

PENGARUH KOMITMEN, KOMPENSASI, DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA CREDIT UNION (CU) DOSNITAH PINANG SORI KABUPATEN TAPANULI TENGAH

Oleh:

Jenni Tarigan ¹⁾

Lamminar Hutabarat ²⁾

Iman Harapan Zega ³⁾

Universitas Darma Agung, Medan ^{1,2,3)}

E-mail:

jennitarigan123@gmail.com ¹⁾

hutabaratmin23@gmail.com ²⁾

imanharapan26@gmail.com ³⁾

ABSTRACT

This study aims at determining whether commitment, compensation and work conflict affect employee job satisfaction. The population of this research is all employees of Credit Union (CU) DOSNITAH Pinang Sori. The sampling technique used is the census method; the sample is all employees of the Credit Union Dosnitahi totaling 38 respondents. The research used is (explanatory research) with a quantitative approach, data collection is carried out using the questionnaire method. The analytical method used is multiple linear regressions, to test the effect of commitment, compensation, and work conflict on job satisfaction. The results of the study found that the regression equation was as follows: $Y = 7.160 + 0.271X_1 + 0.236X_2 + 0.267X_3$. The results showed that commitment, compensation, and work conflict together had an effect on job satisfaction, based on the comparison of the value of F_{count} with the value of F_{table} . $F_{count} > F_{table}$. The results of this study are in line with previous research by Septerina and Rusda Irawati (2018) in the 2014 Business Economics Journal Number 03, entitled The Effect of Professional Commitment on Educator Accountant Job Satisfaction through Organizational Commitment, this study states that organizational commitment affects job satisfaction. so that Credit Union (CU) DOSNITAH Pinang Sori can further increase commitment to work, appropriate compensation for employees and can minimize conflicts within the company as best as possible so that job satisfaction can be achieved.

Keywords: Commitment, Compensation, Work Conflict, Job Satisfaction.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Komitmen, Kompensasi dan Konflik Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja . Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Credit Union (CU) DOSNITAH Pinang Sori. Teknik pengambilan sampel yang digunakan metode sensus, sample yaitu seluruh karyawan credit union dosnitahi yang berjumlah 38 responden. penelitian yang di gunakan yakni (explanatory research) dengan pendekatan kuantitatif, pengumpulan data dilakukan dengan metode koesioner. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda, untuk menguji pengaruh komitmen, kompensasi, dan konflik kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian mendapatkan bahwa persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 7.160 + 0.271X_1 + 0.236X_2 + 0.267X_3$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen, kompensasi, dan konflik kerja Secara bersama-sama

berpengaruh terhadap kepuasan kerja, berdasarkan perbandingan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Septerina dan Rusda Irawati (2018) dalam Jurnal Ekonomi Bisnis Tahun 2014 Nomor 03 yang berjudul Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Pendidik melalui Komitmen Organisasional, penelitian ini menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Peneliti berharap agar Credit Union (CU) DOSNITAH PINANG SORI dapat lebih meningkatkan lagi Komitmen dalam bekerja, Kompensasi yang sesuai bagi karyawan dan dapat meminimalkan Konflik dalam perusahaan sebaik mungkin agar Kepuasan Kerja dapat Tercapai.

Kata kunci : Komitmen, Kompensan, Konflik Kerja, Kepuasan Kerja.

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki posisi dan kedudukan yang penting dalam suatu organisasi, sumber daya manusia disini berkaitan dengan karyawan, karyawan adalah sumber daya yang paling berharga dan terpenting yang dimiliki oleh suatu perusahaan ataupun instansi pemerintahan. Karyawan atau pegawai memiliki peranan penting dalam kemajuan ataupun kemunduran suatu organisasi, di dalam suatu organisasi karyawan selalu dituntut untuk memiliki kinerja dan mobilitas yang tinggi, karena prestasi dan keberhasilan suatu organisasi sangat

Komitmen adalah sikap atau bentuk perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Seseorang dikatakan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, dapat dikenali dengan ciri-ciri antara lain kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Kinerja karyawan yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada pekerja dalam suatu usaha. Untuk mencapai hasil yang efektif, maka karyawan atau pegawai harus diberi rangsangan agar dalam melaksanakan pekerjaannya dapat lebih baik dan bersemangat. Hal ini bertitik fokus pada masalah kompensasi yang diberikan terhadap karyawan atau pegawai

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang karyawan atau pegawai atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Istilah ini sangat berhubungan dengan imbalan finansial (*financial reward*) yang diberikan kepada seseorang atas dasar hubungan pekerjaan.

Adanya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan tentu menimbulkan dampak positif yang mampu memberikan keuntungan, baik untuk perusahaan maupun karyawan.

Konflik adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan. Pada dasarnya bahwa, konflik yang terjadi di dalam suatu perusahaan sangatlah berpengaruh terhadap penurunan kemampuan karyawan, sehingga dapat menyebabkan tidak tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi. Maka dari itu untuk mencapai tujuan yang diharapkan, seorang karyawan harus selalu memperhatikan lingkungan kerja dan kondisi kerja yang ada di dalam suatu usaha.

Jika dalam perusahaan atau organisasi karyawan atau pegawai telah memiliki komitmen yang tinggi, kompensasi yang sesuai dengan kemampuan karyawan, dan minimnya konflik yang terjadi dalam perusahaan atau organisasi maka dapat terjadinya kepuasan kerja. Tanpa kepuasan kerja kecil

kemungkinan perusahaan mencapai tujuannya.

Kepuasan Kerja juga dapat diartikan sebagai keadaan emosi yang menyenangkan pada pekerjaannya. Sedangkan kebalikannya, yaitu Ketidakpuasan dapat diartikan sebagai keadaan emosional yang tidak menyenangkan pada pekerjaannya sehingga menghambat atau menghalangi pencapaian nilai pekerjaan seseorang.

Credit Union (CU) Dosnitahi Pinang Sori adalah salah satu koperasi simpan pinjam yang muncul dan berkembang atas prakarsa masyarakat yang dikelola masyarakat. Credit Union berperan penting dalam mensejahterakan anggota-anggotanya. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan peningkatan pendapatan dan jumlah simpanan di Credit Union itu sendiri. Penggunaan kredit untuk kegiatan produktif akan menambah produksi (investasi) dan bertambahnya produksi akan meningkatkan pendapatan, yang akan berdampak pada peningkatan tabungan.

Berdasarkan keterangan di atas penulis menemukan sebuah permasalahan yang sering terjadi di Credit Union (CU) Dosnitahi Pinang Sori tidak adanya kepuasan kerja pada karyawan, hal yang menyebabkan kurangnya kepuasan kerja pada karyawan Credit Union (CU) Dosnitahi Pinang Sori di akibatkan karena adanya konflik yang sering terjadi antar karyawan dan kurangnya komitmen dalam bekerja.

Dari latar belakang di atas penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berjudul “ Pengaruh Komitmen, Kompensasi, dan Konflik Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Credit Union (CU) Dosnitahi Pinang Sori Kabupaten Tapanuli Tengah ”

1.2 Batasan Masalah

Penulis membatasi masalah dalam penelitian ini dengan hanya meneliti pengaruh Komitmen, Kompensasi, dan Konflik Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Credit Union (CU) Dosnitahi Pinang Sori Kabupaten Tapanuli Tengah.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah komitmen berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Credit Union (CU) Dosnitahi Pinang Sori Kabupaten Tapanuli Tengah. ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Credit Union (CU) Dosnitahi Pinang Sori Kabupaten Tapanuli Tengah. ?
3. Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Credit Union (CU) Dosnitahi Pinang Sori Kabupaten Tapanuli Tengah. ?
4. Apakah komitmen, kompensasi dan konflik kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Credit Union (CU) Dosnitahi Pinang Sori Kabupaten Tapanuli Tengah. ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan di atas penulis merumuskan tujuan penelitian sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Credit Union (CU) Dosnitahi Pinang Sori Kabupaten Tapanuli Tengah.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Credit Union (CU) Dosnitahi Pinang Sori Kabupaten Tapanuli Tengah.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Konflik terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Credit Union (CU) Dosnitahi Pinang Sori Kabupaten Tapanuli Tengah.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Komitmen menurut Kreitner dan Kinicki (dalam Wibowo 2019:430) adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu

untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Sedangkan komitmen organisasional mencerminkan tingkatan keadaan di mana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya.

Menurut Mangkunegara (2020:83) Kompensasi merupakan sesuatu yang di pertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding dalam pekerjaannya hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang di berikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka

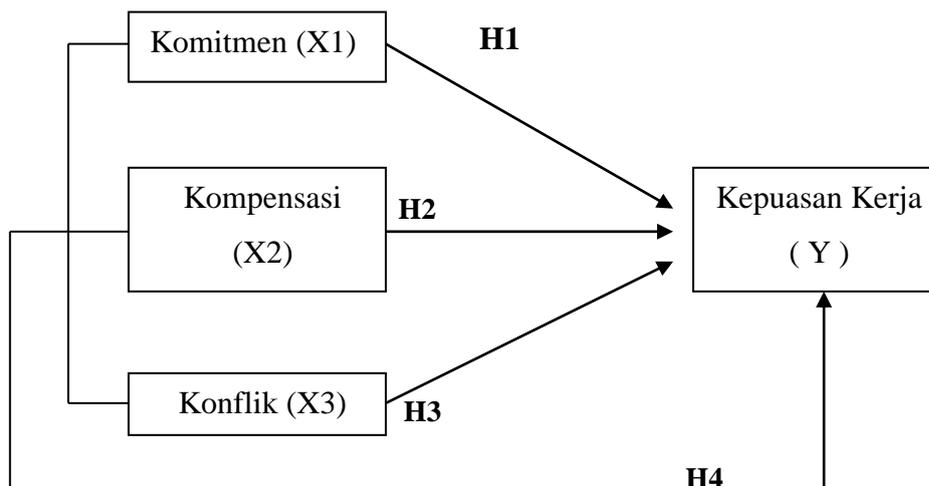
Menurut Stephen P. Robbins (dalam Irham Fahmi 2017:163) mendefinisikan konflik sebagai suatu proses dimana A melakukan usaha yang sengaja dibuat untuk menghilangkan

usaha-usaha B dengan sebetulnya usaha untuk menghalangi sehingga mengakibatkan frustrasi pada B dalam usaha untuk mencapai tujuannya atau dalam meneruskan kepentingan-kepentingannya.

Wexley dan Yuki (dalam Meithiana Indrasari 2017:39) Menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan cara seorang dalam merasakan dirinya atau pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang mendukung atau tidak mendukung dalam dirinya yang berhubungan dengan pekerjaan atau kondisi yang dirasakan

2.2 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.3
Kerangka Berpikir



Sumber: Di Olah Oleh Penulis 2021

2.3 Pengembangan Hipotesis

H1 = Komitmen berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Credit Union (CU) Dosnitahi Pinang Sori Kabupaten Tapanuli Tengah.

H2 = Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Credit Union (CU) Dosnitahi Pinang Sori Kabupaten Tapanuli Tengah.

H3 = Konflik kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Credit Union (CU) Dosnitahi Pinang Sori Kabupaten Tapanuli Tengah.

H4 = Komitmen, Kompensasi dan Konflik mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Credit Union (CU) Dosnitahi Pinang Sori Kabupaten Tapanuli Tengah.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan peneliti pada kantor CREDIT UNION (CU) DOSNITAH Pinang Sori, merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang simpan pinjam. CREDIT UNION (CU) DOSNITAH Pinang Sori yang berlokasi di Jl. Padang Sidempuan, Kecamatan Pinang Sori, Kabupaten Tapanuli Tengah. Waktu penelitian ini di mulai pada bulan. Juli 2021 hingga bulan September 2021.

3.2 Populasi Dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2008:130), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang di terapkan oleh peneliti di pelajari kemudian di tarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 38 karyawan di kantor

CREDIT UNION (CU) DOSNITAH Pinang Sori yang semuanya akan dijadikan subyek atau sampel dalam penelitian ini.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu.

Menurut sugiono (2010:81) jika populasi kurang dari 100 maka besar sampel sama dengan jumlah populasi sehingga besar sampel menurut sugiono ini adalah sebesar jumlah populasi yaitu 38 responden terhadap populasi sampel dilakukan dengan cara metode sensus.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Tabel 4.1 Usia

No	Usia	Frekuensi	Presentase (%)
1	30-39 Tahun	24	63.15
2	40-47 Tahun	12	31.57
3	50-57 Tahun	2	5.26
	Total	38	100

Sumber : di olah oleh SPSS 14 2021

Tabel 4.1 Menunjukkan bahwa dari 38 responden yang diteliti, mayoritas

responden yang usia 30-39 Tahun sebanyak 24 Orang (63.2%).

Tabel 4.2 Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase %
1	Pria	27	71.05
2	Wanita	11	28.97
	Total	38	100

Sumber : di olah oleh SPSS 14 2021

Tabel 4.2 Menunjukkan bahwa dari 38 responden yang diteliti, mayoritas

responden yang berjenis kelamin pria sebanyak 27 Orang (71.1%).

Tabel 4.3 Alamat

NO	Alamat	Frekuensi	Presentase %
1	Sibolga	5	13.15
2	Pandan	5	13.15
3	Pinang Sori	13	34.21
4	Albion	3	7.89
5	Sibabangun	2	5.26
6	Lumut	4	10.52
7	Suka Maju	1	2.63

8	Hutabalang	3	7.89
9	Kalangan	2	5.26
TOTAL		38	100

Sumber : di olah oleh SPSS 14 2021

Tabel 4.3 Menunjukkan bahwa dari 38 responden yang diteliti, mayoritas

responden yang beralamat di pinang sori sebanyak 13 Orang (34.2%).

Tabel 4.4 Pendidikan

N0	Pendidikan	Frekuensi	Presentase %
1	D-3	9	23.68
2	S-1	27	71.05
3	S-2	2	5.26
TOTAL		38	100

Sumber : di olah oleh SPSS 14 2021

Tabel 4.4 Menunjukkan bahwa dari 38 responden yang diteliti, mayoritas

responden yang berpendidikan S-1 sebanyak 27 Orang (71.1%).

4.2 Penjelasan Responden atas Variabel Penelitian

Hasil penelitian analisis statistik deskriptif dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

4.2.1 Statistik Deskriptif

Tabel 4.5 Hasil analisis statistik deskriptif

Variabel	N	Mean	Min	Max	SD
Komitmen (X₁)	38	18,05	14,00	20,00	1,45
Kompensasi (X₂)	38	22,53	18,00	25,00	1,55
Konflik Kerja (X₃)	38	22,63	19,00	25,00	1,51
Kepuasan Kerja (Y)	38	23,40	21,00	25,00	1,12

Sumber : di olah oleh SPSS 14 2021

Komitmen (X₁) dari 38 sampel diketahui bahwa nilai minimum sebesar 14, nilai maksimum sebesar 20, nilai mean sebesar 18,05, serta nilai standar deviasi sebesar 1,45 artinya nilai mean lebih besar dari nilai standar sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata

Kompensasi (X₂) dari 38 sampel diketahui bahwa nilai minimum sebesar 18, nilai maksimum sebesar 25, nilai mean sebesar 22,53, serta nilai standar deviasi sebesar 1,55 artinya nilai mean lebih besar dari nilai standar sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata

Konflik Kerja (X₃), nilai minimum sebesar 19,00 nilai maksimum sebesar 25, diketahui nilai mean sebesar 22,63, serta

nilai standar deviasi sebesar 1,51 yang artinya nilai mean lebih besar dari nilai standar sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

Kepuasan Kerja (Y), nilai minimum sebesar 21,00 nilai maksimum sebesar 25, diketahui nilai mean sebesar 23,40, serta nilai standar deviasi sebesar 1,12 yang artinya nilai mean lebih besar dari nilai standar sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

4.2.1.1 Analisis Uji Validitas

Analisis uji validitas penelitian dilakukan dengan cara mencari nilai korelasi antara masing-masing item dengan skor total, dengan menggunakan taraf

signifikansi (α) = 5% dan derajat kebebasan ($dk = n-2$), ($dk = 38-2 = 36$).

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir	Rhitung	rtabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	3	0.522	0.2709	Valid
	4	0.29	0.2709	Valid
	5	0.641	0.2709	Valid
Komitmen (X1)	1	0.604	0.2709	Valid
	2	0.622	0.2709	Valid
	3	0.561	0.2709	Valid
	4	0.585	0.2709	Valid
	1	0.531	0.2709	Valid
Kompensasi (X2)	2	0.283	0.2709	Valid
	3	0.766	0.2709	Valid
	4	0.428	0.2709	Valid
	5	0.397	0.2709	Valid
	1	0.699	0.2709	Valid
Konflik Kerja (X3)	2	0.453	0.2709	Valid
	3	0.496	0.2709	Valid
	4	0.661	0.2709	Valid
	5	0.432	0.2709	Valid
	1	0.125	0.2709	Tidak Valid
	2	0.566	0.2709	Valid

Sumber : di olah oleh SPSS 14 2021

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa seluruh butir pertanyaan tentang Komitmen, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja mempunyai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (0.05;36) 0.2709 maka seluruhnya dikatakan valid.

4.2.1.2 Analisis Uji Realibilitas

Pengujian realibilitas dengan menggunakan nilai Cronbach's Alpha. Uji signifikansi pada taraf signifikansi 5%. Hasil uji realibilitas pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7 Hasil Uji Realibilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.576	4

Sumber : di olah oleh SPSS 14 2021

Untuk Uji Reabilitas, perhitungan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $\alpha = 5\%$, dimana r_{hitung} dilihat dari tabel hasil perhitungan Cronbach's Alpha yang di dapat pada SPSS, sedangkan tabel 5% dilihat pada tabel yang telah ditentukan. Pada tabel 5%, maka diketahui bahwa r_{tabel} untuk data tersebut 0,2709. Dapat disimpulkan, bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($\alpha = 5\%$), yaitu 0.576 >

0.2709. sehingga data tersebut adalah reliabel atau dapat dipercaya dan konsisten.

4.2.1.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linier berganda berguna untuk mengetahui hipotesis tersebut tentang Komitmen, Kompensasi dan Konflik Kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Tabel 4.8 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients

Variabel	B	Std.Error	Beta	t	Sig.
Constant	7.160	3.206		2.233	.032
Komitmen (X₁)	.271	.106	.348	2.549	.015
Kompensasi (X₂)	.236	.095	.325	2.488	.018
Konflik Kerja (X₃)	.267	.101	.358	2.653	.012

Kepuasan Kerja (Y) : Dependent Variable

Sumber : di olah oleh SPSS 14 2021

Berdasarkan hasil output SPSS 14, diperoleh nilai koefisien konstanta sebesar 7.160, koefisien komitmen 0.271, koefisien kompensasi 0.236, dan koefisien konflik kerja 0.267. Maka persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 7.160 + 0.271X_1 + 0.236X_2 + 0.267X_3.$$

Dilihat dari persamaan diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diatas diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 7.160, artinya bila variabel bebas komitmen, kompensasi dan konflik kerja dianggap konstan maka dapat diprediksi kepuasan kerja sebesar 7.160 satuan.
2. Variabel komitmen pada model regresi linier berganda diatas nilai koefisien sebesar 0.271, artinya apabila nilai komitmen, kompensasi dan konflik

kerja, maka dapat diprediksi nilai variabel kepuasan kerja meningkat sebesar 0.271.

3. Variabel kompensasi pada model regresi linier berganda diatas nilai koefisien sebesar 0.236, artinya apabila nilai komitmen, kompensasi dan konflik kerja, maka dapat diprediksi nilai variabel kepuasan kerja naik sebesar 0.236.
4. Variabel konflik pada model regresi linier berganda diatas nilai koefisien sebesar 0.267, artinya apabila nilai komitmen, kompensasi dan konflik kerja, maka dapat diprediksi nilai variabel kepuasan kerja naik sebesar 0.267.

4.3 Teknik Analisis Data

4.3.1 Uji Asumsi Klasik

4.3.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan nilai unstandardized residual dari model regresi dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov Test.

Tabel 4.9 Hasil uji One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

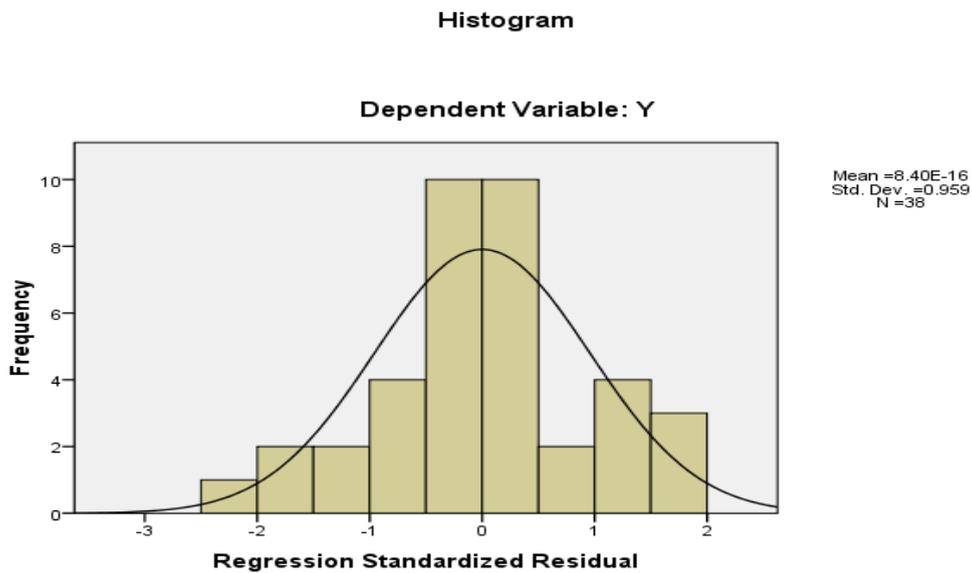
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.83569583
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.074
	Negative	
Kolmogorov-Smirnov Z		.457
Asymp. Sig. (2-tailed)		.985
a. Test distribution is Normal		

Sumber : di olah oleh SPSS 14 2021

Hasil pengujian *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menghasilkan *Asymp.Sig. (2-tailed)* ≥ 0.05 ($0.985 \geq 0.05$). Dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi

kenormalan. Maka, asumsi dan persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

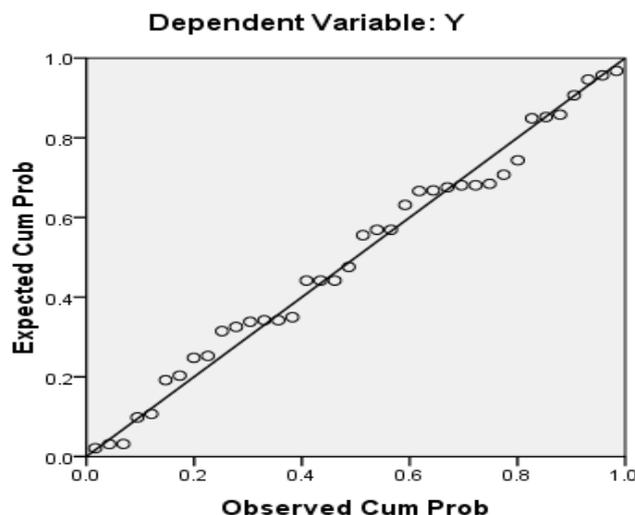
Gambar 4.3 Grafik Histogram



Sumber : di olah oleh SPSS 14 2021

Gambar 4.4 Grafik P.Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : di olah oleh SPSS 14 2021

Dikatakan data berdistribusi normal, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya. Berdasarkan

tampilan output spss tersebut untuk grafik histogram dan grafik plot. Dimana grafik histogram memberikan pola distribusi yang melenceng ke kanan yang artinya data

tersebut berdistribusi normal. Dan pada gambar P-Plot titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.3.1.2 Uji Multikolinieritas

Berikut ini tabel hasil pengujian Multikolinieritas:

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF	Beta	T	Sig.
Constant	-	-		2.233	.032
Komitmen (X ₁)	.865	1.156	.348	2.549	.015
Kompensasi (X ₂)	.946	1.057	.325	2.488	.018
Konflik Kerja (X ₃)	.887	1.128	.358	2.653	.012

Kepuasan Kerja (Y) : Variabel Dependen

Sumber : di olah oleh SPSS 14 2021

Uji multikolinieritas diatas diketahui bahwa antar Variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas, sebab hasil perhitungan nilai tolerance dari tiap variabel independen tidak ada yang menunjukkan hasil kurang dari 0.10 dan hasil Variance Inflation Factor (VIF) dengan menggunakan SPSS 14 pada tabel juga

menunjukkan hasil tiap variabel independen tidak ada yang lebih dari 10. Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada antar variabel independen dalam model regresi ini.

4.3.1.2 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF	Beta	T	Sig.
Constant	-	-		.000	1.000
Komitmen (X ₁)	.865	1.156	.000	.000	1.000
Kompensasi (X ₂)	.946	1.057	.000	.000	1.000
Konflik Kerja (X ₃)	.887	1.128	.000	.000	1.000

Kepuasan Kerja (Y) : Variabel Dependen

Sumber : di olah oleh SPSS 14 2021

Hasil uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser, diperoleh nilai signifikansi 1,000. Dari Output di atas diketahui bahwa nilai signifikansi ketiga

variabel independen lebih dari 0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

4.4 Uji Hipotesis

4.4.1 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Tabel 4.12 Hasil Secara Parsial Uji-t Coefficients

Variabel	B	Std.Error	Beta	t	Sig.
Constant	7.160	3.206		2.233	.032

Komitmen (X₁)	.271	.106	.348	2.549	015
Kompensasi (X₂)	.236	.095	.325	2.488	.018
Konflik Kerja (X₃)	.267	.101	.358	2.653	.012

Kepuasan Kerja (Y) : Dependent Variable

Sumber : di olah oleh SPSS 14 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil penelitian untuk uji t adalah sebagai berikut:

1. Komitmen sebesar 2.549, maka nilai $t_{tabel}(0.025;34) = 2.032$, maka $2.549 > 2.032$, disimpulkan bahwa ada pengaruh komitmen terhadap kepuasan kerja.
2. Kompensasi sebesar 2.488, maka nilai $t_{tabel}(0.025;34) = 2.032$, maka $2.488 > 2.032$, disimpulkan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.
3. Konflik Kerja sebesar 2.653 maka nilai $t_{tabel}(0.025;34) = 2.032$, maka $2.549 > 2.032$, disimpulkan bahwa ada pengaruh konflik kerja terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil penelitian untuk uji t adalah sebagai berikut :

1. Komitmen mempunyai nilai signifikansi sebesar $0.015 < 0.05$, dapat disimpulkan bahwa komitmen memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
2. Kompensasi mempunyai nilai signifikansi sebesar $0.018 < 0.05$, dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
3. Konflik Kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar $0.012 < 0.05$, dapat disimpulkan bahwa konflik kerja memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

4.4.2 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-F)

Tabel 4.13 Hasil Secara Simultan Uji-F ANOVA

Variabel	Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	21.239	3	7.080	9.315	.000
Residual	25.840	34	.760		
TOTAL	47.079	37			

Kepuasan Kerja (Y) : Dependent Variable

Sumber : di olah oleh SPSS 14 2021

Berdasarkan perbandingan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, dimana F tabel dengan Taraf Signifikansi (α) = 5% diketahui bahwa F_{hitung} dengan $df1 = k = 3$ dan $df2 = n-k-1 = 38-3-1 =$

34, maka $F_{tabel}(df1)(df2) = 2.88$. Maka, dengan demikian $F_{hitung} = 9.315$ sedangkan $F_{tabel} = 2.88$, maka $F_{hitung} > F_{tabel}$. Artinya komitmen, kompensasi dan konflik kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

4.4.3 Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.672 ^a	.451	.403	.87179

a. Predictors: (Constant), X₃, X₂, X₁

b. Dependent Variable: Y

Sumber : di olah oleh SPSS 14 2021

Hasil uji koefisien determinasi diatas menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0.403. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dependen kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel independen sebesar 40.3 %, sedangkan sebesar 32.8 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar penelitian ini.

V. Kesimpulan Dan Saran

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas, maka dapat diambil beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Berdasarkan karakteristik responden, bahwa dari 38 responden yang diteliti,
 - a. mayoritas responden yang usia 30-39 Tahun sebanyak 24 Orang (63.2%),
 - b. mayoritas responden yang berjenis kelamin pria sebanyak 27 Orang (71.1%),
 - c. mayoritas responden yang beralamat di pinang sori sebanyak 13 Orang (34.2%), mayoritas responden yang berpendidikan S-1 sebanyak 27 Orang (71.1%).
2. Diperoleh hasil output SPSS 14, diperoleh nilai,
 - a. koefisien konstanta sebesar 7.160,
 - b. koefisien komitmen 0.271,
 - c. koefisien kompensasi 0.236, dan
 - d. koefisien konflik kerja 0.267.

Maka persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 7.160 + 0.271X_1 + 0.236X_2 + 0.267X_3$$

3. Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil penelitian untuk uji t adalah sebagai berikut:
 - a. Komitmen sebesar 2.549, maka nilai $t_{tabel}(0.025;34) = 2.032$, maka $2.549 > 2.032$, disimpulkan bahwa ada pengaruh komitmen terhadap kepuasan kerja.
 - b. Kompensasi sebesar 2.488, maka nilai $t_{tabel}(0.025;34) = 2.032$, maka $2.488 > 2.032$, disimpulkan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.

- c. Konflik Kerja sebesar 2.653 maka nilai $t_{tabel}(0.025;34) = 2.032$, maka $2.549 > 2.032$, disimpulkan bahwa ada pengaruh konflik kerja terhadap kepuasan kerja.

4. Berdasarkan Berdasarkan perbandingan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, dimana F tabel dengan Taraf Signifikansi (α) = 5% diketahui bahwa F_{tabel} dengan $df1 = k = 3$ dan $df2 = n-k-1 = 38-3-1 = 34$, maka $F_{tabel}(df1)(df2) = 2.88$. Maka, dengan demikian $F_{hitung} = 9.315$ sedangkan $F_{tabel} = 2.88$, maka $F_{hitung} > F_{tabel}$. Artinya komitmen, kompensasi dan konflik kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
5. Hasil uji koefisien determinasi diatas menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0.403. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dependen kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel independen sebesar 40.3 %, sedangkan sebesar 32.8 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar penelitian ini.

5. SIMPULAN DAN SARAN

1. Dikarnakan adanya peraturan pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat (PPKM) terkait situasi pandemic Covid-19 saat ini ,sehingga peneliti mengalami sedikit kendala dalam melakukan penelitian misalnya kunjung langsung ke lapangan dan wawancara terhadap responden. Sehingga Peneliti menyebarkan/mengirim kuesioener secara online melalui link yg telah di buat dalam google foam.
2. Adanya perbedaan pendapat dari setiap responden dalam mengisi kuesioner yg telah di sebar ,ini di karnakan ada nya perbedaan pendapat dari setiap responden ,juga dari sisi kejujuran dan keseriusan responden dalam mengisi kuesioner.

3. Ada beberapa responden yang masih kurang mengerti dan paham dalam mengisi kuesioner online atau google foam.

5.2 Saran

1. Peneliti berharap agar Credit Union (CU) DOSNITAHI Pinang Sori dapat lebih meningkatkan lagi Komitmen dalam bekerja, Kompensasi yang sesuai bagi karyawan dan dapat meminimalkan Konflik dalam perusahaan sebaik mungkin agar dapat Kepuasan Kerja dapat Tercapai.
2. Peneliti berharap produktitas kerja karyawan dapat lebih maksimal lagi, dan pemimpin lebih memperhatikan bawahannya dan saling membangun hubungan yang baik antara pemimpin dengan bawahan dan juga antara sesama karyawan.
3. Disarankan kepada peneliti lain agar menambahkan variabel bebas Selain

6. DAFTAR PUSTAKA

- Wibowo. 2019. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers 2019
- Emron Edison, Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA
- Wulan Purnama Sari, Ika Widya Ardhyani. 2021. *Manajemen Kinerja Industri*. Zifatama Jawaara.
- Meithiana Indrasari. 2017. *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 2007
- Lijian Poltak Sinambela. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. REMAJA ROSDAKARYA
- Irham Fahmi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ALFABETA CV
- Fitriana, Yudha Rahayu. 2013. *Persepsi Insentif Dengan Konflik Kerja Karyawan Perusahaan Roti Salwa Trenggalek*
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Yadi, 2012. *pengaruh motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan*. Pada CV Dharma Utama (Duta Paint). Kota Baru.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group
- Hasibuan, Malayu Sp.2012. *Manajemen SDM*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Indriantoro, Nur, dan Supomo, Bambang. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. BPFE. Yogyakarta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitati dan R&D*. CV Alfabeta. Bandung
- Sugiyono. 2013. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. ALFABETA. Bandung
- Santoso, Singgih. 2012. *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. PT Elex Media Komputindo. Jakarta
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. UNDIP. Semarang

Brian Hartono dan Roy Setiawan. 2013.
Pengaruh Komitmen Organisasional
Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Paparon's Pizza City Of Tomorrow.
AGORA Vol. 01 ; No. 01