

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

PT. Wangta Agung di jalan Tanjung Sari Nomor 24 Kecamatan Sukomanunggal, Surabaya, Jawa Timur yang memproduksi sepatu dan sandal merek “ARDILES”. Perusahaan ini berkolaborasi dengan beberapa perusahaan manufaktur di Taiwan untuk meningkatkan mutu dan kualitas produk.

4.1.1 Sejarah PT.Wangta Agung

PT. Wangta Agung Surabaya berawal sebagai perusahaan rumahan pada tahun 1950 dengan 10 karyawan. Pada tahun 1972, perusahaan ini menjadi perusahaan keluarga yang dihormati. Pada tahun 1987, mereka mulai mengekspor produk ke Amerika Serikat dan Eropa sambil meningkatkan mutu produk melalui kerja sama dengan perusahaan manufaktur di Taiwan. Terkenal dengan tenaga profesional dan kepercayaan konsumen. Perusahaan telah memenuhi standar untuk dengan fokus pada kualitas produk.

PT. Wangta Agung Surabaya melalui sistem pengawasan kualitas yang baik. Perusahaan berkomitmen mempertahankan standar kualitas , memberikan layanan terbaik dan proaktif mengikuti perkembangan sepatu. Rencana masa depan melibatkan pertumbuhan yang berkelanjutan etika kerja. Dukungan-dukungan dari direktur, manajemen, supervisor dan lain-lain bertujuan menjadi perusahaan sepatu terbaik.

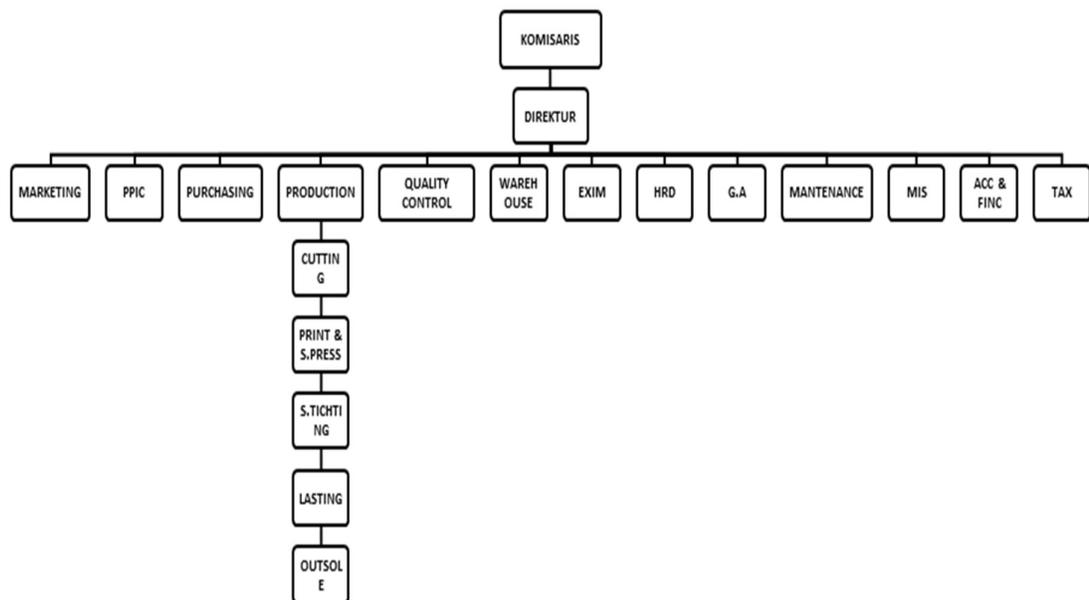
4.1.2 Visi dan Misi PT.Wangta Agung Surabaya

Visi PT. Wangta Agung Surabaya adalah unggul dalam teknologi, manajemen serta tenaga kerja , perusahaan pembuat sepatu dan sandal menjadi utama di Indonesia. Sedangkan misi dari PT. Wangta Agung Surabaya adalah menjaga dan memelihara mutu dengan unsur pelayanan, kualitas, biaya, kirim tepat waktu, keselamatan dan moral, menciptakan desain baru ditawarkan dan menciptakan jaringan kerja dengan para subkontraktor.

4.1.3 Struktur Organisasi PT Wangta Agung Surabaya

Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT. Wangta Agung Surabaya



Sumber : PT.Wangta Agung Surabaya

Tugas dari departemen sebagai berikut :

1. Komisaris

Pemimpin tertinggi di perusahaan bertanggung jawab untuk menetapkan kebijakan pokok perusahaan, baik internal maupun eksternal. Mereka juga terlibat dalam membangun hubungan dan kegiatan dengan pihak luar perusahaan.

2. Direktur

Pertanggung jawaban terhadap keberhasilan operasional bisnis dan aktivitas perusahaan, seseorang harus mengelola administrasi yang terkait dengan kegiatan produksi, selain melakukan penyusunan, pengembangan dan pengendalian produksi.

3. *Production Planning and Inventory Control Manager*

Tanggung jawab kepala bagian mengenai bahan baku dan produksi melibatkan pemeliharaan standar semua bahan baku, pengelolaan kebutuhan, membantu pembelian mencari alternatif bahan, mengawasi perkembangan produk baru dengan kerja sama marketing serta mengelola Gudang penyimpanan bahan.

4. *HRD Manager*

Koordinator sumber daya manusia memiliki tugas untuk mengkoordinasikan proses terkait dengan kebijakan, membina relasi dengan lembaga kerja dan sumber perekrutan.

5. *General Affairs Manager*

peran sebagai koordinator administrasi perusahaan memiliki tanggung jawab untuk mengelola perjalanan dinas karyawan, berinteraksi dengan

instansi pemerintah sesuai peraturan yang berlaku dan memastikan keamanan perusahaan, serta mencatat dan menghubungkan setiap kehadiran dengan pihak yang berkepentingan.

6. *Marketing Manager*

Tugas utama meliputi pengawasan terhadap perkembangan pasar dan persaingan untuk mendukung kerja. Selain itu, melakukan transaksi penjualan, menyiapkan, memaksa dan melaporkan diekspor.

7. *Accounting and Financial Manager*

Pemeliharaan sektor keuangan untuk pembayaran pajak, tagihan kepada pihak ketiga, pembuatan laporan keuangan dan tindakan menghemat biaya dan meningkatkan pendapatan.

8. *Purchasing Manager*

Tanggung jawab melibatkan pembelian kebutuhan harian, memastikan pengiriman sesuai syarat dan aktif mencari bahan baku dengan harga pesaing. Selain itu, memberikan informasi harga terbaru bahan baku membantu bagian costing accounting dalam kalkulasi harga.

9. *Production Manager*

Tanggung jawab melibatkan koordinasi perencanaan di bagian produksi, pembelian dan quality control. Fokus utamanya merencanakan penggunaan barang sesuai dengan anggaran. Tugas lain mencakup menjaga persediaan bahan baku sesuai dengan batas yang telah ditetapkan.

10. *Cutting, Print & Press , Lasting, dan Outsole*

Tanggung jawabnya membuat produk sesuai dengan pekerjaan yang telah ditetapkan.

11. Group Leader

Sebagai kepala seksi melakukan pemantauan terhadap pekerjaan bawahannya dengan pertanggungjawaban kepada supervisor atas hasil kerja mereka. Selain itu, melatih, membimbing dan mengevaluasi karyawan dalam menjalankan tugas mereka.

12. Exim Manager

Menyusun dokumen , memeriksa barang, mengurus izin dan perizinan, mengkoordinasikan pengiriman dan menangani permasalahan dalam kegiatan ekspor impor.

13. QC manager (Quality Control)

Melakukan tugas untuk pemeriksaan dimensi material dan melakukan pemeriksaan kesesuaian komponen marketing dan melakukan pemeriksaan hasil proses assembly.

14. Warehouse Manager

Memantau dan melaporkan kerusakan barang , jumlah barang yang masuk dan keluar dan mengevaluasi bahan baku yang dikirim , menjaga akur pengiriman bahan baku dan menghitung bahan baku yang ada.

15. Tax Manager

Membuat laporan pajak bulanan dan tahunan, membuat anggaran setiap hari , memverifikasi transaksi pajak, menerapkan peraturan pajak perusahaan dan memantau sistem pajak internal dan eksternal perusahaan.

16. Management Sistem Informasi Manager

Merencanakan, mengarahkan aktivitas dalam bidang seperti pengolahan data elektronik serta analisis sistem informasi meliputi pemrograman komputer.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Terdapat 421 karyawan berpartisipasi dalam pengisian kuesioner dan penyesuaian rumus sampel dan persyaratan pengambilan sampel maka terdapat 205 responden. Berikut karakteristik departemen, jenis kelamin dan masa kerja karyawan dapat diidentifikasi sebagai berikut:

4.2.1.1 Deskripsi Responden Menurut Departemen

Tabel 4.1

Deskripsi Responden Menurut Departemen

Departemen	Jumlah
Marketing	17
PPIC	6
Purchasing	16
Production	78
Quality Control	9
Warehouse	18
Exim	8
HRD	1
General Affairs	4

Maintenance	10
Manajemen Sistem Informasi	15
Accounting and Financial	11
Tax	12
Total	205

Sumber : Dari data diolah.

Dari **Tabel 4.1** diatas menjelaskan tentang karakteristik responden berdasarkan departemen struktur organisasi. Pada departemen marketing sebanyak 17 orang, responden pada departemen PPIC sebanyak 6 orang, responden pada departemen purchasing sebanyak 16 orang, responden pada departemen production sebanyak 78 orang, responden pada departemen quality control sebanyak 9 orang, responden pada departemen warehouse sebanyak 18 orang, responden pada departemen exim sebanyak 8 orang, responden pada departemen HRD sebanyak 1 orang , responden pada departemen general affairs sebanyak 4 orang, responden pada departemen maintenance sebanyak 10 orang, responden pada departemen management sistem informasi sebanyak 15 orang, responden pada departemen accounting dan financial sebanyak 11 orang sedangkan responden pada departemen tax sebanyak 12 orang.

4.2.1.2 Deskripsi Responden Menurut Jenis Kelamin

Tabel 4.2

Deskripsi Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah
Pria	98
Wanita	107
Total	205

Sumber : Dari data diolah.

Dari **Tabel 4.2** menjelaskan penelitian ini memiliki jumlah responden lebih banyak responden perempuan daripada banyaknya pria sejumlah 107 wanita dan 98 pria.

4.2.1.3 Deskripsi Responden Menurut Masa Kerja Karyawan

Tabel 4.3

Deskripsi Responden Menurut Masa Kerja Karyawan

Masa Kerja	Jumlah
1-<3 Tahun	59
3-<5 Tahun	100
5-<7 Tahun	27
7-<9 Tahun	19
≥9 Tahun	0
Total	205

Sumber : Dari data diolah

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa jangka waktu kerja paling banyak dalam penelitian ini adalah tiga sampai lima tahun (3-<5 tahun) yang berjumlah 100 responden. Sedangkan untuk masa kerja satu sampai tiga tahun (1-<3 tahun) 59 responden, lima sampai kurang tujuh tahun (5-<7 tahun) sebanyak 27 orang, masa kerja tujuh sampai kurang dari sembilan tahun (7-<9 tahun) sebanyak 19 responden serta dalam penelitian ini tidak ada lebih dari sembilan tahun masa kerja.

4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Mengetahui rata-rata respons responden untuk setiap pertanyaan yang terkait dengan setiap variabel, maka data yang dikumpulkan dari penyebaran kuesioner penelitian akan dikelompokkan.

$$Interval\ Kelas = \frac{Nilai\ Tertinggi - Nilai\ Terendah}{Jumlah\ Kelas} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Dengan demikian, nilai interval dapat digunakan untuk menetapkan batas nilai untuk setiap variabel sebagai berikut:

Tabel 4.4

Kategori Masing-Masing Variabel

Interval	Kategori	Nilai
4,20<a<5,00	Sangat Setuju	5
3,40<a<4,20	Setuju	4
2,60<a<3,40	Netral	3
1,80 < a<2,60	Tidak Setuju	2
1,00 < a < 1,80	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Pengantar Statistika, Walpole (1195)

4.2.2.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen Afektif (X₁)

Tabel 4.5

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen Afektif

No.	Pernyataan	Jawaban					Mean	Total
		SS	S	N	TS	STS		
1.	Saya bisa bekerja untuk perusahaan ini selama sisa karir akan sangat luar biasa.	81	113	11	0	0	4,34	205
2.	Saya sungguh yakin bahwa saya secara tidak langsung bertanggung jawab atas masalah perusahaan ini.	87	110	6	2	0	4,38	205
Mean							4,36	

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS.

Pada **tabel 4.5** semua item pertanyaan mengenai komitmen afektif terdapat jawaban dengan nilai rata-rata 4,36 yang berarti sangat setuju.

4.2.2.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen Berkelanjutan (X₂)

Tabel 4.6

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen Berkelanjutan

No.	Pernyataan	Jawaban					Mean	Total
		SS	S	N	TS	STS		
1.	Saya masih tetap bersama perusahaan sebagai anggota saat ini karena itulah yang saya inginkan.	122	71	10	2	0	4,53	205

2.	Saya merasa sangat sulit untuk berhenti di perusahaan ini.	81	111	11	2	0	4,32	205
Mean							4,42	

Sumber : Data Primer Diolah Dengan SPSS

Tabel 4.6 semua pertanyaan mengenai komitmen berkelanjutan terdapat jawaban dengan rata-rata 4,42 yang berarti sangat setuju.

4.2.2.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen Normatif (X₃)

Tabel 4.7

Tanggapan Responden Terhadap Komitmen Normatif

No.	Pernyataan	Jawaban					Mean	Total
		SS	S	N	TS	STS		
1.	Saya tidak merasa terikat untuk berpisah dengan atasan saya saat ini.	113	78	8	6	0	4,45	205
2.	Saya pikir meninggalkan perusahaan saya saat ini bukan keputusan yang tepat.	118	71	10	6	0	4,47	205
Mean							4,46	

Sumber : Data Primer Diolah dengan SPSS

Tabel 4.7 semua jawaban mengenai komitmen normatif terdapat rata-rata 4,46 yang berarti sangat setuju.

4.2.2.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.8

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	Jawaban					Mean	Total
		SS	S	N	TS	STS		
1.	Saya selalu berupaya memberikan kinerja terbaik dalam pekerjaan saya sebagai bukti prestasi kerja yang baik untuk perusahaan.	150	41	9	5	0	4,64	205
2.	Saya konsisten mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh atasan saya dalam menjalankan tugas dan pekerjaan.	116	71	13	5	0	4,45	205
3.	Keahlian yang saya dapat mendukung saya dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang telah diberikan.	144	47	12	2	0	4,62	205
4.	Rasa kepuasan terhadap pekerjaan saya muncul Ketika saya berhasil menyelesaikan semua tugas yang menjadi tanggung jawab saya.	75	120	8	2	0	4,31	205
5.	Saya selalu mengambil inisiatif untuk menjalankan	145	47	8	5	0	4,62	205

	tugas dengan cara yang meningkatkan efektifitas dan efisien pekerjaan.							
6.	Saya selalu hadir tepat waktu di tempat kerja demi mencapai hasil kerja yang optimal.	78	111	11	5	0	4,28	205
7.	Demi mencapai hasil kerja yang optimal, saya selalu mematuhi semua peraturan dan petunjuk yang diberikan oleh pimpinan kepada saya.	84	110	6	5	0	4,33	205
8.	Saya selalu ontime di tempat kerja untuk hasil yang maksimal.	122	69	10	4	0	4,51	205
Mean							4,47	

Sumber : Data primer diolah SPSS

Tabel 4.8 semua jawaban pertanyaan mengenai kinerja karyawan terdapat rata-rata 4,47 yang berarti sangat setuju.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Hail Uji Kualitas Data

4.3.1.1 Uji Validitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas

Pernyataan		Koefisien Korelasi	Signifikansi
X1	1	0,950	0,000
	2	0,953	0,000
X2	1	0,910	0,000
	2	0,904	0,000
X3	1	0,936	0,000
	2	0,939	0,000
Y	1	0,701	0,000
	2	0,730	0,000
	3	0,816	0,000
	4	0,750	0,000
	5	0,743	0,000
	6	0,810	0,000
	7	0,801	0,000
	8	0,810	0,000

Sumber : Diolah melalui IBM SPSS V.20

Tabel 4.9 menjelaskan nilai signifikansi kurang dari 5% dan koefisien korelasi lebih besar dari 0,4 untuk setiap variabel dalam penelitian ini. Dengan demikian , semua klaim tersebut dianggap benar secara keseluruhan.

4.3.1.2 Uji Reliabilitas

Berikut hasil pengujian reliabilitas item pernyataan dalam kuesioner sebagai berikut :

Tabel 4.10

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Reliabilitas Minimum
Komitmen Afektif	0,894	0,60
Komitmen Berkelanjutan	0,784	0,60
Komitmen Normatif	0,862	0,60
Kinerja Karyawan	0,901	0,60

Sumber : Diolah melalui IBM SPSS V.20

Menurut hasil pengujian , nilai Cronbach alpha untuk semua variabel dalam penelitian ini lebih tinggi dari 0,60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa instrumen kuesioner untuk setiap variabel dianggap reliabel berdasarkan perhitungan.

4.3.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.11

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Sig.
Konstanta	8,605	0,000
Komitmen Afektif	0,650	0,026
Komitmen Berkelanjutan	1,702	0,000
Komitmen Normatif	0,721	0,000

Sumber : Diolah IBM SPSS V.20

Tabel 4.11 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 8,605 + 0,650X_1 + 1,702X_2 + 0,721X_3 + e$$

Dengan demikian, nilai dari persamaan regresi linier berganda dapat dipahami sebagai berikut :

1. Variabel kinerja karyawan akan memiliki konstanta positif sebesar 8,605 satuan jika semua variabel independen dipertahankan pada kondisi tetap. Hal ini ditunjukkan oleh nilai konstan sebesar 8,605.
2. Koefisien regresi Komitmen Afektif (X1) positif 0,650. Mengidentifikasi terdapat hubungan positif antara Komitmen Afektif dan Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, akan terjadi peningkatan satu satuan pada Komitmen Afektif, maka Kinerja Karyawan meningkat 0,650 satuan dengan asumsi variabel bebas dalam keadaan konstan. Oleh karena itu, peningkatan dalam Komitmen Afektif diyakini akan berdampak terhadap kinerja karyawan.
3. Koefisien regresi Komitmen Berkelanjutan (X3) memiliki nilai positif sebesar 1,702, artinya terdapat hubungan positif antara variabel Komitmen Berkelanjutan dengan Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, akan terjadi peningkatan satu satuan pada Komitmen Berkelanjutan maka Kinerja Karyawan naik sebesar 1,702 satuan, dengan asumsi semua variabel bebas dalam keadaan konstan, oleh karena itu, peningkatan dalam Komitmen Berkelanjutan diyakini berdampak pada Kinerja Karyawan.
4. Koefisien regresi untuk Komitmen Normatif (X3) memiliki nilai positif sebesar 0,721. Terdapat pengaruh Komitmen Normatif terhadap Kinerja Karyawan. Jika terjadi peningkatan satu satuan terhadap komitmen normatif maka Kinerja Karyawan terjadi peningkatan 0,721. Oleh karena itu

peningkatan dalam Komitmen Normatif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

4.3.3 Uji Koefisien Determinan (R^2)

Menentukan seberapa baik faktor independen dapat menjelaskan variabel dependen adalah tujuan dari koefisien determinasi (R^2). Karena nilai R Square berada antara 0 dan 1, nilai yang melebihi 50% dianggap menguntungkan. Nilai R Square yang lebih rendah menunjukkan bahwa efek faktor independen terhadap variabel dependen tidak signifikan.

Hasil uji koefisien determinasi ditampilkan dalam tabel 4.11. Skor R Square sebesar 0,668 mengindikasikan bahwa faktor independent memiliki pengaruh 66,8% terhadap variabel dependen. Selain itu, 33,2% dari penelitian ini dipengaruhi oleh faktor tambahan yang tidak dimasukkan dalam analisis ini.

4.3.4 Uji Hipotesis

4.3.4.1. Uji F

Tabel 4.12

Hasil Analisis Uji F

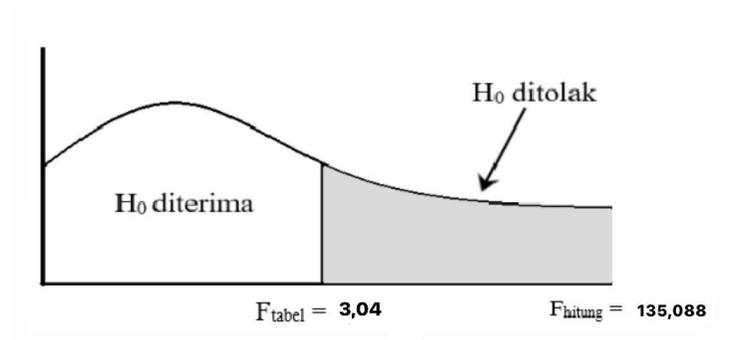
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2298.916	3	766.305	135.068	.000 ^b
	Residual	1140.372	201	5.673		
	Total	3439.288	204			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Komitmen Normatif, Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan						

Sumber : Diolah IBM SPSS V.20

Gambar 4.2

Kurva Distribusi Uji F

H0 diterima (signifikan) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan ditolak (tidak signifikan) jika



$F_{hitung} < F_{tabel}$. Tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 5% sedangkan nilai 135,088 lebih besar dari 3,04 . oleh karena itu disampaikan bahwa variabel independen dalam penelitian ini secara signifikan mempengaruhi variabel dependen dengan H0 ditolak dan Ha diterima.

4.3.4.2 Uji t

Tabel 4.13

Hasil Analisis Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.605	1.385		6.212	.000
	Komitmen Afektif	.650	.291	.177	2.238	.026

	Komitmen Berkelanjutan	1.702	.340	.474	5.008	.000
	Komitmen Normatif	.721	.185	.236	3.886	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Diolah IBM SPSS V.20

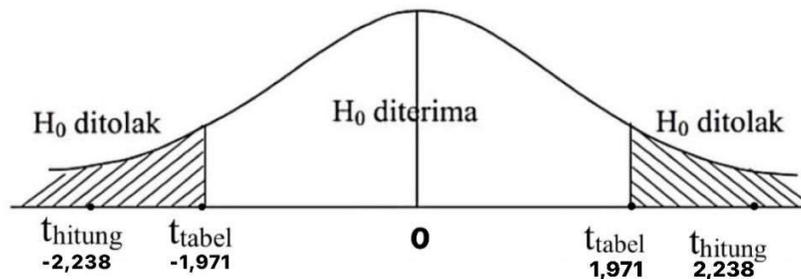
Berdasarkan hasil pengujian uji t pada **tabel 4.13** pengaruh variabel diatas diperoleh Ttabel sebesar 1,971 ($df = n-k-1 = 205-3-1 = 201$ _diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh Komitmen Afektif (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Gambar 4.3

Kurva Distribusi Uji T

Komitmen Afektif (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)



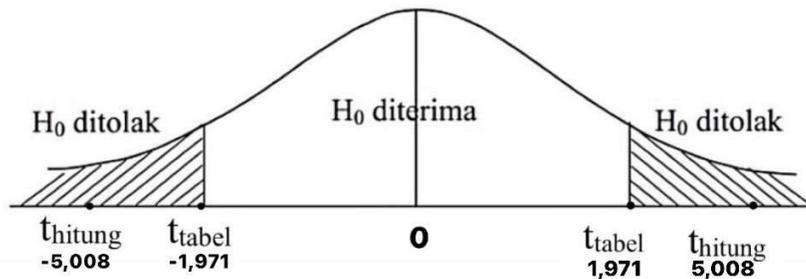
Analisis uji menunjukkan bahwa ambang signifikansi adalah 0,026 atau kurang dari 5% dan nilai t hitung (2,238) melebihi nilai t tabel. Oleh karena itu, Ha diterima sementara H0 ditolak. Secara keseluruhan, komitmen afektif memiliki pengaruh besar terhadap hasil kerja karyawan.

2. Pengaruh Komitmen Berkelanjutan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Gambar 4.4

Kurva Distribusi Uji T

Komitmen Berkelanjutan (X2) terhadap Kinerja Karyawan(Y)



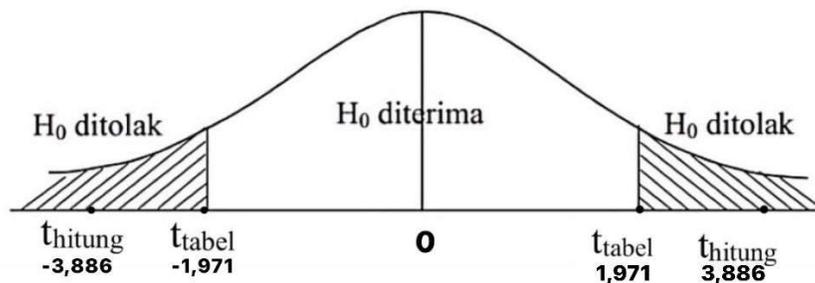
Nilai t hitung (5,008) ditemukan lebih besar daripada nilai t tabel berdasarkan hasil dan tingkat signifikansinya kurang dari 5%. Oleh karena itu, H_a diterima, sementara H₀ ditolak. Secara keseluruhan, kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh komitmen berkelanjutan.

3. Pengaruh Komitmen Normatif (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Gambar 4.5

Kurva Distribusi Uji T

Komitmen Normatif (X3) terhadap Kinerja Karyawan(Y)



Nilai t hitung (2.238) ditemukan lebih besar daripada nilai t tabel berdasarkan hasil analisis uji, dan tingkat signifikansinya kurang dari 5% oleh karena itu, H_a diterima, sementara H_0 ditolak. Kesimpulannya, komitmen afektif memiliki dampak besar terhadap produktivitas pekerja.

4.3.4.3 Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil uji t diatas menunjukkan bahwa setiap variabel independen memiliki efek sebagai berikut pada variabel dependen :

1. Variabel Komitmen Afektif (X_1), Komitmen Berkelanjutan (X_2) dan Komitmen Normatif (X_3) memiliki tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $> F$ tabel sebesar $135.088 > 3.04$. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen afektif, berkelanjutan dan normatif.
2. Variabel Komitmen Afektif (X_1) memiliki nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,026 dan nilai t hitung $> t$ tabel dengan nilai $2.238 > 1,971$. Oleh karena itu, hipotesis pertama diterima.
3. Variabel Komitmen Berkelanjutan (X_2) nilai probabilitas signifikansi yang signifikan sebesar 0,000 dan nilai t hitung $> t$ tabel dengan nilai $5,008 > 1,971$. Dengan demikian, hipotesis kedua diterima.
4. Variabel komitmen normatif (X_3) memiliki nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000 dan nilai t hitung $> t$ tabel dengan nilai $3,886 > 1,971$. Oleh karena itu, hipotesis ketiga diterima.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.1 Pengaruh Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel komitmen afektif, memiliki nilai $t > t$ tabel sebesar $2,238 > 1,971$ dan nilai probabilitas signifikansi sebesar $0,026$, yang kurang dari 5% , berdasarkan hasil uji hipotesis. Oleh karena itu, hipotesis pertama diterima yang berarti komitmen afektif memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan di PT Wangta Agung Surabaya. Selain itu, terdapat pengaruh positif dari komitmen afektif dalam analisis regresi linier berganda.

4.4.2 Pengaruh Komitmen Berkelanjutan terhadap Kinerja Karyawan

Variabel komitmen berkelanjutan memiliki nilai t hitung $> t$ tabel sebesar $5,008 > 1,971$ dan nilai probabilitas signifikansi sebesar $0,000$, yang kurang dari 5% berdasarkan hasil uji hipotesis. Dengan demikian, hipotesis kedua diterima, dan dapat dipahami bahwa komitmen berkelanjutan memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan, meskipun dalam tingkat yang rendah. Selain itu memiliki pengaruh positif dalam analisis regresi linier berganda.

4.4.3 Pengaruh Komitmen Normatif terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen normatif memiliki nilai t hitung $> t$ tabel sebesar $3,886 > 1,971$ dan nilai probabilitas signifikansi sebesar $0,000$, yang kurang dari 5% , berdasarkan hasil uji hipotesis. Oleh karena itu, hipotesis ketiga diterima, yang berarti komitmen normatif memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan. Selain itu memiliki pengaruh positif dalam analisis linier berganda.

BAB V

KESIMPULAN , SARAN DAN KETERBATASAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan penyebaran kuesioner dan metode regresi linier berganda yang diuji menggunakan IBM SPSS 20.0 . Untuk menganalisis pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Hasil penelitian dapat dirangkum sebagai berikut :

1. Komitmen Afektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wangta Agung Surabaya.
2. Komitmen Berkelanjutan berpengaruh signifikan terhadap karyawan pada PT. Wangta Agung Surabaya.
3. Komitmen Normatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wangta Agung Surabaya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan penelitian, saran yang dapat dibuat tentang penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1 Diharapkan bahwa hasil temuan penelitian ini akan memberitahu perusahaan PT. Wangta Agung Surabaya untuk mampu membantu mempertahankan Komitmen Afektif Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif pada karyawan karenanya dengan adanya Komitmen Afektif , Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif yang dimiliki oleh karyawan akan meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan ,

membantu PT. Wangta Agung Surabaya mencapai tujuan dari perusahaannya.

- 2 Peneliti berharap hasil dari penelitian ini akan menjadi referensi dan literatur untuk penelitian selanjutnya. Penelitian selanjutnya juga dapat memperluas variabel yang diteliti.

5.3 Keterbatasan Penelitian

- 1 Dalam penelitian ini, hanya variabel Komitmen Afektif , Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif yang digunakan untuk mengukur kinerja pekerja , oleh karena itu maka dengan keterbatasan variabel diharapkan penelitian selanjutnya bisa menambah variabel untuk mengukur kinerja karyawan.