



JURNAL MANAJEMEN

Open access available at <http://ejournal.lmiimedan.net>



PENGARUH REKRUTMEN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWA PADA PT. BUDI RAYA PERKASA

Ina Namora Putri Siregar, Selvy, Hamdi Roles Gurning, dan Ellen Angga

Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima April 2019

Disetujui Mei 2019

Dipublikasikan Juni 2019

Keywords:

Rekrutmen; Komitmen

Organisasi; Kinerja

Abstrak

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada PT. Budi Raya Perkasa, yang disebabkan adanya penurunan kinerja karyawan. Kinerja merupakan bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Komitmen Organisasi dan kompetensi merupakan salah satu penyebab menurunnya kinerja karyawan. Model analisis yang digunakan adalah model analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi pengujian secara simultan (Uji-F) dan secara parsial (Uji-t). Sumber data primer yang didapat yaitu berasal dari karyawan PT. Budi Raya Perkasa yang berjumlah 68 orang. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Dari hasil penelitian didapat bahwa secara simultan rekrutmen dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Budi Raya Perkasa dengan nilai koefisien determinasi sebesar 36,5% dan sisanya 63,5% dijelaskan oleh variabel yang tidak dibahas di penelitian ini. Secara parsial rekrutmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Budi Raya Perkasa dan juga komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Budi Raya Perkasa.

PENDAHULUAN

Tujuan utama dari sebuah perusahaan adalah menciptakan keuntungan atau laba untuk kelangsungan perusahaan tersebut. Keuntungan dari sebuah perusahaan didukung dengan adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu rekrutmen dan komitmen organisasi. Rekrutmen merupakan proses untuk mencari dan menarik pelamar yang berkemampuan untuk diseleksi menjadi karyawan sesuai dengan posisi yang dibutuhkan, sedangkan komitmen

organisasi merupakan sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu, serta tujuan tujuan, dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

PT. Budi Raya Perkasa merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur yang memproduksi spring bed. Spring bed yang diproduksi oleh PT. Budi Raya Perkasa ini bermerek Spring Coil. Selain Spring Coil, perusahaan ini juga memproduksi Spring Bed dengan kualitas lebih premium

dengan harga yang lebih tinggi. PT Budi Raya Perkasa bertujuan untuk mencapai keuntungan yang tinggi namun kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Kinerja yang rendah diduga karena rekrutmen yang tidak sesuai dengan bidangnya dan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan rendah.

Kinerja PT. Budi Raya Perkasa mengalami kenaikan dan penurunan. Hal tersebut dapat terlihat pada realisasi penjualan yang merupakan target penjualan karyawan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan menunjukkan adanya masalah pada kinerja karyawan. Hal ini dapat terlihat dari pencapaian penjualan perusahaan yang tergolong masih sering tidak mencapai target penjualan. Hal ini akan berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan. Ketidakefektifan target penjualan perusahaan ini disebabkan oleh kompetensi karyawan yang masih kurang tentang pekerjaannya, dan juga komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan masih rendah sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Fenomena kompetensi yang terdapat di PT. Budi Raya Perkasa terdapatnya karyawan yang direkrut tidak berdasarkan kriteria yang ditentukan oleh perusahaan. Hal ini membuat kinerja karyawan yang dihasilkan kurang maksimal. Hal ini ditunjukkan dari masih banyaknya karyawan diterima tidak sesuai dengan kriteria yang diinginkan perusahaan sehingga kinerja karyawan mengalami penurunan.

PT. Budi Raya Perkasa memiliki visi dan misi yang ingin dicapai. Agar visi dan misi dapat tercapai diperlukan adanya target kerja untuk seluruh karyawan. Target kerja tersebut dapat dijalankan

jika adanya komitmen terhadap organisasi pada diri setiap karyawan. Hal tersebut dapat dilihat bahwa masih banyak karyawan yang tidak mengalami kenaikan gaji dikarenakan ada beberapa faktor di antaranya adalah masih seringnya karyawan terlambat, kesalahan yang cukup fatal, karyawan kurang mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaannya, dan juga karyawan lebih mementingkan urusan pribadi dibandingkan dengan pekerjaannya. Hal tersebut dapat mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan karena gaji mereka tidak mengalami peningkatan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka tujuan penelitian ini adalah melakukan investigasi pada pengaruh rekrutmen dan komitmen organisasi pada kinerja karyawan.

TELAAH TEORI

Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja

Menurut Rivai dkk (2015), “Dengan SDM yang dapat menjalankan berbagai fungsinya akan menghasilkan kinerja perusahaan yang memberikan manfaat bagi perusahaan, masyarakat dan para karyawan itu sendiri. Salah satu fungsi MSDM yang khusus mendapatkan calon-calon karyawan untuk kemudian diseleksi mana yang paling baik dan paling sesuai dengan persyaratan yang diperlukan salah satunya melalui *recruitment*.”

Menurut Darodjat (2015), “Kegagalan dalam proses perekrutan akan menyebabkan kinerja karyawan tidak maksimal sesuai dengan harapan perusahaan.”

Menurut Bangun (2012), “Sebagai ukuran untuk mengetahui efektif

tidaknya suatu perusahaan dalam menarik tenaga kerjanya adalah jumlah pelamar yang cukup, memiliki kinerja tinggi, tingkat absensi dan turnover yang rendah setelah diterima bekerja.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Menurut Kasmir (2016), komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat, pada akhirnya kepatuhannya untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan mempengaruhi kinerjanya. Jadi, komitmen dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

Menurut Beer (dalam Wibowo, 2016), menyatakan bahwa organisasi yang mempunyai komitmen tinggi akan memberikan kinerja berkelanjutan dengan mengembangkan tiga pilar organisasi, yaitu *performance alignment*, *psychological alignment*, dan *capacity for training and change*.

Menurut Lesage dkk (dalam Edison dkk, 2016), pengikut berkomitmen bekerja pada tingkat kinerja yang tinggi karena tidak ada satu individu yang ingin membiarkan kondisi tim turun (*down*)

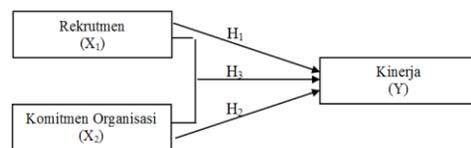
Kerangka Konseptual

Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar yang kapabel untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu perusahaan. Komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas pekerja terhadap organisasinya, dan juga merupakan suatu proses mengekspresikan perhatian dan partisipasinya terhadap organisasi.

Baik rekrutmen dan komitmen organisasi mempunyai peranan penting bagi perusahaan dalam rangka menciptakan kinerja tinggi. Kinerja atau

hasil kerja yang tinggi memberi pengaruh positif terhadap perusahaan. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dikatakan rekrutmen dan komitmen organisasi mempunyai hubungan yang erat terhadap kinerja pada PT. Budi Raya Perkasa. Dalam penelitian ini dilakukan pengukuran pengaruh variabel independen, yaitu rekrutmen (X_1), Komitmen organisasi (X_2) terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja (Y). Berikut ini adalah gambar kerangka konseptual:



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2016), hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori, dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

H₁: Rekrutmen mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Budi Raya Perkasa.

H₂: Komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Budi Raya Perkasa.

H₃: Rekrutmen dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh

terhadap kinerja karyawan PT. Budi Raya Perkasa

METODE PENELITIAN

Sesuai dengan permasalahan dan uraian pada latar belakang, penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Dari teori tersebut, penelitian deskriptif kuantitatif, merupakan data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan. Penelitian deskriptif dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran dan keterangan-keterangan mengenai fenomena rekrutmen dan komitmen organisasi serta pengaruhnya terhadap kinerja pada PT Budi Raya Perkasa.

Penelitian ini bersifat *explanatory research*. Menurut Sugiyono (2016), *explanatory research* adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2016), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Budi Raya Perkasa yang berjumlah 68 orang. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Budi Raya Perkasa yang berjumlah 68 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2010), metode pengumpulan data yang digunakan dalam penulisan penelitian ini yaitu wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Menurut Ghazali (2013), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Validitas instrumen (alat ukur) dapat diketahui dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel dengan ketentuan:

1. Bila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka H_1 ditolak dan H_2 diterima (valid).
2. Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka H_1 diterima dan H_2 ditolak (tidak valid)

Menurut Ghazali (2013), reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2016), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

Menurut Ghazali (2016), kriteria analisis grafik plot dan Histogram:

- a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametik Kolmogorof Smirnov (K-S). Dalam uji ini, pedoman yang digunakan dalam pengambilan keputusan adalah:

- a) Jika nilai signifikansi < 0,05 maka distribusi data residual tidak normal.
- b) Jika nilai signifikansi > 0,05 maka data residual berdistribusi normal

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) (Ghozali, 2016). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* ≤ 0,10 atau nilai VIF ≥ 10 menunjukkan adanya multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas:

- a) Melihat Grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID.
- b) Uji Glejser, yaitu pengujian dengan menggunakan statistik yaitu dengan menggunakan uji Glejser dengan kriteria yaitu apabila nilai Asymp. Sig. lebih besar dari 0,05, maka data tidak adanya gejala heteroskedastisitas.

Model Analisis Data Penelitian

Model analisis data dalam penelitian ini merupakan analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya hubungan dan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara bersama-sama maupun secara parsial. Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

- Y : subyek/nilai variabel dependen yang diprediksi.
 a : koefisien konstanta
 b₁ : koefisien arah regresi rekrutmen
 b₂ : koefisien arah regresi komitmen organisasi
 X₁ : rekrutmen
 X₂ : komitmen organisasi
 e : standart error (5%)

Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2016), koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variabel independen. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas, sebaliknya nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen

Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Menurut Widarjono (2015), uji statistik F (Uji F) digunakan untuk mengevaluasi pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen atau merupakan uji signifikansi model regresi. Dalam penelitian ini, nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , pada tingkat signifikan (α): 5%. Kriteria penilaian hipotesis pada uji F ini adalah:

- H_0 diterima apabila: $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ pada nilai signifikansi 5 %
- H_1 diterima apabila: $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada nilai signifikansi 5 %

Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Menurut Ghozali (2016), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , pada tingkat signifikan (α): 5%. Kriteria penilaian hipotesis pada uji t ini adalah:

- H_0 diterima apabila : $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada nilai signifikansi 5%
- H_1 diterima apabila : $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada nilai signifikansi 5%

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 di lampiran menyajikan hasil analisis regresi linier berganda yang menghasilkan persamaan sebagai berikut ini:

$$\text{Kinerja} = 13,874 + 0,522 \text{ Rekrutmen} + 0,715 \text{ Komitmen Organisasi}$$

Berikut ini adalah penjelasan dari persamaan di atas.

- Nilai konstanta a sebesar 13,874 artinya bahwa jika tidak terdapat variabel rekrutmen (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) = 0 maka kinerja bernilai sebesar 13,874 satuan.
- Variabel rekrutmen (X_1) sebesar 0,522 dan bernilai positif yang artinya bahwa setiap kenaikan variabel rekrutmen sebesar 1 satuan, maka nilai pada kinerja akan naik 0,522 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.
- Variabel komitmen organisasi (X_2) sebesar 0,715 dan bernilai positif yang artinya bahwa setiap kenaikan variabel komitmen organisasi sebesar 1 satuan, maka nilai pada kinerja akan naik 0,715 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.
- Pada Tabel 2 di lampiran nilai adjusted R Square adalah 0,365 artinya bahwa kemampuan variasi variabel rekrutmen (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) dapat menjelaskan variasi dari kinerja adalah sebesar 36,5% dan sisanya sebesar 63,5% dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang tidak diteliti seperti kompensasi, kompetensi dan lainnya.

Pada Tabel 2 diperoleh hasil F_{hitung} 20,218, sedangkan F_{tabel} pada α : 0,05 diperoleh F_{tabel} 3,14. Dari hasil ini diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$, dan signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari alpha 0,05. Jadi posisi titik uji signifikansi berada pada wilayah penolakan H_0 atau dapat disimpulkan H_1 diterima yang artinya bahwa variabel rekrutmen dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT Budi Raya Perkasa. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis penelitian yang diajukan.

Pada Tabel 1 didapat nilai t_{hitung} untuk variabel rekrutmen 2,765 lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} 1,66864 atau nilai sig t untuk variabel rekrutmen 0,007 lebih kecil dari alpha 0,05. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_1 untuk variabel rekrutmen. Dengan demikian, secara parsial rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Nilai t_{hitung} untuk variabel komitmen organisasi 4,700 lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} 1,66864, atau nilai sig t untuk variabel komitmen organisasi 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_1 untuk variabel komitmen organisasi. Dengan demikian, secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah:

- a) Rekrutmen secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Budi Raya Perkasa.
- b) Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif

signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Budi Raya Perkasa.

- c) Rekrutmen dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Budi Raya Perkasa.

Saran dari hasil penelitian ini adalah:

- a) Bagi perusahaan, disarankan untuk meningkatkan rekrutmen dengan cara yang tepat agar kinerja karyawan dapat menjadi lebih baik dan juga perusahaan harus membuat komitmen dari karyawan meningkat sehingga kinerja karyawan juga dapat meningkat
- b) Bagi peneliti selanjutnya, disarankan dapat mengambil variabel ini untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Aziz, Tengku Ariefa. Dkk. 2015. Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja PT. INALUM Bangun. Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Edison, Emron. dkk. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Faustyna. 2014. Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Pada Tugas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dharma Deli Medan. Jurnal Manajemen Bisnis, Vol. 14 No. 1 April 2014.
- Ghozali, H. Imam. 2016. Aplikasi Multivariate dengan program IBM SPSS 23. Ed. 8, Cetakan

-
- Kedelapan. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan Kesatu. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2011. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung:refika Aditama.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ed. Revisi, Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Potale, Billy Renaldo. 2016. *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sulutgo*. Volume 16 No. 04 Tahun 2016
- Rimpulaeng, Kenly. Sepang, Jantje L. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Gudang Garam Manado*. ISSN 2303-1174.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R&D*. Cetakan Kedua Puluh Tiga. Bandung: Alfabeta.
- , 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan Kedua Puluh Dua. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, H. Edy. 2013. *Budaya Organisasi*. Ed. 1, Cetakan Ketiga. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- .Thoifah, I'anatut. 2016. *Statistika Pendidikan dan Metode Penelitian Kuantitatif*. Cetakan Kedua. Malang: Madani.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Ed, 5, Cetakan Kesepuluh. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada

LAMPIRAN

Tabel 1. Hasil Analisis Linier Regresi Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.874	3.542		3.917	0.000
	Rekrutmen	0.522	0.189	0.281	2.765	0.007
	Komitmen_Organisasi	0.715	0.152	0.478	4.700	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan data menggunakan SPSS, 2019

Tabel 2

Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	771.834	2	385.917	20.218	.000 ^b
	Residual	1240.696	65	19.088		
	Total	2012.529	67			

Sumber: Hasil Pengolahan data menggunakan SPSS, 2019

Tabel 3. Nilai Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.619 ^a	0.384	0.365	4.36894

Sumber: Hasil Pengolahan data menggunakan SPSS, 2019