3. Indikator komitmen normatif (*normative commitment*) meliputi: a) kemauan bekerja, dan b) tanggung jawab memajukan organisasi.

2.1.5 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018:74). Sedangkan menurut Badeni (2017:43) kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas.

Menurut Kaswan (2017) kepuasan kerja merupakan pendorong hasil karyawan maupun organisasi karena kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya memberikan hal yang dinilai penting.

Adapun aspek-aspek kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Kaswan (2017), yaitu:

1. Kepribadian

Cara tetap yang dimiliki seseorang dalam berpikir dan berperilaku, yaitu sejauh mana seseorang merasakan mengenai pekerjaannya atau kepuasan kerjanya.

2. Nilai

Mempresentasikan kepercayaan tentang kualitas kehidupan manusia atau modus perilaku yang dianggap penting oleh seseorang dan layak dicapai.

3. Situasi Kerja

Berkaitan dengan situasi kerja berupa pekerjaan itu sendiri, penggajian, kesempatan promosi, pengawasan, kelompok kerja dan kondisi kerja.

4. Pengaruh Sosial

Pengaruh social meliputi efektivitas kinerja, hasil perilaku dan sikap anggota.

Menurut Afandi (2018:79) kepuasan kerja memiliki pengaruh sebagai berikut:

1. Terhadap produktifitas

Produktifitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang mereka terima yaitu adil dan wajar serta disosialisasikan dengan performa kerja yang unggul.

2. Ketidakhadiran

Ketidakhadiran sifatnya lebih spontan dan kurang mencerminkan ketidakpuasan.

3. Keluarnya pekerja

Berhenti atau keluarnya karyawan dari pekerjaannya mempunyai akibat ekonomis yang besar, maka besar kemungkinan berhubungan dengan ketidakpuasan kerja.

4. Respon terhadap ketidakpuasan kerja

- a. Keluar (*exit*) yaitu meninggalkan pekerjaan termasuk mencari pekerjaan lain.
- b. Menyuarakan (*voice*) yaitu memberikan saran dan perbaikan dan mendiskusikan masalah dengan atasan untuk memperbaiki kondisi.
- c. Mengabaikan (*neglect*) yaitu sikap dengan membiarkan keadaan menjadi lebih buruk seperti sering absen atau semakin sering membuat kesalahan.

- d. Kesetiaan (*loyalty*) yaitu menunggu secara pasif sama kondisi menjadi lebih baik termasuk membela perusahaan terhadap kritik dari luar.

2.1.6 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:82) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan.

Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.1.7 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Amir dalam Lestari (2016:36) kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan *input* proses, *output* dan bahan *outcome*.

Menurut Wibowo (2016:8) mengartikan kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, tentang apa yang dikerjaksn dan bagaimana cara mengerjakanya.

Kasmir (2016:182) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*coorporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016: 189-193) yaitu:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancanganyang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam

dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10. Lingkungan kerja disekitar

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasana,

serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

2.1.8 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif menurut Sedarmayanti dalam Bandari (2016:21) yaitu yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang ditetapkan. Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari organisasi/unit kerja yang bersangkutan menunjukkan kemampuan dalam rangka menuju tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, terdapat enam indikator yang dikemukakan oleh *Robbins* dalam Bandari (2016:21) yaitu:

1. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas.

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

6. Komitmen Kerja.

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.9 Bank Perkreditan Rakyat

UU Perbankan No.10 Tahun 1998, Perbankan adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang bank, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya. Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat.

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip Syariah, yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran (Otoritas Jasa Keuangan, 2017). Kegiatan BPR jauh lebih sempit jika dibandingkan dengan kegiatan bank umum karena BPR dilarang menerima simpanan giro, kegiatan valas dan perasuransian. Dalam memberikan

kredit atau pembiayaan bank umum dan BPR wajib mempunyai keyakinan berdasarkan analisis yang mendalam atas itikad dan kemampuan serta kesanggupan nasabah debitur untuk melunasi utangnya atau mengembalikan pembiayaan sesuai dengan yang diperjanjikan.

Adapun sasaran BPR yaitu melayani kebutuhan petani, peternak, nelayan, pedagang, pengusaha kecil, pegawai dan pensiunan karena sasaran ini belum dapat terjangkau oleh bank umum dan untuk mewujudkan pemerataan layanan perbankan, pemerataan kesempatan berusaha, pemerataan pendapatan dan agar mereka tidak jatuh ketangan para Pelepas uang (rentenir). Kegiatan usaha bank perkreditan rakyat adalah sebagai berikut:

1. Menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan berupa deposito berjangka, tabungan dan atau bentuk lainnya yang dipersamakan dengan itu.
2. Memberikan kredit.
3. Menyediakan pembiayaan dan penempatan dana berdasarkan Prinsip Syariah, sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Bank Indonesia.
4. Menempatkan dananya dalam bentuk Sertifikat Bank Indonesia (SBI), deposito berjangka, sertifikat deposito dan atau tabungan pada bank lain.

Menurut Eko Prasiteyo (2019), faktor penentu keberhasilan dan kegagalan BPR tergantung pada empat faktor utama yaitu:

1. Prospek bisnis

Prospek bisnis berkaitan dengan potensi wilayah dimana BPR itu berada. Itu artinya bahwa setiap wilayah memiliki potensi yang berbeda-beda itulah sebabnya pemilik maupun pengurus harus menguasai wilayah atau bahkan bias melihat peluang wilayah lain untuk dimasuki guna mengembangkan jangkauan BPR, oleh karena itu studi kelayakan menjadi faktor penting karena menentukan berhasil tidaknya BPR ke depan. Prospek bisnis ini juga bisa diketahui dari tingkat pertumbuhan ekonomi di wilayah tersebut. Dengan menguasai potensi wilayah maka BPR bisa menciptakan produk yang sesuai dengan keinginan masyarakat.

Idealnya perluasan wilayah jaringan kantor sejalan dengan meningkatnya permintaan masyarakat terhadap layanan BPR yang bermula dari wilayah satu ke wilayah lain dengan pola rembesan air ataupun pola obat nyamuk bakar yang bermula dari tengah/pusat kemudian melebar ke wilayah disekitarnya.

Untuk bisa memahami kondisi wilayah tersebut pemilik idealnya berasal dari daerah dimana bank itu akan didirikan dengan harapan pemilik memiliki panggilan kuat untuk membangun dan mengembangkan potensi ekonomi di daerahnya. Seperti halnya dengan PT BPR Hasamitra yang telah membuka 9 kantor cabang yang bermula dari kota Makassar yaitu kantor cabang Utama, Daya dan Urip (kantor kas) ke wilayah lain yaitu kantor cabang Palopo, Gowa, Bone, Parepare, Pangkep, Sidrap dan Sengkang.

2. Manajemen dan sumber daya manusia

Keberhasilan sebenarnya ditentukan oleh pimpinan dan jajaran pengurusnya. Apabila pengurus itu pandai mengelola maka akan tumbuh berkembang BPR itu, sebaliknya apabila pengurusnya tidak profesional dan bahkan melakukan praktik perbankan yang tidak sehat maka lambat laun BPR itu akan bangkrut. Kendala yang terjadi di beberapa BPR adalah ketidak-lengkapan personil dalam struktur organisasi yang akibatnya terjadi rangkap jabatan dan rangkap pekerjaan sehingga fungsi yang seharusnya saling mengontrol tidak bisa berjalan dengan baik dan akibatnya potensi tingkat kesalahan menjadi semakin tinggi.

Selain itu kebijakan SDM juga memegang peranan penting, sebisa mungkin karyawan yang berasal dari daerah dimana BPR tersebut berada karena karyawan tersebutlah yang menguasai betul kebiasaan, adat istiadat, karakteristik masyarakat dan yang paling penting adalah memudahkan dalam memantau perilaku karyawan. Jumlah karyawan juga memegang peranan penting, karena jumlah karyawan ini menyesuaikan dengan kompleksitas dan kebutuhan.

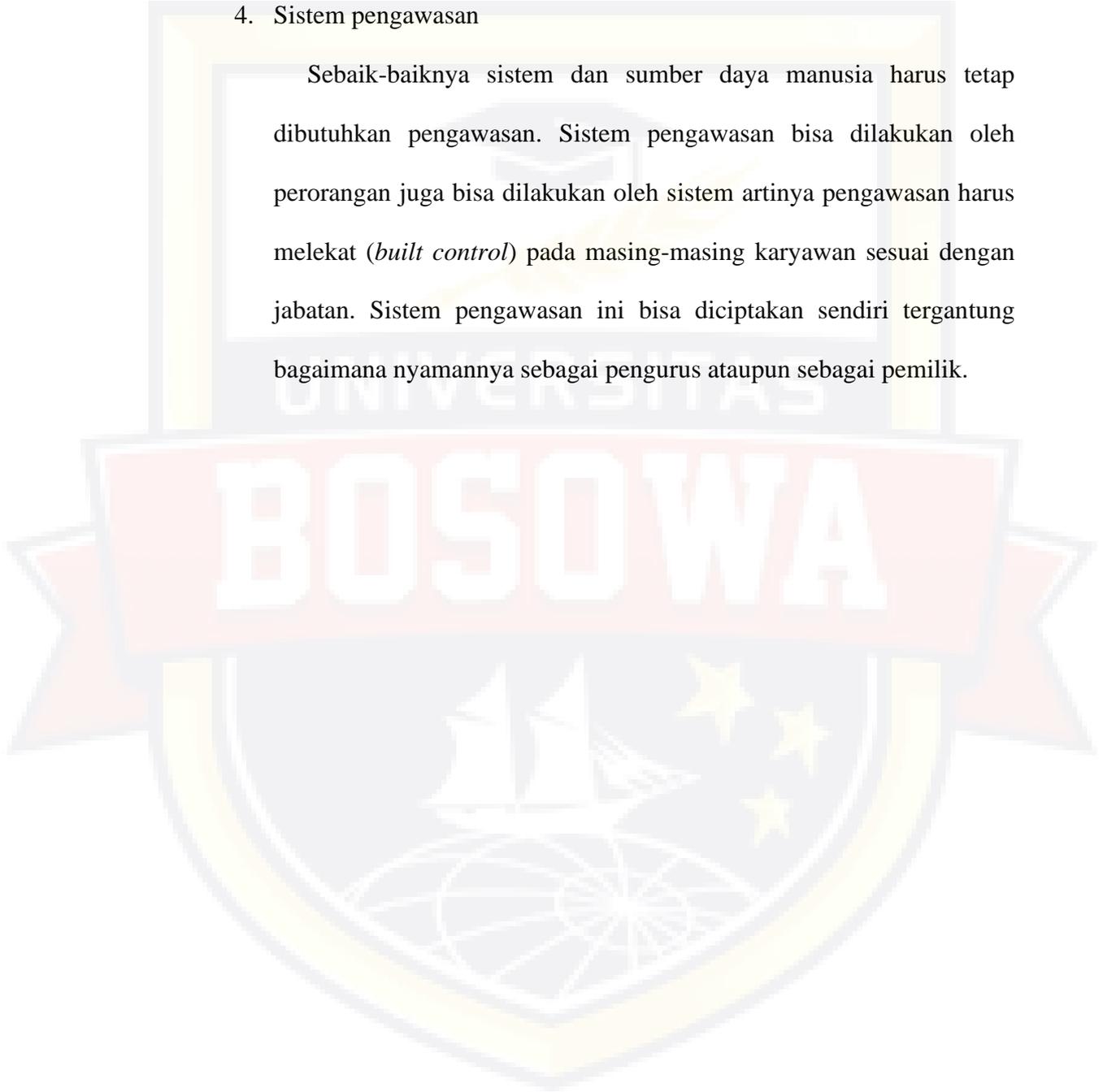
3. Sistem informasi dan teknologi

Sistem informasi dan teknologi memegang peranan yang sangat penting, apalagi BPR yang memiliki kompleksitas usaha yang banyak. System pengelolaan transaksi dan administrasi yang umum diterapkan pada BPR adalah komputerisasi, sekitar 94% BPR menggunakan

sistem komputerisasi sehingga penerapan manajemen resiko teknologi informasi menjadi sangat penting.

4. Sistem pengawasan

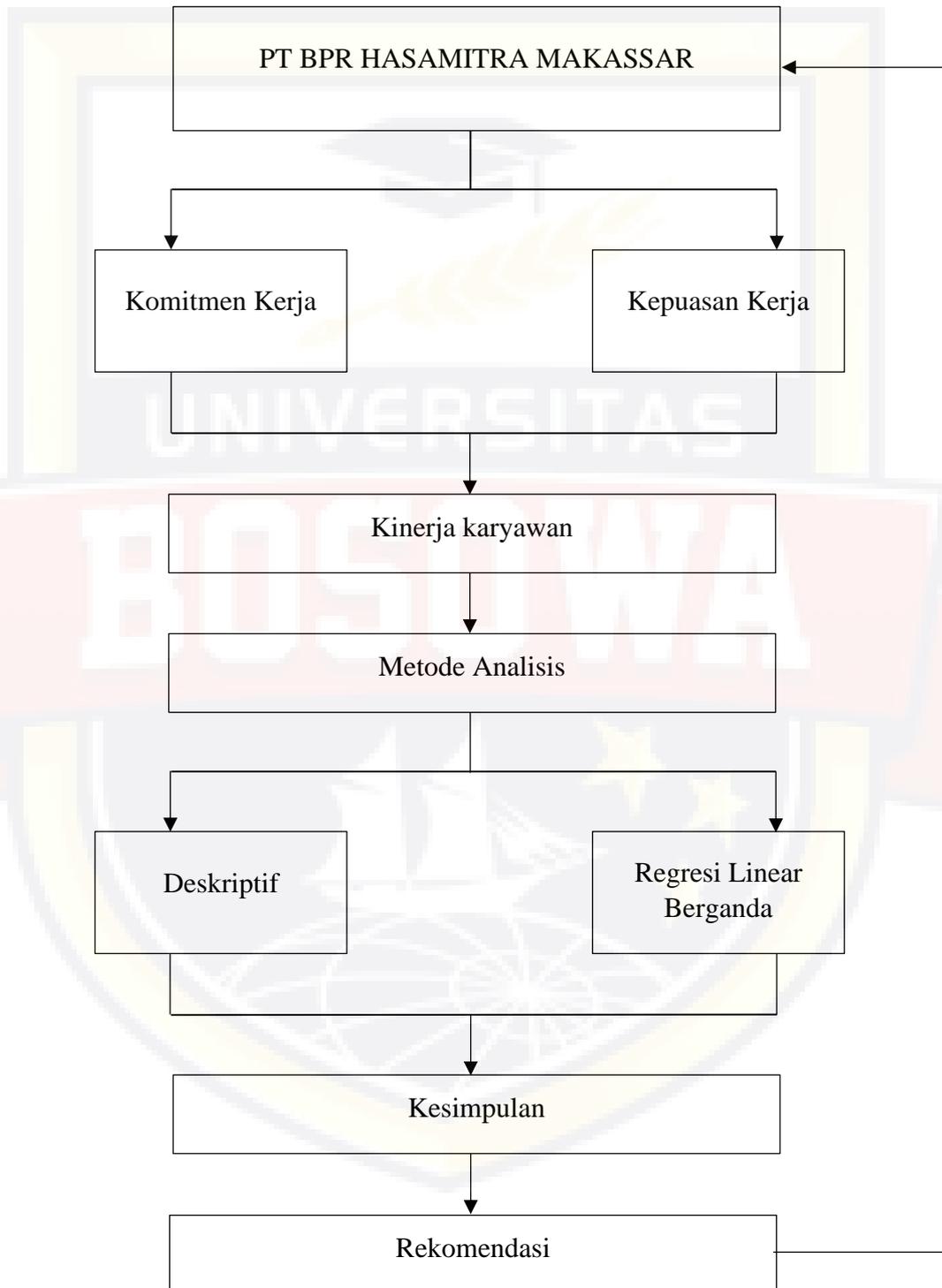
Sebaik-baiknya sistem dan sumber daya manusia harus tetap dibutuhkan pengawasan. Sistem pengawasan bisa dilakukan oleh perorangan juga bisa dilakukan oleh sistem artinya pengawasan harus melekat (*built control*) pada masing-masing karyawan sesuai dengan jabatan. Sistem pengawasan ini bisa diciptakan sendiri tergantung bagaimana nyamannya sebagai pengurus ataupun sebagai pemilik.



BOSOWA

2.2 Kerangka Pikir

SKEMA 2.1 KERANGKA PIKIR



2.3 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, kerangka teori serta penelitian sebelumnya, maka peneliti mengajukan hipotesis untuk penelitian ini sebagai berikut:

1. Diduga bahwa komitmen kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Cabang Utama PT BPR Hasamitra Makassar.
2. Diduga bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Cabang Utama PT BPR Hasamitra Makassar.
3. Diduga bahwa kepuasan kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Cabang Utama PT BPR Hasamitra Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT BPR Hasamitra Makassar yang berlokasi di Jln. Dr. Wahidin Sudirohusodo Kompleks Pertokoan 5-6 Makassar, Sulawesi Selatan. Lokasi penelitian ini bergerak dibidang usaha perbankan, melayani tabungan, deposito dan kredit. Sedangkan waktu penelitian dilakukan kurang lebih tiga bulan dimulai dari bulan Maret sampai dengan Mei 2021.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian maka pelaksanaannya dilakukan dengan cara:

3.2.1 Penelitian Lapangan (*field research*)

Penelitian yang dilakukan dengan secara langsung terhadap objek yang diteliti untuk mengumpulkan data primer. Menurut Sugiyono (2017:194) cara atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan *interview* (wawancara), kuisisioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya.

1. Wawancara

Menurut Sugiyono (2017:194) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melaksanakan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang akan diteliti, dan

apabila peneliti juga ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah dari responden tersebut sedikit.

2. Kuisisioner

Menurut Sugiyono (2017:199) kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atas pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3. Observasi

Menurut Sugiyono (2017:203) observasi sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan melihat langsung di lapangan, misalnya kondisi ruang kerja dan lingkungan kerja yang dapat digunakan untuk menentukan faktor layak yang didukung dengan adanya wawancara dan kuisisioner mengenai analisis jabatan.

3.2.2 Penelitian Kepustakaan (*library research*)

1. Kepustakaan

Menurut Sugiyono (2016:291) studi kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, selain itu studi kepustakaan sangat penting dalam melakukan penelitian, hal ini dikarenakan peneliti tidak akan lepas dari literatur-literatur ilmiah. Data diperoleh dari data yang relevan terhadap permasalahan yang

akan diteliti dengan melakukan studi pustaka lainnya seperti buku, jurnal, artikel atau peneliti terdahulu.

2. Internet

Menurut Sibero dalam Arizona (2017:107) menjelaskan bahwa internet adalah kelompok atau kumpulan dari jutaan komputer untuk mendapatkan informasi dari komputer yang ada di dalam kelompok tersebut dengan asumsi bahwa pemilik komputer memberikan izin akses.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Menurut Sugiyono (2015), jenis data dibedakan menjadi dua, yaitu kualitatif dan kuantitatif. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.

1. Data Kualitatif

Pengertian data kualitatif menurut Sugiyono (2015) adalah data yang berbentuk kata, skema dan gambar. Data kualitatif penelitian ini berupa nama dan alamat objek penelitian.

2. Data Kuantitatif

Pengertian data kuantitatif menurut Sugiyono (2015) adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kuantitatif penelitian ini berupa kuisioner ke karyawan Kantor Cabang Utama PT BPR Hasamitra Makassar.

3.3.2 Sumber Data

Dalam sebuah penelitian data yang digunakan adalah data yang bersifat kuantitatif karena dinyatakan dengan angka-angka yang menunjukkan nilai terhadap besaran atas variabel yang diwakilinya. Sumber data penelitian dibedakan menjadi dua, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder (Sugiyono, 2015):

1. Data primer

Pengertian data primer menurut Sugiyono (2015) adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer diperoleh dari menyebarkan kuisioner ke karyawan Kantor Cabang Utama PT BPR Hasamitra Makassar.

2. Data sekunder

Pengertian data sekunder menurut Sugiyono (2015) adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen. Data sekunder dalam penelitian ini digunakan untuk memperkuat data primer yang didapat dan melengkapi kekurangan data primer.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2017:80) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya. Penentuan populasi merupakan tahapan penting dalam penelitian. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor cabang Utama PT BPR Hasamitra Makassar yang berjumlah 96 karyawan.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan mampu mewakili populasi dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dilakukan karena peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dana dan jumlah populasi yang sangat banyak. Maka peneliti harus mengambil sampel yang benar-benar representif (dapat mewakili). Untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dari populasi, peneliti menggunakan rumus yang dikemukakan oleh *Slovin* dalam Mustafa (2010:90) dengan tingkat kepercayaan 90% dengan nilai $e=10\%$ adalah sebagai berikut:

$$\text{Rumus: } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Dimana:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Tingkat kesalahan dalam memilih anggota sampel yang ditolerir sebesar 10%

Sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan sebanyak 10%, jadi :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} = \frac{96}{1+96(0,1)^2} = 48,97 = 49$$

Maka dapat disimpulkan, sampel pada penelitian ini menggunakan 49 orang responden.

3.5 Metode Analisis

3.5.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017:2) mengungkapkan bahwa metode penelitian deskriptif ini dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain.

3.5.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda karena variabel bebas dalam penelitian ini lebih dari satu. Adapun persamaan regresi linier berganda menurut Sugiyono (2017: 275), dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta dari persamaan regresi

$b_1 - b_2$ = Koefisien regresi

X_1 = Komitmen Kerja

X_2 = Kepuasan Kerja

e = *Error*

3.6 Definisi Operasional

Variabel dalam penelitian ini terdiri atas variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Komitmen dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT BPR Hasamitra Makassar, sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan Pada PT BPR Hasamitra Makassar.

1. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah faktor penting yang dimiliki oleh organisasi dengan melakukan pendekatan strategis terhadap keterampilan dan pengembangan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan dan fungsi organisasi.

2. Komitmen Kerja (X1)

Komitmen kerja adalah suatu keadaan anggota organisasi yang berkeinginan untuk terikat dalam mempertahankan aktivitasnya dan tujuan-tujuan organisasi.

3. Kepuasan Kerja (X2)

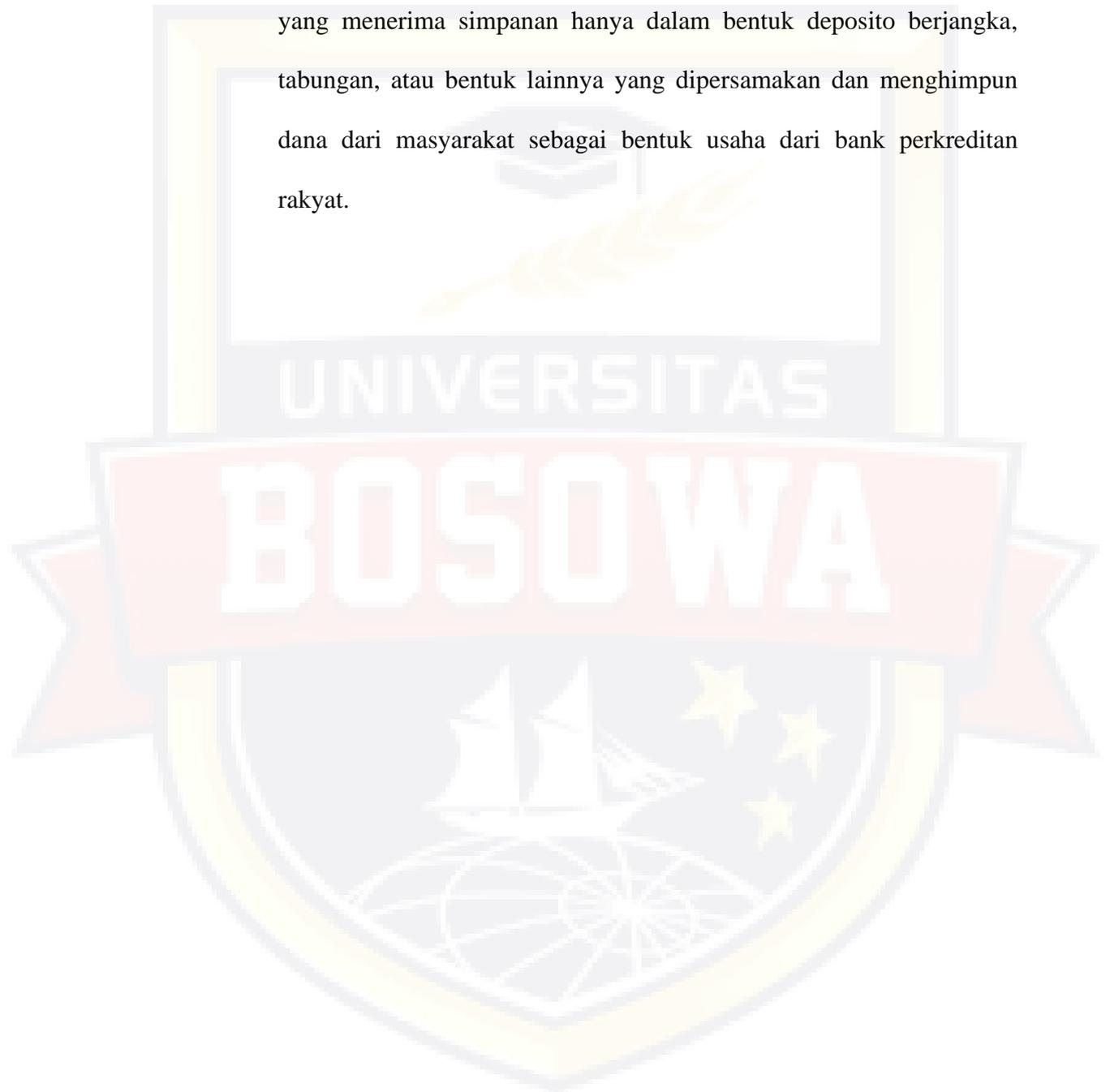
Kepuasan kerja adalah tingkat penilaian kepuasan pekerja yang meliputi perasaan dan tingkah laku dalam bentuk menyukai dan menghargai pencapaian hasil pekerjaannya.

4. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah suatu proses dari hasil kerja karyawan yang telah dicapai secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tanggungjawab dan tugas kerja yang telah ditetapkan.

5. Bank Perkreditan Rakyat

Bank Perkreditan rakyat (BPR) adalah Lembaga keuangan bank yang menerima simpanan hanya dalam bentuk deposito berjangka, tabungan, atau bentuk lainnya yang dipersamakan dan menghimpun dana dari masyarakat sebagai bentuk usaha dari bank perkreditan rakyat.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

BPR Hasamitra berkiprah pada bidang kegiatan bank, memberikan pelayanan deposito, kredit serta tabungan. Dengan tujuan supaya nasabah merasakan sebagai bagian *family* besar Hasamitra menjadikan pemberian layanan yang baik sebagai prioritas primer. Perusahaan merencanakan untuk membuka jaringan perkantoran yang baru agar memudahkan pemberian layanan pada nasabah serta dapat menggapai wilayah yang berada dalam Sulawesi Selatan.

Bank Indonesia (BI) menjelaskan pentingnya memiliki tabungan serta ilmu pada global perbankan terkhusus BPR dan BPR Hasamitra sangat peduli serta mendukung setiap acara pemerintah. Oleh karena itu, perusahaan mengadakan pendekatan pribadi ke warga lewat banyak sekali penyuluhan serta aktivitas dengan ilmu perbankan, khususnya yang akan menjadi nasabah pada umur pelajar serta global usaha secara mikro, kecil ataupun usaha menengah. Akibat konkret berasal dengan baik pada membentuk gambaran Bank Perkreditan Rakyat dipandangan warga.

BPR Hasamitra sadar selama ini masih ada yang harus diperbaiki kedepannya, meningkatkan pelayanan serta kepercayaan rakyat kepada BPR. Selain dari pelayanan *offline*, BPR Hasamitra sudah menerapkan layanan *online* untuk seluruh nasabah BPR Hasamitra *mobile* serta memprioritaskan efisiensi waktu pada saat melakukan transaksi. BPR

Hasamitra sudah membuka beberapa kantor yaitu kantor utama, kantor kas Urip, Daya, Gowa, Pangkep, Sidrap, Sengkang, Parepare, Palopo dan Bone yang memberikan pelayanan ke nasabah dengan memberikan kemudahan dalam melakukan transaksi *online*.

4.1.1 Sejarah Perusahaan

PT. BPR Hasamitra didirikan sejak 15 November 2005 di Makassar sesuai dengan Akte Pendirian Perseroan Terbatas No. 12 tanggal 14 Maret 2004 dan dirancang sang Notaris Lieke Tunggal, S.H di Makassar serta sudah menerima notifikasi yang berasal Departemen Hukum serta HAM RI sesuai dengan surat Keputusan Menteri Hukum dan HAM RI Nomor c-29168 HT.01.01.TH.2004 sejak 2 Desember 2004.

Kapital pertamanya sebanyak dua miliar rupiah dan sekarang sehabis tahun ke 13, Hasamitra akan selalu memberikan catatan kinerja relatif baik. Dilihat dari aset di posisi bulan Maret 2020 telah tercatat sudah mennggapai Rp. 2.343.693.338. Dukungan serta kepercayaan sangat bagus dari rakyat membuat pertumbuhan relatif baik.

4.1.2 Visi Dan Misi Perusahaan

1. Visi Instansi

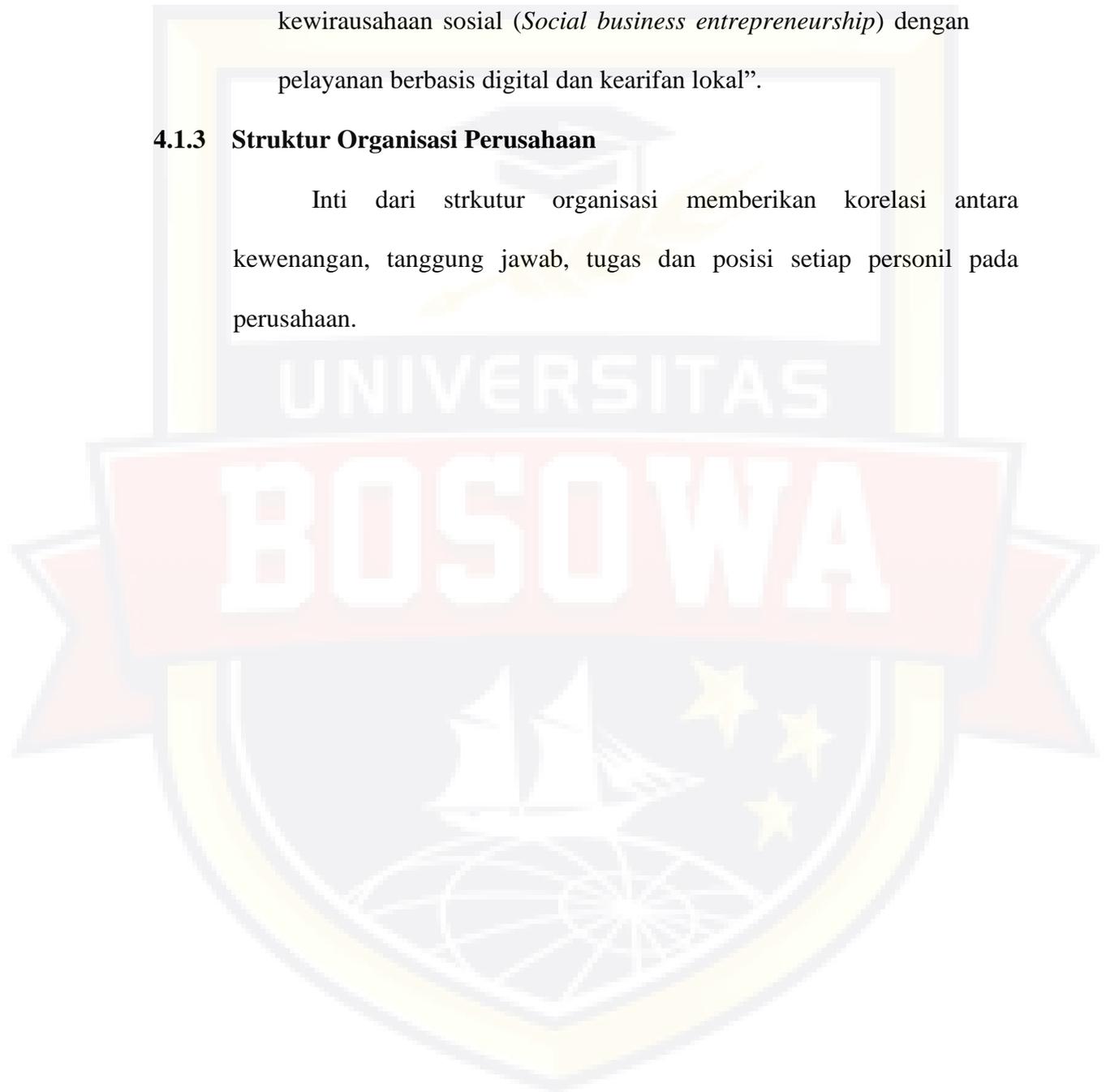
“Menjadi Bank lokal dengan reputasi Nasional yang Sehat, Kuat dan Terpercaya”.

2. Misi Instansi

“Memberdayakan dan mensejahterakan masyarakat melalui kewirausahaan sosial (*Social business entrepreneurship*) dengan pelayanan berbasis digital dan kearifan lokal”.

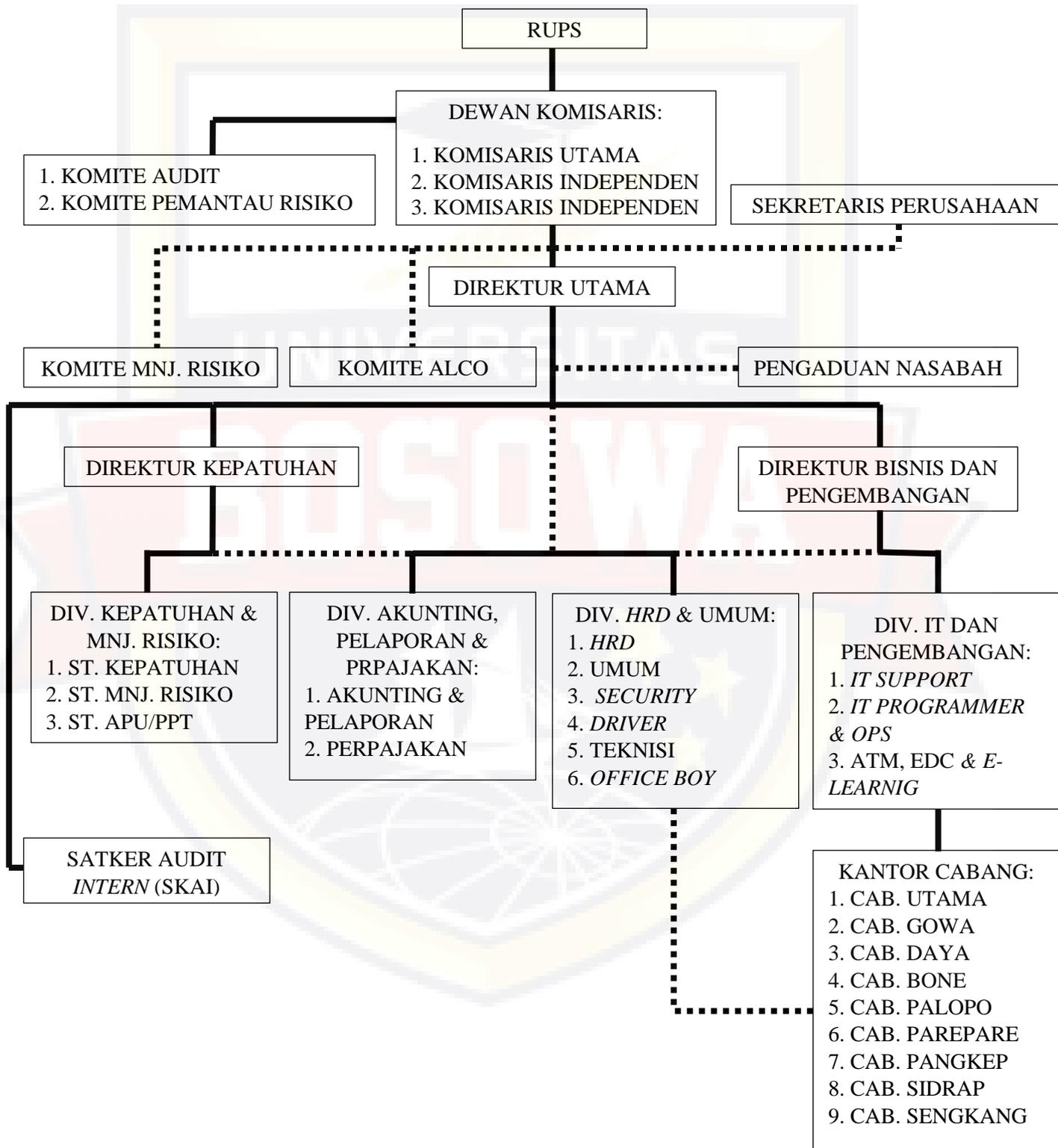
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Inti dari struktur organisasi memberikan korelasi antara kewenangan, tanggung jawab, tugas dan posisi setiap personil pada perusahaan.



GAMBAR 4.1

STRUKTUR ORGANISASI PT. BPR HASAMITRA MAKASSAR



Sumber Data : PT BPR Hasamitra Makassar

4.1.4 Uraian Tugas Dan Tanggung Jawab Organisasi PT BPR Hasamitra Makassar

1. Pelaksanaan Tugas Dan Tanggung Jawab Direksi

Organisasi perusahaan mempunyai pekerjaan utama dalam urusan angka buat prioritas serta pencapaian organisasi yang sinkron menggunakan tujuan perusahaan sesuai dengan ketentuan Aturan Dasar serta Aturan Perundang-undangan disebut sebagai direksi.

Dalam melaksanakan tanggung jawab utama, perintah Aturan Dasar Perseroan memutuskan 3 orang Direksi ialah:

TABEL 4.1

SUSUNAN DIREKSI PT BPR HASAMITRA

No.	Nama	Jabatan
1.	I Nyoman Supartha	Direktur Utama
2.	I Made Semadi	Direktur Bisnis & Pengembangan
3.	Muhammad Dahlan	Direktur Kepatuhan

Ketiga-tiganya merupakan mantan praktisi perbankan di bank umum yang sudah mengantongi Sertifikasi Kompetensi Direksi yang berasal dari forum tunjangan profesi yang mengatakan kompetensi direksi untuk tugas dan tanggungjawab menjadi direksi berasal dari ketiga-tiganya yang menjadikan kompetensi serta profesionalisme ketika perusahaan dikelola.

Berikut perusahaan uraikan tugas dan tanggung jawab setiap Direksi ialah:

a. Direktur Utama

1. Mengoptimalkan potensi pasar dengan menjalin korelasi yang baik dengan rakyat dan nasabah serta rekan kerja.
2. Pada Rencana Bisnis Bank dalam waktu panjang pada Perseroan menyampaikan serta disepakati oleh Dewan Komisaris atau RUPS mengikut penyingkronan penggunaan ketentuan Aturan Dasar serta aturan perundang-undangan dalam menyusun visi dan misi serta nilai-nilai dan acara jangka pendek.
3. Untuk mewujudkan visi misi perseroan yang baik pada aktivitas usaha yang mengacu pada aturan perundang-undangan sehingga dapat menjalankan usaha perseroan dengan menyingkronkan tugas dan wewenang serta bertanggungjawab penuh atas pengaplikasian kepengurusan perseroan yang telah ditetapkan pada aturan dasar.
4. Mengendalikan sumber daya perseroan agar lebih efektif dan efisien.
5. Direksi tetap bertanggungjawab dalam pelaksanaan tugas eksklusif yang dibuat struktur pendukung perusahaan dan menyampaikan kuasa pada tim untuk mendukung pengaplikasian tugasnya atau pada karyawannya.
6. Agar tugas dapat terarah serta efektif dan bias digunakan menjadi indera evaluasi kerja maka direksi mencatat serta memutuskan

peraturan serta Standar Operasional menjadi panduan dalam bekerja.

b. Direktur Kepatuhan

1. Untuk mengoptimalkan fungsi bank sebagai Lembaga intermediasi maka direksi harus menjalin korelasi yang baik kepada rakyat dan nasabah serta rekan kerja.
2. Menyusun panduan kerja dan sistem mekanisme serta kode etik kepatuhan.
3. Memutuskan langkah-langkah yang diharapkan BPR Hasamitra sudah memenuhi aturan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) serta aturan perundang-undangan lainnya untuk menerapkan prinsip kewaspadaan.
4. Agar tidak menyalahkan peraturan, ketepatan, sistem serta mekanisme serta aturan undang-undang maka lebih memperhatikan serta menjaga aktivitas usaha BPR Hasamitra.
5. Menjaga dan memperhatikan kepatuhan BPR pada semua keyakinan dan dirancang dari BPR pada Otoritas Jasa Keuangan.
6. Apabila karyawan BPR melakukan pelanggaran kepatuhan maka dilaporkan pada Direksi serta Dewan Komisaris dengan cara tertulis.

c. Direktur Bisnis Dan Pengembangan

1. Memiliki korelasi yang baik kepada rakyat, para nasabah serta rekan kerja serta memaksimalkan potensi yang dimiliki pasar.

2. Menolong Direktur Utama pada bagian usaha dalam posisi pemasukan dana atau alur kredit serta mengembangkan organisasi pada segi ekspansif serta mengembangkan *technology system*.
3. Mengatur Bank dengan menyingkronkan pekerjaan, wewenang serta pertanggungjawaban.
4. Melakukan prinsip tata kelola perusahaan yang baik pada semua aktivitas Bank sudah menimbang risiko yang biasa terjadi.
5. Memutuskan panduan serta kebijakan pengelolaan yang berisiko termasuk menetapkan batas risiko dengan menggunakan misi dan aturan kredit serta *risk appetite* Bank.
6. Menyampaikan arahan, bimbingan dan nasehat serta supervise pada karyawan di lingkup pekerjaan dan memberitahukan ke Direktur Utama.

Jika Direksi mempunyai *job*, tanggung jawab dan wewenang yang tidak selaras tetapi permanen terhadap koordinasi yang berhubungan untuk menciptakan sinergitas serta harmonisasi dalam bekerja. adapun posisi yang dimaksudkan diantaranya melalui rapat resmi, obrolan informasi secara eksklusif serta tidak langsung melalui gerombolan media umum tertutup baik dari Direksi ataupun Manajemen.

2. Pelaksanaan Tugas Dan Tanggung Jawab Dewan Komisaris

Yang menjalankan organisasi serta menyampaikan nasehat ke Direksi melalui organ perusahaan yang mempunyai tugas utama dalam aktivitas supervise atas aturan direksi ialah dewan komisaris.

Dewan komisaris memiliki tugas memberikan kepastian dalam terlaksanakannya dasar aturan kelola pada seluruh aktivitas Hasamitra di semua strata organisasi terdapat di BPR Hasamitra.

a. Tugas, Tanggung Jawab dan Kewenangan Dewan Komisaris

1. Melaksanakan supervisi pada aturan pengelolaan Perseroan, pekerjaan direksi, serta menyampaikan pesan direksi apabila membutuhkan untuk ditinjau, tetapi tidak pada rangka ikut merogoh kehendak operasional Perseroan untuk kebutuhan Perseroan.
2. Pada hal kebutuhan kepentingan Perseroan, Dewan Komisaris bias menggunakan hukuman ke setiap anggota Direksi dengan melakukan pemberhentian untuk sementara yang dilaksanakan sesuai pada ketentuan Aturan Dasar dan aturan perundang-undangan.
3. Dewan komisaris membuat Komite yang menolong Dewan Komisaris dalam melakukan tugasnya sesuai porsi Perseroan serta mengarah kepada aturan RUPS, Aturan Dasar serta aturan undang-undang.
4. Dewan komisaris pada melaksakan tujuan menjadi penjaga serta memberikan pesan dalam mengelola Perseroan harus memberitahukan tanggung jawab atas pengaplikasian tugasnya.
5. Hasil pengawasan kepada BPR jika diminta dari Otoritas Jasa Keuangan harus diperlihatkan oleh dewan komisaris.

b. Susunan Anggota Dewan Komisaris PT BPR Hasamitra

TABEL 4.2

SUSUNAN ANGGOTA DEWAN KOMISARIS PT BPR

HASAMITRA

No.	Nama	Jabatan
1.	Yonggris Lao	Komisaris Utama
2.	Andi Faisal Husni	Komisaris Independen
3.	Livinus Rantelino *)	Komisaris Independen

4.2 Deskripsi Data

Pada penelitian yang dilakukan, deskripsi data dimasukkan akan dapat menghasilkan gambaran umum tentang data yang diperoleh di lapangan. Data dimasukkan merupakan data awal dan diproses dalam SPSS 24. Dalam skripsi ini, data yang dimasukkan berupa data variabel penelitian dan data karakteristik responden.

Sehingga penulis berfokus terhadap pelaksanaan sumber daya manusia yang dengan didasari oleh variabel komitmen dan kepuasan kerja sebagai data awal, penulis mencantumkan data karyawan pada PT BPR Hasamitra Makassar.

4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden pada PT BPR Hasamitra Makassar mencakup jenis kelamin, umur, Pendidikan terakhir dan lama bekerja.

1. Jenis Kelamin Responden

Adapun deskripsi pertama ialah jenis kelamin dengan dibagi menjadi dua, yaitu laki-laki beserta perempuan.

TABEL 4.3
KARAKTERISTIK JENIS KELAMIN RESPONDEN

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	26	53.1
2	Perempuan	23	46.9
	Total	49	100.0

Sumber: Hasil kuesioner, 2021

Pada tabel 4.3 di atas, penelitian yang dikerjakan pada 49 responden memperoleh hasil sebanyak 26 orang atau 53.1% yang merupakan laki-laki dan hasil sebanyak 23 orang atau 46.9% merupakan perempuan.

2. Umur Responden

TABEL 4.4
KARAKTERISTIK UMUR RESPONDEN

No	Umur	Frekuensi	Persentase
1	20 – 30 Tahun	41	83.7
2	31 – 40 Tahun	8	16.3
3	41 – 50 Tahun	0	0
4	51 – 55 Tahun	0	0
	Total	49	100.0

Sumber: Hasil kuesioner, 2021

Pada tabel 4.4 di atas, penelitian ini memiliki umur responden yang beragam. Rentang umur mulai dari 20 tahun hingga 55 tahun. Rentang umur yang pertama ialah 20–30 tahun berjumlah 41 responden atau 83.7%, umur 31–40 tahun berjumlah 8 responden atau 16.3%, umur

41–50 tahun berjumlah 0 orang, dan umur 51–55 tahun berjumlah 0 orang.

3. Pendidikan Terakhir Responden

TABEL 4.5
KARAKTERISTIK PENDIDIKAN TERAKHIR RESPONDEN

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1	SMA/SMK	0	0
2	Diploma	0	0
3	Strata	49	100.0
4	Lainnya	0	0
Total		49	100.0

Sumber: Hasil kuesioner, 2021

Pada tabel 4.5 di atas, penelitian yang dikerjakan pada 49 responden memperoleh hasil yaitu responden yang terletak pada tingkat pendidikan akhir SMA/SMK sebanyak 0 orang, responden yang terletak pada tingkat pendidikan akhir Diploma sebanyak 0 orang, responden yang terletak pada tingkat pendidikan akhir Strata sebanyak 49 orang atau 100.0%, dan responden yang terletak pada tingkat pendidikan akhir Lainnya sebanyak 0 orang.

4. Lama Bekerja Responden

TABEL 4.6
KARAKTERISTIK LAMA BEKERJA RESPONDEN

No	Lama Bekerja Responden	Frekuensi	Persentase
1	1 – 5 Tahun	40	81.6
2	6 – 10 Tahun	9	18.4
3	11 – 16 Tahun	0	0
Total		49	100.0

Sumber: Hasil kuesioner, 2021

Pada tabel 4.6 di atas, penelitian yang dikerjakan pada 49 responden maka memperoleh hasil yaitu responden yang lama bekerja 1–5 tahun berjumlah 40 responden atau 81.6%, responden yang lama bekerja 6–10 tahun berjumlah 9 responden atau 18.4% dan responden yang lama bekerja 11 – 16 tahun berjumlah 0 responden.

4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel independen pada penelitian ini ialah komitmen (X1) dan kepuasan kerja (X2), adapun variabel dependen pada penelitian ini ialah kinerja karyawan (Y). Pendapat responden pada indikator variabel dilihat dari penjelasan berikut:

1. Variabel X1: Komitmen Kerja

Adapun tanggapan responden dari beberapa pernyataan yang diajukan dilihat pada tabel berikut:

TABEL 4.7
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI KOMITMEN KERJA
PADA PT BPR HASAMITRA MAKASSAR

No	Item	Jawaban Responden				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa nyaman di dalam organisasi ini	-	-	1 (2.0%)	34 (69.4%)	14 (28.6%)
2	Saya memiliki keluarga baru di dalam organisasi ini	-	-	1 (2.0%)	10 (20.4%)	38 (77.6%)
3	Saya merasa bangga menjadi bagian organisasi ini	-	-	-	30 (61.2%)	19 (38.8%)
4	Saya berkeinginan tetap tinggal karena kebutuhan gaji	-	-	3 (6.1%)	27 (55.1%)	19 (38.8%)
5	Saya berkeinginan tetap	-	2	3	31	13

	tinggal karena kebutuhan gaji	(4.1%)	(6.1%)	(63.3%)	(26.5%)	
6	Saya sangat sulit mendapatkan pekerjaan jika saya meninggalkan organisasi ini	2 (4.1%)	7 (14.3%)	18 (36.7%)	17 (34.7%)	5 (10.2%)
7	Saya sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan	-	-	2 (4.1%)	25 (51.0%)	22 (44.9%)
8	Saya berkeinginan untuk menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini	3 (6.1%)	2 (4.1%)	9 (18.4%)	22 (44.9%)	13 (26.5%)

Sumber: Hasil kuesioner, 2021

Tanggapan responden pada indikator variabel komitmen kerja pada PT. BPR Hasamitra Makassar menunjukkan bahwa pernyataan pertama dengan kategori setuju berjumlah 34 orang (69.4%), pernyataan kedua dengan kategori sangat setuju berjumlah 34 orang (69.4%), pernyataan ketiga dengan kategori setuju berjumlah 30 orang (61.2%), pernyataan keempat dengan kategori setuju berjumlah 27 orang (55.1%), pernyataan kelima dengan kategori setuju berjumlah 31 orang (63.3%), pernyataan keenam dengan kategori netral berjumlah 18 orang (36.7%), pernyataan ketujuh dengan kategori setuju berjumlah 25 orang (51.0%) dan pernyataan kedelapan dengan kategori setuju berjumlah 22 orang (44.9%).

2. Variabel X2: Kepuasan Kerja

TABEL 4.8

**TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI KEPUASAN KERJA
PADA PT BPR HASAMITRA MAKASSAR**

No	Item	Jawaban Responden				
		STS	TS	N	S	SS
1	Puas terhadap pekerjaan dipercayakan kepada saya	-	-	1 (2.0%)	24 (49.0%)	24 (49.0%)
2	Tugas kerja sesuai dengan keterampilan yang saya miliki	-	-	1 (2.0%)	32 (65.3%)	16 (32.7%)
3	Puas terhadap gaji yang saya terima	-	1 (2.0%)	13 (26.5%)	30 (61.2%)	5 (10.2%)
4	Gaji tetap sesuai dengan tanggungjawab/jabatan saya	1 (2.0%)	-	8 (16.3%)	31 (63.3%)	9 (18.4%)
5	Bonus yang saya dapatkan sesuai dengan berat ringannya pekerjaan	3 (6.1%)	11 (22.4%)	10 (20.4%)	22 (44.9%)	3 (6.1%)
6	Saya puas pada kesempatan promosi dan kenaikan jabatan yang diadakan di organisasi ini	-	3 (6.1%)	10 (20.4%)	30 (61.2%)	6 (12.2%)
7	Kenaikan jabatan/promosi didasarkan pada prestasi	-	-	2 (4.1%)	28 (57.1%)	19 (38.8%)
8	Kesempatan dalam memperoleh promosi kenaikan jabatan selalu diadakan di organisasi ini	-	1 (2.0%)	11 (22.4%)	27 (55.1%)	10 (20.4%)

Sumber: Hasil kuesioner, 2021

Tanggapan responden pada indikator variabel kepuasan kerja pada PT. BPR Hasamitra Makassar menunjukkan bahwa pernyataan pertama dengan kategori setuju dan sangat setuju berjumlah 24 orang

(49.0%), pernyataan kedua dengan kategori setuju berjumlah 32 orang (65.3%), pernyataan ketiga dengan kategori setuju berjumlah 30 orang (61.2%), pernyataan keempat dengan kategori setuju berjumlah 31 orang (63.3%), pernyataan kelima dengan kategori setuju berjumlah 22 orang (44.9%), pernyataan keenam dengan kategori setuju berjumlah 30 orang (61.2%), pernyataan ketujuh dengan kategori setuju berjumlah 28 orang (57.1%) dan pernyataan kedelapan dengan kategori setuju berjumlah 27 orang (55.1%).

3. Variabel Y: Kinerja Karyawan

TABEL 4.9
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI KINERJA KARYAWAN
PADA PT BPR HASAMITRA MAKASSAR

No	Item	Jawaban Responden				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya mampu menganalisis informasi yang disediakan organisasi ini	-	1 (2.0%)	5 (10.2%)	33 (67.3%)	10 (20.4%)
2	Saya dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	-	-	2 (4.1%)	31 (63.3%)	16 (32.7%)
3	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kualitas yang telah ditentukan	-	-	4 (8.2%)	31 (63.3%)	14 (28.6%)
4	Saya selalu inisiatif tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari	-	-	-	23 (46.9%)	26 (53.1%)
5	Saya tidak pernah gagal memakai mesin yang telah disediakan	-	-	6 (12.2%)	35 (71.4%)	8 (16.3%)

6	Saya selalu serius dan berkonsentrasi dalam bekerja	-	-	1 (2.0%)	24 (49.0%)	24 (49.0%)
7	Saya dapat menyelesaikan masalah pekerjaan dengan cepat	-	-	7 (14.3%)	32 (65.3%)	10 (20.4%)
8	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda	-	-	3 (6.1%)	24 (49.0%)	22 (44.9%)

Sumber: Hasil kuesioner, 2021

Tanggapan responden pada indikator variabel kinerja karyawan pada PT. BPR Hasamitra Makassar menunjukkan bahwa pernyataan pertama dengan kategori setuju berjumlah 33 orang (67.3%), pernyataan kedua dengan kategori setuju berjumlah 31 orang (63.3%), pernyataan ketiga dengan kategori setuju berjumlah 31 orang (63.3%), pernyataan keempat dengan kategori sangat setuju berjumlah 26 orang (53.1%), pernyataan kelima dengan kategori setuju berjumlah 35 orang (71.4%), pernyataan keenam dengan kategori setuju dan sangat setuju berjumlah 24 orang (49.0%), pernyataan ketujuh dengan kategori setuju berjumlah 32 orang (65.3%) dan pernyataan kedelapan dengan kategori setuju berjumlah 24 orang (49.0%).

4.3 Analisis Data

4.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun pengujian melakukan penelitian supaya mengenal besar pengaruh variabel bebas yaitu komitmen kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. BPR Hasamitra Makassar. Untuk memperoleh hasil hitungan dari koefisien regresi dengan baik maka

pengolahan data yang menggunakan program SPSS 24. Sehingga hasil dari uji regresi linier berganda ditinjau dengan tabel berikut:

TABEL 4.10
HASIL REGRESI LINEAR BERGANDA

<i>Coefficients^a</i>					
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	<i>Std. Error</i>	Beta		
(Constant)	20.732	4.389		4.724	.000
1					
Komitmen Kerja (X1)	-.029	.119	-.034	-.242	.810
Kepuasan Kerja (X2)	.448	.128	.495	3.501	.001

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)*

Sumber Data: Data diolah, 2021

Pada hasil regresi linier berganda yang dihasilkan, maka akan dilihat persamaan regresi linier berganda berikut ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Kinerja Karyawan = 20.732 + (-0.029) (Komitmen Kerja) + 0.448 (Kepuasan Kerja).

Pada persamaan regresi linier berganda diberikan penjelasan berikut ini:

1. Koefisien konstanta (a) dengan jumlah 20.732 dapat diartikan bahwa saat variabel kinerja karyawan (Y) tidak dipengaruhi oleh variabel lainnya yakni variabel komitmen kerja (X1) serta kepuasan kerja (X2). Jika variabel independen yakni komitmen serta kepuasan kerja tidak

ada maka variabel dependen (kinerja karyawan) tidak mengalami perubahan.

2. Koefisien regresi dengan jumlah -0.029 dapat diartikan variabel komitmen kerja (X_1) memiliki pengaruh negatif serta tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) maka dapat diartikan bahwa apabila komitmen kerja (X_1) turun sebesar 1 satuan, sehingga variabel kinerja karyawan (Y) menurun juga sebesar -0.029 satuan dengan asumsi X_2 konstan. Karena nilai signifikansi menunjukkan besarnya berjumlah $0.810 > 0.05$ (tidak signifikan) maka pengaruh ini bisa diabaikan.
3. Koefisien regresi sebesar 0.448 dapat diartikan variabel kepuasan kerja (X_2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga dapat diartikan bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel kepuasan kerja (X_2) akan mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 0.448 satuan dengan asumsi X_1 konstan.

4.3.2 Uji T

Pada uji T yang dikerjakan pada penelitian ini, agar memahami pengaruh secara masing-masing atau secara parsial variabel independen (komitmen dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

TABEL 4.11

HASIL UJI T

Variabel	T Hitung	T Tabel	Sig.
X_1	-0.242	2.013	0.810
X_2	3.501	2.013	0.001

Sumber Data: Data diolah, 2021

Dari pengujian masing-masing secara parsial, dapat diberikan penjelasan sebagai berikut:

1. Variabel Komitmen Kerja (X1)

Diketahui nilai sig. pada pengaruh X1 terhadap Y sebesar $0.810 > 0.05$ dan nilai t hitung $-0.242 < t$ tabel 2.013, sehingga disimpulkan variabel komitmen kerja ditolak berarti tidak terdapat pengaruh X1 terhadap Y.

2. Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Diketahui nilai sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0.001 < 0.05$ dan nilai t hitung $3.501 > t$ tabel 2.013, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y.

3. Variabel Dominan

Dari hasil pengujian menggunakan SPSS memperlihatkan bahwa variabel kepuasan kerja (X2) memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y) yang dibuktikan dengan tingkat signifikansi 0,001 lebih besar dari nilai variabel komitmen kerja (X1).

4.3.3 Uji F

Pada uji F yang dikerjakan pada penelitian ini, pada dasarnya memperlihatkan bahwa semua variabel independent memiliki pengaruh secara simultan atau bersama-sama pada variabel dependen.

TABEL 4.12**HASIL UJI F**

ANOVA ^a						
Model	<i>Sum of Squares</i>	df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.	
1	Regression	82.808	2	41.404	6.974	.002 ^b
	Residual	273.111	46	5.937		
	Total	355.918	48			
a. <i>Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)</i>						
b. <i>Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Komitmen Kerja (X1)</i>						
<i>Sumber Data: Data diolah, 2021</i>						

Pada hasil uji F dari tabel 4.12 di atas, menunjukkan adanya nilai signifikansi pada pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y sebesar $0.002 < 0.05$ dan nilai F hitung $6.974 > F$ tabel 3.18, sehingga ditarik kesimpulan bahwa variabel komitmen serta kepuasan kerja diterima berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

4.3.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan dalam memperlihatkan mampu atau tidaknya variabel independen saat mempengaruhi variabel dependen, dimana nilai *Adjusted R Square* mendekati satu pada variabel independen menginformasikan hampir seluruh keterangan yang diperlukan dalam memprediksi variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara lingkungan kerja dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan dapat ditinjau pada tabel 4.13:

TABEL 4.13
KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary				
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.482 ^a	.233	.199	2.43664

a. *Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Komitmen Kerja (X1)*

Sumber Data: Data diolah, 2021

Pada output dari tabel 4.13 di atas dinyatakan nilai *R Square* sebanyak 0.233, hal ini memiliki arti bahwa pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel Y sebanyak 23.3%.

4.4 Pembahasan

Pada hasil dari pengolahan data yang menggunakan SPSS 24, memperoleh hasil untuk variabel komitmen (X1) dan kepuasan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) dapat diberikan penjelasan berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian data yang menggunakan SPSS 24, memperoleh hasil variabel komitmen kerja (X1) yang mempengaruhi kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai t hitung sebesar -0.242 dan nilai t tabel = 2.013 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.810 sehingga disimpulkan bahwa variabel komitmen kerja ditolak yang berarti tidak didapati pengaruh X1 terhadap Y. Untuk hasil regresi linear berganda diperoleh hasil koefisien regresi sebesar -0.029 yang dapat diartikan bahwa komitmen kerja tetap berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika variabel X1 turun sebesar 1 satuan,

maka kinerja karyawan akan menurun juga sebesar -0.029 satuan dengan asumsi X_2 konstan. Karena nilai signifikansi menunjukkan sebesar $0.810 > 0.05$ (tidak signifikan) maka pengaruh ini bisa diabaikan.

2. Pada hasil pengujian data yang memakai SPSS 24, memperoleh hasil variabel kepuasan kerja (X_2) yang mempengaruhi kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai t tabel = 2.013 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.001 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja diterima yang berarti terdapat pengaruh X_2 terhadap Y . Untuk hasil regresi linear berganda diperoleh hasil koefisien regresi sebesar 0.448 dan dapat didefinisikan akan kepuasan kerja tetap memiliki pengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Jika variabel X_2 naik sebesar 1 satuan, kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.448 satuan dengan asumsi X_1 konstan.
3. Pada hasil pengujian data melalui program SPSS, hasil nilai signifikansi dalam mempengaruhi X_1 serta X_2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0.002 < 0.05$ dan nilai F hitung $6.974 > F$ tabel 3.18 , sehingga dapat diartikan bahwa variabel komitmen serta kepuasan kerja diterima yang berarti terdapat pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y .
4. Pada hasil pengujian data melalui program SPSS, hasil nilai R Square sebesar 0.233 , hal ini memiliki arti bahwa pengaruh variabel X_1 dan X_2 secara simultan terhadap variabel Y sebesar 23.3% .

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Ditinjau dari rumusan masalah, analisis data yang dikerjakan beserta pembahasan yang telah dijelaskan pada bab-bab sebelumnya, oleh karena itu akan ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada hasil analisis koefisien determinasi diperoleh hasil bahwa komitmen kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) memiliki kontribusi secara simultan sebesar 23.3% terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Pada hasil analisis uji T terhadap variabel komitmen kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) yang dianalisis satu persatu pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Y) maka perolehan yang dihasilkan hanya variabel kepuasan kerja (X2) yang signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) karena terbukti dengan hasil uji T yang didapatkan dimana nilai signifikansi sebesar 0.001. Sedangkan variabel komitmen kerja (X1) dianggap tidak signifikan karena memiliki nilai signifikansi 0.810.

5.2 Saran

1. Perlunya perusahaan memberikan kepada karyawan pelatihan untuk lebih mempertanggung jawabkan pekerjaannya sehingga hal tersebut bias meningkatkan kinerja karyawan.
2. Diharapkan kepada peneliti berikutnya dapat melakukan penelitian dengan variabel yang lainnya sehingga mendapatkan perolehan hasil

yang berbeda dan dapat memberikan penjelasan faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. *Indikator Kepuasan Kerja*. www.repository.uin-suska.ac.id (diakses tanggal 1 Maret 2021).
- Afandi. 2018. *Pengertian Kepuasan Kerja*. www.repository.stiedewantara.ac.id (diakses tanggal 2 Maret 2021).
- Amir. 2016. *Pengertian Dan Indikator Kinerja Karyawan*. www.eprint.polsri.ac.id (diakses tanggal 3 Maret 2021).
- Bitar. 2021. *Bank Perkreditan Rakyat*. www.gurupendidikan.co.id (diakses tanggal 5 Maret 2021).
- Busro. 2018. *Indikator Komitmen Kerja*. www.repository.umsu.ac.id (diakses tanggal 2 Maret 2021).
- Cahyani, Riris Anggun, Ocky Sundari, Johnson Dongoran. 2020. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga)*. *Ekobis Dewantara*, 3(1), 1-10.
- Coben. 2015. *Pengertian Komitmen Kerja*. www.eprints.mercubuana-yogya.ac.id (diakses tanggal 2 Maret 2021).
- Hamali. 2016. *Pengertian Sumber Daya Manusia*. www.repository.bsi.ac.id (diakses tanggal 3 Maret 2021).
- Haris, H. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Layanan di PT. Asuransi Jasindo (Persero) Kantor Cabang Korporasi dan Ritel Bandung*. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 19(2), 135-151.
- Hasamitra, Bank Perkreditan Rakyat. 2021. *Sejarah Instansi*. www.hasamitra.com (diakses tanggal 27 Februari 2021).
- Kaswan. 2017. *Pengertian Kepuasan Kerja*. www.eprints.mercubuana-yogya.ac.id (diakses tanggal 2 Maret 2021).
- Kholidi, Ahmad. 2019. *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Langkat*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Makarim, Muhammad Harfiansyah. 2018. *Pengaruh Komitmen Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang BRI Sleman*. Universitas Negeri Yogyakarta.

Maulana, Adam. 2017. *Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Pengambilan Keputusan Nasabah BPR Hasamitra Makassar*. Universitas Hasanuddin Makassar.

Otoritas Jasa Keuangan. 2017. *Bank Perkreditan Rakyat*. www.ojk.go.id (diakses tanggal 4 Maret 2021).

Prasetyo, Eko. 2019. *Memiliki BPR Itu Mudah*. www.books.google.co.id (diakses tanggal 5 Maret 2021).

Siadari, Coki. 2018. *Sumber Dan Jenis Data*. www.kumpulanpengertian.com (diakses tanggal 27 Februari 2021).

Sibero. 2017. *Internet*. www.repository.bsi.ac.id (diakses tanggal 4 Maret 2021).

Sugiyono. 2016. *Penelitian Kepustakaan*. www.elib.unikom.ac.id (diakses tanggal 3 Maret 2021).

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian*. www.repository.unpas.ac.id (diakses tanggal 1 Maret 2021).

Supartha, I Nyoman. 2017. *Bank Perkreditan Hasamitra*. Makassar.





LAMPIRAN



LAMPIRAN I
KUESIONER

KUISIONER PENELITIAN

“Pengaruh Komitmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Hasamitra Makassar”

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan skripsi tentang penelitian yang sedang saya lakukan dengan judul: **“Pengaruh Komitmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Hasamitra Makassar”**. Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) sebagai responden untuk mengisi kuisioner ini sebagai data yang dipergunakan dalam penelitian tersebut.

Atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu/Saudara(i) saya mengucapkan terimakasih.

Hormat saya,
Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Bosowa Makassar

(Muh. Afdhal Fauzan)

1. Petunjuk Pengisian

- 1.1. Kuisioner ini semata-mata untuk keperluan akademis, dimohon bantuannya untuk menjawab dengan jujur.
- 1.2. Dimohon untuk menjawab pernyataan yang telah tersedia. Beri jawaban atas pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberi tanda (√) pada kolom yang tersedia.
- 1.3. Keterangan:
Nilai 1: Sangat Tidak Setuju (STS)
Nilai 2: Tidak Setuju (TS)
Nilai 3: Netral (N)
Nilai 4: Setuju (S)
Nilai 5: Sangat Setuju (SS)

2. Identitas Responden

- 2.1. Nama (boleh tidak diisi) :
- 2.2. Jenis Kelamin :
() Laki-laki
() Perempuan
- 2.3. Umur :
() 20 – 30 tahun

() 31 – 40 tahun

() 41 – 50 tahun

() 51 – 55 tahun

2.4. Pendidikan Terakhir :

() SMA/SMK

() Diploma

() Strata

() Lainnya

2.5. Lama Bekerja :

() 1 – 5 tahun

() 6 – 10 tahun

() 11 – 16 tahun

3. Pernyataan

a. Komitmen Kerja (X1)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Komitmen Afektif						
1	Saya merasa nyaman di dalam organisasi ini					
2	Saya memiliki keluarga baru di dalam organisasi ini					
3	Saya merasa bangga menjadi bagian organisasi ini					
Komitmen Kontinu						
4	Saya berkeinginan tetap tinggal karena kebutuhan gaji					
5	Saya berkeinginan tetap tinggal karena keuntungan yang didapat					
6	Saya sangat sulit mendapatkan pekerjaan jika saya meninggalkan organisasi ini					
Komitmen Normatif						
7	Saya sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan					
8	Saya merasa masih ada tanggung jawab jika saya meninggalkan organisasi ini					
9	Saya berkeinginan untuk menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini					

b. Kepuasan Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Pekerjaan						
1	Puas terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepada saya					
2	Tugas kerja sesuai dengan keterampilan yang saya miliki					

3	Saya dapat memperbaiki hasil kerja yang kurang baik					
	Upah					
4	Puas terhadap gaji yang saya terima					
5	Gaji tetap sesuai dengan tanggungjawab/jabatan saya					
6	Bonus yang saya dapatkan sesuai dengan berat ringannya pekerjaan					
	Promosi					
7	Saya puas pada kesempatan promosi dan kenaikan jabatan yang diadakan di organisasi ini					
8	Kenaikan jabatan/promosi didasarkan pada prestasi					
9	Kesempatan dalam memperoleh promosi kenaikan jabatan selalu diadakan di organisasi ini					

c. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	Kualitas					
1	Saya mampu menganalisis informasi yang disediakan organisasi ini					
2	Saya dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
3	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kualitas yang telah ditentukan					
	Kuantitas					
4	Saya tetap masuk kerja, meskipun cuaca buruk					
5	Saya selalu mempunyai inisiatif tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari					
6	Saya tidak pernah gagal memakai mesin yang telah disediakan					
	Ketepatan Waktu					
7	Saya serius dan berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaan					
8	Saya dapat membereskan masalah pekerjaan dengan cepat					
9	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda					

~ Terima kasih ~



LAMPIRAN II
ANALISIS STATISTIK

X1.6	Pearson Correlation	.076	.084	.463**	.063	.122	1	-.019	-.250	.529**	.526**
	Sig. (2-tailed)	.606	.565	.001	.665	.402		.894	.083	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.7	Pearson Correlation	.125	-.008	.165	.213	.185	-.019	1	-.030	.259	.370**
	Sig. (2-tailed)	.391	.958	.256	.142	.203	.894		.839	.072	.009
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.8	Pearson Correlation	.071	-.082	-.064	.003	.042	-.250	-.030	1	-.299*	.155
	Sig. (2-tailed)	.629	.575	.661	.986	.774	.083	.839		.037	.288
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.9	Pearson Correlation	.213	.234	.295*	.490**	.477**	.529**	.259	-.299*	1	.744**
	Sig. (2-tailed)	.142	.105	.039	.000	.001	.000	.072	.037		.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.519**	.387**	.519**	.606**	.686**	.526**	.370**	.155	.744**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000	.000	.000	.000	.009	.288	.000	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).											
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).											

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.709	8

b. Variabel X2

		Correlations									
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.298*	.161	.160	.153	.246	.244	.138	.235	.541**
	Sig. (2-tailed)		.037	.269	.272	.293	.089	.091	.345	.104	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X2.2	Pearson Correlation	.298*	1	.153	.195	.090	.024	.059	.131	.166	.387**
	Sig. (2-tailed)	.037		.294	.180	.539	.868	.687	.369	.253	.006
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X2.3	Pearson Correlation	.161	.153	1	-.237	-.195	-.074	.145	.240	.424**	.264
	Sig. (2-tailed)	.269	.294		.101	.180	.614	.319	.097	.002	.067
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X2.4	Pearson Correlation	.160	.195	-.237	1	.378**	.341*	.262	.027	.197	.551**
	Sig. (2-tailed)	.272	.180	.101		.007	.017	.069	.854	.175	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X2.5	Pearson Correlation	.153	.090	-.195	.378**	1	.358*	.177	.187	-.044	.515**
	Sig. (2-tailed)	.293	.539	.180	.007		.012	.224	.199	.763	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X2.6	Pearson Correlation	.246	.024	-.074	.341*	.358*	1	.299*	-.133	.236	.637**

	Sig. (2-tailed)	.089	.868	.614	.017	.012		.037	.362	.103	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X2.7	Pearson Correlation	.244	.059	.145	.262	.177	.299*	1	.175	.370**	.629**
	Sig. (2-tailed)	.091	.687	.319	.069	.224	.037		.228	.009	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X2.8	Pearson Correlation	.138	.131	.240	.027	.187	-.133	.175	1	.105	.334*
	Sig. (2-tailed)	.345	.369	.097	.854	.199	.362	.228		.471	.019
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X2.9	Pearson Correlation	.235	.166	.424**	.197	-.044	.236	.370**	.105	1	.585**
	Sig. (2-tailed)	.104	.253	.002	.175	.763	.103	.009	.471		.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.541**	.387**	.264	.551**	.515**	.637**	.629**	.334*	.585**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.067	.000	.000	.000	.000	.019	.000	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).											
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).											

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.636	8

c. Variabel Y

		Correlations									
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	TOTAL_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.194	.369**	.089	.225	.116	.159	.271	.320*	.560**
	Sig. (2-tailed)		.182	.009	.542	.120	.427	.277	.060	.025	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y2	Pearson Correlation	.194	1	.010	.175	.120	.317*	.314*	.400**	.418**	.575**
	Sig. (2-tailed)	.182		.948	.228	.411	.026	.028	.004	.003	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y3	Pearson Correlation	.369**	.010	1	.035	.336*	.040	.286*	.329*	.305*	.543**
	Sig. (2-tailed)	.009	.948		.810	.018	.786	.046	.021	.033	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y4	Pearson Correlation	.089	.175	.035	1	.384**	-.008	.101	.094	.105	.362*
	Sig. (2-tailed)	.542	.228	.810		.006	.957	.489	.519	.474	.011
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y5	Pearson Correlation	.225	.120	.336*	.384**	1	.225	.212	.168	.267	.557**
	Sig. (2-tailed)	.120	.411	.018	.006		.119	.143	.248	.064	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y6	Pearson Correlation	.116	.317*	.040	-.008	.225	1	.075	.384**	.397**	.497**
	Sig. (2-tailed)	.427	.026	.786	.957	.119		.606	.006	.005	.000

	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y7	Pearson Correlation	.159	.314*	.286*	.101	.212	.075	1	.297*	.321*	.540**
	Sig. (2-tailed)	.277	.028	.046	.489	.143	.606		.038	.024	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y8	Pearson Correlation	.271	.400**	.329*	.094	.168	.384**	.297*	1	.571**	.703**
	Sig. (2-tailed)	.060	.004	.021	.519	.248	.006	.038		.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y9	Pearson Correlation	.320*	.418**	.305*	.105	.267	.397**	.321*	.571**	1	.741**
	Sig. (2-tailed)	.025	.003	.033	.474	.064	.005	.024	.000		.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.560**	.575**	.543**	.362*	.557**	.497**	.540**	.703**	.741**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.011	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).											
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).											

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.737	9

REGRESI VARIABEL X1 DAN X2 TERHADAP Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.732	4.389		4.724	.000
	Komitmen Kerja (X1)	-.029	.119	-.034	-.242	.810
	Kepuasan Kerja (X2)	.448	.128	.495	3.501	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	82.808	2	41.404	6.974	.002 ^b
	Residual	273.111	46	5.937		
	Total	355.918	48			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Komitmen Kerja (X1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.482 ^a	.233	.199	2.43664

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Komitmen Kerja (X1)

DISTRIBUSI FREKUENSI KARAKTERISTIK RESPONDEN

Statistics					
		Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
N	Valid	49	49	49	49
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	26	53.1	53.1	53.1
	Perempuan	23	46.9	46.9	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Umur					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 th	41	83.7	83.7	83.7
	31-40 th	8	16.3	16.3	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Strata	49	100.0	100.0	100.0

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 th	40	81.6	81.6	81.6
	6-10 th	9	18.4	18.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

DISTRIBUSI FREKUENSI ITEM VARIABEL

		Statistics																							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
N	Valid	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	2.0	2.0	2.0
	S	34	69.4	69.4	71.4
	SS	14	28.6	28.6	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	2.0	2.0	2.0
	S	10	20.4	20.4	22.4
	SS	38	77.6	77.6	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	30	61.2	61.2	61.2
	SS	19	38.8	38.8	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	3	6.1	6.1	6.1
	S	27	55.1	55.1	61.2
	SS	19	38.8	38.8	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.1	4.1	4.1
	N	3	6.1	6.1	10.2
	S	31	63.3	63.3	73.5
	SS	13	26.5	26.5	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X1.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4.1	4.1	4.1
	TS	7	14.3	14.3	18.4
	N	18	36.7	36.7	55.1
	S	17	34.7	34.7	89.8
	SS	5	10.2	10.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X1.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	4.1	4.1	4.1
	S	25	51.0	51.0	55.1
	SS	22	44.9	44.9	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X1.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	6.1	6.1	6.1
	TS	2	4.1	4.1	10.2
	N	9	18.4	18.4	28.6
	S	22	44.9	44.9	73.5
	SS	13	26.5	26.5	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	2.0	2.0	2.0
	S	24	49.0	49.0	51.0
	SS	24	49.0	49.0	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	2.0	2.0	2.0
	S	32	65.3	65.3	67.3
	SS	16	32.7	32.7	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.0	2.0	2.0
	N	13	26.5	26.5	28.6
	S	30	61.2	61.2	89.8
	SS	5	10.2	10.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X2.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.0	2.0	2.0
	N	8	16.3	16.3	18.4
	S	31	63.3	63.3	81.6
	SS	9	18.4	18.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X2.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	6.1	6.1	6.1
	TS	11	22.4	22.4	28.6
	N	10	20.4	20.4	49.0
	S	22	44.9	44.9	93.9
	SS	3	6.1	6.1	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X2.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6.1	6.1	6.1
	N	10	20.4	20.4	26.5
	S	30	61.2	61.2	87.8
	SS	6	12.2	12.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X2.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	4.1	4.1	4.1
	S	28	57.1	57.1	61.2
	SS	19	38.8	38.8	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X2.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.0	2.0	2.0
	N	11	22.4	22.4	24.5
	S	27	55.1	55.1	79.6
	SS	10	20.4	20.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.0	2.0	2.0
	N	5	10.2	10.2	12.2
	S	33	67.3	67.3	79.6
	SS	10	20.4	20.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	4.1	4.1	4.1
	S	31	63.3	63.3	67.3
	SS	16	32.7	32.7	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	4	8.2	8.2	8.2
	S	31	63.3	63.3	71.4
	SS	14	28.6	28.6	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	23	46.9	46.9	46.9
	SS	26	53.1	53.1	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	6	12.2	12.2	12.2
	S	35	71.4	71.4	83.7
	SS	8	16.3	16.3	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Y6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	2.0	2.0	2.0
	S	24	49.0	49.0	51.0
	SS	24	49.0	49.0	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Y7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	7	14.3	14.3	14.3
	S	32	65.3	65.3	79.6
	SS	10	20.4	20.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Y8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	3	6.1	6.1	6.1
	S	24	49.0	49.0	55.1
	SS	22	44.9	44.9	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

No : 194/MKS-BPR.HM/0421
Lamp : -

Makassar, 05 April 2020

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bosowa
Jl. Urip Sumoharjo Km. 4 Gd. 1 Lt. 6
Makassar

Perihal: **Permohonan Izin Melakukan Penelitian**

Dengan hormat,
Sehubungan dengan surat Saudara No. A. 299/FEB/UNIBOS/III/2021 tertanggal 15 Maret 2021 perihal diatas, maka bersama ini disampaikan bahwa kami dapat menyetujui penelitian dimulai tanggal 06 April 2021 sampai dengan tanggal 06 Mei 2021 sebagai berikut :

Nama : Muhammad Afdhal Fauzan Amiruddin
NIM : 4517012013
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan Judul Skripsi:

**“Pengaruh Komitmen dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.
BPR Hasa Mitra Makassar”**

Demikian disampaikan untuk dimaklumi dan dipergunakan seperlunya.

Hormat kami,
PT BPR Hasa Mitra


 **hasamitra**
bank perkreditan rakyat

Adi Nursyamsu
HRD

Tembusan: - Arsip

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASME
NOMOR : A. 1030 /FEB/UNIBOS/ VI / 2021

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa :

Nama	: Muhammad Afdhal Fauzan
Stambuk	: 4517012013
Fakultas / Jurusan	: Ekonomi Dan Bisnis / Manajemen

Dinyatakan bebas dari Plagiasme dengan batas maximal 30 % yang berhubungan skripsi dengan judul:
" Pengaruh Komitmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Hasa Mitra
Makassar ".

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Makassar, 08 Juni 2021



Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., SH., M.Si., M.H.
NIDN . 09 07077003

FORMULIR PENGAJUAN PENERBITAN

Nama Lengkap : Muhammad Afdhal Fauzan
Stambuk : 4517012013
Alamat : Nusa Tamalanrea Indah
Telpon/HP : 082349523196
E-mail : muh.afdhal Fauzan69@gmail.com.
Judul Skripsi :

" Pengaruh Komitmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Hasa Mitra
Makassar ".

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benar bahwa:

1. Naskah yang diserahkan adalah karya asli dan bebas dari fabrikasi, plagiasi, duplikasi dan pelanggaran hak cipta data/isi.
2. Naskah belum pernah diterbitkan dan tidak sedang dipertimbangkan oleh penerbit lain
3. Apabila dikemudian hari ada implikasi terhadap hal-hal yang disebutkandi atas, bukan menjadi tanggung jawab Penerbit dan Dewan Editor.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan jujur dan bertanggung jawab,

Makassar, 08 Juni 2021



Muhammad Afdhal Fauzan