

**PENGARUH MASA KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN
PT TIGA SERANGKAI INTERNASIONAL CABANG BOGOR**

**PUTRI FEBRIASTUTI
8105102915**



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri
Jakarta**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
KONSENTRASI PEND. ADMINISTRASI PERKANTORAN
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2014**

***THE INFLUENCE OF TENURE AND JOB SATISFACTION
TOWARD ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEE
PT TIGA SERANGKAI INTERNATIONAL BOGOR***

***PUTRI FEBRIASTUTI
8105102915***



***Skripsi Is Written As Part Of Bachelor Degree In Education
Economics Accomplishment***

***STUDY PROGRAM OF ECONOMIC EDUCATION
CONCENTRATION IN OFFICE ADMINISTRATION EDUCATION
DEPARTMENT ECONOMIC AND ADMINISTRATION
FACULTY OF ECONOMICS
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2014***

ABSTRAK

PUTRI FEBRIASTUTI. Pengaruh Masa Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT Tiga Serangkai Internasional cabang Bogor. Skripsi. Jakarta: Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Juni 2014.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara masa kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Tiga Serangkai Internasional cabang Bogor. Penelitian ini dilakukan selama sebulan yaitu pada bulan Mei 2014. Metode penelitian yang digunakan metode survey dengan pendekatan kausalitas. Populasi Penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Tiga Serangkai Internasional cabang Bogor yang berjumlah 85 orang. Sampel sebanyak 68 orang dengan menggunakan teknik *Proportional Random Sampling*. Data variabel Y (Komitmen Organisasi) merupakan data primer dengan menggunakan kuesioner dengan menggunakan skala *likert* dan variabel X_1 (Masa kerja) merupakan data sekunder yang didapat dari perusahaan, variabel X_2 (Kepuasan Kerja) instrumen yang digunakan adalah kuesioner dengan menggunakan model skala *likert*. Teknik analisis data menggunakan SPSS 17.0, dari hasil uji F dalam tabel ANOVA menghasilkan $F_{hitung} (117,763) > F_{tabel} (3,13)$, hal ini berarti X_1 dan X_2 secara serentak berpengaruh terhadap Y. Uji t menghasilkan $t_{hitung} X_1 (1,980) \geq t_{tabel} (1,669)$ dan $t_{hitung} X_2 (6,677) \geq t_{tabel} (1,669)$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara masa kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Kemudian uji koefisien determinasi diperoleh hasil 0,784 atau 78,4%, variabel Y ditentukan oleh X_1 dan X_2 . Berdasarkan hasil analisis model regresi didapat persamaan $\hat{Y} = 36,653 + 0,112X_1 + 0,497X_2$. Adapun nilai R^2 sebesar 78,4% yang artinya bahwa variabel komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variabel masa kerja dan kepuasan kerja sebesar 78,4 % dan sisanya 21,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

ABSTRACT

PUTRI FEBRIASTUTI. *The Influence of Tenure and Job Satisfaction Towards Organizational Commitment In the Employee of PT Tiga Serangkai International field Office Bogor. Scientific Paper, Jakarta: Study Program of Economic Education, Concetration of Office Administration Education, Economics and Administration Department, Faculty of Economics, State University of Jakarta, June 2014.*

This study aims to determine whether there is the influence of tenure and job satisfaction towards organizational commitment in employee of PT Tiga Srangkai International field Office Bogor. The research was conducted a month in May 2014. The research method used is survey method with the correlation approach. The research population was 85 employees of PT Tiga Serangkai International field Office Bogor. The sample is 68 Employees by using proportional random sampling. Data variable Y (organizational commitment) is a primary data by questionnaire using likert scale. While the data variable X_1 (tenure) is a secondary data obtained from company and the data variable X_2 (job satisfaction) questionnaire using likert scale. Techniques of data analysis used SPSS 17.0. From the result of F test, found that $F_{count} (117,763) > F_{table} (3,13)$. This means that X_1 and X_2 simultaneously affect the Y. T test produce t_{count} of X_1 is $(1,980) \geq t_{table} (1,669)$ and $X_2 (6,677) \geq t_{table} (1,669)$. Because $t_{count} > t_{table}$, it can be concluded that there is a positive influence on the tenure and job satisfaction towards organizational commitment. Then a coefficient of determination of test results obtained 0,784 or 78,4% variable Y determined by X_1 and X_2 . Based on the result of regrestion model, regression equation obtained is $\hat{Y} = 36,653 + 0,112X_1 + 0,497X_2$. The result of R^2 of 0,784 which means that tenure and job satisfaction can be explained organization commitment of 78,4% and 21,6% explained with another variabel.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI


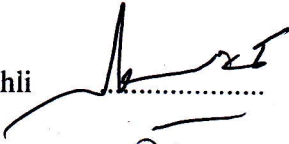
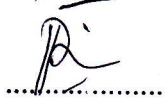
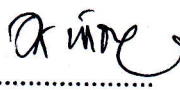

Penanggung Jawab

Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. Dedi Purwana ES, M.Bus

NIP. 19671207 199203 1 001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dr. Siti Nurjanah, SE., M.Si</u> NIP. 19720114 199802 2 001	Ketua		4 Juli 2014
2. <u>Dra. Rr. Ponco Dewi K, MM</u> NIP. 19590403 198403 2 001	Penguji Ahli		7 Juli 2014
3. <u>Darma Rika S, S.Pd., M.SE</u> NIP. 19830324 200912 2 002	Sekretaris		3 Juli 2014
4. <u>Umi Widyastuti, SE., ME.</u> NIP. 19761211 200012 2 001	Pembimbing I		3 Juli 2014
5. <u>Dewi Nurmalasari, S.Pd, MM</u> NIP. 19810114 200812 2 002	Pembimbing II		3 Juli 2014

Tanggal Lulus : 30 Juni 2014

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Juni 2014

Yang membuat pernyataan



Putri Febriastuti

No. Reg. 8105102915

Lembar Persembahan

*“Maka sesungguhnya beserta kesulitan itu ada kemudahan “
QS. Al-Insyiraah (ayat 5)*

*Puji dan syukurku pada-Mu Yaa Allah SWT.
Atas karunia serta kemudahan yang Engkau berikan akhirnya tugas akhir ini dapat
terselesaikan. Sholawat dan salam selalu ku limpahkan keharibaan Rasulullah
Muhammad SAW.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena atas kasih dan anugerah-Nya sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang ditulis untuk memenuhi salah satu syarat mendapatkan gelar sarjana pendidikan pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta, dengan judul “Pengaruh Masa Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi”.

Dalam menyelesaikan skripsi ini Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah mendukung dan membantu selama proses penyelesaian skripsi ini, antara lain kepada:

1. Ibu Umi Widyastuti, SE., ME. selaku dosen pembimbing satu yang telah banyak memberikan saran, motivasi dan arahan selama proses penyelesaian skripsi ini.
2. Ibu Dewi Nurmalasari, S.Pd., MM. selaku dosen pembimbing dua memberikan saran, motivasi dan arahan selama proses penyelesaian skripsi ini.
3. Ibu Darma Rika S., MSE., selaku Ketua Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran Fakultas ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.
4. Ibu Dr. Siti Nurjanah, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi.
5. Bapak Drs. Nurdin Hidayat, MM, M.Si selaku ketua Jurusan Ekonomi Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

6. Drs. Dedi Purwana ES, M.Bus selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
7. Kedua Orang Tua tercinta dan Adik-adik tersayang, yang selalu memberikan masukan dan semangat kepada peneliti dalam menyusun skripsi ini. Sahabatku yang selalu memberikan motivasi, keluarga besar AP Reguler 2010, teman-teman BSO KSEI UNJ kabinet Simponi, teman-teman seperjuangan dalam penulisan skripsi ini, serta seluruh pihak yang telah memberikan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, dan masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, Penulis mengharapkan saran dan kritik agar nantinya skripsi ini dapat menjadi lebih baik lagi.

Jakarta, Juni 2014

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	ii
LEMBAR PENGESAHAN SEMINAR HASIL PENELITIAN	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS	v
LEMBAR PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah.....	6
D. Perumusan Masalah.....	7
E. Kegunaan Penelitian	7

BAB II KAJIAN TEORETIK

A. Deskripsi Konseptual	8
1. Komitmen Organisasi.....	8

2. Masa Kerja	12
3. Kepuasan Kerja.....	16
B. Hasil Penelitian yang Relevan	21
C. Kerangka Teoretik	24
D. Perumusan Hipotesis.....	27

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian.....	28
B. Tempat dan Waktu Penelitian	28
C. Metode Penelitian	29
D. Populasi dan Sampling	30
E. Teknik Pengumpulan Data.....	31
1. Variabel Komitmen Organisasi	31
a. Definisi Konseptual.....	31
b. Definisi Operasional	31
c. Kisi-kisi Instrumen Komitmen Organisasi	31
d. Validasi Instrumen Komitmen Organisasi.....	33
2. Variabel Masa kerja.....	36
a. Definisi Konseptual.....	36
b. Definisi Operasional	36
3. Variabel Kepuasan Kerja.....	36
a. Definisi Konseptual.....	36
b. Definisi Operasional	36

c. Kisi-kisi Instrument Kepuasan Kerja	37
d. Validasi Instrument Kepuasan Kerja	39
F. Teknik Analisis data.....	41
1. Uji Persyaratan Analisis	41
a. Uji Normalitas	42
b. Uji Linearitas	42
2. Uji Asumsi Klasik	43
a. Uji Multikolinearitas	43
b. Uji Heterokedastisitas	44
3. Persamaan Regresi Berganda	44
4. Uji Hipotesis	45
a. Uji F	45
b. Uji t	46
5. Analisis Koefisien Determinasi	47

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	48
1. Data Variabel Y (Komitmen Organisasi)	48
2. Data Variabel X ₁ (Masa Kerja)	52
3. Data Variabel X ₂ (Kepuasan Kerja)	54
B. Pengajuan Hipotesis	57
1. Uji Persyaratan Analisis	57
a. Uji Normalitas	57

b. Uji Linearitas	59
2. Uji Asumsi Klasik	60
a. Uji Multikolinearitas	60
b. Uji Heterokedastisitas	62
3. Persamaan Regresi Berganda	63
4. Uji Hipotesis	64
a. Uji t	64
b. Uji F	66
5. Analisis Koefisien Determinasi	67
C. Pembahasan.....	68
D. Keterbatasan Hasil Penelitian	69
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	70
B. Implikasi	71
C. Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN-LAMPIRAN	77

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul Tabel	Halaman
I.1	Aktual Penjualan Buku Tiga Sserangkai cabang Bogor	5
III. 1	Teknik Pengambilan Sampel	31
III. 2	Tabel Instrumen Variabel Y (Komitmen Organisasi)	32
III. 3	Skala Penilaian Variabel Y (Komitmen Organisasi)..	33
III. 4	Tabel Instrumen Variabel X ₂ (Kepuasan Kerja).....	38
III. 5	Skala Penilaian Variabel X ₂ (Kepuasan Kerja)	39
IV. 1	Distribusi Frekuensi Variabel Y (Komitmen Organisasi)	49
IV. 2	Rata-rata Hitung Skor Indikator Komitmen Organisasi	50
IV. 3	Rata-rata Hitung Skor Subindikator Variabel Y.....	51
IV. 4	Distribusi Frekuensi Variabel X ₁ (Masa kerja).....	53
IV. 5	Distribusi Frekuensi Variabel X ₂ (Kepuasan Kerja) ..	55
IV. 6	Rata-rata Hitung Skor Indikator Kepuasan Kerja.....	56
IV. 7	Hasil Uji Normalitas	57
IV. 8	Hasil Uji Linieritas X ₁ dengan Y	59
IV. 9	Hasil Uji Linieritas X ₂ dengan Y	60
IV. 10	Hasil Uji Multikolinearitas	61
IV. 11	Hasil Uji Heterokedastisitas	62
IV. 12	Tabel Regresi (Persamaan Regresi Berganda)	63
IV. 13	Tabel Regresi (Uji t)	65
IV. 14	ANOVA (Uji F)	66

IV. 15	Tabel <i>Summary</i> (Koefisien Determinasi)	67
--------	--	----

DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran	Judul Lampiran	Halaman
Lampiran 1	Surat Permohonan Izin Penelitian	77
Lampiran 2	Surat Keterangan Penelitian	78
Lampiran 3	Kuesioner Uji Coba Y (Komitmen Organisasi).....	79
Lampiran 4	Skor Data Uji Coba Y (Komitmen Organisasi).....	81
Lampiran 5	Output Uji Coba Validitas Y (Komitmen Organisasi)	83
Lampiran 6	Output Uji Reliabilitas Y (Komitmen Organisasi)	87
Lampiran 7	Kuesioner Final Variabel Y (Komitmen Organisasi)	89
Lampiran 8	Skor Data Final Y (Komitmen Organisasi)	91
Lampiran 9	Kuesioner Uji Coba X ₂ (Kepuasan Kerja).....	94
Lampiran 10	Skor Data Uji Coba X ₂ (Kepuasan Kerja)	96
Lampiran 11	Output Uji Validitas X ₂ (Kepuasan Kerja)	98
Lampiran 12	Output Uji Reliabilitas X ₂ (Kepuasan Kerja)	102
Lampiran 13	Kuesioner Final X ₂ (Kepuasan Kerja)	104
Lampiran 14	Skor Data Final X ₂ (Kepuasan Kerja)	106
Lampiran 15	Deskripsi Data Y (Komitmen Organisasi).....	108
Lampiran 16	Deskripsi Data X ₁ (Masa Kerja)	110
Lampiran 17	Deskripsi Data X ₂ (Kepuasan Kerja).....	112

Lampiran 18	Data Perhitungan Rata-rata Skor Indikator dan Subindikator Komitmen Organisasi	114
Lampiran 19	Data Perhitungan Rata-rata Skor Indikator Kepuasan Kerja	116
Lampiran 20	Data Mentah Sampel Karyawan PT Tiga Serangkai Internasional cabang Bogor	117
Lampiran 21	Output Uji Normalitas	119
Lampiran 22	Output Uji Linieritas $X_1 - Y$	120
Lampiran 23	Output Uji Linieritas $X_2 - Y$	123
Lampiran 24	Output Uji Multikolinieritas	125
Lampiran 25	Output Uji Heterokedastisitas	127
Lampiran 26	Output Uji Regresi Berganda	128
Lampiran 27	Output Uji t	129
Lampiran 28	Output Uji F	130
Lampiran 29	Tabel Penentuan Jumlah Sampel Dari Populasi Tertentu....	131
Lampiran 30	Tabel Nilai-nilai r Product Moment	132
Lampiran 31	Tabel Distribusi t	133
Lampiran 32	Tabel Distribusi F	136

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul Gambar	Halaman
I.1	Grafik Histogram Penjualan Buku	5
IV. 1	Grafik Histogram Variabel Komitmen Organisasi	49
IV. 2	Grafik Histogram Variabel Masa Kerja	53
IV. 3	Grafik Histogram Variabel Kepuasan Kerja.....	55
IV. 4	<i>Normal Probability Plot</i>	58

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan perangkat sosial dan teknologi. Dibantu oleh teknologi, manusia melakukan fungsi atau tugasnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manusia dalam sebuah organisasi dipandang sebagai sumber daya karena manusia sebagai penggerak suatu organisasi. Sehingga, roda organisasi sangat tergantung pada perilaku manusia yang bekerja didalamnya.

Sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu organisasi menjadi suatu elemen yang dinamis dan perannya selalu dibutuhkan. Oleh karenanya, perlu dilakukan pengelolaan karyawan seperti penyediaan karyawan yang bermutu dan mempertahankan kualitasnya. Untuk menghadapi persaingan yang ada saat ini, perusahaan tentunya menginginkan karyawan yang menganggap dirinya sebagian dari perusahaan sehingga karyawan tersebut akan bekerja semaksimal mungkin. Karyawan yang memiliki kreativitas juga sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Apabila karyawan memiliki kesamaan dengan visi dan misi dari perusahaan maka proses pencapaian tujuan akan lebih mudah, dengan kata lain perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen organisasi. Komitmen organisasi oleh karyawan sangat dibutuhkan, karena dengan adanya komitmen organisasi dalam diri karyawan, karyawan akan melaksanakan tugasnya dengan sungguh-sungguh. Bukan hal yang

mudah untuk meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan. Banyak faktor yang mempengaruhi serta mendukung untuk tercapainya komitmen organisasi dalam diri karyawan.

Terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi, beberapa diantaranya yaitu kesempatan promosi, penghargaan, stres kerja, kepuasan kerja, dan masa kerja.

Dengan adanya kesempatan promosi pada perusahaan, maka karyawan memiliki kesempatan untuk peluang karir yang lebih baik. Hal ini dapat meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan. Namun pada kenyataannya, masih sedikit peluang pada karyawan dalam sebuah perusahaan untuk menempati posisi karir yang lebih tinggi sehingga menimbulkan kejenuhan dalam bekerja yang mengakibatkan rendahnya komitmen organisasi pada karyawan.

Kalangan manajemen menyadari bahwa beban kerja yang terlalu berat akan menimbulkan stres kerja dalam diri karyawan. Hal ini dapat mengakibatkan penurunan komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Stres merupakan suatu kondisi dimana akan mempengaruhi emosi, proses berpikir dan sulit berkonsentrasi. Stres yang tinggi akan membawa dampak yang berbahaya bagi karyawan yang dapat menyebabkan gangguan antara lain kesehatan karyawan yang dapat menurunkan komitmen organisasi.

Kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja seorang karyawan merupakan keadaan yang bersifat subjektif, yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh karyawan dengan apa yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak baginya. Seorang karyawan yang masuk atau bergabung dalam suatu organisasi mempunyai keinginan, kebutuhan, dan pengalaman masa lalu yang menyatu dan membentuk suatu harapan yang diharapkan dapat terpenuhi di tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan karyawan dengan kenyataan yang didapatkan di tempatnya bekerja. Dalam persepsi karyawan dilibatkan situasi kerja karyawan yang bersangkutan yang meliputi pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, rekan kerja, dan pengawasan. Tidak banyak perusahaan yang memperhatikan apakah karyawannya sudah memperoleh kepuasan kerja atau belum, selama ini cenderung menilai kepuasan kerja dari segi pemberian gaji saja, kenyataannya karyawan butuh lebih dari itu untuk mendapatkan kepuasan kerja. baik itu, lingkungan kerja, kesejahteraan, keamanan, kenyamanan dalam bekerja, dan lain sebagainya. Kepuasan kerja karyawan bukan suatu hal yang mudah dinilai karena hanya karyawan itu sendiri yang bisa merasakan apakah mereka telah mendapatkan kepuasan itu atau belum.

Masa kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Masa kerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah berpengaruh, yaitu dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pada umumnya seorang karyawan yang mempunyai loyalitas yang tinggi baik yang telah lama bekerja maupun yang baru, jika mempunyai kesadaran dan juga wewenang akan tanggung

jawabnya terhadap perusahaan, maka karyawan akan mendukung segala sesuatu yang dilakukan perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan. Dalam kata lain, lamanya waktu kerja dalam sebuah perusahaan dapat mempengaruhi adanya tingkatan komitmen organisasi yang mereka miliki. Tetapi kenyataan yang ada saat ini, banyak karyawan dengan masa kerja yang rendah kurang berperan aktif dalam kegiatan perusahaan karena merasa dirinya belum menjadi bagian dari organisasi tersebut. Karyawan pun tidak merasakan adanya keterkaitan dan rasa memiliki dengan perusahaan, hal tersebut yang menyebabkan tidak adanya persamaan visi dan misi untuk mencapai tujuan perusahaan, dengan keadaan yang demikian dapat menurunkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Dengan penilaian terhadap masa kerja dapat dilihat tinggi rendahnya komitmen organisasi yang karyawan miliki, hal tersebut bertujuan agar masalah yang menyebabkan rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan dapat teridentifikasi dan dicari cara pemecahan masalahnya agar dapat meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan kembali.

Begitu pula yang terjadi pada PT Tiga Serangkai Internasional. Perusahaan ini bergerak dibidang percetakan dan penerbitan buku. PT Tiga Serangkai berdiri pada tahun 1972, saat ini memiliki beberapa kantor cabang di Indonesia. Kantor cabang berfungsi sebagai distributor langsung kepada konsumen seperti sekolah dan toko buku. Pada kantor cabang, mayoritas dari karyawannya adalah bagian penjualan. Banyaknya jumlah staff penjualan mengakibatkan jumlah persaingan dalam mendapatkan posisi jabatan yang lebih baik juga semakin ketat. Dengan pekerjaan yang dituntut banyak target dan sulit mendapatkan posisi jabatan yang

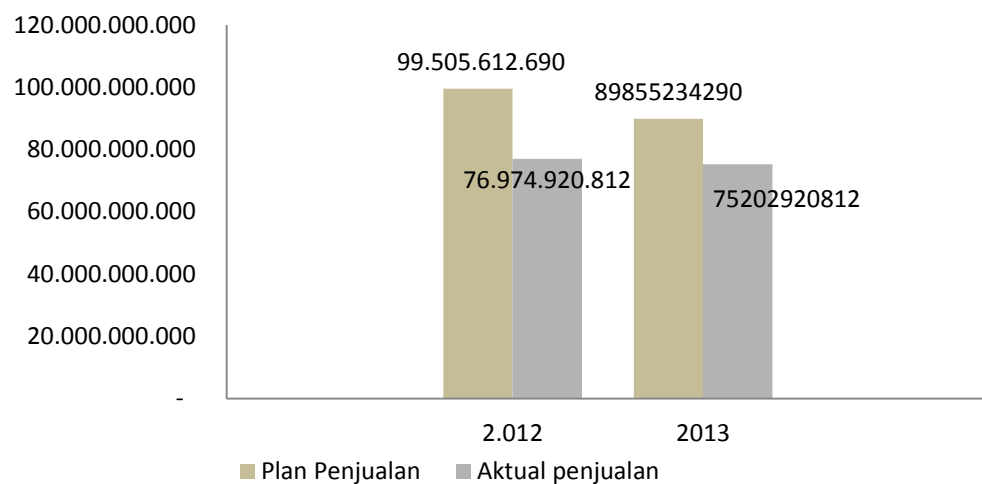
lebih tinggi dinilai dapat mengakibatkan menurunnya komitmen pada diri karyawan. Dimana komitmen dari setiap karyawan dapat terlihat dari keterlibatannya. Karyawan yang berkomitmen akan melibatkan dirinya pada kegiatan perusahaan yaitu, kesediaan karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Keterlibatan karyawan pada PT Tiga Serangkai Internasional cabang Bogor dapat dilihat dari data pencapaian target penjualan, dimana kesediaan karyawan dalam pekerjaannya dalam mencapai target penjualannya mengalami penurunan. Hal ini dapat dilihat pada data aktual penjualan pada tahun 2012 dan 2013 pada tabel dan grafik berikut ini:

Tabel I.1
Aktual Penjualan Buku Tiga Serangkai Internasional Cabang Bogor

Tahun	Jumlah Penjualan (dalam Rp)
2012	76.974.920.812
2013	75.202.920.812

Sumber : PT Tiga serangkai

Gambar I.1
Grafik Histogram Penjualan Buku



Dapat dilihat bahwa terjadi suatu penurunan pencapaian penjualan dari tahun 2012 sebesar 76.974.920.812 ke tahun 2013 sebesar 75.202.920.812.¹ Setiap karyawan mempunyai target penjualan yang berbeda yang telah ditetapkan pihak perusahaan, bagi karyawan yang tidak berkomitmen tinggi pada organisasinya maka akan menjadi salah satu faktor yang akan mempengaruhi hasil pencapaian target penjualannya.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang menyebabkan rendahnya komitmen organisasi pada karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Kurangnya promosi jabatan
2. Tingginya tingkat stres kerja
3. Rendahnya kepuasan karyawan
4. Masa kerja yang relatif singkat

C. Pembatasan Masalah

Dari latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas, ternyata masalah komitmen organisasi mempunyai penyebab yang beragam. Dengan keterbatasan yang dimiliki peneliti yaitu : waktu dan dana maka penelitian ini dibatasi hanya pada “pengaruh masa kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi”.

¹ Data perusahaan kantor cabang PT Tiga Serangkai Internasional cabang Bogor

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka masalah yang dapat dirumuskan yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh antara masa kerja terhadap komitmen organisasi?
2. Apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi?
3. Apakah terdapat pengaruh antara masa kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi?

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoretis

Untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang masa kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, serta dapat dijadikan bahan referensi yang bermanfaat bagi peneliti lainnya khususnya mahasiswa Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut.

2. Kegunaan Praktis

Dapat dijadikan masukan dalam memecahkan masalah bagi PT Tiga Serangkai Internasional dan menjadi referensi bagi Universitas Negeri Jakarta dalam meningkatkan Komitmen organisasi pada karyawan berdasarkan masa kerja dengan kepuasan kerja.

BAB II

KAJIAN TEORETIK

A. Deskripsi Konseptual

1. Komitmen Organisasi

Karyawan memiliki peranan penting dalam berdirinya suatu organisasi, dimana peran tersebut sangatlah berarti dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam menjalankan perannya, karyawan harus memiliki kemampuan yang baik dan bersosialisasi dalam bekerja serta komitmen dalam diri karyawan juga diperlukan dalam melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu, dibutuhkan komitmen dalam berorganisasi dalam diri karyawan agar tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai.

Menurut Robbins dan Judge mengutarakan bahwa “*organizational commitment, a state in which an employee identifies with a particular organization and its goal, and wishes to maintain membership in organization.*”² Dapat diartikan bahwa komitmen organisasi yaitu, suatu keadaan di mana seorang karyawan mengidentifikasi dengan organisasi tertentu dan tujuannya, dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Gibson, Ivancevich, Donnelly mendefinisikan bahwa “komitmen organisasi adalah suatu bentuk identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang diekspresikan oleh

² Robbins dan judge. *Essentials OF Organizational Commitment.*(Pearson: 2010) hal 75

karyawan terhadap organisasi”.³ Karyawan yang memiliki komitmen organisasi terlihat dari cara karyawan mengidentifikasi tugas-tugasnya, tidak hanya itu saja karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi dapat terlihat dari loyalitas yang diberikan kepada organisasinya serta keterlibatannya dalam berbagai kegiatan.

Menurut Mowday dkk juga berpendapat mengenai komitmen organisasi bahwa,

“komitmen organisasi adalah pendekatan sikap, sikap disini salah satunya adalah identifikasi. Identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Tampil melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai perusahaan, rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi”.⁴

Sedangkan menurut Schermerhorn dkk, “komitmen terhadap organisasi (*organizational commitment*) merupakan derajat kekuatan perasaan seseorang dalam mengidentifikasikan dirinya dan merasakan dirinya sebagai bagian dari organisasi”.⁵

Berdasarkan dari penjelasan diatas, bahwa derajat kekuatan perasaan seseorang pada organisasinya tercermin dalam cara karyawan mengidentifikasi dirinya, identifikasi yang timbul pada diri karyawan terlihat dari seberapa besar karyawan menerima tujuan organisasi, setuju dengan kebijakan organisasi, dan seberapa besar karyawan memiliki kesamaan nilai dengan organisasinya.

³ Hadiyani, Martha Indah, Komitmen Organisasi Ditinjau dari masa kerja karyawan. Fakultas Psikologi. Universitas Muhammadiyah Malang. Vol. 01 No. 01 ISSN: 2301-8259, tahun 2013. H.163

⁴ Aziz Yusof. K. *Insanan dalam pengurusan*. Malaysia. 2007. P.106

⁵ Yuwono, Ino dkk. 2005. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Surabaya : Fakultas Psikologi Universitas Airlangga. Hal 134

Greenberg dan Baron sependapat dengan pernyataan diatas bahwa, “*Organizational commitment is the extent to which an individual identifies and is involved with his or her organization and/ or is unwilling to leave it*”.⁶ Artinya, komitmen organisasi adalah sejauh mana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya dan/atau tidak mau meninggalkannya. Individu atau karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan mengidentifikasi dan terlibat dengan berbagai macam kegiatan organisasi, serta memiliki kesetiaan. Karyawan yang tergolong sangat setia terhadap organisasinya menimbulkan rasa tidak ingin meninggalkan atau beranjak dari organisasi tersebut.

Dalam *Business Essential*, Ebert dan Ricky berpendapat mengenai komitmen organisasi bahwa, “*organizational commitment is reflects an individual’s identification with the organization and its mission*”.⁷ komitmen organisasi mencerminkan identifikasi individu dengan organisasi dan misinya.

Jika para tokoh diatas lebih menekankan bahwa komitmen organisasi dapat dilihat dari identifikasi dan keterlibatan, lain halnya dengan Luthans, menurutnya

“komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan yaitu anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan”.⁸

Untuk menunjukkan tingkat komitmen yang dimiliki setiap karyawan, dapat dilihat dari loyalitas dari karyawan. loyalitas dapat berupa sikap karyawan terhadap organisasinya seperti rasa kepemilikan, dimana karyawan merasa

⁶ Jerard Greenberg, Robert A. Baron. *International edition: Behavior in Organization*. Eight editions. Pearson Education. 2003. Hal 160

⁷ Ricky W. Griffin, Ronald J. Ebert, *Business Essential*, seventh edition,(pearson, 2009)., hal 110

⁸ Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: Penerbit Andi. Hal. 249

organisasi merupakan rumah keduanya jika komitmen dinilai sangat tinggi dapat menimbulkan karyawan rela melakukan apa saja demi kemajuan organisasinya.

Menurut Mayer dan Allen komitmen organisasi bersifat multidimensi, yaitu :

- 1) Komitmen afektif adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi.
- 2) Komitmen kelanjutan adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit.
- 3) Komitmen normatif adalah persamaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu, tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.⁹

Pendapat lain dikemukakan oleh Armstrong dalam Yuwono, yang menyatakan bahwa pengertian komitmen organisasi memiliki tiga komponen perasaan atau perilaku terkait dengan perusahaan tempat seseorang bekerja, tiga komponen tersebut adalah :

- a. Kepercayaan, pada area ini seseorang melakukan penerimaan bahwa organisasi tempat bekerja atau tujuan-tujuan organisasi didalamnya merupakan sebuah nilai yang diyakini kebenarannya.
- b. Keinginan untuk bekerja atau berusaha didalam organisasi sebagai kontrak hidupnya. Pada konteks ini orang akan memberikan waktu, kesempatan dan kegiatan pribadinya untuk bekerja diorganisasi atau dikorbankan ke organisasi tanpa mengharapkan imbalan personal.
- c. Keinginan untuk bertahan dan menjadi bagian dari organisasi.¹⁰

Hal serupa di kemukakan oleh Mowday, Porter dan Steers bahwa komitmen organisasi adalah:

- a. Keinginan untuk tetap sebagai anggota tertentu,
 - b. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi
 - c. Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.
- Ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan yaitu anggota organisasi

⁹ Fred Luthans, *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta. 2006. Hal 249

¹⁰ Yumono, Ino dkk. 2005. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan”.¹¹

Karyawan yang menginginkan dirinya untuk tetap menjadi anggota suatu organisasi akan berusaha keras untuk mempertahankannya. Cara karyawan mempertahankan dirinya dengan meyakini, menerima dan melaksanakan tujuan organisasinya.

Berdasarkan pendapat dari para ahli yang telah dijelaskan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi adalah sikap seseorang untuk melakukan identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas kepada perusahaan.

2. Masa Kerja

Dalam sebuah organisasi, lamanya karyawan bekerja dalam organisasi tersebut dinilai dapat mempengaruhi tinggi rendahnya keterlibatan karyawan dalam berbagai kegiatan organisasi. Tidak hanya itu, rentan lamanya masa kerja karyawan juga dinilai mampu meningkatkan ikatan emosional karyawan terhadap organisasinya.

Dalam buku *To go or not to go? International Relocation Willingness of Dual Career Couples* yang ditulis oleh Bossink, masa kerja memiliki pengertian yaitu, “*Job tenure defined and measured by the number of years the employee has been working in his or her current job*”.¹² Yang artinya bahwa masa kerja didefinisikan dan diukur dengan jumlah tahun karyawan bekerja dengan pekerjaannya yang sekarang. Hal sependapat juga dikemukakan oleh Kathryn M.

¹¹ Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta : Penerbit Andi. Hal. 249

¹² Bossink. *To Go Or Not To Go? International Relocation Willingness Of Dual Career Couples*. Crasborn Graphic: Valkenburg. 2001. Hal. 20

Neckerman dalam bukunya yaitu *Social inequality* yang mendefinisikan mengenai masa kerja seperti “*Job tenure defined as the number of years an individual has been employed with the current employer*”.¹³ Artinya, masa kerja didefinisikan sebagai waktu bahwa seseorang individu telah dipekerjakan dengan atasannya saat ini.

Peter Auer, Janine Berg dkk juga sependapat mengenai pengertian dari masa kerja yaitu “*Employment tenure is defined as the amount of time that a worker has spent working for the same employer, even if the person’s job within the firm has changed*”.¹⁴ Dapat diartikan, masa kerja karyawan didefinisikan sebagai jumlah waktu yang dihabiskan seorang karyawan dalam bekerja untuk perusahaan yang sama, bahkan jika pekerjaan orang tersebut dalam perusahaan telah berubah. Dalam *International Handbook Of Career Guidance*, James mengemukakan bahwa “*job tenure Defined as length of time in job*”.¹⁵ Yang artinya bahwa masa kerja adalah lamanya waktu dalam sebuah pekerjaan.

Dari definisi yang telah diutarakan mengenai definisi masa kerja, maka dapat dikatakan bahwa masa kerja seorang karyawan dapat dilihat dan diukur sejak awal masuknya karyawan kedalam sebuah perusahaan saat ini bekerja hingga sekarang. sedangkan menurut Siswanto Sastrohadiwiryo juga menjelaskan penggolongan masa kerja menjadi:

a. Masa Kerja Baru : 0 sampai 5 tahun

¹³ Kathryn M. Neckerman. *Social Inequality*. Rusell sage Foundation: New York. 2004. Hal 404

¹⁴ Peter Auer, Janine Berg dan Ibrahim Coulibaly. *Insights Into The Tenure-Productivity Employment Relationship, Employment Analysis and Research Unit, Employment Strategy Department*. 2004. Hal 2

¹⁵ James A. Athanasou. *International Handbook Of Career Guidance*. Library Of Congress Control. 2008. Hal 286

- b. Masa kerja Cukup : 6 sampai 10 tahun
- c. Masa Kerja Lama : 10 sampai 20 tahun¹⁶

Sependapat dengan Siswanto, Hasibuan juga mengelompokkan masa kerja menjadi:

- a. Masa Kerja baru dengan masa kerja 0-5 tahun
- b. Masa Kerja cukup dengan lama bekerja antara 6-10 tahun
- c. Masa kerja lama dengan lama bekerja antara 10-20 tahun
- d. Masa kerja sangat lama dengan lama bekerja antara 20 tahun ke atas.¹⁷

Lamanya masa kerja seseorang akan mempengaruhi seseorang untuk cenderung memiliki karakteristik perilaku yang berbeda satu sama lain. Berikut diuraikan perbedaan perilaku karyawan berdasarkan tingkatan masa kerja, yaitu :

1. Masa kerja baru

Karyawan yang memiliki masa kerja yang rendah cenderung memiliki perilaku cemas, perilaku ini sangat tidak menguntungkan bagi seorang karyawan, kerana kecemasan akan menimbulkan rasa tidak percaya diri, tidak diterima dalam lingkungannya, takut tidak berprestasi, takut mengecewakan rekan kerja, sehingga dengan perilaku yang seperti itu akan muncul kecemasan dan kejenuhan yang dapat mengakibatkan tidak disiplin dalam bekerja.

2. Masa kerja sedang

Karyawan yang sudah dapat diterima dalam lingkungan tempat ia bekerja cenderung lebih mandiri, sehingga karyawan tersebut mampu bekerja sama dengan para karyawan lain di perusahaan.

3. Masa kerja lama

¹⁶ Siswanto Sastrohadwiryo. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara. 2003. Hal 316

¹⁷ Malayu S.P Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2001. Hal 210

Masa kerja lama umurnya karyawan cenderung untuk berprestasi dalam bekerja, kriteria prestasi kerja seorang karyawan dipengaruhi oleh asumsi yang mencakup kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kemauan keras untuk peningkatan agar dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik.

4. Masa kerja sangat lama

Semakin lama masa kerja karyawan, mereka cenderung lebih terpusatkan dengan pekerjaan maka biasanya memperoleh kompensasi yang lebih baik dan kondisi kerja yang lebih nyaman sehingga memungkinkan penggunaan segala kemampuan yang mereka punya.

Pemaparan diatas adalah pendapat Malayu S. P hasibuan dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia yang penulis sajikan dalam bahasa sendiri. Dapat disimpulkan bahwa, masa kerja adalah jangka waktu atau jumlah waktu yang dihabiskan seorang karyawan dalam bekerja pada suatu perusahaan yang dihitung berdasarkan tahun. Masa kerja dihitung sejak karyawan bergabung dengan perusahaan dan dapat diperoleh dari catatan perusahaan.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang tidak sama, hal tersebut disesuaikan dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian kegiatan yang sesuai dengan keinginan yang diharapkannya maka semakin tinggi pula kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. sehingga dapat dikatakan bahwa, kepuasan merupakan evaluasi

yang menggambarkan seseorang atas perasaan senang karena apa yang didapatkan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Karyawan yang memiliki kepuasan yang tinggi dinilai dapat mencintai pekerjaannya bahkan organisasi tempatnya bekerja. Karyawan yang mencintai organisasi akan memiliki ikatan emosional yang lebih terhadap organisasinya yang nantinya dituangkan melalui keterlibatan dan loyalitasnya sebagai karyawan.

Pada buku *organisational behaviour*, Kumar mengatakan bahwa “*job satisfaction as an individual’s general attitude toward his or her job*”.¹⁸ Kepuasan kerja sebagai sikap umum yang ditunjukkan karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat terjadi saat seorang karyawan merasa senang atau bahagia atas pekerjaannya dan sebaliknya tidak mendapatkan kepuasan saat tidak menyukai pekerjaan yang tidak disukainya.

H. Abdurrahmat Fathoni mendeskripsikan kepuasan kerja dalam bukunya manajemen sumber daya manusia, yaitu “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja”.¹⁹ Jadi, seorang karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya dapat dilihat dari rasa cinta terhadap pekerjaannya yang diaplikasikan melalui kedisiplinannya dalam bekerja, moral dalam bekerja serta rasa ingin berprestasi dalam bekerja terus meningkat. Handoko dan Asa’ad

¹⁸Pranit Kumar. *Organisational Behaviour*. India : Gennext Publication. 2010. Hal 67

¹⁹ Prof. DR. H. Abdurrahmat Fathoni, M.Si., *Manajemen Sumber Daya Manusi*, Rineka Cipta, 2006: Jakarta . hal 128

pun turut berpendapat bahwa “kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya”.²⁰

Banyak ahli yang mendefinisikan kepuasan kerja, Dapat diartikan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya adalah sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Robbins dan Timothy juga mendefinisikan pengertian dari kepuasan kerja dalam buku *Organizational Behaviour* yaitu “*job satisfaction is a Positive feeling about a job resulting from an evaluation of its characteristic is clearly broad*”.²¹ Dapat diartikan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seorang karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaannya, sementara seorang karyawan yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Hal tersebut dipertegas oleh Ricky W. Griffin yang mendefinisikan kepuasan kerja, yaitu “kepuasan kerja adalah tingkat kegembiraan yang didapatkan orang karena melakukan pekerjaan”.²² Jika karyawan senang pekerjaannya, mereka akan merasa puas. Karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya akan memiliki semangat kerja yang tinggi.

²⁰ Umar Husein. *Bussines An Indroductio*. Jakarta: Gramedia pustaka utama. 2000. Hal 85

²¹ Stephen P. Robbins, Timothy A Judge. *Organizational behaviour, Fourteenth Edition*. New jersey: Pearson . 2003. Hal 114

²² Ricky W. Griffin, Ronald J. Ebert, *Bisnis*, Edisi kedelapan, (penerbit Erlangga, 2002), hal 269

Porter dalam Sopiah juga turut mendefinisikan kepuasan kerja yaitu, “*job satisfaction is difference between how much of something there should be and how much there is now*”.²³ Bahwa kepuasan kerja adalah perbedaan antara seberapa banyak sesuatu yang seharusnya diterima dengan seberapa banyak sesuatu yang sebenarnya diterima.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari penilaian seorang karyawan akan pemenuhan harapannya selama ia bekerja. Ketika harapan seorang terpenuhi maka ia akan merasa puas begitupun sebaliknya saat harapan seorang karyawan tidak terpenuhi dengan baik maka karyawan tersebut merasa kurang puas atau cenderung tidak puas terhadap pekerjaannya.

Menurut Luthans dalam buku perilaku organisasi, menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki lima dimensi, antara lain:

1. Pekerjaan itu sendiri
Dalam hal pekerjaan yang memberikan tugas menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
2. Gaji
Sejumlah upah yang diterima dan tingkat yang menunjukkan hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.
3. Kesempatan promosi
Kesempatan untuk maju dalam organisasi.
4. Pengawasan
Kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
5. Rekan kerja
Tingkat yang menunjukkan rekan kerja pandai secara teknis dan

²³ Sopiah. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi 2008. Hal 170

mendukung secara sosial.²⁴

Selanjutnya Ronald J ebert dan Ricky W Griffin menjelaskan dalam bukunya bahwa

*“job satisfaction is the degree of enjoy that people drive from performing their job. In turn, satisfied employees are likely to have high morale. It is determined by variety of factors, including job satisfaction and satisfaction with such things as a pay, benefit, coworkers, and promotion opportunities.”*²⁵

Secara bebas dapat diartikan, kepuasan kerja adalah derajat kesenangan seorang pekerjaan yang ditunjukkan melalui pekerjaannya. Pekerja yang puas memiliki semangat yang tinggi. Selain itu faktor yang menentukan kepuasan kerja yaitu gaji, tunjangan, rekan kerja dan kesempatan promosi.

Sependapat dengan kedua teori diatas, Schermerhorn dala organizational behavior juga menjelaskan faktor dari kepuasan kerja, yaitu :

- a. *The work it self*
- b. *Quality of supervision*
- c. *Relationship with coworkers*
- d. *Promotion*
- e. *Pay.*²⁶

Dapat dartikan bahwa faktor dari kepuasan kerja menurut Schemerhorn adalah pekerjaan itu sendiri, kualitas pengawasan, hubungan dengan rekan kerja, promosi, bayaran (gaji).

Kemudian Milton dalam Mohammad Kanzunudin menyebut adanya dimensi-dimensi kepuasan kerja yang diperoleh dari penelitian yang menyebabkan kepuasan kerja ialah : “kerja (*work*), bayaran (*pay*), promosi (*promotion*),

²⁴ Loc.cit

²⁵ Ronald J Ebert dan Ricky W Griffin, *Business essential sixth edition*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), hal 117

²⁶ Scpermerhorn, Hunt and Osborn. *Organizational Behaviour*. Ninth editions. (USA: Wisley International Edition, 2005)

pengakuan (*recognition*), kondisi kerja (*work conditions*), penyeliaan (*supervision*), teman kerja (*co-worker*), perusahaan dan manajemen (*company and management*).²⁷

Hal serupa juga disampaikan oleh Robert Kreitner dan Angelo Kinicki dalam buku *Organizational Behaviour* yaitu dimensi dalam kepuasan kerja adalah “*Work, Pay, Promotions, Coworker, and supervision*”.²⁸ Yang artinya bahwa dimensi kepuasan kerja adalah Pekerjaan, Bayaran (gaji), Promosi, rekan kerja, dan pengawasan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa kepuasan keruja dapat diukur dengan lima dimensi. Lima dimensi kepuasan kerja terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan menjadi penentu yang besar dalam kepuasann kerja. perasaan senag atau tidak senang akan menentukan karyawan dalam menyelesaikan tugas kerjanya. Perasaan yang senang akan pekerjaaannya akan meghasilkan kepuasan kerja bagi karyawan begitupun sebaliknya, jika karyawan tidak merasa senang terhadap kerjaannya maka kepuasan kerja karyawan rendah. Gaji yang cukup dan sesuai dengan apa yang telah karyawan kerjakan akan memberikan kepuasan kerja pada seorang karyawan. Kesempatan promosi yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawannya akan menimbulkan perasaan bahwa karyawan diberikan kesempatan untuk maju dengan kemampuannya dan hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan

²⁷ Mohammad kanzunnudin, “*Kepuasan Kerja Pengaruhnya pada Produktivitas Kerja Karyawan Sebuah Perusahaan*”, *Fokus Ekonomi*, Vol. 1 No. 1, Juni 2006

²⁸ Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, *Organizational Behaviour*.McGrw-Hill. 2001

kerja pada karyawan meningkat. Pengawasan yang dilakukan oleh pihak perusahaan biasanya dalam bentuk hubungan kerja, gaya dan teknik pengawasan yang baik terhadap karyawan juga dapat meningkatkan kepuasan karyawan. selanjutnya dimensi dari kepuasan kerja adalah rekan kerja. dalam kehidupan sehari-hari karyawan melaksanakan tugasnya bersama dengan rekan kerjanya. Rekan kerja yang baik akan memberikan dukungan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaannya menjadi lebih baik dan menumbuhkan rasa puas terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan teori yang telah dijelaskan diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional, sikap, dan perasaan senang atau tidak senang pada karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Penelitian serupa pernah dilakukan oleh :

1. Kepuasan Kerja dan Masa Kerja Sebagai Prediktor Komitmen Organisasi (*Jurnal Psikologi Proyeksi, Vol. 5 (1) April 2010, 17-32, ISSN : 1907-8455*)

Penelitian dalam jurnal dengan judul “Kepuasan Kerja dan Masa kerja sebagai Prediktor Komitmen Organisasi” dibuat oleh Purinda Kungkin, Haryanto Fadholan Rosyid, dkk.

Tujuan dari penelitian ini untuk membuktikan adanya hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja, masa kerja dengan Komitmen organisasi. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Royal Korindah di

Purbalingga. Penelitian ini menggunakan teknik sampling *quota purposive sampling* yaitu jumlah pengambilan sampel ditentukan terlebih dahulu oleh peneliti dan dipilih secara khusus berdasarkan tujuan tertentu. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala, karena skala dapat menggambarkan aspek kepribadian individu, serta dapat memancing jawaban yang merupakan refleksi dari keadaan subyek yang tidak disadari. Dengan sampel try out sebanyak 60 karyawan, sedangkan sampel penelitian sebanyak 45 karyawan. Berdasarkan uji korelasi yang telah dilakukan, hasil analisis menunjukkan ada hubungan positif signifikan antara kepuasan kerja, masa kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT Royal Korindah Purbalingga.

2. Pengaruh Masa Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (*Jurnal Ilmu Pengetahuan Teknologi dan Seni, Vol. V. No. 2 Januari-April 2013, 33-39, ISSN: 1979-0759*)

Penelitian dengan judul “Pengaruh Masa Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen organisasi Guru Honorer dengan Gender sebagai Variabel Dummy” dilakukan pada SMA unggulan di kota Palembang. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh masa kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru honorer, dan untuk melihat adanya pengaruh perbedaan gender terhadap komitmen organisasi. Dengan jumlah responden sebanyak 50 orang guru honorer yang terdiri dari 24 orang laki-laki dan 26 orang perempuan. Data penelitian ini berupa data primer yang diperoleh langsung dari sumber melalui pembagian

kuesioner. Berdasarkan metode analisis regresi berganda dummy, dapat disimpulkan bahwa masa kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru honorer pada SMA unggulan di kota Palembang serta tidak terdapat perbedaan komitmen organisasi antara guru honorer laki-laki dan perempuan.

3. Pengaruh Masa Kerja, *Trait* kepribadian, Kepuasan Kerja, Dan Iklim Psikologis terhadap Komitmen Organisasi Dosen Pada Universitas Indonesia. (*Makara, Sosial Humaniora, Vol. 10 NO. 2. Desember 2006: 87-97*)

Jurnal ini ditulis oleh Lince Seniati dengan judul “Pengaruh Masa Kerja, *Trait* kepribadian, Kepuasan Kerja, Dan Iklim Psikologis terhadap Komitmen Organisasi Dosen Pada Universitas Indonesia”. Tujuan dari penulisan jurnal ini adalah (1) membuktikan bahwa masa kerja dan *trait* kepribadian sebagai faktor pribadi bersama dengan kepuasan kerja dan iklim organisasi sebagai faktor lingkungan mempengaruhi komitmen dosen terhadap universitas, dan (2) untuk membandingkan komitmen organisasi pada dosen yang bekerja di universitas dengan karyawan yang bekerja dibidang lain. Responden dari penelitian ini adalah dosen Universitas Indonesia yang berstatus pegawai negeri sipil aktif dan telah bekerja selama minimal satu tahun sebanyak 302 orang yang mewakili 12 fakultas. Teknik analisis statistik yang digunakan untuk menguji keterandalan adalah *Cronbach Alpha*, sedangkan untuk menguji kesahihan pernyataan adalah dengan menggunakan *Product Moment*.

Hasil dari penelitian tersebut adalah (1) model teoritik yang terdiri dari masa kerja, *trait* kepribadian, kepuasan kerja, dan iklim psikologis sesuai (fit) untuk menjelaskan komitmen dosen pada universitas, (2) masa kerja memiliki pengaruh langsung yang positif dan bermakna terhadap komitmen organisasi dosen pada universitas, (3) komitmen dosen pada universitas secara positif dan bermakna dipengaruhi oleh *Trait* kindness, yaitu perhatian dan kesediaan menolong orang lain, (4) ada pengaruh langsung positif dan bermakna dari kepuasan kerja terhadap komitmen dosen pada universitas Indonesia, (5) kepuasan kerja merupakan variabel mediator antara iklim psikologis dan komitmen dosen pada universitas.

C. Kerangka Teoretik

Dalam banyak organisasi, para karyawan sering melakukan kemajuan karir atas dasar kesetiaan pada organisasi. Dedikasi yang tinggi terhadap perusahaan yang sama akan menurunkan tingkat perputaran tenaga kerja. Keberhasilan perusahaan tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yaitu karyawan yang berkompetensi guna mendukung tujuan yang ingin dicapai perusahaan.

Komitmen organisasi karyawan juga sangat dibutuhkan, sebab dengan adanya suatu komitmen organisasi dalam diri karyawan, karyawan akan melaksanakan tugasnya dengan baik. Karyawan yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberi tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam keberhasilan perusahaan tempatnya bekerja, sebaliknya bila

karirnya tidak diberi perhatian khusus dan tidak mengalami peningkatan bisa saja karyawan memutuskan untuk mengundurkan diri dari perusahaan, apabila karyawan memiliki kompetensi tinggi dan dengan mudah bisa mendapatkan pekerjaan di tempat yang lain. Oleh sebab itu, perlunya karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi, jika karyawan memiliki komitmen organisasi yang rendah maka akan membuat kerugian bagi pihak perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat.

Masa kerja seorang karyawan sangat berpengaruh dengan pencapaian tujuan perusahaan, karena pada umumnya seorang karyawan yang mempunyai loyalitas yang tinggi, baik yang sudah cukup lama bekerja ataupun yang baru, jika mempunyai kesadaran wewenang dan tanggung jawab terhadap perusahaannya demi tercapainya tujuan, atau dengan kata lain lamanya waktu kerja seseorang dalam suatu perusahaan dapat mempengaruhi adanya tingkatan komitmen organisasi yang mereka miliki. Seperti yang dikatakan oleh Marta Indah, “semakin lama masa kerja karyawan, komitmen organisasi yang dimiliki akan semakin kuat, sebaliknya semakin pendek masa kerja karyawan, komitmen organisasi yang dimiliki akan semakin lemah”.²⁹

Allen dan Mayer dalam Mutiara sibarani juga mengatakan dalam bukunya bahwa “terdapat hubungan positif antara masa kerja dengan komitmen organisasi”.³⁰ Semakin singkat waktu mereka bekerja (masa kerja) maka akan berpengaruh terhadap tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan, hal ini diperkuat oleh pendapat Lee dan Campbell masih dalam buku yang sama bahwa ,

²⁹ Hadiyani, Martha Indah, Komitmen Organisasi Ditinjau dari masa kerja karyawan. Fakultas Psikologi. Universitas Muhammadiyah Malang. Vol. 01 No. 01 ISSN: 2301-8259, tahun 2013. H.170

³⁰ Mutiara sibarani panggabean, manajemen sumber daya manusia, (bogor: Ghalia Indonesia 2004). H.137

“terdapat hubungan yang positif dan kuat antara masa kerja dengan komitmen organisasi”.³¹

Kepuasan kerja seorang karyawan juga sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Menurut Mutiara S. Panggabean, “Terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi”.³² Dan diperkuat oleh Davis dan Newstrom, “semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula komitmen organisasi terhadap kehidupannya”.³³

Jika karyawan tidak mendapatkan sesuai dengan apa yang telah dikerjakan, maka dapat menimbulkan kekecewaan dan ketidakpuasan. Hal ini di sampaikan oleh Menurut Rochmad (2013), “Semakin meningkatnya kepuasan kerja akan meningkatkan komitmen organisasi.”³⁴

Jika ketidakpuasan terus dialami oleh karyawan, cepat atau lambat dapat menimbulkan rendahnya komitmen organisasi pada karyawan tersebut, oleh sebab itu Purida Kingkin dkk melakukan penelitian yang menghasilkan bahwa “ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja, masa kerja dengan komitmen organisasi”.³⁵ Hal ini diperkuat dengan penelitian oleh Maya Yusnita. Kesimpulan dari hasil penelitiannya yaitu, “Masa kerja dan kepuasan kerja secara Simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi”.³⁶

Dalam buku Mutiara S. Panggabean, Harrison dan Hubard juga menyatakan bahwa, “terdapat hubungan antara kepuasan kerja, turut

³¹ *Op.Cid.*

³² *Op. Cit*

³³ Davis & Newstrom, *Human Behavior at work: Organizational Pcsycology*.Singapore: Mc Graw-Hill

³⁴ Rochmad Hidayat. *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komunikasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi pada Industri Perbankan*. Makara Seri Humaniora, 2013, 17 (1): h. 27

³⁵ Purida Kingkin, Haryanto Fadholan Rosyid dkk. *Kepuasan kerja dan Masa kerja Sebagai prediktor Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT Royal Korindah Di Purbalingga*. Vol 5 (1), April 2010. Hal 29

³⁶ Maya Yusnita, *Pengaruh Masa Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru Honorer Denagn Gender Sebagai Variabel Dummy*, Jurnal Ilmiah Vol. V No. 2 Januari-April 2013 (ISSN: 1979-0759). H. 38

mengambil keputusan, usia, perilaku pimpinan, dan masa kerja, dengan komitmen organisasi”.³⁷

D. Perumusan Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah asumsi atau dugaan mengenai sesuatu hal yang dibuat untuk menjelaskan, hal itu yang sering dituntut untuk melakukan pengecekannya.³⁸ Dengan demikian hipotesis merupakan jawaban sementara atas suatu penelitian yang didasari oleh fakta teoritis, namun harus dibuktikan lebih lanjut agar memperoleh fakta empiris. Berdasarkan konseptual dan kerangka berfikir yang telah disusun, maka dapat dirumuskan hipotesis bahwa :

1. Terdapat pengaruh antara masa kerja terhadap komitmen organisasi.
2. Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.
3. Terdapat pengaruh masa kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

³⁷ *Op.Cit.*

³⁸ Sudjana, *Metode Statistika*, (Bandung : Tarsito, 2005), h. 219

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan tujuan yang telah dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan berdasarkan data yang sah (*valid*), benar dan dapat di percaya (*reliable*) mengenai pengaruh masa kerja, kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada kantor cabang PT Tiga Serangkai Internasional cabang Bogor.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

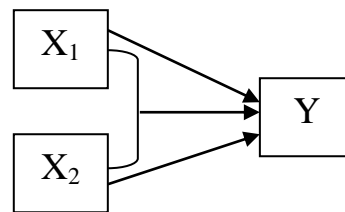
Penelitian ini dilaksanakan pada kantor cabang PT Tiga Serangkai Internasional cabang Bogor yang bertempat di Jalan Terapi Raya Blok BB No. 07 Bogor Barat. PT Tiga Serangkai Internasional adalah perusahaan yang bergerak dibidang percetakan dan penerbit buku, namun kantor cabang lebih dipusatkan sebagai distribusi buku.

Kegiatan penelitian ini dilakukan selama 1 bulan pada bulan Mei - Juni 2014. Alasan dilakukannya penelitian pada waktu tersebut karena dianggap waktu paling efektif untuk melakukan penelitian sehingga peneliti dapat mencurahkan dan lebih memfokuskan diri pada kegiatan penelitian.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *survey* dengan pendekatan kausalitas dan menggunakan data sekunder untuk variabel bebas (X_1) yaitu masa kerja dan data primer untuk variabel bebas (X_2) yaitu kepuasan kerja dan variabel tetap (Y) yaitu komitmen organisasi. Metode ini dipilih untuk mendapatkan data yang benar dan sesuai dengan fakta secara langsung dari sumbernya dan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas, yaitu masa kerja dan kepuasan kerja yang mempengaruhi dan diberi simbol X_1 dan X_2 dengan variabel terikat yaitu komitmen organisasi yang dipengaruhi dan diberi simbol Y.

Konstelasi hubungan antara variabel :



Keterangan:

X_1 : Masa kerja

X_2 : Kepuasan kerja

Y : Komitmen organisasi

→ : Arah hubungan

D. Populasi dan Sampling

Menurut Sugiyono, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau Subyek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”.³⁸

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Tiga Serangkai Internasional cabang Bogor sebanyak 85 orang.

Dengan penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu dengan taraf kesalahan 5% menjadi 68 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Teknik Acak Proporsional (*Proportional Random Sampling Technique*), yaitu sampel lapisan diwakili sesuai dengan perbandingan (proporsi) frekuensinya di dalam populasi keseluruhan. Teknik pengambilan sampel ini dipilih karena mampu memperoleh sampel yang representatif (mewakili). Selain itu, juga memberikan kesempatan yang sama pada populasi yang ada untuk dipilih atau terpilih dan mewakili sebagai anggota sampel dalam populasi. Sampel representatif itu diambil sebanyak 68 orang karyawan dengan cara sebagai berikut:

³⁸ Sugiyono. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta. 2013

Tabel III. 1
Populasi Terjangkau dan Sampel Penelitian

No.	Masa kerja	Jumlah Karyawan	Perhitungan	Sampel
1	0-5	14	$14/85 \times 68$	11
2	6-10	19	$19/85 \times 68$	15
3	10-20	44	$44/85 \times 68$	35
4	➤ 20	8	$8/85 \times 68$	7
Jumlah		85		68

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Komitmen Organisasi

a. Definisi Konseptual

Komitmen organisasi adalah sikap seseorang untuk melakukan identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas kepada perusahaan.

b. Definisi Operasional

Komitmen organisasi adalah sikap seseorang untuk melakukan identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas kepada perusahaan dengan beberapa indikator (sub indikator) : pertama, identifikasi (menerima tujuan, menyetujui kebijakan perusahaan, kesamaan nilai). Kedua, keterlibatan (tanggung jawab). Ketiga, loyalitas (terhadap organisasi)

c. Kisi-kisi Instrumen Komitmen Organisasi

Kisi-kisi instrument untuk mengukur Komitmen organisasi yang akan disajikan terdiri atas dua konsep instrumen yaitu instrumen yang

akan diuji cobakan dan kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel Komitmen organisasi. Dua kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang valid dan drop, setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas serta analisis butir soal.

Kisi-kisi instrument yang diuji sebagai berikut:

Tabel III. 2
Kisi-kisi Instrumen Komitmen Organisasi

Indikator	Sub Indikator	No. Item			
		Nomor Butir Uji Coba		Nomor Butir Final	
		(+)	(-)	(+)	(-)
Identifikasi terhadap organisasi	Penerimaan tujuan Organisasi	1, 2, 3	5*	1, 2, 3	-
	Menyetujui kebijakan organisasi	4, 25	6	4, 19	5
	Kesamaan nilai	7, 8, 10		6, 7, 9	-
Loyalitas terhadap organisasi	Ikatan emosional	9, 13, 14*, 26	11, 12*	8, 11, 20	10
	Rasa kepemilikan	15, 17	16, 27	12, 13, 14, 21	-
Keterlibatan dalam bekerja	Peran	18, 19*, 20*	23*	15	-
	Tanggung Jawab pekerja	21, 22	24	17	16, 18

*Butir yang drop

Untuk mengisi skala *Likert* dalam instrument penelitian telah disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pernyataan dan responden dapat memilih satu jawaban yang sesuai. Setiap jawaban bernilai 1 sampai dengan 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat tabel berikut:

Tabel III. 3
Skala Penilaian Untuk Instrumen Komitmen organisasi

No.	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1	Sangat Setuju	5	1
2	Setuju	4	2
3	Ragu-ragu	3	3
4	Tidak Setuju	2	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	5

d. Validasi Instrumen Komitmen organisasi

Proses pengembangan instrumen Komitmen organisasi dimulai dengan penyusunan instrumen model skala *likert* yang mengacu pada indikator variabel Komitmen organisasi.

Selanjutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut mengukur variabel Komitmen organisasi. Setelah konsep disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen ini di uji cobakan kepada karyawan di PT Tiga Serangkai Internasional.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut³⁹:

$$a. \quad r_{it} = \frac{\sum x_i \cdot x_t}{\sqrt{\sum x_i^2 \cdot \sum x_t^2}}$$

Keterangan :

r_{it} : Koefisien korelasi antar skor butir soal dengan skor total

x_i : Jumlah kuadrat deviasi skor dari x_i

x_t : Jumlah kuadrat deviasi skor dari x_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima yaitu $r_{tabel} = 0,361$ (untuk $N = 30$ pada taraf signifikan $0,05$). Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan dianggap valid. Namun apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau drop.

Selanjutnya dilakukan uji coba untuk mengetahui pernyataan yang drop dan valid. Dari 27 butir pernyataan terdapat 6 butir pernyataan yang drop. Sehingga sisa butir yang valid adalah 21 butir pernyataan. Kemudian butir-butir pernyataan yang dianggap valid dihitung reliabilitas dengan menggunakan uji reliabilitas yakni *Alpha Cronbach*. Rumus *Alpha Cronbach*⁴⁰, yaitu:

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right]$$

³⁹Djaali dan Pudji Muljono, *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Grasindo, 2008), p.86

⁴⁰ Ibid., p.89

Keterangan:

r_{ii} : Reliabilitas instrumen

k : Banyak butir pertanyaan (yang valid)

$\sum S_i^2$: Jumlah varians skor butir

S_t^2 : Varian skor total

Varian butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut⁴¹:

$$S_i^2 = \frac{\sum xi^2(\sum xi^2)}{n}$$

Keterangan bila $n > 30$ ($n-1$)

S_i^2 : Varians butir

$\sum X^2$: Jumlah dari Hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\sum x)^2$: Jumlah butir soal yang dikuadratkan

X : Skor yang dimiliki subyek penelitian

n : Banyaknya subyek penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan, didapatkan r_{ii} sebesar 0,816. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas tes termasuk dalam kategori tinggi, maka instrumen dinyatakan memiliki reliabilitas yang tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 21 butir pernyataan inilah yang akan digunakan sebagai instrument final untuk mengukur variabel Komitmen organisasi.

⁴¹ Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2009),p.97

2. Masa Kerja

a. Definisi Konseptual

Masa kerja adalah jangka waktu atau jumlah waktu yang dihabiskan seorang karyawan dalam bekerja pada suatu perusahaan yang dihitung berdasarkan tahun. Masa kerja dihitung sejak karyawan bergabung dengan perusahaan dan dapat diperoleh dari catatan perusahaan.

b. Definisi Operasional

Masa kerja pada PT Tiga Serangkai Internasional merupakan data sekunder yang datanya diambil perusahaan tentang masa kerja karyawan pada PT Tiga Serangkai Internasional yang dihitung berdasarkan tahun sejak karyawan bergabung diperusahaan.

3. Kepuasan Kerja

a. Definisi Konseptual

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional, sikap, dan perasaan senang atau tidak senang pada karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervisi, dan rekan kerja.

b. Definisi Operasional

Kepuasan kerja merupakan data primer dimana pengukurannya menggunakan instrumen non tes yang berbentuk kuesioner dengan menggunakan model skala *Likert* yang mencerminkan dimensi kepuasan

kerja antara lain, pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

c. Kisi-kisi instrumental

Kisi-kisi instrumen memuat aspek yang akan diungkap bersumber dari variabel penelitian yang telah dirumuskan. Kisi-kisi instrumen dalam mengukur variabel kepuasan kerja memberi gambaran seberapa besar instrumen ini mencerminkan indikator variabel kepuasan kerja. Adapun kisi-kisi instrumen kepuasan kerja yang diuji dapat dilihat di tabel berikut :

Tabel III. 4
Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja

No	Dimensi	Indikator	No. Item			
			Saat Uji Coba		Setelah Uji Coba	
			(+)	(-)	(+)	(-)
1	Pekerjaannya	Dalam hal pekerjaan yang memberikan tugas menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.	1*, 2, 4*	3, 5, 24*	1, 2	3
2	Gaji	Sejumlah upah yang diterima dan tingkat yang menunjukkan hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.	6*, 7, 25, 26	8, 9, 10	4, 17, 18	5, 6, 7
3	Promosi	Kesempatan untuk maju dalam organisasi	11, 27	12*, 13	8, 19	9
4	Pengawasan	Kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.	14, 16, 28	15*	10, 11, 20	-
5	Rekan kerja	Tingkat yang menunjukkan rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial.	17, 19, 20, 21*	18, 22*, 23	12, 14, 15	13, 16

* Butir yang drop

Untuk mengisi skala *Likert* dalam instrument penelitian telah disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pertanyaan dan responden dapat memilih satu jawaban yang sesuai. Setiap jawaban bernilai 1 sampai dengan 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel III. 5
Skala Penilaian Untuk Instrumen kepuasan Kerja

No.	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1	Sangat Setuju	5	1
2	Setuju	4	2
3	Ragu-ragu	3	3
4	Tidak Setuju	2	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	5

d. Validasi Instrumen Kepuasan Kerja

Proses pengembangan instrumen kepuasan kerja dimulai dengan penyusunan instrumen model skala *likert* yang mengacu pada indikator variabel kepuasan kerja.

Selanjutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut mengukur variabel Kepuasan kerja (X_2). Setelah konsep disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen ini di uji cobakan kepada karyawan di PT Tiga Serangkai Internasional.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut⁴²:

$$b. r_{it} = \frac{\sum xi.xt}{\sqrt{\sum x_i^2 \cdot \sum x_t^2}}$$

⁴²Djaali dan Pudji Muljono, *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Grasindo, 2008),p.86

Keterangan :

r_{it} : Koefisien korelasi antar skor butir soal dengan skor total

x_i : Jumlah kuadrat deviasi skor dari x_i

x_t : Jumlah kuadrat deviasi skor dari x_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima yaitu $r_{tabel} = 0,361$ (untuk $N = 30$ pada taraf signifikan 0,05). Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan dianggap valid. Namun apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau drop.

Selanjutnya dilakukan uji coba untuk mengetahui pernyataan yang drop dan valid. Dari 28 butir pernyataan terdapat 8 butir pernyataan yang drop. Sehingga sisa butir yang valid adalah 20 butir pernyataan. Kemudian butir-butir pernyataan yang dianggap valid dihitung reliabilitas dengan menggunakan uji reliabilitas yakni *Alpha Cronbach*. Rumus *Alpha Cronbach*⁴³, yaitu:

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right]$$

Keterangan:

r_{ii} : Reliabilitas instrumen

k : Banyak butir pertanyaan (yang valid)

$\sum Si^2$: Jumlah varians skor butir

S_t^2 : Varian skor total

⁴³ Ibid.,p.89

Varian butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut⁴⁴:

$$S_i^2 = \frac{\sum xi^2 - \frac{(\sum xi)^2}{n}}{n}$$

Keterangan bila $n > 30$ ($n-1$)

S_i^2 : Varians butir

$\sum X^2$: Jumlah dari Hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\sum x)^2$: Jumlah butir soal yang dikuadratkan

X : Skor yang dimiliki subyek penelitian

n : Banyaknya subyek penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan, didapatkan r_{ii} sebesar 0,741 Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas tes termasuk dalam kategori (0,60-0,80), maka instrumen dinyatakan memiliki reliabilitas yang sedang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 20 butir pernyataan inilah yang akan digunakan sebagai instrument final untuk mengukur variabel kepuasan kerja.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan dengan menganalisis data, dilakukan estimasi parameter model regresi yang akan digunakan. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 17.0. Adapun langkah-langkah dalam menganalisis data adalah sebagai berikut:

⁴⁴ Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2009),p.97

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah suatu data terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas data dilakukan untuk melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Uji statistis yang dapat digunakan dalam uji normalitas adalah uji *Kolmogrov-Smirnov*.

Kriteria pengambilan keputusan dengan uji statistik *Kolmogrov-Smirnov* yaitu:

- a) Jika signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal
- b) Jika signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal

Sedangkan kriteria pengambilan keputusan dengan analisis grafik (normal probability), yaitu sebagai berikut:

- a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linearitas

Regresi linier dibangun berdasarkan asumsi bahwa variabel-variabel yang dianalisis memiliki hubungan linier. Strategi untuk memverifikasi hubungan linier tersebut dapat dilakukan dengan Anova.

Kriteria pengambilan keputusan dengan uji Linearitas dengan Anova yaitu:

- a) Jika $linearty < 0,05$ maka mempunyai hubungan linear
- b) Jika $linerty > 0,05$ maka tidak mempunyai hubungan linear

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas adalah keadaan dimana antara dua variabel independent atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinieritas.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Semakin kecil nilai *Tolerance* dan semakin besar nilai VIF maka akan semakin mendekati terjadinya masalah multikolinieritas. Nilai yang dipakai jika nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 5 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Kriteria pengujian statistic dengan melihat nilai VIF yaitu:

- 1) Jika $VIF > 5$, maka artinya terjadi multikolinieritas.
- 2) Jika $VIF < 5$, maka artinya tidak terjadi multikolinieritas.

Sedangkan kriteria pengujian statistic dengan melihat nilai *Tolerance* yaitu:

- 1) Jika nilai *Tolerance* $< 0,1$, maka artinya terjadi multikolinieritas.
- 2) Jika nilai *Tolerance* $> 0,1$, maka artinya tidak terjadi multikolinieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat menggunakan uji *Sperman's Rho* yaitu dengan meregresi nilai absolute residual terhadap variabel independent.

Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1) H_0 : Varians residual konstan (Homokedastisitas)
- 2) H_a : Varians residual tidak konstan (Heteroskedastisitas).

Sedangkan kriteria pengujian dengan uji statistik yaitu:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak artinya terjadi heteroskedastisitas.

3. Persamaan Regresi Berganda

Rumus Regresi Linier Berganda yaitu untuk mengetahui hubungan kuantitatif dari Masa kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) sebagai variabel yang mempengaruhi dan variabel terikatnya adalah Komitmen Organisasi (Y), dimana fungsi dapat dinyatakan dengan bentuk persamaan:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

- \hat{Y} = Variabel terikat (Komitmen Organisasi)
 a = Konstanta (Nilai Y apabila $X_1, X_2, \dots, X_n=0$)
 X_1 = Variabel bebas (Masa Kerja)
 X_2 = Variabel bebas (Kepuasan Kerja)
 b_1 = Koefisien regresi variabel bebas pertama
 b_2 = Koefisien regresi variabel bebas kedua

Dimana koefisien a dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$a = \bar{Y} - b_1\bar{X}_1 - b_2\bar{X}_2$$

Koefisien b_1 dapat dicari dengan rumus:

$$b_1 = \frac{\sum X_2^2 \sum X_1 Y - \sum X_1 X_2 \sum X_2 Y}{\sum X_1^2 \sum X_2^2 - (\sum X_1 X_2)^2}$$

Koefisien b_2 dapat dicari dengan rumus:

$$b_2 = \frac{\sum X_1^2 \sum X_2 Y - \sum X_1 X_2 \sum X_1 Y}{\sum X_1^2 \sum X_2^2 - (\sum X_1 X_2)^2}$$

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

Hipotesis penelitiannya:

1) $H_0 ; b_1 = b_2 = 0$

Artinya variabel masa kerja dan kepuasan kerja secara serentak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

2) $H_a ; b_1 \neq b_2 \neq 0$

Artinya variabel masa kerja dan kepuasan kerja secara serentak tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

$F_{hitung} \leq F_{kritis}$, jadi H_0 diterima, $F_{hitung} > F_{kritis}$, jadi H_0 ditolak.

- $F_{hitung} \leq F_{kritis}$, jadi H_0 diterima
- $F_{hitung} > F_{kritis}$, jadi H_0 ditolak

b. Uji t

Uji untuk pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

Hipotesis penelitian:

1) $H_0 : b_1 \leq 0$, artinya variabel masa kerja tidak berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

$H_a : b_1 \geq 0$, artinya variabel masa kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

2) $H_0 : b_2 \leq 0$, artinya variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

$H_a : b_2 \geq 0$, artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

- 1) $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, jadi H_0 diterima
- 2) $t_{hitung} > t_{tabel}$, jadi H_0 ditolak

5. Koefisien Determinasi

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur tingkat keberhasilan model regresi yang digunakan dalam memprediksi nilai variabel dependen. Nilai R^2 menunjukkan seberapa besar variasi dari variabel terkait dapat diterangkan oleh variabel bebas. Jika $R^2 = 0$, maka variasi dari variabel terkait tidak dapat diterangkan oleh variabel bebas. Jika $R^2 = 1$, maka variasi dari variabel terikat dapat diterangkan oleh variabel bebas. Semua titik observasi berada tepat pada garis regresi $R^2 = 1$.

$$R^2 = \frac{\sum(\hat{Y}_i - \bar{Y})^2}{\sum(Y_i - \bar{Y})^2}$$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian merupakan gambaran umum mengenai hasil pengolahan data dari tiga variabel dalam penelitian ini yang diperoleh melalui proses pengisian kuesioner dan data yang diperoleh dari pihak perusahaan sebanyak 68 responden. Pengolahan skor dalam hasil penelitian ini menggunakan program SPSS versi 17.0.

1. Data Variabel Y (Komitmen Organisasi)

Komitmen organisasi memiliki 21 butir pertanyaan dalam instrumen penelitian yang telah melalui proses validitas dan reliabilitas. Terbagi kedalam tiga indikator yaitu identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan dan memiliki subindikator penerimaan tujuan organisasi, menyetujui kebijakan organisasi, dan kesamaan nilai, ikatan emosional dan rasa kepemilikan, peran dan tanggung jawab pekerja.

Data yang diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian yang berupa skala likert sebanyak 21 pernyataan oleh 68 responden. Berdasarkan perolehan data perhitungan data komitmen organisasi diketahui skor terendah 67 dan skor tertinggi 84, jumlah skor adalah 5032, sehingga skor rata-rata 74; skor varian (S^2) sebesar 14,119 dan simpangan baku (S) sebesar 3,758. Dengan skor rata-rata 74 dari skor maksimal 105, maka komitmen pada PT Tiga

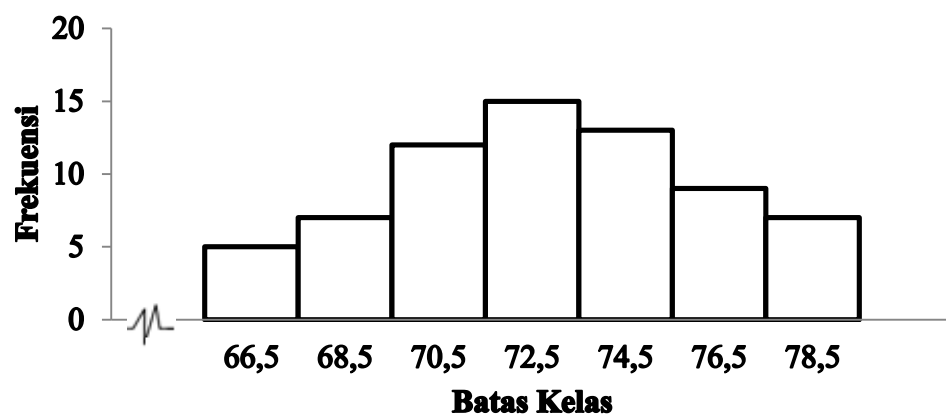
Serangkai Internasional cabang Bogor sebesar 70,48% dan dapat dikatakan cukup baik.

Distribusi frekuensi data komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini. Dimana rentang skor sebesar 17 banyaknya kelas adalah 7 dan panjang interval kelas adalah 2.

Tabel IV.1
Distribusi Frekuensi Variabel Y (Komitmen Organisasi)

KELAS INTERVAL	BATAS BAWAH	BATAS ATAS	FREKUENSI	PRESENTASI
67-68	66,5	68,5	5	7%
69-70	68,5	70,5	7	10%
71-72	70,5	72,5	12	18%
73-74	72,5	74,5	15	22%
75-76	74,5	76,5	13	19%
77-78	76,5	78,5	9	13%
79-....	78,5	...	7	10%
			68	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti



Gambar IV.1
Grafik Histogram Variabel Komitmen Organisasi

Berdasarkan grafik histogram gambar IV.1 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel Komitmen organisasi yaitu terletak pada interval kelas ke-4 yaitu, 73-74 dengan frekuensi relatif sebesar 22%, kelas terendah variabel komitmen organisasi yaitu terletak pada interval kelas ke-1 yaitu, 67-68 dengan frekuensi relatif sebesar 7%.

Kemudian data komitmen organisasi berdasarkan rata-rata indikator dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.2
Rata-rata Hitung Skor Indikator Komitmen organisasi

No.	Indikator	Butir	Skor	Total Skor	N	Mean	%
1	Identifikasi terhadap organisasi	1	243	2163	9	240,33	43%
		2	239				
		3	253				
		4	240				
		5	222				
		19	235				
		6	240				
		7	250				
		9	241				
2	Loyalitas terhadap organisasi	8	242	1916	8	239,5	38%
		10	243				
		11	226				
		20	241				
		12	244				
		13	243				
		14	244				
		21	233				
3	Keterlibatan dalam bekerja	15	241	953	4	238,25	19%
		16	232				
		17	244				
		18	236				
Jumlah				5032	21		100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan rata-rata hitung skor indikator komitmen organisasi di atas, dapat diketahui komitmen organisasi yang paling tinggi adalah pada indikator identifikasi yaitu sebesar 43%. Sedangkan komitmen organisasi yang paling rendah yaitu indikator keterlibatan 19%.

Selanjutnya data komitmen organisasi berdasarkan nilai rata-rata subindikator adalah:

Tabel IV.3
Rata-rata Hitung Skor Subindikator Komitmen organisasi

No.	Indikator	Sub Indikator	Butir	Skor	Total Skor	N	Mean	%
1	Identifikasi terhadap organisasi	Penerimaan tujuan Organisasi	1	243	735	3	245	15 %
			2	239				
			3	253				
		Menyetujui kebijakan Organisasi	4	240	697	3	232,3	14 %
			5	222				
			19	235				
		Kesamaan Nilai	6	240	731	3	243,6	14 %
			7	250				
			9	241				
2	Loyalitas terhadap organisasi	Ikatan Emosi	8	242	952	4	238	19 %
			10	243				
			11	226				
			20	241				
		Rasa kepemilikan	12	244	964	4	241	19 %
			13	243				
			14	244				
			21	233				
3	Keterlibatan dalam bekerja	Peran	15	241	241	1	241	5 %
		Tanggung Jawab Pekerja	16	232	712	3	237	14 %
			17	244				
			18	236				
Jumlah					5032	21		100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan rata-rata hitung skor subindikator diatas, dapat diketahui subindikator komitmen organisasi yang paling tinggi adalah ikatan emosional

dan rasa kepemilikan sebesar 19%. Lalu subindikator komitmen organisasi yang paling rendah adalah pada subindikator peran sebesar 5%. Berdasarkan rata-rata hitung skor subindikator diatas maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi PT Tiga Serangkai Internasional cabang Bogor masih memiliki kekurangan dalam melibatkan karyawan terutama peran pada organisasinya.

2. Data Variabel X_1 (Masa Kerja)

Data masa kerja diperoleh dari data sekunder yang berlatar belakang dari beberapa divisi yang terdapat pada PT Tiga Serangkai cabang Jabodetabek, sebanyak 68 Responden.

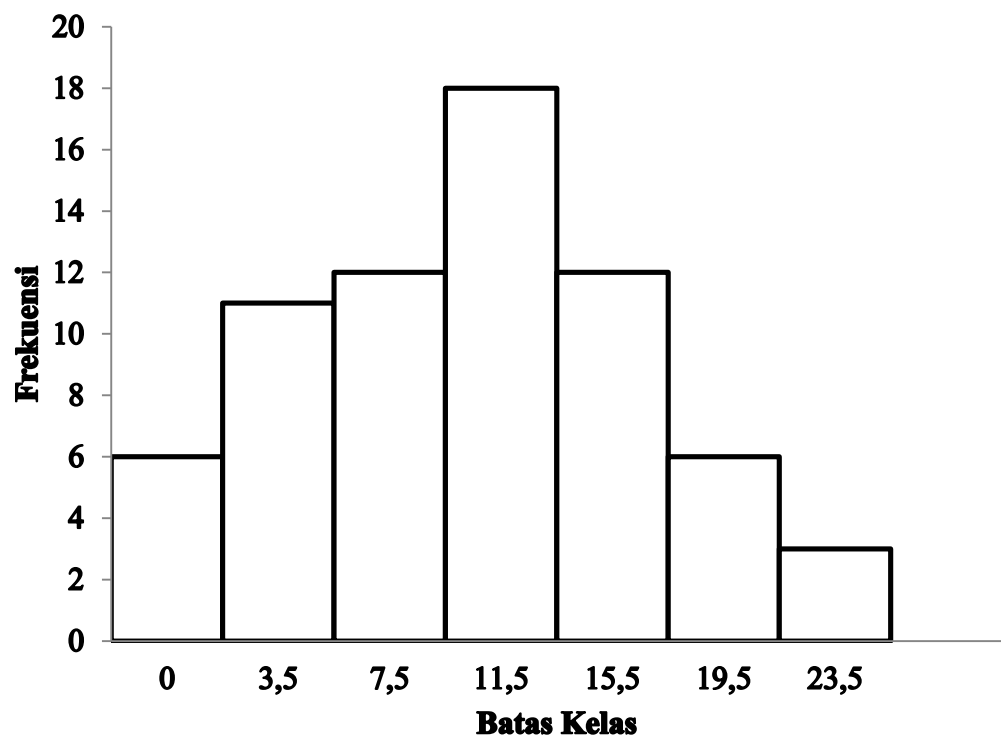
Berdasarkan data perusahaan, masa kerja terendah 0 tahun dan masa kerja tertinggi 25 tahun, jumlah data masa kerja adalah 826 tahun, skor rata-rata 12 yang berarti rata-rata masa kerja karyawan selama 12 tahun ; varians (S^2) sebesar 36,217 dan Simpangan baku (S) sebesar 6,018.

Distribusi frekuensi data masa kerja dapat dilihat pada tabel IV.4 dimana rentang skor adalah 25, banyaknya kelas interval 7, panjang kelas 4.

Tabel IV.4
Distribusi Frekuensi Variabel X_1 (Masa Kerja)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi	Persentasi
0-3	0	3,5	6	9%
4-7	3,5	7,5	11	16%
8-11	7,5	11,5	12	18%
12-15	11,5	15,5	19	28%
16-19	15,5	19,5	13	19%
20-23	19,5	23,5	4	6%
24-27	23,5	27,5	3	4%
			68	100,0%

Sumber : Data diolah oleh Peneliti



Gambar IV.2
Grafik Histogram Variabel Masa Kerja

Berdasarkan grafik histogram pada gambar IV.2 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel masa kerja yaitu 18 terletak pada kelas interval ke 4, yaitu karyawan dengan masa kerja 12-15 tahun sebesar 26,5 % dan frekuensi kelas terendah yaitu 3, terletak pada kelas ke 7 yaitu karyawan dengan masa kerja 24-27 tahun sebesar 4,4 %.

3. Data Variabel X₂ (Kepuasan Kerja)

Kepuasan kerja memiliki 20 butir pertanyaan dalam instrumen penelitian yang telah melalui proses validitas dan reliabilitas. Terbagi kedalam lima dimensi yaitu, pekerjaannya, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

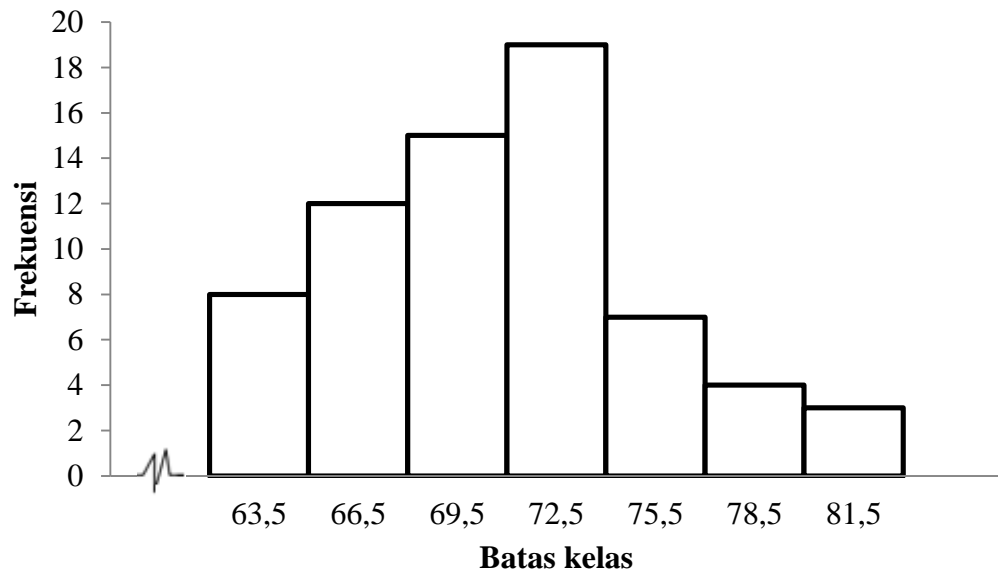
Data yang diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian yang berupa skala likert sebanyak 20 pertanyaan oleh 68 responden. Berdasarkan perolehan data perhitungan data kepuasan kerja diketahui skor terendah 64 dan skor tertinggi 84, jumlah skor adalah 4915, sehingga skor rata-rata sebesar 72,28; skor varian (S^2) sebesar 22,204 dan simpangan baku (S) sebesar 4,71. Dengan skor rata-rata 72,28 dan skor maksimal 100, maka dihasilkan rata-rata kepuasan kerja karyawan sebesar 72,28% dan dapat dikatakan cukup puas.

Distribusi frekuensi data kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini. Dimana rentang skor sebesar 20 banyaknya kelas adalah 7 dan panjang interval kelas adalah 3.

Tabel IV.5
Distribusi Frekuensi Variabel X_2 (Kepuasan Kerja)

KELAS INTERVAL	BATAS BAWAH	BATAS ATAS	FREKUENSI	PRESENTASI
64-66	63,5	66,5	8	12%
67-69	66,5	69,5	12	18%
70-72	69,5	72,5	15	22%
73-75	72,5	75,5	19	28%
76-78	75,5	78,5	7	10%
79-81	78,5	81,5	4	6%
82-84	81,5	84,5	3	4%
			68	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti



Gambar IV.3
Grafik Histogram Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan grafik histogram gambar IV.3 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas interval kepuasan kerja yaitu terletak pada interval kelas ke -4 yaitu 73-75 dengan frekuensi sebesar 19 dan frekuensi relatif sebesar 28%, kelas interval terendah variabel kepuasan kerja yaitu terletak pada interval

kelas ke-7, yaitu 82-84 dengan frekuensi sebesar 3 dan frekuensi relatif sebesar 4%.

Kemudian data kepuasan kerja berdasarkan rata-rata indikator dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.6
Rata-rata Hitung Skor Indikator kepuasan kerja

No.	Indikator	Butir	Skor	Total Skor	N	Mean	%
1	Pekerjaannya	1	255	757	3	252,33	15,4%
		2	253				
		3	249				
2	Gaji	4	236	1421	6	236,83	28,9%
		5	239				
		6	235				
		7	221				
		17	244				
		18	246				
3	Promosi	8	245	733	3	244,33	14,9%
		9	246				
		19	242				
4	Pengawasan	10	249	751	3	250,33	15,3%
		11	256				
		20	246				
5	Rekan Kerja	12	255	1253	5	250,60	25,5%
		13	252				
		14	254				
		15	245				
		16	247				
Jumlah				4915	20		100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan rata-rata hitung skor indikator kepuasan kerja di atas, dapat diketahui kepuasan kerja yang paling tinggi ada pada indikator gaji yaitu sebesar 28,9%. Sedangkan kepuasan kerja yang paling rendah yaitu indikator promosi yaitu sebesar 14,9%. Berdasarkan rata-rata hitung skor indikator diatas

maka dapat disimpulkan bahwa PT Tiga Serangkai sebaiknya memperhatikan promosi jabatan karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

B. Pengujian Hipotesis

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data populasi berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dengan tingkat signifikansi 5% dan analisis *Normal Probability Plot*. Kriteria pengujian dengan uji statistik *Kolmogorov Smirnov* yaitu jika sika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima, artinya data berdistribusi normal. Sebaliknya, jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya data tidak berdistribusi normal. Hasil output perhitungan uji normalitas *Kolmogorov Smirnov* menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel IV.7
Hasil Uji Normalitas

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
komitmen organisasi	.086	68	.200*	.979	68	.319
kepuasan kerja	.076	68	.200*	.977	68	.254
masa kerja	.064	68	.200*	.984	68	.552

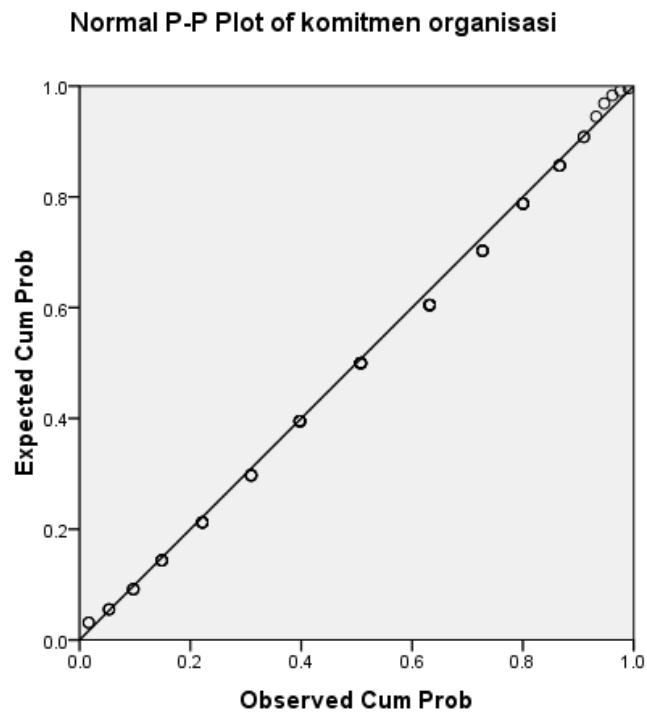
a. Lilliefors Significance Correction

*. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 17

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui signifikansi nilai komitmen organisasi (Y) sebesar 0,200, masa kerja (X_1) sebesar 0,200 dan kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,200, yang semuanya lebih dari taraf signifikansi 0,05, maka data H_0 diterima artinya data berdistribusi normal.

Selain menggunakan *Kolmogorov Smirnov*, uji normalitas juga dapat dilihat melalui *normal Probability Plot*, Kriteria pengujiannya yaitu jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka H_0 diterima, artinya data berdistribusi normal. Sebaliknya, jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka H_0 ditolak, artinya data tidak berdistribusi normal. Berikut hasil output yang berupa plot uji normalitas menggunakan program SPSS.



Gambar IV.4
Normal Probability Plot

Dari gambar di atas dapat diketahui data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan H_0 diterima, artinya data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linieritas

Pengujian linieritas dapat dilihat dari hasil output *Test of Linearity* pada taraf signifikansi 0,05 pada program SPSS. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila taraf signifikansi kurang dari 0,05.

Tabel IV.8
Hasil Uji Linieritas X_1 dengan Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
komitmen organisasi * masa kerja	Between Groups	(Combined)	571.633	25	22.865	2.565	.003
		Linearity	301.969	1	301.969	33.878	.000
		Deviation from Linearity	269.665	24	11.236	1.261	.250
		Within Groups	374.367	42	8.913		
		Total	946.000	67			

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 17

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui nilai linieritas sebesar 0,000 yang kurang dari taraf signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak, artinya data masa kerja dengan komitmen organisasi mempunyai hubungan yang linier. Hasil output perhitungan SPSS dapat dilihat pada lampiran.

Tabel IV.9
Hasil Uji Linieritas X_2 dengan Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
komitmen organisasi * kepuasan kerja	Between Groups	(Combined)	769.169	20	38.458	10.222	.000
		Linearity	726.689	1	726.689	193.147	.000
		Deviation from Linearity	42.480	19	2.236	.594	.892
		Within Groups	176.831	47	3.762		
		Total	946.000	67			

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 17

Berdasarkan hasil pengujian di atas dapat diketahui nilai linieritas sebesar 0,000 yang kurang dari taraf signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak, artinya data kepuasan kerja dengan komitmen organisasi mempunyai hubungan yang linier. Hasil dari output perhitungan SPSS dapat dilihat pada lampiran.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinieritas. Uji Multikolinieritas melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* pada model regresi. Jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel tersebut mempunyai masalah multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya.

Tabel IV.10
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	26.566	3.685		7.210	.000		
masa kerja	.091	.042	.146	2.160	.034	.726	1.377
kepuasan kerja	.641	.054	.800	11.815	.000	.726	1.377

a. Dependent Variable: komitmen organisasi

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 17

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* 0,726 yang berarti lebih dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* 1,377 yang berarti kurang dari 5. Jadi, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah multikolinieritas.

b. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heterokedastisitas.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat menggunakan uji *Spearman's rho* dengan mengabsolutkan nilai residual dan

melihat pola nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Tabel IV.11
Hasil Uji Heterokedastisitas

			Correlations				
			Unstandardize d Residual	masa kerja	kepuasan kerja		
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation	1.000	.037	.053		
		Coefficient					
		Sig. (2-tailed)				.762	.670
		N				68	68
masa kerja		Correlation	.037	1.000	.400**		
		Coefficient					
		Sig. (2-tailed)				.762	.001
		N				68	68
kepuasan kerja		Correlation	.053	.400**	1.000		
		Coefficient					
		Sig. (2-tailed)				.670	.001
		N				68	68

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 17

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai signifikansi masa kerja sebesar 0,762 dan signifikansi kepuasan kerja sebesar 0,670. Karena nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka H_0 diterima, artinya dalam model regresi tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

3. Persamaan Regresi Berganda

Tabel IV.12
Tabel Regresi (Persamaan Regresi Berganda)

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	26.566	3.685		7.210	.000		
	masa kerja	.091	.042	.146	2.160	.034	.726	1.377
	kepuasan kerja	.641	.054	.800	11.815	.000	.726	1.377

a. Dependent Variable: komitmen organisasi

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 17

Nilai-nilai untuk persamaan regresi dapat dilihat pada tabel di atas sehingga dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$\hat{Y} = 26,566 + 0,091X_1 + 0,641X_2$$

Pada tabel koefisien di atas, nilai konstanta sebesar 26,566 artinya jika masa kerja 0 dan kepuasan kerja 0, maka komitmen organisasi nilainya 26,566.

Nilai koefisien (b_1) sebesar 0,091 artinya jika masa kerja mengalami kenaikan sebesar 1 persen dan kepuasan kerja tetap, maka komitmen organisasi akan meningkat sebesar 0,091 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terdapat pengaruh positif antara masa kerja dengan komitmen organisasi, semakin masa kerja maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasi.

Nilai koefisien (b_2) sebesar 0,641 artinya jika masa kerja nilainya tetap dan kepuasan kerja nilainya ditingkatkan sebesar 1 persen, maka komitmen organisasi akan meningkat 0,641 dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai tetap. Koefisien bernilai positif artinya terdapat pengaruh yang positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi, yang artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasi.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

Tabel IV.13
Tabel Regresi (Uji t)

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta				Tolerance
1	(Constant)	26.566	3.685		7.210	.000		
	masa kerja	.091	.042	.146	2.160	.034	.726	1.377
	kepuasan kerja	.641	.054	.800	11.815	.000	.726	1.377

a. Dependent Variable: komitmen organisasi

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 17

Untuk melakukan uji t, dapat dilakukan dengan membagi antara koefisien *variable t* dengan *standart error variable t*, sehingga didapatkan

nilai pengaruhi secara parsial, antara variabel X_1 dengan Y dan X_2 dengan Y .

Uji t dapat dilihat dalam tabel di atas, berdasarkan hasil output tersebut diperoleh t_{hitung} dari masa kerja sebesar 2,16 dan t_{tabel} dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi $5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan $(df = n - k - 1)^1$ atau $df = 68 - 2 - 1 = 65$, maka didapat t_{tabel} sebesar 1,99

Dapat diketahui bahwa t_{hitung} dari masa kerja (2,16) $\geq t_{tabel}$ (1,99) jadi H_0 ditolak, kesimpulannya yaitu masa kerja mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Selain itu, berdasarkan hasil output di atas dapat diketahui bahwa t_{hitung} dari kepuasan kerja (11,815) $\geq t_{tabel}$ (1,99) jadi H_0 ditolak, jadi dapat disimpulkan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya secara signifikan atau tidak. Di bawah ini disajikan hasil perhitungan Uji F dengan menggunakan program SPSS, yaitu sebagai berikut:

¹ Duwi Priyatno, *Spss untuk Korelasi, Regresi dan Multivarian*, Yogyakarta: Gaya Media, 2009

Tabel IV.14
ANOVA (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	741.379	2	370.689	117.753	.000 ^a
	Residual	204.621	65	3.148		
	Total	946.000	67			

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, masa kerja

b. Dependent Variable: komitmen organisasi

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 17

Berdasarkan tabel di atas, F_{hitung} sebesar 117,753, sedangkan besarnya F_{tabel} dapat tabel statistik pada signifikansi 5% $df = k - 1$ atau $3 - 1 = 2$, dan $df_2 = n - k - 1$ atau $68 - 2 - 1 = 65$ didapat F_{tabel} adalah 3,13.

Dapat diketahui $F_{hitung} (117,763) > F_{tabel} (3,13)$, artinya H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan masa kerja dan kepuasan kerja secara serentak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

5. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan suatu model menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel IV.15
Tabel Summary (Koefisien Determinasi)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.885 ^a	.784	.777	1.77427

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, masa kerja

b. Dependent Variable: komitmen organisasi

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 17

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi di atas didapat bahwa masa kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi secara simultan, yaitu 0,784 atau 78,4%. Berdasarkan tabel IV.17 di atas maka dapat disimpulkan bahwa masa kerja dan kepuasan kerja tergolong kuat dalam mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan PT Tiga Serangkai Internasional cabang Bogor.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian regresi berganda secara bersama-sama pengaruh masa kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi diperoleh koefisien determinasi dengan melihat R^2 sebesar 0,784 yang artinya pengaruh variabel independen terhadap komitmen organisasi sebesar 78,4%. Sedangkan sisanya sebesar 21,6% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Dari hasil uji hipotesis kedua variabel bebas yaitu masa kerja dan kepuasan kerja secara serentak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi

yang dilihat dari $F_{hitung} (117,763) > F_{tabel} (3,13)$. Lalu secara parsial variabel masa kerja memiliki $t_{hitung} 2,16$ dan kepuasan kerja memiliki $t_{hitung} 11,815$ dengan $t_{tabel} 1,99$ dimana secara terpisah menyatakan signifikansinya ($t_{hitung} > t_{tabel}$) artinya masing-masing variabel bebas yaitu masa kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel terikat, yaitu komitmen organisasi.

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan, maka dapat diinterpretasikan bahwa masa kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi. Artinya, semakin tinggi masa kerja maka semakin tinggi pula komitmen organisasinya. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah masa kerja maka akan semakin rendah pula komitmen organisasinya. Selain itu, semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin tinggi komitmen organisasinya. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka akan semakin rendah pula komitmen organisasinya.

D. Keterbatasan Hasil Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya sampai pada kebenaran yang mutlak, sehingga tidak menutup kemungkinan dilakukannya penelitian lanjutan. Hal ini disebabkan oleh masih terdapatnya banyak keterbatasan dalam penelitian diantaranya sebagai berikut:

1. Variabel terikat, yaitu komitmen organisasi, tidak selalu hanya dipengaruhi oleh masa kerja dan kepuasan kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

2. Hasil penelitian tidak sepenuhnya dapat digeneralisasikan di perusahaan-perusahaan lain, karena setiap respondennya memiliki karakteristik dan keinginan yang berbeda.
3. Keterbatasan waktu, biaya, dan tenaga dalam menyelesaikan penelitian ini, sehingga intensitas penelitian tidak selancar yang diharapkan.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh masa kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Tiga Serangkai Internasional cabang Bogor, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa:

1. Masa kerja adalah jangka waktu atau jumlah waktu yang dihabiskan seorang karyawan dalam bekerja pada suatu perusahaan yang dihitung berdasarkan tahun. Masa kerja dihitung sejak karyawan bergabung dengan perusahaan dan dapat diperoleh dari catatan perusahaan.
2. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional, sikap, dan perasaan senang atau tidak senang pada karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervisi, dan rekan kerja.
3. Komitmen organisasi adalah sikap seseorang untuk melakukan identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas kepada perusahaan.
4. Ada pengaruh positif yang signifikan antara masa kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan. Artinya, jika masa kerja tinggi maka komitmen organisasi pada diri karyawan juga tinggi, dan sebaliknya jika masa kerja karyawan rendah maka komitmen organisasinya juga akan rendah.
5. Ada pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Artinya, jika kepuasan kerja tinggi maka komitmen

organisasinya juga akan tinggi, dan sebaliknya jika kepuasan karyawan rendah maka komitmen organisasinya juga akan rendah.

6. Ada pengaruh positif yang signifikan antara masa kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Artinya, jika masa kerja dan kepuasan kerjanya tinggi maka komitmen organisasinya juga tinggi, dan sebaliknya jika masa kerja dan kepuasan kerja rendah maka rendah pula komitmen organisasinya.

Kontribusi komitmen organisasi ditentukan secara simultan oleh masa kerja dan kepuasan kerja sebesar 78,4%. Melihat dari kontribusi pengaruh masa kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi hanya 0,784 atau 78,4%, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh masa kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Tiga Serangkai Internasional cabang Bogor tergolong kuat.

B. Implikasi

Masa kerja dan kepuasan kerja pada karyawan memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Tiga Serangkai Internasional cabang Bogor. Hal ini menunjukkan bahwa kedua hal tersebut memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan komitmen organisasi.

Berdasarkan rata-rata hitung skor indikator kepuasan kerja, didapat indikator yang paling rendah adalah promosi jabatan yaitu dengan skor total sebesar 733. Kesempatan promosi jabatan yang rendah jika dibiarkan terus menerus maka memungkinkan terjadinya kejenuhan dalam bekerja, hal ini dapat terjadi karena

karyawan kurang mendapatkan tantangan atau hal baru dalam melakukan pekerjaannya.

Implikasi dari hasil penelitian ini berdasarkan pengolahan data komitmen organisasi dapat dilihat bahwa indikator terendah terdapat pada indikator keterlibatan dalam bekerja dengan skor total sebesar 953. Pada indikator keterlibatan subindikator dengan skor total terendah yaitu peran karyawan sebesar 241.

Komitmen organisasi pada PT Tiga Serangkai Internasional cabang Bogor tidak hanya dipengaruhi oleh masa kerja dan kepuasan kerja saja, tetapi masih banyak faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhinya. Oleh karena itu, sekiranya masih perlu diadakan penelitian lebih lanjut untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi. Namun, penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa masa kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi.

C. Saran

Berdasarkan dari implikasi penelitian di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan untuk masukan yang bermanfaat, yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil rata-rata hitung subindikator, ditemukan subindikator terendah yaitu promosi. Untuk meningkatkan komitmen maka perusahaan sebaiknya memberikan kesempatan promosi kepada

karyawannya secara *transparan* atau terbuka, sehingga setiap karyawan mendapat kesempatan yang sama.

2. Pada variabel komitmen organisasi, indikator keterlibatan dalam bekerja memiliki skor terendah. Untuk meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan PT Tiga Serangkai Internasional cabang Bogor, disarankan perusahaan lebih melibatkan karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan, terutama yang menyangkut pengambilan keputusan dalam rangka pencapaian target penjualan. Dengan melibatkan karyawan, maka peran dari setiap karyawan dapat terlihat dan karyawan merasa kemajuan organisasinya merupakan bagian dari perannya. Sehingga karyawan ingin terus berbuat yang terbaik untuk organisasinya.
3. Untuk meningkatkan komitmen organisasi pada masa kerja yang masih tergolong baru, pihak perusahaan dapat membuat program-program yang dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawannya. Program yang diselenggarakan seperti memberikan pelatihan-pelatihan mengenai teknik penjualan yang baik atau komunikasi yang efektif kepada pelanggan., karena perusahaan ini bergerak di bidang penerbit dan percetakan buku. Selain itu, perusahaan juga perlu mengadakan *family gathering*. Dengan mengadakan *family gathering*, maka karyawan merasa dirinya dan keluarganya merupakan bagian dari organisasi, sehingga dapat meningkatkan ikatan emosional antara karyawan dengan perusahaan. Program ini tidak hanya dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan baru saja, tetapi seluruh karyawan. Program lain yang dinilai

mampu meningkatkan komitmen organisasi adalah dengan memberikan penghargaan. Penghargaan akan diberikan kepada karyawan yang berprestasi, seperti target tercapai atau terlampaui. Penghargaan dapat berupa bonus. Sehingga karyawan dengan masa kerja berapapun akan meningkatkan komitmennya pada perusahaan yang tercermin dari keterlibatannya dalam memajukan perusahaannya melalui peran aktif karyawannya.

4. Bagi peneliti lain yang ingin mengetahui lebih dalam mengenai komitmen organisasi diharapkan dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi sehingga penelitian selanjutnya lebih bermanfaat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. **Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan**, (Jakarta : Bumi Aksara, 2009)
- Aziz Yusof. **Keinsanan dalam pengurusan**. Malaysia. 2007.
- Bossink. **To Go Or Not To Go? International Relocation Willingness Of Dual Career Couples**. Crasborn Graphic: Valkenburg. 2001
- Davis & Newstrom, **Human Behavior at work: Organizational Pscycology**. Singapore: Mc Graw-Hill
- Djaali dan Pudji Muljono, **Pengukuran dalam Bidang Pendidikan**, (Jakarta:Grasindo, 2008).
- Fathoni, Abdurrahmat. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Rineka Cipta,2006: Jakarta
- Hadiyani, Martha Indah, **Komitmen Organisasi Ditinjau dari masa kerja karyawan**. Fakultas Psikologi. Universitas Muhammadiyah Malang. Vol.01 No. 01 ISSN: 2301-8259, tahun 2013
- Hidayat, Rochmad. **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komunikasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi pada Industri Perbankan**. Makara Seri Humaniora, 2013, 17 (1)
- Malayu S.P Hasibuan. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara. 2001 James A. Athanasou. **International Handbook Of Career Guidance**. Library Of Congress Control. 2008
- Jerard Greenbarg, Robert A. Baron. **International edition: Behavior in Organization**. Eight editions. Pearson Education. 2003
- Kanzunnudin, Mohammad, **Kepuasan Kerja Pengaruhnya pada Produktivitas Kerja Karyawan Sebuah Perusahaan**, Fokus Ekonomi, Vol. 1 No. 1, Juni 2006
- Kathryn M. Neckerman. **Social Inequality**. Rusell sage Foundation: New York. 2004
- Luthans, Fred. **Perilaku Organisasi**. Edisi 10. Yogyakarta. 2006.
- Maya Yusnita, **Pengaruh Masa Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru Honorar Denagn Gender Sebagai Variabel**

Dummy, Jurnal Ilmiah Vol. V No. 2 Januari-April 2013 (ISSN: 1979-0759)

Sibarani Mutiara Panggabean, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, (Bogor: Ghalia Indonesia 2004)

Peter Auer, Janine Berg dan Ibrahim Coulibaly. **Insights Into The Tenure Productivity Employment Relationship, Employment Analysis and Research Unit**, Employment Strategy Department. 2004

Pranit Kumar. **Organisational Behaviour**. India : Gennext Publication. 2010

Purida kingkin, Haryanto Fadholan Rosyid dkk. **Kepuasan kerja dan Masa kerja Sebagai prediktor Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT Royal Korindah Di Purbalingga**. Vol 5(1), April 2010

Ricky W. Griffin, Ronald J. Ebert, **Business Essential**, seventh edition,(pearson, 2009).

Ricky W. Griffin, Ronald J. Ebert, **Bisnis**, Edisi kedelapan,(penerbit Erlangga, 2002)

Robbins dan judge. **Esseentials OF Organizational Commitment**.(Pearson: 2010)

Robbins, Timothy A Judge. **Organizational behaviour**, Fourteenth Edition.New jersey:Pearson . 2003

Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, **Organizational Behaviour**. McGrw-Hill. 2001

Scpermerhorn, Hunt and Osborn. **Organizational Behaviour**. Ninth editions. (USA: Wisley International Edition, 2005)

Siswanto Sastrohadiwiryo. **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif Operasional**. Jakarta: Bumi Aksara. 2003

Sopiah. **Perilaku Organisasi**. Yogyakarta: Andi 2008

Sudjana, **Metode Statistika**, (Bandung : Tarsito, 2005)

Umar Husein. **Bussines An Indroductio**. Jakarta: Gramedia pustaka utama. 2000

Yumono, Ino dkk. 2005. **Psikologi Industri dan Organisasi**. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

Lampiran 1



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telp./Fax : Rektor : (021) 4893854, PR I : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926, PR IV : 4893982,
BALK : 4750930, BAAK : 4759081, BAPSI : 4752180
Bag. UIITP : Telp. 4893726, Bag. Kenangan : 4892414, Bag. Kepegawaian : 4890536, HUMAS : 4898486
Laman : www.unj.ac.id

Nomor : 1654/UN39.12/KM/2014 20 Mei 2014
Lamp. :-
Hal : Permohonan Izin Penelitian untuk Skripsi

Yth. Kepala Cabang Bogor
PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri

Kami mohon kesediaan Saudara, untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

Nama : **Putri Febriastuti** No. Telp/HP : 085711137914
Nomor Registrasi : 8105102915
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomi
Untuk Mengadakan : Penelitian untuk Skripsi

Di : **PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Cabang Bogor,
Jl. Terapi Raya, Blok BB, No.7, Bumi Menteng Asri, Bogor**

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka Penyusunan Skripsi. Skripsi tersebut dengan judul :
"Pengaruh Masa Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi"

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.

Kepala Biro Administrasi
Akademik dan Kemahasiswaan,



Tembusan :
1. Dekan Fakultas Ekonomi
2. Kaprog / Jurusan Ekonomi dan Administrasi

Drp. Syaifullah
NIP 195702161984031001

Lampiran 2



NO. : 025 /TSI.Bogor /VI/2014
 Lamp. : -
 Perihal: **SURAT KETERANGAN**

Kepada Yth,
 Kepala Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan
 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
Di tempat

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : Supratno, SH.
 Jabatan : Deputy Branch Manager BO. Bogor
 Instansi : PT. Tiga Serangkai International

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Putri Febriastuti
 Nomor Registrasi : 8105102915
 Program Studi : Pendidikan Ekonomi
 Fakultas : Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

Telah melakukan penelitian "Pengaruh Masa Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi" di PT. Tiga Serangkai International Cabang Bogor mulai tanggal 23 Mei 2014 sampai dengan tanggal 5 Juni 2013.

Demikian surat keterangan ini kami berikan untuk dapat di pergunakan sebagai mana mestinya, terima kasih.

Bogor, 5 Juni 2014
 Hormat Kami,
 PT. Tiga Serangkai International



Supratno, SH.
 Deputy Branch Manager

PT. TIGA SERANGKAI INTERNATIONAL

Branch Office: Jl. Terapi Raya Blok BB No. 7 Bumi Merlang Asri Bogor



NO. : 010 /TSI.Bogor /V/2014

Lamp. : -

Perihal: **SURAT IJIN PENELITIAN UNTUK SKRIPSI**

Kepada Yth,
Kepala Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
Di tempat

Dengan hormat,

Berdasarkan surat permohonan ijin penelitian untuk skripsi dari Kepala Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan No. 1654/UN39.12/KM/2014 tanggal 20 Mei 2014, mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta atas nama Putri Febriastuti, maka dengan ini saya :

Nama : Supratno, SH.
Jabatan : Deputy Branch Manager BO. Bogor
Instansi : PT. Tiga Serangkai International

Dengan ini memberikan ijin dan akan membantu menyediakan data yang diperlukan untuk penelitian tersebut sampai dengan selesainya penyusunan skripsi.

Demikian surat ijin ini kami berikan untuk dapat di gunakan sebagai mana mestinya, terima kasih.

Bogor, 23 Mei 2014

Hormat Kami,
PT. Tiga Serangkai International

Supratno, SH.
Deputy Branch Manager

PT. TIGA SERANGKAI INTERNATIONAL

Branch Office: Jl. Terapi Raya Blok BB No. 7 Bukit Merapi Asri Bogor

Lampiran 3

Uji Coba

KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH MASA KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI**

No. Responden : (Diisi oleh Peneliti)

Lama Bekerja : Tahun

Petunjuk :

1. Bacalah setiap pernyataan dengan sebaik-baiknya.
2. Hanya diperbolehkan mengisi kolom jawaban dengan satu pilihan jawaban yang paling sesuai menurut anda.
3. Disediakan 5 alternatif jawaban yang dapat Anda pilih sesuai dengan kriteria Anda
 - a. SS : Sangat Setuju
 - b. S : Setuju
 - c. RR : Ragu-ragu
 - d. TS : Tidak Setuju
 - e. STS : Sangat Tidak Setuju
4. Pilihlah jawaban yang paling sesuai menurut Anda dan berilah tanda check list (√) pada kolom yang telah disediakan.
5. Pastikan semua pernyataan telah Anda isi sesuai dengan Keadaan yang sesungguhnya.

Variabel (Y) KOMITMEN ORGANISASI

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya berusaha mencapai tujuan-tujuan organisasi.					
2.	Saya mengetahui dan mengerti tujuan organisasi.					
3.	Saya menyetujui tujuan organisasi.					
4.	Saya setuju dengan kebijakan organisasi.					
5.	Saya merasa kurang sesuai dengan tujuan organisasi.					
6.	Saya merasa kurang sesuai dengan kebijakan organisasi.					
7.	Saya mengetahui nilai-nilai organisasi.					
8.	Saya menjalankan nilai-nilai yang ada di organisasi.					
9.	Saya menjadi bagian yang penting bagi organisasi.					

10.	Saya dapat menerima nilai-nilai organisasi.					
11.	Saya merasa tidak ada kecocokan dengan organisasi.					
12.	Tidak adanya keterikatan emosional antara saya dengan organisasi.					
13.	Saya menyetujui kontrak kerja dengan organisasi.					
14.	Keberadaan saya diakui oleh organisasi.					
15.	Saya ingin tetap bekerja pada organisasi.					
16.	Saya tidak peduli terhadap kemajuan organisasi.					
17.	Saya merasa organisasi adalah rumah kedua saya.					
18.	Saya diberi kesempatan berpartisipasi secara aktif dalam organisasi.					
19.	Saya ikut andil dalam membuat keputusan di organisasi.					
20.	Kemajuan organisasi dipengaruhi oleh peran karyawan.					
21.	Saya merasa memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan saya.					
22.	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu karena merasa bertanggung jawab.					
23.	Saya tidak mengerti dengan jelas tentang uraian tugas saya.					
24.	Saya tidak mengetahui detail tentang tanggung jawab pekerjaan saya.					
25.	Saya bersedia menjalankan visi dan misi perusahaan dengan baik.					
26.	Saya merasa, organisasi ini adalah perusahaan terbaik untuk saya.					
27.	Saya akan meninggalkan perusahaan ini, jika organisasi ini mendapat masalah besar					

Lampiran 4

Skor Data Uji Coba Komitmen Organisasi (Y)

No Responden	Eskalasi Persepsi																										Jumlah	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26		27
1	5	5	5	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	116
2	4	5	4	3	3	3	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	108
3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	111
4	5	5	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	1	110
5	4	4	4	2	1	2	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	2	4	5	4	3	106
6	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	105
7	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	2	2	4	5	2	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	2	98
8	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	99
9	5	4	5	5	3	3	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	2	116
10	4	5	4	3	3	4	5	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	117
11	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	1	2	5	4	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5	4	4	117
12	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	103
13	5	4	3	3	3	3	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	99
14	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	2	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	94
15	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	3	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	117
16	5	5	5	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	106
17	5	5	4	4	3	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	121
18	4	4	4	3	2	2	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	98
19	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	111
20	5	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	113
21	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	4	114
22	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	104
23	4	4	3	3	2	2	4	5	5	3	2	1	4	5	4	4	3	5	4	5	5	5	3	3	4	4	3	99
24	5	5	5	4	2	3	5	5	4	3	2	2	5	4	5	1	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	2	110
25	5	4	5	4	4	3	4	5	5	4	5	2	1	5	4	5	3	5	4	4	5	5	5	4	4	2	4	110

26	5	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	122		
27	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	4	4	110
28	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	114
29	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	2	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	94
30	4	4	3	3	2	2	4	3	3	4	2	1	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	99	
N	30																												
JML	138	132	123	108	98	92	122	128	128	119	111	101	107	131	123	118	119	125	111	136	143	132	121	123	128	124	98	3241	

Lampiran 5

Output Uji Coba Validitas

Komitmen Organisasi (Y)

Correlations

		SKOR TOTAL	KETERANGAN
Q1	Pearson Correlation	.568**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	30	
Q2	Pearson Correlation	.596**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	30	
Q3	Pearson Correlation	.426 [†]	Valid
	Sig. (2-tailed)	.019	
	N	30	
Q4	Pearson Correlation	.469**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.009	
	N	30	
Q5	Pearson Correlation	.321	Drop
	Sig. (2-tailed)	.084	
	N	30	
Q6	Pearson Correlation	.369 [†]	Valid
	Sig. (2-tailed)	.045	
	N	30	
Q7	Pearson Correlation	.419 [†]	Valid
	Sig. (2-tailed)	.021	
	N	30	
Q8	Pearson Correlation	.421 [†]	Valid
	Sig. (2-tailed)	.021	
	N	30	

Q9	Pearson Correlation	.451 [†]	Valid
	Sig. (2-tailed)	.012	
	N	30	
Q10	Pearson Correlation	.371 [†]	Valid
	Sig. (2-tailed)	.043	
	N	30	
Q11	Pearson Correlation	.459 [†]	Valid
	Sig. (2-tailed)	.011	
	N	30	
Q12	Pearson Correlation	.227	Drop
	Sig. (2-tailed)	.227	
	N	30	
Q13	Pearson Correlation	.470 ^{**}	Valid
	Sig. (2-tailed)	.009	
	N	30	
Q14	Pearson Correlation	.360	Drop
	Sig. (2-tailed)	.051	
	N	30	
Q15	Pearson Correlation	.507 ^{**}	Valid
	Sig. (2-tailed)	.004	
	N	30	
Q16	Pearson Correlation	.587 ^{**}	Valid
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	30	
Q17	Pearson Correlation	.440 [†]	Valid
	Sig. (2-tailed)	.015	
	N	30	
Q18	Pearson Correlation	.382 [†]	Valid
	Sig. (2-tailed)	.037	
	N	30	
Q19	Pearson Correlation	.158	Drop
	Sig. (2-tailed)	.406	

	N	30	
Q20	Pearson Correlation	.072	Drop
	Sig. (2-tailed)	.705	
	N	30	
Q21	Pearson Correlation	.576**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	30	
Q22	Pearson Correlation	.389*	Valid
	Sig. (2-tailed)	.034	
	N	30	
Q23	Pearson Correlation	.355	Drop
	Sig. (2-tailed)	.054	
	N	30	
Q24	Pearson Correlation	.635**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	
Q25	Pearson Correlation	.543**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	30	
Q26	Pearson Correlation	.380*	Valid
	Sig. (2-tailed)	.038	
	N	30	
Q27	Pearson Correlation	.466**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.009	
	N	30	
SKOR TOTAL	Pearson Correlation	1	
	Sig. (2-tailed)		
	N	30	

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 6

Output Uji Coba Reliabilitas

Komitmen Organisasi (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.816	21

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q1	80.1667	44.075	.448	.807
Q2	80.3667	43.689	.509	.804
Q3	80.6667	44.644	.320	.811
Q4	81.1667	44.351	.308	.811
Q6	81.7000	44.217	.235	.816
Q7	80.7000	43.597	.389	.808

Q8	80.5000	43.431	.457	.805
Q9	80.5000	42.948	.469	.804
Q10	80.8000	44.924	.323	.811
Q11	81.0667	43.926	.259	.815
Q13	81.2000	40.579	.361	.814
Q15	80.6667	42.092	.469	.803
Q16	80.8333	40.420	.474	.803
Q17	80.8000	43.338	.363	.809
Q18	80.6000	44.800	.311	.811
Q21	80.0000	43.793	.581	.803
Q22	80.3667	44.171	.374	.809
Q24	80.6000	43.214	.544	.802
Q25	80.5000	42.190	.474	.803
Q26	80.6333	43.895	.324	.811
Q27	81.5000	40.741	.374	.812

Lampiran 7

KUESIONER PENELITIAN

Final

**PENGARUH MASA KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI**

No. Responden : (Diisi oleh Peneliti)

Lama Bekerja : Tahun

Petunjuk :

6. Bacalah setiap pernyataan dengan sebaik-baiknya.
7. Hanya diperbolehkan mengisi kolom jawaban dengan satu pilihan jawaban yang paling sesuai menurut anda.
8. Disediakan 5 alternatif jawaban yang dapat Anda pilih sesuai dengan kriteria Anda
 - f. SS : Sangat Setuju
 - g. S : Setuju
 - h. RR : Ragu-ragu
 - i. TS : Tidak Setuju
 - j. STS : Sangat Tidak Setuju
9. Pilihlah jawaban yang paling sesuai menurut Anda dan berilah tanda check list (√) pada kolom yang telah disediakan.
10. Pastikan semua pernyataan telah Anda isi sesuai dengan Keadaan yang sesungguhnya.

Variabel (Y) KOMITMEN ORGANISASI

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya berusaha mencapai tujuan-tujuan organisasi.					
2.	Saya mengetahui dan mengerti tujuan organisasi.					
3.	Saya menyetujui tujuan organisasi.					
4.	Saya setuju dengan kebijakan organisasi.					
5.	Saya merasa kurang sesuai dengan kebijakan organisasi.					
6..	Saya mengetahui nilai-nilai organisasi.					
7.	Saya menjalankan nilai-nilai yang ada di organisasi.					
8.	Saya menjadi bagian yang penting bagi organisasi.					
9.	Saya dapat menerima nilai-nilai organisasi.					
10.	Saya merasa tidak ada kecocokan dengan organisasi.					
11.	Saya menyetujui kontrak kerja dengan organisasi.					

12.	Saya ingin tetap bekerja pada organisasi.					
13.	Saya tidak peduli terhadap kemajuan organisasi.					
14.	Saya merasa organisasi adalah rumah kedua saya.					
15.	Saya diberi kesempatan berpartisipasi secara aktif dalam organisasi.					
16.	Saya merasa memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan saya.					
17.	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu karena merasa bertanggung jawab.					
18.	Saya tidak mengetahui detail tentang tanggung jawab pekerjaan saya.					
19.	Saya bersedia menjalankan visi dan misi perusahaan dengan baik.					
20.	Saya merasa, organisasi ini adalah perusahaan terbaik untuk saya.					
21.	Saya akan meninggalkan perusahaan ini, jika organisasi ini mendapat masalah besar					

Lampiran 8

Skor Data Final
Komitmen Organisasi (Y)

No.	Butir Pernyataan																				xt	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		21
1	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	75
2	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	71
3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	70
4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	70
5	3	3	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	72
6	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	67
7	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	71
8	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	71
9	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	2	3	69
10	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	68
11	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	74
12	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	79
13	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	78
14	3	4	4	5	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	75
15	4	4	4	3	3	2	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	70
16	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	73
17	3	5	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	76
18	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	72
19	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	74
20	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	74
21	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	74
22	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	72
23	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	72
24	3	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	75
25	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	74
26	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	5	76
27	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	74
28	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	77

29	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	7 5
30	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	5	4	1	7 8
31	4	4	4	2	3	4	5	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	7 3
32	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	6 9
33	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	6 9
34	4	4	4	3	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	7 4
35	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	7 3
36	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	7 2
37	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	3	5	4	4	4	3	3	4	4	7 7
38	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	8 0
39	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	7 7
40	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	7 9
41	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	7 4
42	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	7 8
43	3	3	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	8 2
44	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	7 3
45	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	7 6
46	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	8 3
47	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	4	5	3	4	4	4	5	3	8 1
48	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	7 7
49	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	7 0
50	3	3	4	4	3	3	5	4	3	3	3	5	3	5	4	3	4	3	4	4	2	7 5
51	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	6 7
52	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	3	4	3	4	4	3	7 8
53	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	7 2
54	3	3	4	4	5	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	7 6
55	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	2	6 8
56	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	7 1
57	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	7 1
58	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	6 8
59	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	7 5
60	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	7 5
61	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	7 6
62	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	7 1

63	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	7 3
64	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	5	4	7 7
65	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	7 3
66	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	8 4
67	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	2	3	2	4	4	4	4	4	5	4	2	7 4
68	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	7 5
N																						
JU ML AH	243	2 3 9	2 5 3	2 4 0	2 2 2	2 4 0	2 5 0	2 4 2	2 4 1	2 4 3	2 2 6	2 4 4	2 4 3	2 4 4	2 4 1	2 3 2	2 4 4	2 3 6	2 3 5	2 4 1	2 3 3	5 0 3 2

Lampiran 9

Variabel (X₂) KEPUASAN KERJA

Uji Coba

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya menyukai pekerjaan saya saat ini.					
2.	Pekerjaan yang saya lakukan sangat baik.					
3.	Pekerjaan saya saat ini monoton.					
4.	Saya merasa pekerjaan yang saya hadapi saat ini sesuai dengan latar belakang pendidikan saya.					
5.	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini kurang menantang.					
6.	Saya senang dengan gaji yang saya dapatkan saat ini.					
7.	Gaji yang saya dapatkan mampu memenuhi kebutuhan.					
8.	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
9.	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan resiko pekerjaan yang saya emban.					
10.	Perbandingan gaji dengan jumlah pekerjaan yang saya lakukan tidaklah sesuai.					
11.	Saya senang memperoleh kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi.					
12.	Saya merasa kecewa dengan sistem promosi jabatan diperusahaan yang tidak transparan.					
13.	Saya kecewa tidak mendapatkan kesempatan untuk promosi.					
14.	Saya merasa setuju dengan sistem pengawasan kerja yang dilakukan atasan.					
15.	Saya merasa kecewa dengan kurangnya pengawasan.					
16.	Saya senang dengan pengawasan yang merata bagi semua karyawan.					
17.	Saya senang dengan adanya sikap saling menghargai antara saya dengan rekan kerja yang lain.					

18.	Saya kesulitan bergaul dengan rekan kerja.					
19.	Rekan kerja membuat saya merasa nyaman dalam bekerja.					
20.	Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja satu atau beda divisi.					
21.	Hubungan dengan rekan kerja saya berjalan harmonis.					
22.	Rekan kerja kurang mendukung pekerjaan yang saya lakukan.					
23.	Hubungan saya dengan rekan kerja berjalan kurang baik.					
24.	Karyawan merasa pekerjaannya sebagai beban.					
25.	Saya mendapatkan tunjangan hari tua.					
26.	Pemberian gaji dilakukan tepat waktu.					
27.	Tersedianya jenjang karir bagi karyawan.					
28.	Atasan memperhatikan karyawan.					

Lampiran 10

Skor Data Uji Coba
Kepuasan Kerja (X_2)

No Respo nden	Butir soal																												xt	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28		
1	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	2	3	3	4	1	2	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	2	79	
2	3	3	3	2	3	4	3	4	4	2	3	3	3	4	1	3	3	3	3	4	4	4	2	4	2	3	3	3	86	
3	3	3	3	2	3	5	3	3	5	2	5	4	4	3	1	4	3	3	2	5	4	4	2	4	2	4	1	2	89	
4	3	3	3	2	3	5	3	5	4	5	4	5	3	5	1	4	4	3	4	5	5	5	3	4	5	5	4	5	110	
5	4	4	3	3	4	3	3	4	4	5	3	4	4	4	1	4	2	4	3	4	5	3	3	4	5	2	4	5	101	
6	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	4	2	2	4	2	3	2	3	2	4	3	2	4	2	2	1	4	76	
7	4	4	3	2	3	3	2	2	2	2	2	4	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	2	82	
8	3	4	2	4	3	3	3	3	3	1	4	3	4	2	2	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	1	4	89	
9	4	4	3	4	4	3	3	3	3	1	4	3	4	2	3	4	4	2	3	3	3	3	3	5	4	4	3	4	93	
10	3	3	2	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	5	2	90	
11	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	4	4	2	5	4	4	4	3	4	5	3	3	3	5	5	4	100	
12	4	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	5	4	3	3	3	3	5	3	3	3	5	4	4	93	
13	4	2	5	5	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	5	4	3	2	4	4	3	3	3	3	1	3	2	88	
14	4	2	2	4	3	3	2	3	3	2	2	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	93	
15	4	4	5	5	3	4	4	3	5	3	4	3	4	4	3	5	5	5	4	3	3	3	3	4	5	5	5	5	113	
16	3	4	5	5	4	1	4	3	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	2	4	3	5	4	105
17	3	4	5	3	2	2	4	3	5	3	4	1	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	87	
18	3	4	5	3	4	2	4	3	5	3	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	5	5	109	
19	3	4	4	4	4	2	3	4	5	4	3	3	5	4	1	5	5	3	4	4	4	3	5	4	3	4	3	3	103	
20	3	5	5	3	4	2	4	4	3	4	4	3	5	4	3	3	5	4	4	4	4	4	3	4	5	2	4	4	106	

21	3	5	4	3	3	5	3	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	3	3	2	103	
22	3	5	4	3	3	2	3	4	4	1	3	3	5	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	97	
23	2	3	4	3	2	3	2	4	2	4	3	3	5	3	2	3	4	2	2	3	5	5	3	4	4	2	3	2	87	
24	2	3	4	2	4	5	3	3	3	2	3	5	5	3	2	2	4	3	3	3	5	2	4	5	4	1	4	4	93	
25	2	3	3	3	3	5	2	4	3	2	3	3	4	3	2	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	2	4	5	95	
26	2	3	3	3	4	4	3	4	2	2	3	5	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	90	
27	3	4	3	3	4	4	2	4	2	3	3	3	4	5	2	2	4	2	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	3	97
28	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	5	2	3	4	2	4	4	5	3	3	4	5	3	3	5	100	
29	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	4	4	3	5	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	96	
30	3	4	4	4	5	3	3	2	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	94	
N		30																												
JUMLAH	9	1	1	9	1	9	9	9	1	8	9	1	1	1	6	1	1	9	9	1	1	1	9	1	1	9	1	1		
	4	0	0	8	0	8	0	9	0	3	8	0	1	1	4	0	1	4	8	0	2	1	4	1	1	7	0	0		
		5	4		1				4			5	6	0		9	0			8	3	3		0	1		3	5		

Lampiran 11

Output Uji Coba Validitas

Kepuasan Kerja (X₂)

Correlations

		SKOR TOTAL	KETERANGAN
Q1	Pearson Correlation	.092	Drop
	Sig. (2-tailed)	.630	
	N	30	
Q2	Pearson Correlation	.404 [*]	Valid
	Sig. (2-tailed)	.027	
	N	30	
Q3	Pearson Correlation	.373 [*]	Valid
	Sig. (2-tailed)	.042	
	N	30	
Q4	Pearson Correlation	.256	Drop
	Sig. (2-tailed)	.171	
	N	30	
Q5	Pearson Correlation	.366 [*]	Valid
	Sig. (2-tailed)	.047	
	N	30	
Q6	Pearson Correlation	-.080	Drop
	Sig. (2-tailed)	.675	
	N	30	
Q7	Pearson Correlation	.489 ^{**}	Valid
	Sig. (2-tailed)	.006	

	N		30	
Q8	Pearson Correlation		.441*	Valid
	Sig. (2-tailed)		.015	
	N		30	
Q9	Pearson Correlation		.534**	Valid
	Sig. (2-tailed)		.002	
	N		30	
Q10	Pearson Correlation		.507**	Valid
	Sig. (2-tailed)		.004	
	N		30	
Q11	Pearson Correlation		.369*	Valid
	Sig. (2-tailed)		.045	
	N		30	
Q12	Pearson Correlation		.124	Drop
	Sig. (2-tailed)		.514	
	N		30	
Q13	Pearson Correlation		.466**	Valid
	Sig. (2-tailed)		.009	
	N		30	
Q14	Pearson Correlation		.512**	Valid
	Sig. (2-tailed)		.004	
	N		30	
Q15	Pearson Correlation		-.139	Drop
	Sig. (2-tailed)		.464	
	N		30	
Q16	Pearson Correlation		.500**	Valid
	Sig. (2-tailed)		.005	
	N		30	
Q17	Pearson Correlation		.622**	Valid
	Sig. (2-tailed)		.000	
	N		30	

Q18	Pearson Correlation	.445 [*]	Valid
	Sig. (2-tailed)	.014	
	N	30	
Q19	Pearson Correlation	.603 ^{**}	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	
Q20	Pearson Correlation	.444 [*]	Valid
	Sig. (2-tailed)	.014	
	N	30	
Q21	Pearson Correlation	.265	Drop
	Sig. (2-tailed)	.156	
	N	30	
Q22	Pearson Correlation	-.057	Drop
	Sig. (2-tailed)	.764	
	N	30	
Q23	Pearson Correlation	.508 ^{**}	Valid
	Sig. (2-tailed)	.004	
	N	30	
Q24	Pearson Correlation	.136	Drop
	Sig. (2-tailed)	.474	
	N	30	
Q25	Pearson Correlation	.550 ^{**}	Valid
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	30	
Q26	Pearson Correlation	.375 [*]	Valid
	Sig. (2-tailed)	.045	
	N	29	
Q27	Pearson Correlation	.498 ^{**}	Valid
	Sig. (2-tailed)	.005	
	N	30	
Q28	Pearson Correlation	.479 ^{**}	Valid
	Sig. (2-tailed)	.007	

	N	30
SKOR	Pearson Correlation	1
TOTAL	Sig. (2-tailed)	
	N	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 12

Output Uji Reliabilitas
Kepuasan Kerja (X₂)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	29	96.7
	Excluded ^a	1	3.3
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.741	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q2	64.7586	91.047	.395	.727
Q3	64.8276	91.362	.316	.730
Q5	64.8966	93.096	.313	.732
Q7	65.2759	91.135	.491	.724
Q8	64.9310	92.424	.368	.730
Q9	64.8276	88.005	.488	.719
Q10	65.4828	87.473	.440	.720
Q11	64.9655	92.963	.307	.732
Q13	64.3793	91.030	.451	.725
Q14	64.5862	89.394	.458	.722
Q16	64.6207	90.101	.391	.726

Q17	64.5862	90.108	.537	.721
Q18	65.1379	92.552	.352	.730
Q19	65.0000	90.643	.522	.723
Q20	64.6552	92.305	.365	.729
Q23	64.4828	68.901	.243	.825
Q25	64.5517	89.542	.430	.723
Q26	65.0000	91.286	.225	.737
Q27	64.8621	89.266	.341	.728
Q28	64.7586	89.975	.317	.729

Lampiran 13

Final

Variabel (X₂) KEPUASAN KERJA

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Pekerjaan yang saya lakukan sangat baik.					
2.	Pekerjaan saya saat ini monoton.					
3.	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini kurang menantang.					
4.	Gaji yang saya dapatkan mampu memenuhi kebutuhan.					
5.	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
6.	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan resiko pekerjaan yang saya emban.					
7.	Perbandingan gaji dengan jumlah pekerjaan yang saya lakukan tidaklah sesuai.					
8.	Saya senang memperoleh kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi.					
9.	Saya kecewa tidak mendapatkan kesempatan untuk promosi.					
10.	Saya merasa setuju dengan sistem pengawasan kerja yang dilakukan atasan.					
11.	Saya senang dengan pengawasan yang merata bagi semua karyawan.					
12.	Saya senang dengan adanya sikap saling menghargai antara saya dengan rekan kerja yang lain.					
13.	Saya kesulitan bergaul dengan rekan kerja.					
14.	Rekan kerja membuat saya merasa nyaman dalam bekerja.					
15.	Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja satu atau beda divisi.					
16.	Hubungan saya dengan rekan kerja berjalan kurang baik.					
17.	Saya mendapatkan tunjangan hari tua.					
18.	Pemberian gaji dilakukan tepat waktu.					
19.	Tersedianya jenjang karir bagi karyawan.					
20.	Atasan memperhatikan karyawan.					

47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	81
48	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
49	4	4	4	3	4	3	2	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	68
50	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	73
51	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	66
52	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
53	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	70
54	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
55	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	68
56	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70
57	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	67
58	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	67
59	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	5	3	3	69
60	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	74
61	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
62	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	69
63	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	68
64	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	75
65	3	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	66
66	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	84
67	4	4	4	2	4	3	1	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	67
68	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
N	30																					
Jumlah	25	25	24	23	23	23	22	24	24	24	25	25	25	25	24	24	24	24	24	24	24	
	5	3	9	6	9	5	1	5	6	9	6	5	2	4	5	7	4	6	2	^		

Lampiran 15

Deskripsi Data Komitmen Organisasi (Y)

N	Valid	68
	Missing	0
Mean		74.0000
Median		74.0000
Mode		74.00
Std. Deviation		3.75758
Variance		14.119
Minimum		67.00
Maximum		84.00
Sum		5032.00

Skor Rata-rata Komitmen Organisasi

Panjang kelas = $100\% / \text{banyak kelas}$

$$= 100\% / 5$$

$$= 20$$

Baik	81% - 100%
Cukup Baik	61% - 80%
Cukup	41% - 60%
Cukup Rendah	21% - 40%
Rendah	0% - 20%

$$\text{Skor rata-rata} = 74$$

$$\begin{aligned}\text{Skor Max} &= 5 \times \text{butir pernyataan} \\ &= 5 \times 21 \\ &= 105\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Makna Skor rata-rata} &= 74 / 105 \times 100\% \\ &= 70,48\end{aligned}$$

Artinya, rata-rata komitmen organisasi pada PT Tiga Serangkai tergolong cukup baik.

Distribusi Frekuensi

1. Menentukan rentang

$$\begin{aligned}\text{Rentang} &= \text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah} \\ &= 84 - 67 \\ &= 17\end{aligned}$$

2. Menentukan Banyak Kelas

$$\begin{aligned}\text{Kelas} &= 1 + 3,3 * \text{Log } n \\ &= 1 + 3,3 * \text{Log } (68) \\ &= 1 + 6,047 \\ &= 7,047 \text{ ditetapkan menjadi } 7\end{aligned}$$

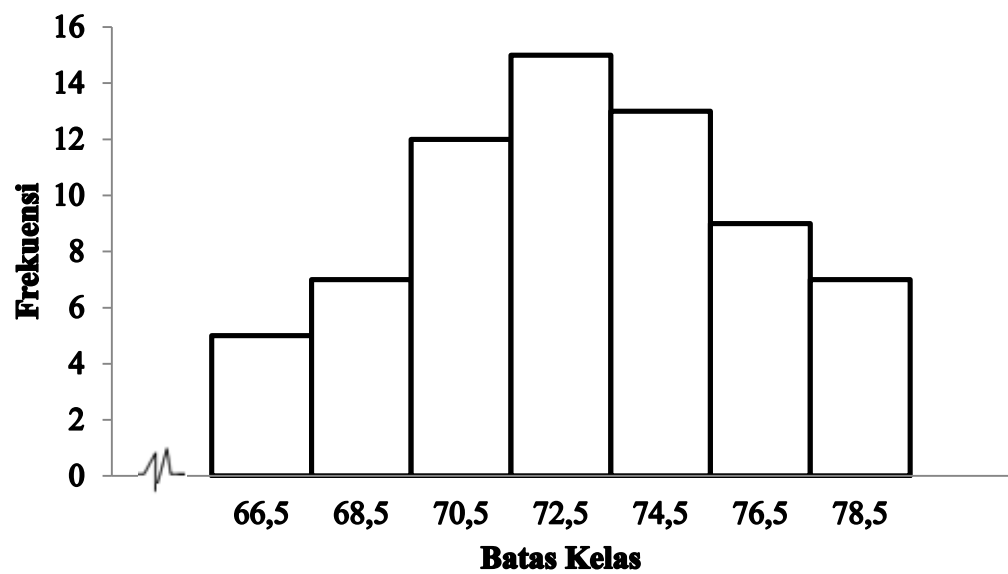
3. Menentukan Panjang Kelas

$$\begin{aligned}\text{Panj. Kls} &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{17}{7} \\ &= 2,42 \text{ ditetapkan menjadi } 2\end{aligned}$$

4. Tabel Distribusi Frekuensi

KELAS INTERVAL	BATAS BAWAH	BATAS ATAS	FREKUENSI	PRESENTASI
67-68	66,5	68,5	5	7%
69-70	68,5	70,5	7	10%
71-72	70,5	72,5	12	18%
73-74	72,5	74,5	15	22%
75-76	74,5	76,5	13	19%
77-78	76,5	78,5	9	13%
79-....	78,5	...	7	10%
			68	100%

5. Grafik Histogram Distribusi Frekuensi



Lampiran 16

Deskripsi Data

masa kerja

N	Valid	68
	Missing	0
Mean		12.3382
Median		13.0000
Mode		14.00 ^a
Std. Deviation		6.16831
Variance		38.048
Minimum		.00
Maximum		25.00
Sum		839.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Distribusi Frekuensi

1. Menentukan rentang

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah} \\ &= 25 - 0 \\ &= 25 \end{aligned}$$

2. Menentukan Banyak Kelas

$$\begin{aligned} \text{Kelas} &= 1 + 3,3 * \text{Log } n \\ &= 1 + 3,3 * \text{Log } (68) \\ &= 1 + 6,047 \\ &= 7,047 \text{ ditetapkan menjadi } 7 \end{aligned}$$

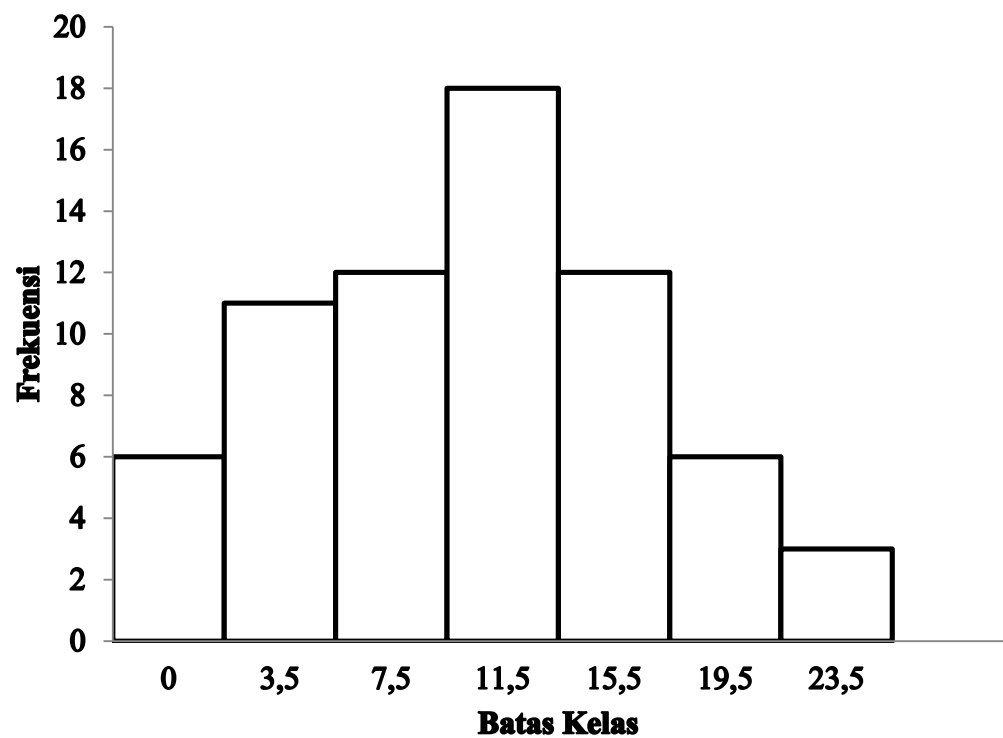
3. Menentukan Panjang Kelas

$$\begin{aligned} \text{Panj. Kls} &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{25}{7} \\ &= 3,57 \text{ ditetapkan menjadi } 4 \end{aligned}$$

4. Tabel Distribusi Frekuensi

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi	Persentase
0-3	0	3,5	6	9%
4-7	3,5	7,5	11	16%
8-11	7,5	11,5	12	18%
12-15	11,5	15,5	19	28%
16-19	15,5	19,5	13	19%
20-23	19,5	23,5	4	6%
24-27	23,5	27,5	3	4%
			68	100,0%

5. Grafik Histogram Distribusi Frekuensi



Lampiran 17

Deskripsi Data Kepuasan Kerja (X_2)

Statistics

kepuasan kerja		
N	Valid	68
	Missing	0
Mean		72.2794
Median		72.0000
Mode		75.00
Std. Deviation		4.71215
Variance		22.204
Minimum		64.00
Maximum		84.00
Sum		4915.00

Skor Rata-rata Komitmen Organisasi

Panjang kelas = $100\% / \text{banyak kelas}$

$$= 100\% / 5$$

$$= 20$$

Baik	81% - 100%
Cukup Baik	61% - 80%
Cukup	41% - 60%
Cukup Rendah	21% - 40%
Rendah	0% - 20%

$$\text{Skor rata-rata} = 72$$

$$\begin{aligned}\text{Skor Max} &= 5 \times \text{butir pernyataan} \\ &= 5 \times 20 \\ &= 100\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Makna Skor rata-rata} &= 72/100 \times 100\% \\ &= 72\%\end{aligned}$$

Artinya, rata-rata kepuasan kerja karyawan pada PT Tiga Serangkai tergolong cukup baik.

Distribusi Frekuensi

1. Menentukan rentang

$$\begin{aligned}\text{Rentang} &= \text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah} \\ &= 84 - 64 \\ &= 20\end{aligned}$$

2. Menentukan Banyak Kelas

$$\begin{aligned}\text{Kelas} &= 1 + 3,3 * \text{Log } n \\ &= 1 + 3,3 * \text{Log } (68) \\ &= 1 + 6,047 \\ &= 7,047 \text{ ditetapkan menjadi } 7\end{aligned}$$

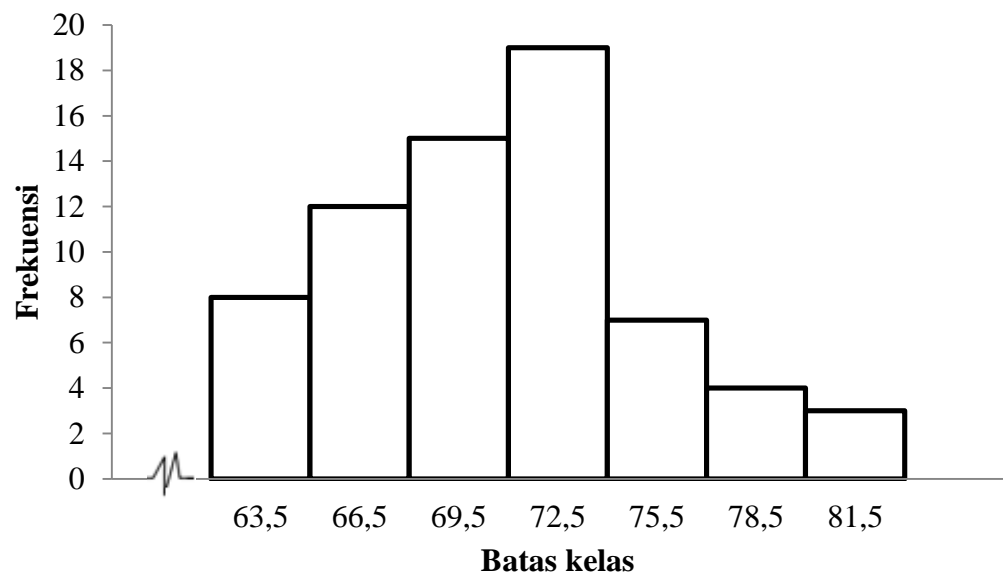
3. Menentukan Panjang Kelas

$$\begin{aligned}\text{Panj. Kls} &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{20}{7} \\ &= 2,85 \text{ ditetapkan menjadi } 3\end{aligned}$$

4. Tabel Distribusi Frekuensi

KELAS INTERVAL	BATAS BAWAH	BATAS ATAS	FREKUENSI	PRESENTASI
64-66	63,5	66,5	8	12%
67-69	66,5	69,5	12	18%
70-72	69,5	72,5	15	22%
73-75	72,5	75,5	19	28%
76-78	75,5	78,5	7	10%
79-81	78,5	81,5	4	6%
82-84	81,5	84,5	3	4%
			68	100%

5. Grafik Histogram Distribusi Frekuensi



Lampiran 18

Data Perhitungan Rata-rata Skor Indikator dan Subindikator Komitmen Organisasi (Y)

No.	Indikator	Butir	Skor	Total Skor	N	Mean	%
1	Identifikasi	1	243	2163	9	240,33	43%
		2	239				
		3	253				
		4	240				
		5	222				
		19	235				
		6	240				
		7	250				
		9	241				
2	Loyalitas	8	242	1916	8	239,5	38%
		10	243				
		11	226				
		20	241				
		12	244				
		13	243				
		14	244				
		21	233				
3	Keterlibatan	15	241	953	4	238,25	19%
		16	232				
		17	244				
		18	236				

No.	Indikator	Sub Indikator	Butir	Skor	Total Skor	N	Mean	%
1	Identifikasi	Penerimaan tujuan Organisasi	1	243	735	3	245	15 %
			2	239				
			3	253				
		Menyetujui kebijakan Organisasi	4	240	697	3	232,3	14 %
			5	222				
			19	235				
		Kesamaan Nilai	6	240	731	3	243,6	15 %
			7	250				
			9	241				
2	Loyalitas	Ikatan Emosi	8	242	952	4	238	19 %
			10	243				
			11	226				
			20	241				
		Rasa kepemilikan	12	244	964	4	241	19 %
			13	243				
			14	244				
			21	233				
3	Keterlibatan	Peran	15	241	241	1	241	5 %
		Tanggung Jawab Pekerja	16	232	721	3	237	14 %
			17	244				
			18	236				

Lampiran 19

Data Perhitungan Rata-rata indikator

Kepuasan Kerja (X_2)

No.	Indikator	Butir	Skor	Total Skor	N	Mean	%
1	Pekerjaannya	1	255	757	3	252,33	15%
		2	253				
		3	249				
2	Gaji	4	236	1421	6	236,83	29%
		5	239				
		6	235				
		7	221				
		17	244				
		18	246				
3	Promosi	8	245	733	3	244,33	15%
		9	246				
		19	242				
4	Pengawasan	10	249	751	3	250,33	15%
		11	256				
		20	246				
5	Rekan Kerja	12	255	1253	5	250,60	25%
		13	252				
		14	254				
		15	245				
		16	247				

Lampiran 20

Data Mentah Sampel PT Tiga Serangkai area Jabodetabek

No. Resp	Nama Responden	X1	X2	Y
1	Mardiyanto	0	74	75
2	Wahyu Ardianto	13	64	71
3	Kukuh	1	66	70
4	Nur Rizky	12	65	70
5	Edi Anggoro	2	65	72
6	Mohamad Arief	2	64	67
7	Iwan	13	70	71
8	Tarmuji	13	71	71
9	Muchammad Nasoha	3	71	69
10	Eko Yefri Wibowo	3	74	68
11	Eko Nurdiyanto	4	65	74
12	Joko Airnomo	12	77	79
13	Fareza Indra Permana	5	75	78
14	Usep	4	70	75
15	Agung D.	5	67	70
16	Hartono E.	7	71	73
17	Sumarsono	7	69	76
18	Priyanto	7	72	72
19	Rahmad Sri Harjanto	6	73	74
20	Imang Karseno	5	74	74
21	Manik Pramanik Nurman	6	73	74
22	Sofyan A.	6	73	72
23	Ruswanto	8	71	72
24	Widyatmoko	8	73	75
25	Beni Priyanto	8	72	74
26	Mochamad Cholil	9	77	76
27	M. Jarot S.	9	72	74
28	Agus Setiadi	10	82	77
29	Mugianto	11	76	75
30	M. Nur Niflaeni	14	76	78
31	Aprialdi	10	72	73

32	Hasan	10	79	69
33	Dwi Santoso	9	75	69
34	Misanto	12	75	74
35	Aldia Novera	14	77	73
36	Joko priyono	11	74	72
37	Dwi Wahyu Widayat	11	75	77
38	M. Anwari	12	80	80
39	Budi	13	72	77
40	warjimo	14	74	79
41	Supratno	14	71	74
42	Wayan Samusi	15	71	78
43	Maryono	15	80	82
44	Suparno	15	69	73
45	Supandi	15	68	76
46	Riyanto	15	83	83
47	Bambang Pramujo	16	81	81
48	Giyono	17	76	77
49	Daramsah	14	68	70
50	Sukarman	17	73	75
51	Agus Setyawan	16	73	67
52	Warsena	16	78	78
53	Wulang Rumboko Aji	16	70	72
54	Widiatmoko	17	68	76
55	Nurhadi Sutikno	18	69	68
56	Harsono	18	70	71
57	Rudi Miyantono	18	67	71
58	Waludiyanto	19	66	68
59	Untung Wiyono	19	67	75
60	Muhammad Anwar	20	74	75
61	Sutikno	21	75	76
62	Haryadi	20	69	71
63	Rohmad Nugroho	21	68	73
64	Pinilih	22	75	77
65	Subarjo	23	66	73
66	Lisbiyantoro	24	84	84
67	Yatnog	24	67	74
68	Jupriyanto	25	75	75

Lampiran 21

Output Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
komitmen organisasi	.086	68	.200*	.979	68	.319
kepuasan kerja	.076	68	.200*	.977	68	.254
masa kerja	.064	68	.200*	.984	68	.552

a. Lilliefors Significance Correction

*. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 22

Output Uji Linieritas $X_1 - Y$

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
komitmen organisasi * masa kerja	68	100.0%	0	.0%	68	100.0%

Report

komitmen organisasi

masa kerja	Mean	N	Std. Deviation
0	67.0000	1	.
1	69.0000	1	.
2	69.5000	2	.70711
3	69.5000	2	2.12132
4	74.5000	2	.70711
5	70.6667	3	1.15470
6	73.3333	3	1.15470
7	72.6667	3	.57735
8	73.6667	3	.57735
9	72.3333	3	3.51188
10	76.0000	3	1.00000
11	74.6667	3	2.51661
12	73.0000	5	3.53553
13	76.5000	4	3.69685
14	74.6000	5	4.97996

15	74.4000	5	3.13050
16	73.2000	5	2.16795
17	73.3333	3	4.72582
18	75.0000	3	3.60555
19	72.0000	2	1.41421
20	75.0000	1	.
21	76.0000	1	.
22	82.0000	1	.
23	77.0000	1	.
24	82.0000	2	1.41421
25	84.0000	1	.
Total	74.0000	68	3.75758

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
komitmen organisasi * masa kerja	Between Groups	(Combined)	571.633	25	22.865	2.565	.003
		Linearity	301.969	1	301.969	33.878	.000
		Deviation from Linearity	269.665	24	11.236	1.261	.250
	Within Groups		374.367	42	8.913		
	Total		946.000	67			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
komitmen organisasi * masa kerja	.565	.319	.777	.604

Lampiran 23

Output Uji Linieritas $X_2 - Y$

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
komitmen organisasi * kepuasan kerja	68	100.0%	0	.0%	68	100.0%

Report

komitmen organisasi

kepuasan kerja	Mean	N	Std. Deviation
64	69.0000	2	2.82843
65	69.0000	3	1.00000
66	70.0000	3	3.00000
67	70.7500	4	2.50000
68	71.7500	4	3.50000
69	72.7500	4	3.30404
70	72.5000	4	1.73205
71	71.5000	6	1.51658
72	72.6000	5	.89443
73	74.6667	6	.81650
74	75.0000	6	1.54919
75	75.4286	7	1.71825
76	76.6667	3	.57735
77	77.6667	3	1.15470
78	78.0000	1	.

79	78.0000	1	
80	79.5000	2	.70711
81	81.0000	1	
82	82.0000	1	
83	83.0000	1	
84	84.0000	1	
Total	74.0000	68	3.75758

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
komitmen organisasi * kepuasan kerja	Between Groups	(Combined)	769.169	20	38.458	10.222	.000
		Linearity	726.689	1	726.689	193.147	.000
		Deviation from Linearity	42.480	19	2.236	.594	.892
	Within Groups		176.831	47	3.762		
	Total		946.000	67			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
komitmen organisasi * kepuasan kerja	.876	.768	.902	.813

Lampiran 24

Output Uji Multikolinearitas

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kepuasan kerja, masa kerja ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: komitmen organisasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.885 ^a	.784	.777	1.77427

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, masa kerja

b. Dependent Variable: komitmen organisasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	741.379	2	370.689	117.753	.000 ^a
	Residual	204.621	65	3.148		
	Total	946.000	67			

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, masa kerja

b. Dependent Variable: komitmen organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	26.566	3.685		7.210	.000		
	masa kerja	.091	.042	.146	2.160	.034	.726	1.377
	kepuasan kerja	.641	.054	.800	11.815	.000	.726	1.377

a. Dependent Variable: komitmen organisasi

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	masa kerja	kepuasan kerja
1	1	2.871	1.000	.00	.02	.00
	2	.127	4.750	.01	.75	.00
	3	.002	42.382	.99	.23	1.00

a. Dependent Variable: komitmen organisasi

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	67.5760	82.6746	74.0000	3.32646	68
Residual	-3.88337	4.49107	.00000	1.74758	68
Std. Predicted Value	-1.931	2.608	.000	1.000	68
Std. Residual	-2.189	2.531	.000	.985	68

a. Dependent Variable: komitmen organisasi

Lampiran 25

Output Uji Heterokedastisitas

Correlations

			Unstandardize d Residual	masa kerja	kepuasan kerja
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1.000	.037	.053
		Sig. (2-tailed)	.	.762	.670
		N	68	68	68
masa kerja		Correlation Coefficient	.037	1.000	.400**
		Sig. (2-tailed)	.762	.	.001
		N	68	68	68
kepuasan kerja		Correlation Coefficient	.053	.400**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.670	.001	.
		N	68	68	68

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 26

Output Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	26.566	3.685		7.210	.000		
	masa kerja	.091	.042	.146	2.160	.034	.726	1.377
	kepuasan kerja	.641	.054	.800	11.815	.000	.726	1.377

a. Dependent Variable: komitmen organisasi

Lampiran 27

Output Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	26.566	3.685		7.210	.000		
	masa kerja	.091	.042	.146	2.160	.034	.726	1.377
	kepuasan kerja	.641	.054	.800	11.815	.000	.726	1.377

a. Dependent Variable: komitmen organisasi

Lampiran 28**Output Uji F****ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	741.379	2	370.689	117.753	.000 ^a
	Residual	204.621	65	3.148		
	Total	946.000	67			

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, masa kerja

b. Dependent Variable: komitmen organisasi

Lampiran 29

**TABEL PENENTUAN JUMLAH SAMPEL DARI POPULASI TERTENTU
DENGAN TARAF KESALAHAN, 1, 5, DAN 10 %**

N	Siginfikasi			N	Siginfikasi		
	1%	5%	10%		1%	5%	10%
10	10	10	10	280	197	155	138
15	15	14	14	290	202	158	140
20	19	19	19	300	207	161	143
25	24	23	23	320	216	167	147
30	29	28	28	340	225	172	151
35	33	32	32	360	234	177	155
40	38	36	36	380	242	182	158
45	42	40	39	400	250	186	162
50	47	44	42	420	257	191	165
55	51	48	46	440	265	195	168
60	55	51	49	460	272	198	171
65	59	55	53	480	279	202	173
70	63	58	56	500	285	205	176
75	67	62	59	550	301	213	182
80	71	65	62	600	315	221	187
85	75	68	65	650	329	227	191
90	79	72	68	700	341	233	195
95	83	75	71	750	352	238	199
100	87	78	73	800	363	243	202
110	94	84	78	850	373	247	205
120	102	89	83	900	382	251	208
130	109	95	88	950	391	255	211
140	116	100	92	1000	399	258	213
150	122	105	97	1100	414	265	217
160	129	110	101	1200	427	270	221
170	135	114	105	1300	440	275	224
180	142	119	108	1400	450	279	227
190	148	123	112	1500	460	283	229
200	154	127	115	1600	469	286	232
210	160	131	118	1700	477	289	234
220	165	135	122	1800	485	292	235
230	171	139	125	1900	492	294	237
240	176	142	127	2000	498	297	238
250	182	146	130	2200	510	301	241
260	187	149	133	2400	520	304	243
270	192	152	135	2600	529	307	245

Lampiran 30

Tabel Nilai-nilai r Product Moment

N	Taraf Signifikansi		N	Taraf Signifikansi	
	5 %	1 %		5 %	1 %
3	0,997	0,999	38	0,320	0,413
4	0,950	0,990	39	0,316	0,408
5	0,878	0,959	40	0,312	0,403
6	0,811	0,917	41	0,308	0,398
7	0,754	0,874	42	0,304	0,393
8	0,707	0,834	43	0,301	0,389
9	0,666	0,798	44	0,297	0,384
10	0,632	0,765	45	0,294	0,380
11	0,602	0,735	46	0,291	0,376
12	0,576	0,708	47	0,288	0,372
13	0,553	0,684	48	0,284	0,368
14	0,532	0,661	49	0,281	0,364
15	0,514	0,641	50	0,279	0,361
16	0,497	0,623	55	0,266	0,345
17	0,482	0,606	60	0,254	0,330
18	0,468	0,590	65	0,244	0,317
19	0,456	0,575	70	0,235	0,306
20	0,444	0,561	75	0,227	0,296
21	0,433	0,549	80	0,220	0,286
22	0,423	0,537	85	0,213	0,278
23	0,413	0,526	90	0,207	0,270
24	0,404	0,515	95	0,202	0,263
25	0,396	0,505	100	0,195	0,256
26	0,388	0,496	125	0,176	0,230
27	0,381	0,487	150	0,159	0,210
28	0,374	0,478	175	0,148	0,194
29	0,367	0,470	200	0,138	0,181
30	0,361	0,463	300	0,113	0,148
31	0,355	0,456	400	0,098	0,128
32	0,349	0,449	500	0,088	0,115
33	0,344	0,442	600	0,080	0,105
34	0,339	0,436	700	0,074	0,097
35	0,334	0,430	800	0,070	0,091
36	0,329	0,424	900	0,065	0,086
37	0,325	0,418	1000	0,062	0,081

Lampiran 31

Tabel Distribusi t

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Putri Febriastuti, lahir di Bogor pada tanggal 15 Februari 1992, anak pertama dari tiga bersaudara. Beralamat di Komplek DEPPEN Blok K No. 09 RT 05/ RW 10 Harjamukti, Cimanggis – Depok. Pendidikan formal yang telah dijalani yaitu dimulai TK Dian Paramita dan lulus pada tahun 1998, melanjutkan ke SD Negeri Harjamukti 4 lulus pada tahun 2004, kemudian dilanjutkan ke SMP Negeri 147 Jakarta dan lulus pada tahun 2007, lalu melanjutkan ke SMA Negeri 99 Jakarta dan lulus pada tahun 2010.

Pada tahun yang sama diterima sebagai mahasiswi di Universitas Negeri Jakarta melalui jalur SNMPTN pada Fakultas Ekonomi, Program Studi pendidikan Ekonomi.

Selama kuliah, peneliti memiliki pengalaman mengajar di SMK Negeri 25 Jakarta sebagai guru Pengantar Administrasi Perkantoran pada masa Praktek Keterampilan Mengajar (PKM). Kemudian, Peneliti juga memiliki pengalaman Praktek kerja Lapangan (PKL) di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Jakarta Pasar Rebo, pada bagian Pengolahan Data dan Informasi (PDI). Selain itu, peneliti juga memiliki pengalaman dalam berorganisasi di Badan Semi Otonom Kelompok Studi Ekonomi Islam (BSO KSEI) sebagai Staff kajian (2011-2012), Wakil Kepala Biro Kestari (2012-2013).