

**HUBUNGAN ANTARA KOMPENSASI DENGAN KOMITMEN  
ORGANISASI PADA KARYAWAN PT. SURYA MITRA  
MAJUPERKASA DI BEKASI**

**MARGARETHA WIDI UTAMI  
8105117994**



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

**JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI  
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI  
KONSENTRASI PENDIDIKAN ADMINITRASI PERKANTORAN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2015**

***THE CORRELATION BETWEEN COMPENSATION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN THE EMPLOYEES OF PT. SURYA MITRA MAJUPERKASA AT BEKASI***

**MARGARETHA WIDI UTAMI  
8105117994**



*The Script was Drafted As One of The Requirements To Achive A Bachelor Degree Faculty of Economics, University of Education In State University of Jakarta*

**DEPARTEMENT ECONOMICS AND ADMINISTRATION  
STUDY PROGRAM OF ECONOMICS EDUCATION  
CONCENTRATION OF OFFICE ADMINISTRATION EDUCATION  
FACULTY OF ECONOMICS  
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA  
2015**

## ABSTRAK

**MARGARETHA WIDI UTAMI.** *Hubungan Antara Kompensasi dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Surya Mitra Majuperkasa di Bekasi.* Skripsi, Jakarta: Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. Juni 2015.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kompensasi dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Surya Mitra Majuperkasa di Bekasi. Penelitian ini dilakukan selama tiga bulan terhitung mulai bulan Maret 2015 sampai dengan bulan Mei 2015. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan korelasional.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Surya Mitra Majuperkasa di Bekasi yang berjumlah 70 karyawan. Sedangkan populasi terjangkaunya adalah karyawan pada bagian produksi yang berjumlah 50 karyawan. Berdasarkan tabel populasi dan sampel dengan taraf kesalah 5% maka diperoleh sampel sebanyak 44 karyawan dengan menggunakan teknik acak sederhana (*random sampling technique*).

Data dari variabel X tentang kompensasi dan variabel Y tentang komitmen organisasi berbentuk kuisioner. Uji persyaratan analisis yang dilakukan adalah dengan mencari persamaan regresi yang didapat adalah  $\hat{Y} = 19,48 + 25,37 X$ . Hasil uji normalitas liliefors menghasilkan  $L_{hitung} = 0,053$  dan  $L_{tabel} = 0,134$  pada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 untuk jumlah sampel ( $n$ ) 44 . Karena  $L_{hitung} = (0,053) < L_{tabel} = (0,134)$  maka variabel X dan Y berdistribusi normal.

Pengujian hipotesis dengan uji keberartian regresi menghasilkan  $F_{hitung} (18,10) > F_{tabel} (4,07)$ , yang berarti persamaan regresi tersebut signifikan. Uji kelinieran regresi menghasilkan  $F_{hitung} (1,36) < F_{tabel} (3,38)$  sehingga  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah linier. Uji koefisien korelasi *product moment* menghasilkan  $r_{hitung} = 0,549$ . Uji-t menghasilkan  $t_{hitung} (4,25) > t_{tabel} (1,68)$ .

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara kompensasi dengan komitmen organisasi pada Karyawan PT. Surya Mitra Majuperkasa. Dengan uji koefisien determinasi atau penentu diperoleh hasil 30,11%, variabel kompensasi ditentukan oleh komitmen organisasi, maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi dengan komitmen organisasi.

**Kata Kunci:** *Kompensasi dan Komitmen Organisasi*

## **ABSTRACT**

**MARGARETHA WIDI UTAMI.** *The Correlation between Compensation and Organizational Commitment in The Employees of PT. Surya Mitra Majuperkasa at Bekasi.* Research, Jakarta: Study Program of Economics Education, Concentration of Office Administration Education, Department of Economics and Administration, Faculty of Economics, State University of Jakarta. June 2015.

*The purpose of this research is to get a valid and reliable data or fact, to know the the correlation between compensation and organizational commitment on employees in PT. Surya Mitra Majuperkasa at Bekasi. This research have been done three month since March until May 2015. This research used survey method with correlation approachl.*

*The populations research consist of all employees in PT. Surya Mitra Majuperkasa at Bekasi with total 70 employees. While affordability is a population of employees in the production, amounting to 50 employees. Based on the table and sample population with a level of misunderstanding 5% then obtained a sample of 44 employees by using simple random technique (random sampling technique).*

*Data X variable about compensation and data Y variable about organizational commitment used questionnaire. The analysis test by finding regression equation, that is  $\hat{Y} = 19,48 + 25,37 X$ . After that data normality test by using liliefors formula and the result is  $L_{count} = 0,053$  and  $L_{table} = 0,134$  in significant level 0,05, so  $L_{count} < L_{table}$ . Mean that the mistake of prediction regression X to Y has normal distribution.*

*For regression sigificance test and the result is,  $F_{count} (18,10) > F_{table} (4,07)$  approved that it has significance regression. While regression linearity test,  $F_{count} (1,36) < F_{table} (3,38)$ , showing that regression is linear. The result of product moment of correlations coefficient test, is  $r_{xy} = 0,549$  continued by using correlations coefficient significance test with t-test. Counting result is,  $t_{count} (4,25) > t_{table} (1,68)$ .*

*It means that there are significance and positive correlations between compensation with organizational commitment on employess in PT. Surya Mitra Majuperkasa. The result of determination coefficient test is 30,11%, variable on compensation determined by organizational commitment. The conclusion of this research have shown that there is a positive correlations between compensation and commitment organizational.*

**Keywords:** *Compensation, Organizational Commitment.*

# LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**Penanggung Jawab**  
**Dekan Fakultas Ekonomi**



**Drs. Dedi Purwana ES, M.Bus**  
**NIP. 19671207 199203 1 001**

<b>Nama</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Tanda Tangan</b>	<b>Tanggal</b>
1. <u>Darma Rika S, S.Pd., M.SE</u> NIP. 19830324 200912 2 002	Ketua		29/2015 07
2. <u>Marsofiyati, S.Pd, M.Pd</u> NIP. 19800412 200501 2 002	Sekretaris		29/2015 07
3. <u>Dra. Nuryetty Zain, MM</u> NIP. 19550222 198602 2 001	Penguji Ahli		29/2015 07
4. <u>Drs. Dedi Purwana ES, M.Bus</u> NIP: 19671207 199203 1 001	Pembimbing I		29/2015 07
5. <u>Roni Fasliah, S.Pd., MM</u> NIP. 19751015 200312 1 001	Pembimbing II		29/2015 07

Tanggal Lulus: 07 Juli 2015

## 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 dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, amak 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 2015



Margaretha Widi Utami

8105117994

## LEMBAR PERSEMBAHAN

*Skripsi ini ku persembahkan untuk:  
Orangtuaku, Sahabat Kulapupan dan  
Sahabat Administrasi Perkantoran  
Non Reguler 2011*

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan kasih sayangNya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Hubungan Antara Kompensasi dengan Komitmen Organisasi”.

Skripsi ini disusun dengan maksud dan tujuan sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan. Selain itu skripsi ini juga dimaksudkan untuk mengetahui dan memahami hubungan antara kompensasi dengan komitmen organisasi.

Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan atas dukungan, bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Maka, dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Drs. Dedi Purwana ES, M.Bus, selaku Dosen Pembimbing I dan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. Terima kasih karena telah membimbing penulis selama proses penyelesaian penelitian.
2. Roni Faslah, S.Pd, MM, selaku Dosen Pembimbing II. Terima kasih karena telah membimbing penulis selama proses penyelesaian penelitian.
3. Darma Rika Swaramarinda, S.Pd, M.SE, selaku Ketua Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran.
4. Dr. Siti Nurjanah, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi.



5. Drs. Nurdin Hidayat, MM,M.Si, selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi.
6. Yang paling utama bagi ketiga Orang Tua ku, Bapak Laurentius Sukarjo, Ibu Lucia Prameswari dan Ibu Sulastika Pranas Moropeni yang dengan setulus hati memberikan kasih sayang dan pengorbanan baik berupa waktu, uang dan tenaga, serta dukungan dan doa agar skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
7. Sahabat-sahabat kuklapupan yaitu Andhika Anggaputra, Dria Putrinda, Florence Cleva, Jenita Frida, Oki Aprilianti, Stefanus Samuel dan Robert Lausidius yang selalu memberikan semangat, dukungan dan keceriaan kepada penulis.
8. Bapak Abdul Manan Aripin yang telah memberikan izin kepada peneliti melakukan penelitian di PT. Surya Mitra Majuperkasa.
9. Teman – teman seperjuangan dalam proses penulisan skripsi ini hingga selesai. Sahabat Administrasi Perkantoran Non Reguler 2011 yang selalu memberikan semangat, informasi, dan pengetahuannya kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa laporan ini kurang sempurna, untuk itu kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan guna perbaikan. Atas segala kekurangan dalam penulisan dan penyelesaian skripsi ini penulis mohon maaf. Semoga laporan ini dapat bermanfaat

Jakarta, Juli 2015

Margaretha Widi Utami

## DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK .....	i
<i>ABSTRACT</i> .....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SEMINAR HASIL PENELITIAN .....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS .....	iv
LEMBAR PERSEMBAHAN .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xii
DAFTAR TABEL .....	xv
DAFTAR GAMBAR .....	xvi

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	8
C. Pembatasan Masalah .....	8
D. Perumusan Masalah .....	9
E. Kegunaan Penelitian .....	9

### **BAB II KAJIAN TEORETIK**

A. Deskripsi Teoreris .....	10
-----------------------------	----

1. Komitmen Organisasi .....	10
2. Kompensasi .....	20
B. Hasil Penelitian yang Relevan .....	27
C. Kerangka Teoretik .....	35
D. Perumusan Hipotesis Penelitian .....	39

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

A. Tujuan Penelitian .....	40
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	40
C. Metode Penelitian .....	40
D. Populasi dan Sampling .....	41
E. Teknik Pengumpulan Data .....	43
1. Komitmen Organisasi .....	43
a. Definisi Konseptual .....	43
b. Definisi Operasional .....	43
c. Kisi-Kisi Instrumen Komitmen Organisasi .....	43
d. Validitas Instrumen Komitmen Organisasi .....	45
2. Kompensasi .....	48
a. Definisi Konseptual .....	48
b. Definisi Operasional .....	48
F. Teknik Analisis Data .....	48
1. Mencari Persamaan Regresi .....	49
2. Uji Persyaratan Analisis .....	49

a. Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X .....	49
3. Uji Hipotesis .....	50
a. Uji Keberartian Regresi .....	50
b. Uji Linearitas Regresi .....	51
c. Uji Koefisien Korelasi .....	53
d. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (uji t) .....	53
e. Uji Koefisien Determinasi .....	54

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Deskripsi Data .....	55
1. Komitmen Organisasi .....	55
2. Kompensasi .....	58
B. Analisis Data .....	61
1. Uji Persamaan Regresi .....	61
2. Uji Persyaratan Analisis .....	62
a. Uji Normalitas .....	62
3. Uji Hipotesis Penelitian .....	63
a. Uji Keberartian Regresi .....	63
b. Uji Linearitas Regresi .....	63
c. Uji Koefisien Korelasi .....	64
d. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (uji t) .....	65
e. Uji Koefisien Determinasi .....	66
C. Pembahasan .....	66

**BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	69
B. Implikasi .....	70
C. Saran .....	71

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

**RIWAYAT HIDUP**

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1 Surat Permohonan Izin Penelitian untuk Skripsi .....	72
2 Surat Penerimaan Izin Penelitian untuk Skripsi .....	73
3 Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian .....	74
4 Surat Izin Penyebaran Kuisisioner .....	75
5 Data Penghasilan Karyawan (Kompensasi) .....	76
6 Kuisisioner Uji Coba Variabel Komitmen Organisasi .....	79
7 Data Uji Coba Variabel Komitmen Organisasi .....	81
8 Perhitungan Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total Variabel Komitmen Organisasi .....	82
9 Langkah-Langkah Perhitungan Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi .....	83
10 Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba Variabel Komitmen Organisasi .....	84
11 Data perhitungan kembali validitas skor butir dengan Skor total Variabel Komitmen Organisasi .....	85
12 Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi .....	86
13 Data Penghasilan Karyawan (Kompensasi) .....	87
14 Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Kompensasi .....	88
15 Grafik Histogram Kompensasi .....	89

16	Kuisisioner Uji Final Komitmen Organisasi .....	90
17	Data Penelitian Komitmen Organisasi.....	92
18	Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Komitmen Organisasi .....	93
19	Grafik Histogram Komitmen Organisasi .....	94
20	Hasil Data Mentah Variabel X dan Y .....	95
21	Tabel Perhitungan Rata-Rata, Varians dan Simpangan Baku Variabel X dan Y .....	96
22	Perhitungan Rata-Rata, Varians, dan Simpangan Baku Variabel X dan Y .....	97
23	Data Berpasangan Variabel X dan Variabel Y .....	98
24	Perhitungan Uji Linieritas .....	99
25	Tabel Menghitung Persamaan Regresi .....	100
26	Grafik Persamaan Regresi.....	101
27	Tabel Perhitungan Rata-Rata, Varians dan Simpangan Baku dengan Persamaan Regresi .....	102
28	Perhitungan Rata-Rata, Varians dan Simpangan Baku dengan Persamaan Regresi .....	103
29	Perhitungan Uji Normalitas .....	104
30	Langkah Perhitungan Uji Normalitas .....	105
31	Perhitungan Uji Keberartian Regresi .....	106
32	Perhitungan Uji Kelinieran Regresi .....	107
33	Perhitungan JK .....	108

34	Tabel ANAVA .....	109
35	Perhitungan Koefisien Korelasi Korelasi Product Moment.....	110
36	Perhitungan Uji Signifikansi.....	111
37	Perhitungan Koefisien Determinasi .....	112
38	Data Indikator .....	113
39	Tabel Isaac dan Michael .....	114
40	Tabel Nilai-Nilai r Product Moment .....	115
41	Nilai Kritis L untuk Uji Liliefors .....	116
42	Tabel Z.....	117
43	Tabel t .....	118
44	Tabel Distribusi F .....	119



## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
III.1 Kisi-Kisi Instrumen Komitmen Organisasi .....	44
III.2 Skala Penilaian untuk Komitmen Organisasi .....	45
III.3 Tabel ANAVA .....	52
VI.1 Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasi.....	56
IV.2 Rata-Rata Hitung Skor Indikator Komitmen Organisasi .....	58
IV.3 Distribusi Frekuensi Kompensasi .....	59
IV.4 Tabel ANAVA .....	64
IV.5 Interpretasi Koefisien Korelasi .....	65
IV.6 Pengujian Signifikan Koefisien Korelasi Sederhana antara X dan Y .....	66

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
III.1 Konstelasi Hubungan Antar Variabel .....	41
IV.1 Grafik Histogram Variabel Y (Komitmen Organisasi) .....	57
IV.2 Grafik Histogram Variabel X (Kompensasi) .....	60
IV.3 Grafik Persamaan Regresi .....	62

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Salah satu tujuan perusahaan dalam melakukan kegiatan usaha adalah untuk memperoleh laba. Dalam rangka pencapaian tujuan tersebut tentunya banyak hal yang harus diperhatikan contohnya yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset di dalam perusahaan yang mampu memberikan manfaat berupa tenaga, serta kreativitas dan semangat yang turut mewujudkan kinerja organisasi sehingga berpengaruh terhadap upaya perusahaan dalam perencanaan tujuan yang hendak dicapai. Betapapun baiknya tujuan dan rencana perusahaan, merupakan langkah yang sia-sia jika unsur sumber daya manusianya tidak diperhatikan. Maka dari itu perusahaan perlu untuk memperoleh, memelihara dan mempertahankan sumber-sumber daya manusianya yang berkualitas.

Suatu perusahaan yang berhasil dapat diukur dengan melihat sejauh mana perusahaan tersebut dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada dasarnya setiap instansi pemerintah maupun perusahaan swasta tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kecakapan dan keterampilan saja untuk dijadikan karyawan, tetapi juga mengharapkan sumber daya manusia yang giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal serta memiliki rasa kecintaan terhadap perusahaan. Dengan memiliki

karyawan yang demikian maka tujuan perusahaan dapat lebih mudah tercapai secara maksimal.

Berdasarkan penjelasan diatas maka salah satu tolak ukur untuk mencapai keberhasilan perusahaan yaitu dibutuhkanya komitmen organisasi, karena komitmen organisasi sangat penting dalam stabilisasi kondisi dan situasi pada sebuah perusahaan. Hal ini dapat diterima secara logis, karena tanpa didukung oleh komitmen yang baik dari karyawan maka perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Komitmen organisasi merupakan komitmen seorang karyawan kepada perusahaan tempatnya bekerja, dalam arti lain komitmen organisasi adalah kondisi emosional dimana seorang anggota organisasi merasa menjadi bagian dari organisasi tersebut dan bersedia untuk memenuhi hak dan kewajibannya sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasi menjadi elemen penting yang berperan serta dalam menciptakan efektivitas kerja karyawan, karena karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memandang bahwa dirinya adalah bagian dari tercapainya tujuan perusahaan.

Tetapi membangun komitmen yang tinggi dalam diri karyawan tidaklah mudah, karena komitmen organisasi hanya dapat tercipta jika faktor-faktor yang mempengaruhinya dapat direalisasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan dalam suatu perusahaan. Bila faktor-faktor tersebut tidak terealisasikan dengan baik maka akan membuat komitmen karyawan pada organisasi rendah.

Setelah melakukan survey awal dan wawancara, peneliti menemukan bahwa di PT. Surya Mitra Majuperkasa terdapat masalah dengan komitmen organisasi. Dalam hal ini terbukti dengan adanya perilaku negatif yang dilakukan oleh karyawan seperti keterlambatan kerja, absensi kerja, pindah kerja dan sebagainya. Diketahui data absensi yang menunjukkan hanya 28% karyawan dari semua bagian, yang memiliki absen penuh tanpa adanya keterangan sakit, izin, alfa dan keterlambatan. Absensi yang buruk menunjukkan bahwa karyawan kurang berkomitmen terhadap pekerjaannya karena tidak terlibat secara maksimal bila diukur berdasarkan jam kerja. Kemudian diketahui juga tingkat kepindahan karyawan mengalami kenaikan tiap tahunnya yaitu pada tahun 2012 sebesar 15%, tahun 2013 sebesar 17% dan sebesar 22% berjumlah 15 karyawan pada tahun 2014. Hal tersebut cukup membuktikan bahwa komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan rendah karena keterlibatan, keterikatan dan kewajiban bertahan karyawan terhadap perusahaan belum cukup baik yang mungkin disebabkan oleh beberapa faktor yang telah mempengaruhinya.

Kondisi karyawan yang seperti ini tidak bisa dibiarkan berlarut-larut karena dengan komitmen yang rendah, karyawan tidak bisa mencurahkan seluruh jiwa, perasaan dan waktu mereka untuk kemajuan perusahaan yang pada akhirnya akan menyebabkan perusahaan kehilangan daya saingnya. Sebaliknya bila karyawan mempunyai komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan dampak yang positif sehingga mampu memberikan keuntungan nyata baik bagi karyawan itu sendiri dan tentunya bagi perusahaan tempat

mereka bekerja. Maka dari itu permasalahan komitmen organisasi harus menjadi perhatian yang serius bagi setiap perusahaan karena berhubungan dengan kelangsungan hidup perusahaan.

Setelah melakukan survey awal dan wawancara, peneliti menemukan bahwa komitmen organisasi pada karyawan PT. Surya Mitra Majuperkasa yang masih tergolong rendah ini disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu motivasi karyawan yang rendah. Motivasi karyawan dikatakan rendah terlihat dari tingkat kedisiplinan karyawan yang belum dapat diaplikasikan secara maksimal. Terlihat pada saat jam istirahat siang selesai, para karyawan masih bersantai-santai dan tidak segera kembali mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini disebabkan karena kurangnya motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan. Motivasi karyawan yang rendah ini mengakibatkan terjadinya penumpukan beban kerja dan keterbatasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan tugas dan tanggung jawab karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan kondisi di tempat kerja baik itu fisik maupun non fisik, yang akan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang nyaman akan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang nantinya akan berpengaruh pula pada peningkatan komitmen organisasi. Lingkungan kerja fisik di perusahaan terlihat kurang kondusif karena penataan bahan dasar atau material yang akan diproduksi tidak tertata dengan rapi, sehingga membuat karyawan kurang nyaman dalam melakukan pekerjaan. Kemudian dilihat dari lingkungan kerja

non fisik di perusahaan, hubungan antara karyawan bagian produksi dan bagian lainnya jarang terjadi interaksi sosial.

Faktor ketiga yang mempengaruhi komitmen organisasi di PT. Surya Mitra Majuperkasa adalah tingkat kesehatan keselamatan kerja yang rendah. Perlengkapan kerja yang harusnya tersedia di bagian produksi yaitu helm las, sarung tangan, apron, sepatu las, masker dan jaket. Dalam hal ini perusahaan kurang melengkapi perlengkapan kerja di bagian produksi, karena para karyawan produksi terlihat hanya memakai beberapa perlengkapan yaitu helm las, sarung tangan dan masker. Perlengkapan yang kurang memadai tersebut sangat membahayakan kesehatan keselamatan kerja para karyawan dan juga tentunya akan merugikan perusahaan.

Dari hasil wawancara diketahui pernah terjadi insiden di perusahaan, yaitu karyawan yang sedang melakukan pengelasan tidak menggunakan kaca mata las sehingga mengakibatkan iritasi mata sehingga mata karyawan tersebut menjadi merah. Namun persediaan P3K di perusahaan kurang memadai, sehingga saat terjadi insiden karyawan tidak bisa langsung ditangani dan segera dibawa kerumah sakit. Hal tersebut membuktikan bahwa keselamatan kerja di perusahaan rendah dan menyebabkan kerugian kepada perusahaan berupa penggantian biaya kesehatan.

Kemudian faktor keempat yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah komunikasi yang kurang baik. Secara umum, pekerja yang kedudukannya lebih tinggi akan dapat mempengaruhi keputusan organisasi, menyadari kekuasaan yang formal, serta menunjukkan bahwa organisasi

sadar bahwa para pekerjanya memiliki nilai dan kompetensi dalam kontribusi mereka. Hal ini tercermin di bagian produksi, dimana karyawan yang melakukan proses produksi harus mengikuti segala hal yang ditentukan oleh supervisor produksi yang memiliki status pekerja yang lebih tinggi. Para karyawan produksi merasa kedudukannya kurang dapat berkontribusi secara aktif bagi perusahaan dan merasa komunikasi mereka terhadap supervisor produksi kurang baik. Dengan alasan utama yaitu yang dibutuhkan dari karyawan produksi adalah tenaga mereka, sehingga mereka jarang sekali diberikan kesempatan untuk memberi saran dan mengeluarkan kompetensi mereka melalui sebuah pemikiran.

Faktor yang terakhir adalah kompensasi yang dirasa kurang adil dan memadai. Kompensasi merupakan bentuk bayaran atau hadiah bagi karyawan yang berasal dari pekerjaan mereka, kemudian besarnya kompensasi yang diterima oleh karyawan merupakan ukuran nilai dari apa yang telah mereka berikan kepada perusahaan sebagai pengganti dari pelaksanaan tugas organisasional. Kompensasi digolongkan ke dalam dua macam yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Keduanya ini harus dapat dipenuhi agar dapat membuat karyawan merasa puas akan kompensasi yang diterimanya. Dalam hal ini karyawan kurang merasakan keadilan dari kompensasi yang diberikan perusahaan kepada mereka.

Terkait kompensasi langsung, perusahaan memberikan gaji sesuai dengan upah minimum regional yang telah ditetapkan oleh pemerintah sebesar Rp 2.900.000-, terhadap bagian keuangan, marketing, administrasi



dan supervisor produksi tetapi kepada bagian produksi sebesar Rp 2.500.000,-. Kemudian upah lembur yang diberikan kepada bagian produksi dirasa tidak sebanding dengan pekerjaan yang telah mereka lakukan yaitu sebesar Rp 17.000,-, perjamnya. Hal ini dirasakan kurang memadai oleh karyawan bagian produksi karena menganggap pekerjaan mereka berat dan jam kerja lembur mereka cukup panjang. Kemudian terkait kompensasi tidak langsung, perusahaan memberikan tunjangan hari raya kepada semua karyawan namun tunjangan kesehatan, tunjangan transportasi dan pelayanan makan tidak diberikan secara maksimal oleh perusahaan. Perusahaan belum mendaftarkan para karyawan ke dalam jaminan kesehatan pemerintah, tetapi hanya memberikan ganti rugi biaya pengobatan saat terjadi kecelakaan dan mengalami sakit di tempat kerja. Sedangkan terkait pemberian pelayanan makanan berupa cathering dirasa kurang cukup memuaskan karena nasi lauk pauk yang diberikan dapat dikatakan ala kadarnya. Dengan demikian hal ini membuat karyawan mempertimbangkan dirinya untuk tetap bertahan atau meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja.

Tanpa didukung oleh program kompensasi yang baik diragukan bahwa karyawan akan memberikan komitmen kepada perusahaan secara maksimal. Untuk itu, pemberian kompensasi kepada karyawan harus mempunyai dasar yang rasional dengan tidak mengabaikan unsur perikemanusiaan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat, adil dan memadai maka diharapkan para karyawan akan memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi begitupun sebaliknya. Seperti yang terjadi pada PT. Surya Mitra Majuperkasa, dimana

para karyawan menjadi kurang puas terhadap program kompensasi yang diberikan oleh perusahaan karena dirasa kurang adil dan memadai sehingga menyebabkan komitmen organisasi karyawan rendah kepada perusahaan.

Berdasarkan penjabaran diatas, maka pada kesempatan kali ini peneliti tertarik dan bermaksud untuk meneliti mengenai masalah komitmen organisasi pada karyawan PT. Surya Mitra Majuperkasa di Bekasi.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi berbagai masalah penyebab rendahnya komitmen organisasi sebagai berikut:

1. Rendahnya motivasi karyawan
2. Kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif
3. Rendahnya tingkat kesehatan keselamatan kerja karyawan
4. Komunikasi yang kurang baik
5. Kompensasi yang kurang adil dan memadai

## **C. Pembatasan Masalah**

Dari berbagai masalah yang telah diidentifikasi diatas, masalah komitmen organisasi karyawan menyangkut aspek, dimensi, dan lingkup yang luas dan kompleks sifatnya. Karna keterbatasan dalam waktu, dana dan tenaga maka peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya pada masalah: “Hubungan antara kompensasi dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Surya Mitra Majuperkasa di Bekasi”.

#### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara kompensasi dengan komitmen organisasi?”

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah di atas maka kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Peneliti

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan peneliti terkait masalah kompensasi dengan komitmen organisasi pada karyawan. Serta sebagai bentuk pengaplikasian ilmu yang didapat selama menempuh pendidikan.

2. PT. Surya Mitra Majuperkasa

Sebagai bahan pertimbangan PT. Surya Mitra Majuperkasa terkait program kompensasi yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi para karyawan.

3. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

Sebagai bahan bacaan ilmiah untuk menambah wawasan dan pengetahuan, serta sebagai sumber referensi peneliti lain yang ingin meneliti tentang kompensasi dalam kaitannya dengan komitmen organisasi.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORETIK**

#### **A. Deskripsi Teoretis**

##### **1. Komitmen Organisasi**

Ketika seseorang telah resmi menjadi anggota suatu perusahaan, maka dia dituntut untuk bisa melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sesuai dengan nilai-nilai yang dianut oleh perusahaan. Seiring dengan bertambahnya pengetahuan dan pengalamannya di dalam perusahaan tersebut, maka dia diharapkan dapat turut serta dalam menyukseskan tujuan perusahaan dan juga ikut menjadi bagian dari keluarga besar perusahaan, dengan kata lain dia diharapkan memiliki komitmen organisasi yang kuat terhadap perusahaan.

Komitmen organisasi seorang karyawan kepada perusahaan merupakan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan perusahaan tersebut, jika suatu perusahaan mampu memenuhi harapan dari karyawan maka dengan sendirinya akan menciptakan rasa nyaman dan menyenangkan bagi karyawan, sehingga dapat menimbulkan rasa puas untuk bekerja pada suatu perusahaan.

Menurut Mathis dan Jackson, “komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi”<sup>1</sup>. Senada dengan Bathaw dan Grant yang menyebutkan “komitmen organisasi sebagai

---

<sup>1</sup> Sopiah. *Perilaku Organisasi* (Yogyakarta: Andi, 2008) h.155

keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi”<sup>2</sup>. Kemudian hal ini dipertegas oleh pendapat Stephen P. Robbins dalam bukunya yang mendefinisikan “komitmen organisasi sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut”<sup>3</sup>.

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat diartikan komitmen organisasi adalah keyakinan dan kepercayaan terhadap nilai-nilai dan tujuan perusahaan tempatnya bekerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan perusahaan serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan. Dalam artian lain yaitu individu mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan, memiliki kesediaan untuk menggunakan tingkat tinggi usaha atas nama perusahaan dan memiliki kepercayaan terhadap nilai dan tujuan perusahaan.

Menurut Blau dan Boal “komitmen organisasi sebagai keberpihakan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan tujuan organisasi”<sup>4</sup>.

Hal ini didukung oleh pendapat James L. Gibson et al. bahwa:

Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota

---

<sup>2</sup> Ibid, h. 156

<sup>3</sup> Stephen P. Robbins. *Perilaku Organisasi*, alih bahasa Diana Angelica edisi ke-12 (Jakarta: Salemba Empat, 2008) h. 100

<sup>4</sup> Sopiah. *op.cit.*, h. 155

organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan<sup>5</sup>.

Lebih lanjut Steers dan Porter mengatakan bahwa:

Suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan<sup>6</sup>.

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat diartikan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada perusahaan. Komitmen berkaitan erat dengan istilah loyalitas, yang diartikan sebagai seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam sebuah perusahaan atau sejauh mana karyawan bekerja dan memberikan kontribusinya kepada perusahaan. Loyalitas karyawan ini juga dapat ditunjukkan dengan sejauh mana karyawan dapat menanggalkan aturan-aturan yang dianut diluar perusahaan dan menerima serta mengaplikasikan aturan yang berlaku di dalam perusahaan guna mencapai keberhasilan perusahaan.

Mowday mengatakan bahwa:

Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi<sup>7</sup>.

Selanjutnya Porter et.al., mengatakan “komitmen organisasi adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi”<sup>8</sup>.

---

<sup>5</sup> James L. Gibson et al. *Organizations Behavior, Structure, Processes* Twelfth Edition (New York: McGraw Hill Companies, Inc, 2006) h.184

<sup>6</sup> Sopiah. op.cit., h. 156

<sup>7</sup> Ibid, h. 155

<sup>8</sup> Mutiara S. Panggabean. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2004) h. 135

Hal ini dipertegas dengan pendapat Mowday, Steers dan Porter yang mendefinisikan “komitmen organisasi sebagai daya relatif dari keberpihakan dan keterlibatan seseorang terhadap suatu organisasi”<sup>9</sup>.

Ketiga pendapat ahli di atas menyatakan hal yang sama terkait komitmen organisasi. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah bentuk sebuah kekuatan karyawan sampai sejauh mana ia mau melibatkan dirinya bagi perusahaan. Semakin karyawan menunjukkan keterlibatan yang tinggi dalam bekerja berarti ia memihak pada pekerjaannya sehingga dapat dinyatakan karyawan tersebut juga memihak pada perusahaan tempatnya bekerja, yang berarti ia memiliki komitmen organisasi.

Menurut Steers komitmen organisasi ditandai oleh tiga hal yaitu:

- 1) Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi
- 2) Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi
- 3) Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi<sup>10</sup>

Diperkuat oleh pendapat Newstrom yang menyatakan bahwa secara konseptual, komitmen organisasi ditandai oleh tiga hal yaitu:

- 1) Adanya rasa percaya yang kuat dan penerimaan seseorang terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi
- 2) Adanya keinginan seseorang untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi organisasi
- 3) Adanya hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi<sup>11</sup>

---

<sup>9</sup> Sopiah, op.cit., h. 156

<sup>10</sup> Ibid, h.156

<sup>11</sup> Ibid, h. 156

Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan bentuk kesetiaan karyawan pada perusahaan dan proses sebagai anggota dengan mengungkapkan kesungguhan mereka demi mencapai kesuksesan dan kesejahteraan bersama dinilai dari tiga hal tersebut. Kepercayaan artinya meyakini bahwa tujuan dan nilai-nilai yang terkandung dalam perusahaan tersebut baik sehingga layak untuk diaplikasikan. Selanjutnya kemauan karyawan mengandung makna bahwa ia akan bekerja lebih giat dan dengan sekuat tenaga demi tercapainya tujuan organisasi. Kemudian keinginan untuk bertahan menjadi anggota dalam perusahaan tersebut didasari dengan adanya rasa bangga dapat menjadi anggota perusahaan yang dirasa memiliki citra yang baik di masyarakat, sehingga karyawan tersebut ingin tetap menjadi bagian dari perusahaan tempatnya bekerja.

Hunt dan Morgan memiliki pendapat senada, yang menyatakan bahwa karyawan memiliki komitmen organisasi bila:

- 1) Memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi
- 2) Berkeinginan untuk berusaha ke arah pencapaian tujuan organisasi
- 3) Memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi<sup>12</sup>

Kemudian dipertegas dengan pendapat Steers dan Black, komitmen organisasi yang dimiliki karyawan bisa dilihat dari:

- 1) Adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi
- 2) Adanya kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi organisasi
- 3) Keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Ibid, h.156

<sup>13</sup> Ibid, h.157



Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepercayaan artinya karyawan memiliki keyakinan dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan nilai dan tujuan perusahaan disertai dengan penuh kesadaran. Keinginan dan kesediaan karyawan berarti karyawan mempunyai perasaan ikut memiliki perusahaan sehingga mereka akan bertanggung jawab baik untuk kemajuan diri sendiri maupun perusahaan, dengan menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta tepat waktu. Selanjutnya keinginan bertahan dalam perusahaan bisa didasari dengan tercukupinya kebutuhan karyawan dalam perusahaan sehingga meyakini karyawan tetap bertahan karena merasa terjamin.

Komitmen organisasi adalah suatu kondisi yang dirasakan dan dimiliki oleh karyawan, dimana karyawan secara psikologis merasa menjadi bagian dari perusahaan dan merasa bahwa kemampuannya bisa berkembang seiring dengan berkembangnya perusahaan. Dalam kenyataanya, komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah bervariasi. Ada karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi dan ada pula karyawan yang memiliki komitmen yang rendah terhadap perusahaan. Maka dari itu bukanlah hal yang mudah mengukur seberapa tinggi atau rendah komitmen yang dimiliki oleh karyawan.

Terdapat teori-teori yang menyatakan adanya dimensi terkait komitmen organisasi guna mengetahui tinggi rendahnya komitmen yang dimiliki oleh karyawan dalam suatu perusahaan diantaranya teori yang dikemukakan oleh Greenberg and Baron yang menyatakan komitmen organisasi sebagai berikut:

- 1) *Affective Commitment*  
The strenght of a person's desire to work for an organization because he or she agrees with it and wants to do so.
- 2) *Continuance Commitment*  
The strenght of a person's desire to continue working for an organization because he or she needs to do so and cannot afford to do otherwise.
- 3) *Normative Commitment*  
The strenght of a person's desire to continue working for an organization because he or she feels obligations from others to remain there.<sup>14</sup>

(Dapat diartikan komitmen affektif yaitu kekuatan atau keinginan seseorang untuk bekerja bagi sebuah perusahaan karena ia setuju dengan nilai-nilai yang ada di perusahaan dan mau melakukannya. Komitmen berkelanjutan yaitu kekuatan atau keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi sebuah perusahaan karena ia memang perlu untuk melakukannya dan tidak mampu untuk melakukan hal sebaliknya. Komitmen normatif yaitu kekuatan atau keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi sebuah perusahaan karena ia merasa memiliki kewajiban dari orang lain untuk tetap berada di perusahaan).

Yang didukung dengan teori yang dikemukakan Spector mengenai bentuk-bentuk komitmen organisasi yaitu:

- 1) *Affective Commitment*
- 2) *Continuance Commitment*
- 3) *Normative Commitment*<sup>15</sup>

Dari beberapa teori yang disebutkan diketahui bahwa dimensi komitmen organisasi terbagi menjadi tiga yaitu *Affective Commitment* (Komitmen Afektif), *Continuance Commitment* (Komitmen Berkelanjutan) dan

---

<sup>14</sup> Jerald Greenberg, Robert A. Baron. *Behavior in Organizations ninth edition*. 2008 (New Jersey: Pearson Education) h. 236

<sup>15</sup> Sopiah. *Perilaku Organisasi* (Yogyakarta: Andi, 2008) h.155

*Normative Commitment* (Komitmen Normatif). Dapat diartikan komitmen afektif artinya seorang karyawan bertahan dalam sebuah perusahaan karena memiliki keinginan yang kuat untuk bekerja dengan dasar awal memiliki nilai dan tujuan yang serasi dengan perusahaan, sehingga ia mau untuk terus menjadi bagian dalam perusahaan. Kemudian komitmen berkelanjutan artinya seorang karyawan bertahan dalam sebuah perusahaan karena ia perlu untuk melakukannya atau dia memang membutuhkan pekerjaan tersebut dan tidak mampu untuk melakukan hal yang sebaliknya, dan karyawan menyadari bahwa ia akan mengalami kerugian bila tidak lagi menjadi bagian dari perusahaan tersebut. Selanjutnya komitmen normatif artinya seorang karyawan bertahan dalam sebuah perusahaan karena ia merasa memiliki kewajiban atau bahkan paksaan dari orang lain agar tetap ada pada perusahaan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Selanjutnya Meyer and Allen merumuskan pendapatnya terkait dimensi komitmen dalam berorganisasi yaitu:

- 1) *Affective commitment*, berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi
- 2) *Continuance commitment*, berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi sehingga akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi
- 3) *Normative commitment*, menggambarkan perasaan kewajiban dan keterikatan untuk terus menerus berada dalam organisasi<sup>16</sup>

Hal ini dipertegas dengan pendapat Robins yang membagi komitmen organisasi menjadi tiga yaitu:

- 1) *Affective commitment*, perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.

---

<sup>16</sup> Khaerul Umam. *Perilaku Organisasi*. 2010. (Bandung: CV Pustaka Setia) h.259

- 2) *Continuance commitment*, nilai-nilai yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.
- 3) *Normative commitment*, rasa keterikatan dan kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.<sup>17</sup>

Kemudian juga didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Paul D.

Sweeny and Dean yang mengatakan:

*Interest in commitment is also high because, instead of one general attitude, commitment seems to be composed of at least three major parts.*

*There is what is what is called:*

- 1) *Affective commitment, this refers to an employee's emotional sense and involvement with the firm.*
- 2) *Normative commitment, represents another type of commitment it refers to a sense of obligation or a pressure from others to stay on.*
- 3) *Continuance commitment, this refers to the fact that sometime people are committed to the firm because a rational analysis has shown that the costs of leaving exceed those of staying.*<sup>18</sup>

(Diartikan secara bebas, minat komitmen juga tinggi karena, bukan satu sikap umum, komitmen tampaknya terdiri dari setidaknya tiga bagian utama yaitu: Komitmen afektif, ini mengacu pada perasaan emosional karyawan dan keterlibatan dengan perusahaan. Komitmen normatif merupakan jenis lain dari komitmen mengacu pada rasa kewajiban dari orang lain untuk tinggal. Komitmen berkelanjutan ini mengacu pada fakta bahwa kadang orang berkomitmen untuk perusahaan karena analisis rasional telah menunjukkan bahwa biaya meninggalkan melebihi orang-orang tinggal).

Dari beberapa teori ahli yang dituliskan di atas semakin mempertegas pembagian dimensi komitmen organisasi, sehingga dapat diartikan bila komitmen afektif terjadi apabila karyawan menjadi bagian dari perusahaan

---

<sup>17</sup> Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi*. 2008. (Jakarta: Salemba Empat) h.101

<sup>18</sup> Sweeny, Paul D. 2002. *Organizational behavior: solutions for management*. (McGraw-Hill Higher Education) h.60

karena adanya ikatan emosional atau merasa mempunyai nilai yang sesuai dengan yang ada di perusahaan serta merasa memiliki keterikatan terhadap pekerjaannya. Karyawan merasa senang berada dalam perusahaan karena mereka setuju dengan apa yang dijunjung oleh perusahaan dan bersedia menjalankan visi misi perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam perusahaan karena memang memiliki keinginan untuk hal tersebut.

Sedangkan komitmen berkelanjutan yaitu kemauan individu untuk tetap bertahan dalam perusahaan karena tidak menemukan pekerjaan lain dan merasakan akan memiliki kerugian bila meninggalkan perusahaan baik berupa kerugian dalam bidang ekonomi dan sosial. Karyawan yang memiliki komitmen berkelanjutan yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam perusahaan karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota perusahaan tersebut.

Dan yang terakhir komitmen normatif yaitu karyawan bertahan menjadi anggota perusahaan karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap perusahaan merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan. Karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam perusahaan karena merasa dirinya harus berada dalam perusahaan tersebut. Karyawan yang seperti ini biasanya didasari karena merasa enggan untuk mengecewakan atasan dan sangat peduli terhadap rekan kerja.

Berdasarkan teori-teori dari para ahli yang telah dijabarkan diatas, maka dapat diambil kesimpulan komitmen organisasi adalah sikap keberpihakan

dan loyalitas karyawan terhadap organisasi yang tercermin dari komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.

## **2. Kompensasi**

Karyawan dan perusahaan tempat bekerja dapat dikatakan ikatan yang saling bergantung satu dengan yang lainnya. Dimana karyawan mencurahkan tenaga, pikiran dan waktunya untuk mengerjakan tugas-tugasnya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan sebagai gantinya perusahaan memberikan hadiah atas apa yang telah dilakukan oleh karyawan yang biasa dikenal dengan istilah kompensasi.

Kompensasi merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia, karena besarnya hasil yang diterima oleh karyawan dapat dijadikan ukuran nilai dari apa yang mereka berikan kepada perusahaan tempat mereka bekerja. Kemudian besarnya kompensasi itu mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan. Dalam kompensasi terdapat tujuan, dimana kompensasi harus dapat memberikan kecukupan dan sesuai dengan harapan dari para karyawan sehingga terciptanya stabilitas yang baik bagi perusahaan dan karyawannya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Drs. Malayu S.P. Hasibuan “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang

diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”<sup>19</sup>.

Selanjutnya menurut Mutiara S. Panggabean “kompensasi acapkali disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi”<sup>20</sup>. Pendapat diatas diperkuat oleh William B. Werther dan Keith Davis yang berpendapat bahwa “*compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personal department usually designs and administers employee compensation*”<sup>21</sup>.

Diartikan secara bebas kompensasi adalah apa yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk imbalan dari pekerjaan mereka. Baik berupa upah perjam maupun gaji berkala, yang telah dikelola oleh bagian keuangan dan administrasi. Dengan demikian kompensasi merupakan hadiah yang diterima karyawan berasal dari perusahaan sebagai balasan atas jasa dari pekerjaan yang telah dilakukannya.

Kemudian menurut Andrew F. Sikula “*compensation is anything that constitutes or is regarded as an equivalent or recompense*”<sup>22</sup>. Diartikan kompensasi adalah segala sesuatu yang dianggap setara atau sesuai sebagai imbalan atau balasan. Selanjutnya diperkuat oleh pendapat Edwin B. Flippo bahwa “*compensation is defined as the adequate and equitable remuneration*

---

<sup>19</sup> Malayu S.P. Hasibuan. *Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011) h. 118

<sup>20</sup> Mutiara S. Panggabean. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bogor: Ghalia Indonesia, 2004) h.75

<sup>21</sup> Herman Sofyandi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008) h. 160

<sup>22</sup> Ibid, h. 160

*of personnel for their contribution to organizational objectives*”<sup>23</sup>. Diartikan kompensasi sebagai remunerasi yang memadai dan merata bagi tiap personil untuk kontribusi mereka terhadap tujuan organisasi. Yang juga senada dengan pendapat yang dikemukakan oleh Alma yaitu “kompensasi adalah imbalan atau jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yang dapat dinilai dengan uang”<sup>24</sup>.

Dapat disimpulkan kembali kompensasi adalah segala sesuatu yang dianggap sebagai suatu balasan atas jasa dan mempunyai nilai (ukuran, arti, efek) yang sama, seharga, sebanding dan sepadan atas apa yang telah dikerjakan oleh karyawan.

Sastrohadiwiryo mengemukakan bahwa “kompensasi adalah imbalan jasa atau balas saja yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan”<sup>25</sup>. Dewi Hanggraeni juga berpendapat bahwa “kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa yang diberikan oleh organisasi atas pekerjaan yang telah dilakukan”<sup>26</sup>. Menurut Soekidja “kompensasi sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian karyawan”<sup>27</sup>.

Dapat diberi kesimpulan kompensasi merupakan keseluruhan pemberian perusahaan kepada karyawan sebagai balasan atas tenaga, waktu dan pikiran yang telah diaplikasikan karyawan guna mencapai tujuan yang ada.

---

<sup>23</sup> Ibid, h. 160

<sup>24</sup> Tjutju Yuniarsih. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: CV Alfabeta, 2008) h. 125

<sup>25</sup> Ibid, h. 125

<sup>26</sup> Dewi Hanggraeni. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Fakultas Ekonomi UI, 2012) h. 139

<sup>27</sup> Soekidja Notoadmodjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009) h. 142



Lebih lanjut lagi menurut Veithzal Rivai “kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan”<sup>28</sup>. Yang didukung oleh Gary Dessler dengan mengatakan bahwa “kompensasi pegawai berarti semua bentuk penggajian atau ganjaran yang mengalir kepada pegawai atau timbul dari kepegawaian mereka”<sup>29</sup>. Kemudian juga dipertegas Nawawi yang mengatakan bahwa “kompensasi berarti penghargaan pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja”<sup>30</sup>.

Dapat diartikan kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian, pekerjaan dan kesetiaan karyawan untuk tetap berkontribusi di perusahaan. Kompensasi juga berarti sebuah penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas apa yang telah dikerjakan dalam menjalankan kewajiban dan tanggung jawabnya melaksanakan kegiatan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi yang adil dan memuaskan karyawan akan membuat karyawan merasa kebutuhannya dapat terpenuhi dan meminimalisir terjadinya pelanggaran yang dilakukan karyawan dan mempengaruhi keinginan untuk tetap bertahan dalam perusahaan. Sementara bagi perusahaan, kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa

---

<sup>28</sup> Veithzal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2010) h. 741

<sup>29</sup> Tjutju Yuniarsih. loc.,cit. h. 125

<sup>30</sup> Hadari Nawawi. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*. (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2008) h. 315

perusahaan akan memperoleh imbalan dari hasil kerja karyawan yang seimbang pula. Biaya yang dikeluarkan perusahaan tersebut terbagi menjadi dua bentuk yaitu bentuk langsung dan tidak langsung.

Menurut Herman Sofyandi “kompensasi dalam hal ini dikategorikan dalam dua golongan besar yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*)”<sup>31</sup>. Didukung dengan pendapat Wibowo yaitu “diliat dari cara pemberiannya, kompensasi dapat merupakan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung”<sup>32</sup>. Hal ini juga sejalan dengan yang dikemukakan Dessler bahwa: “*Compensation is has two main components: direct compensation and indirect compensation*”<sup>33</sup>. Diartikan kompensasi terbagi menjadi dua komponen yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

Dapat disimpulkan bahwa setiap pemberian balas jasa perusahaan kepada karyawan dapat digolongkan ke dalam pembagian kompensasi, yang terbagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

Malayu S.P. Hasibuan mengatakan bahwa:

Kompensasi dibedakan menjadi dua: kompensasi langsung (*direct compensation*), merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya berupa gaji, upah dan insentif dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan karyawan) merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka berupa

---

<sup>31</sup> Herman Sofyandi. *op.cit.*, h. 159

<sup>32</sup> Akhmad Subekhi. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Prestasi Pustakakarya, 2012)

<sup>33</sup> Gary Dessler, *Managing Organization* (United States of America: Harcourt Brace College Publisher, 2010) h.334

tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, tunjangan transportasi, uang pensiun, darmawisata, kafetaria, pakaian dinas dan lain sebagainya<sup>34</sup>.

Selanjutnya menurut Nawawi (2008):

Kompensasi itu terdiri dari: kompensasi langsung (direct compensation) adalah gaji dan upah yang dibayarkan berupa uang secara berkala atau dengan periode yang tetap dan kompensasi tidak langsung (indirect compensation) adalah imbalan di luar upah dan gaji yang dibayarkan pada para pekerja untuk meningkatkan kesejahteraannya berupa uang atau barang dan pelayanan bagi pekerja anggota organisasi misalnya tunjangan istri/anak, tunjangan kesehatan, bantuan biaya transportasi, bonus dan lain-lain<sup>35</sup>.

Kemudian didukung oleh Menurut Veithzal Rivai yang menyatakan:

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan berupa: kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus atau komisi dan kompensasi tidak langsung terdiri dari fasilitas-fasilitas, tunjangan-tunjangan, pelayanan dan uang pensiun<sup>36</sup>.

Dapat disimpulkan kompensasi langsung yaitu kompensasi yang diberikan berhubungan langsung dengan hasil kerja karyawan yang bersangkutan berbentuk gaji dan upah yang dibayar secara tepat berdasarkan tenggang waktu yang ditetapkan. Sedangkan yang dimaksud kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi secara tidak langsung sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Contohnya jaminan keamanan, kesejahteraan kerja dan tambahan biaya transportasi yang pada dasarnya tidak dapat dilepaskan kaitannya dengan perasaan aman dan puas. Sedangkan yang dimaksud pelayanan untuk pekerja adalah penyelenggaraan program pelayanan bagi para pekerja yang diberikan tanpa didasarkan pada jasa atau prestasi dalam melaksanakan pekerjaan.

---

<sup>34</sup> Malayu S.P. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2000. (Jakarta: Haji Masagung)

<sup>35</sup> Tjutju Yuniarsih, Suwatno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2008. Bandung: Alfabeta

<sup>36</sup> Veithzal Rivai, Ella Jauvani Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2009. Jakarta: Rajagrafindo Persada

Menurut Mondy dan Noe bahwa “kompensasi keuangan langsung terdiri atas gaji, upah, dan insentif (komisi dan bonus). Sedangkan kompensasi keuangan tidak langsung dapat berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan”<sup>37</sup>. Sejalan dengan yang diungkapkan oleh Anwar Prabu Mangkunegara yang menyatakan “ada dua bentuk kompensasi pegawai yaitu bentuk langsung yang merupakan upah dan gaji, bentuk kompensasi yang tidak langsung yang merupakan pelayanan dan keuntungan”<sup>38</sup>. Didukung oleh pendapat Husein Umar dalam bukunya *Business An Introduction* yang mengatakan ada dua macam jenis kompensasi yaitu:

kompensasi langsung dalam bentuk gaji atau upah, bonus, premi dan lain-lain yang dibayar oleh organisasi sedangkan kompensasi tidak langsung seperti penyelenggaraan program pelayanan bagi karyawan yang berupaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja menyenangkan seperti pengobatan, rekreasi dan cafeteria<sup>39</sup>.

Dapat disimpulkan kompensasi adalah imbalan atas jasa yang dilakukan karyawan berupa kompensasi langsung yaitu imbalan yang diterima karyawan tersebut bersifat tetap pada tiap bulannya. Sedangkan kompensasi tidak langsung disebut juga kompensasi pelengkap karena berfungsi melengkapi kompensasi yang diterima karyawan melalui upah atau gaji. Jadi kompensasi tidak langsung merupakan balas jasa yang diberikan dalam bentuk penghargaan karyawan yang diberikan sebagai bagian dari keuntungan perusahaan sesuai dengan kemampuan perusahaan agar karyawan merasa dilayani dan dihargai oleh perusahaan.

---

<sup>37</sup> Mutiara S. Panggabean. op., cit. h. 77

<sup>38</sup> Tjutju Yuniarsih. op.,cit. h. 130

<sup>39</sup> Husein Umar. *Business An Introduction* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2003) h. 125

Berdasarkan teori-teori dari para ahli yang telah dijabarkan diatas, maka dapat diambil kesimpulan kompensasi adalah suatu imbalan atau balas jasa baik secara langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan atas pelaksanaan dan kontribusi mereka dalam melaksanakan pekerjaannya.

## **B. Hasil Penelitian yang Relevan**

Beberapa hasil penelitian terdahulu mengenai kompensasi kaitannya dengan komitmen organisasi yang menjadi referensi relevan dengan penelitian ini antara lain:

1. **A.A Mas Utami Dewi, I Gst. Ayu Dewi Adnyani dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Bali Marine Walk”.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi di PT. Bali Marine Walk. Penelitian ini menggunakan metode sensus yaitu pengambilan semua anggota populasi diteliti dengan jumlah pengamatan sebanyak 55 orang yang merupakan karyawan PT. Bali Marine Walk. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t.

Hasil uji F, nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa, kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Bali Marine Walk. Hasil uji t terhadap variabel kompensasi ( $X_1$ )

menunjukkan nilai thitung lebih besar dari ttabel maka dapat disimpulkan bahwa, kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Bali Marine Walk. Hasil uji t terhadap variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) menunjukkan nilai thitung lebih besar dari ttabel maka dapat disimpulkan bahwa, kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Variabel kepuasan kerja yang berpengaruh dominan terhadap komitmen organisasi karena memiliki nilai standardized coefficients beta lebih besar.

Kesimpulan yang diperoleh dari hasil pengolahan data tersebut adalah kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Bali Marine Walk. Kompensasi dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja merupakan variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat, yaitu komitmen organisasi.

2. **Agung Wahyu Handaru, Shalahudin Abdillah, Agung AWS Waspodo dengan judul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt “X” Jakarta”. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) Vol. 4, No. 2, 2013.**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa secara empiris pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompensasi terhadap komitmen

organisasi karyawan pada PT “X”. Metode penelitian yang digunakan adalah riset deskriptif dan eksplanatori. Riset deskriptif yaitu penelitian yang menjelaskan atau memberi paparan pada variabel yang diteliti dan ketergantungan variabel pada sub variabelnya. Riset deskriptif didasarkan pada pertanyaan bagaimana peristiwa itu terjadi. Riset eksplanatori yaitu penelitian yang membuktikan adanya sebab akibat dan hubungan yang mempengaruhi atau dipengaruhi dari dua atau lebih variabel yang diteliti. Riset eksplanatori didasarkan pada pertanyaan mengapa peristiwa itu terjadi. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan pada empat divisi yang ada pada PT “X”, yaitu Divisi Produksi yaitu bagian design, cutter saw, planer & moulding, assembling, colouring & finising dan quality control. Total jumlah karyawan yang menjadi populasi dalam penelitian ini sebesar 90 karyawan tetap.

Untuk melihat validitas penulis menggunakan analisis korelasi untuk melihat korelasi antara skor tiap butir angket dengan skor totalnya. Sementara untuk pengujian reliabilitas digunakan rumus Cronbach Alpha yang merupakan pengembangan rumus dari Kuder Richardson. Analisis pengaruh dalam penelitian ini menggunakan uji T dan uji F. Hasil pengolahan data uji validitas menunjukkan seluruh item pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid karena nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel ( $n=30$ ) yaitu 0.361. Kemudian hasil pengolahan data uji reliabilitas ketiga variabel didapatkan skor Cronbach’s Alpha lebih dari 0.6, sehingga dinyatakan semua variabel adalah reliabel. Berdasarkan analisis regresi uji T maka

didapatkan hasil nilai dari t hitung adalah sebesar 2,365 dengan nilai signifikansi 0,021. Nilai t tabel dapat pada t tabel pada signifikansi  $0,05/2 = 0,025$  dengan derajat kebebasan kebebasan (df)  $n-k-1$  atau  $74-2-1 = 71$ .

Hasil yang diperoleh untuk t tabel sebesar 1,993 yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap komitmen organisasi. Selanjutnya berdasarkan analisis regresi uji F didapatkan hasil nilai Fhitung sebesar 5,184 dan signifikansi sebesar 0,008. Ftabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df1 (jumlah variabel  $(3)-1 = 2$ , dan df2  $(n-k-1)$  atau  $74-2-1 = 71$ . Hasil Ftabel diperoleh nilai sebesar 3,13. Sehingga  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Signifikansi pada uji F sebesar 0,008. Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik pekerjaan dan kompensasi secara bersama - sama terhadap komitmen organisasi.

Kesimpulan yang diperoleh dari hasil pengolahan data tersebut adalah terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT "X".

3. **Muhammad Nur Jamaluddin Al-Afghoni, Amin Wahyudi dengan judul "Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening". Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 5 No. 1 Juni 2011**



Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran mediasi komitmen organisasi pada pengaruh antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD Kampus Kuripan Kecamatan Purwodadi Kabupaten Grobogan. Penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh atau teknik sensus, artinya seluruh anggota populasi diambil sebagai sampel untuk dipelajari sifat dan karakteristiknya. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru SD Kampus Kuripan Kecamatan Purwodadi Kabupaten Grobogan yang berjumlah 42 orang. Untuk melihat validitas penulis menggunakan analisis korelasi untuk melihat korelasi antara skor tiap butir angket dengan skor totalnya. Sementara untuk pengujian reliabilitas digunakan rumus Cronbach Alpha yang merupakan pengembangan rumus dari Kuder Richardson. Analisis pengaruh dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (path analysis) dan uji T.

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa validitas instrumen komitmen organisasi valid, sehingga semua instrumen tersebut dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut, langkah selanjutnya adalah dilakukan uji reliabilitas terhadap seluruh item pertanyaan. Hasil pengujian juga menunjukkan bahwa semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini reliabel, karena nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60. Berdasarkan pengolahan data dengan SPSS menunjukkan bahwa semua variabel penelitian berdistribusi normal. Uji t dari persamaan regresi pertama menunjukkan bahwa kedua variabel berpengaruh secara parsial, variabel kompensasi dengan nilai t hitung

sebesar 2,338 dan signifikansi sebesar 0,025, sementara variabel komitmen organisasi nilai t hitung sebesar 2,358 dengan signifikansi sebesar 0,024. Kesimpulan yang diperoleh dari hasil pengolahan data tersebut adalah kompensasi mempengaruhi komitmen organisasi.

4. **Dra. Lieke E. M. W, M.Sc., Eng., Ph. L dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di Organisasi Pendidikan Islam X”.**

Penelitian ini bertujuan untuk untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi, mengetahui pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi, dan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang berjumlah 40 orang guru di Organisasi Pendidikan Islam X yang mengajar pada jenjang Raudhatul Athfal (TK), Madrasah Ibtidaiyah (SD), Madrasah Tsanawiyah/MTs (SMP). Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi.

Dari hasil uji validitas pada Kuesioner Komitmen Organisasi, dari 23 item yang diujicobakan, item yang sahih berjumlah 17 item, dengan koefisien validitas bergerak antara 0,3521 sampai dengan 0,6438. Kuesioner Kuesioner Kompensasi, dari 30 item yang diujicobakan, item yang sahih berjumlah 17 item, dengan koefisien validitas bergerak antara

0,3216 sampai dengan 0,6257. Kuesioner Motivasi Kerja dari 40 item yang diujicobakan, item yang sah berjumlah 21 item, dengan koefisien validitas bergerak antara 0,3048 sampai dengan 0,7077. Dari uji reliabilitas dapat diketahui bahwa pada Kuesioner Komitmen Organisasi para guru memiliki nilai reliabilitas ( $\alpha$ ) sebesar 0,7656. Kuesioner Kompensasi memiliki nilai reliabilitas ( $\alpha$ ) sebesar 0,7926. Kuesioner Motivasi Kerja memiliki koefisien reliabilitas ( $\alpha$ ) sebesar 0,7216. Berdasarkan hasil pengujian tersebut bahwa nilai reliabilitas pada Kuesioner Komitmen Organisasi, Kuesioner Kompensasi, dan Kuesioner Motivasi Kerja telah memenuhi persyaratan reliabilitas, dimana ( $\alpha$ ) > 0,6. Hasil uji regresi dari Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi menghasilkan R Square sebesar 0,142 yang berarti 14,2 %. Hal ini berarti bahwa komitmen organisasi dari guru di Organisasi Pendidikan Islam X dipengaruhi oleh kompensasi. Dari uji ANOVA atau F Test, diperoleh F hitung sebesar 6,305 dengan taraf signifikansi 0,016. Oleh karena probabilitas < 0,05 maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi Komitmen Organisasi. Dengan demikian hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima yaitu terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi.

Kesimpulannya berdasarkan data deskriptif subjek menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi kerja, dan komitmen organisasi guru di Organisasi Pendidikan Islam X berada pada kategori sedang. Sedangkan berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa hipotesis dalam

penelitian ini diterima yaitu terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi guru di Organisasi Pendidikan Islam.

5. **Dr. Samina Nawab dengan judul “Influence of Employee Compensation on Organizational Commitment and Job Satisfaction: A Case Study of Educational Sector of Pakistan. International Journal of Business and Social Science Vol. 2 No. 8; May 2011.**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membangun pemahaman mengenai dampak kompensasi karyawan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan mereka di antara dosen Pakistan. Semua anggota fakultas universitas yang diakui oleh Komisi Pendidikan Tinggi (HEC) termasuk dalam populasi. Tingkat ini dipilih karena anggota fakultas universitas adalah orang yang memiliki dampak langsung pada kinerja organisasi. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Dari 233 kuesioner 6 yang kurang lengkap dan 3 tidak diisi sesuai dengan petunjuk sehingga mereka dibuang dan jumlah kuesioner bisa digunakan datang 224 dan tingkat digunakan menjadi 82,9%.

Adapun reliabilitas untuk setiap pertanyaan menunjukkan bahwa kuesioner memiliki nilai alpha Cronbach lebih dari ( $\alpha > 0,82$ ) menunjukkan bahwa batas reliabilitas dapat diterima. Alpha Cronbach untuk elemen individu lebih besar dari ( $\alpha = 0,70$ ) sehingga, keandalan konsistensi internal kuesioner dapat dianggap handal dan baik. Kuesioner

divalidasi di sektor masing-masing dan dengan bantuan survei pilot dan rekomendasi didirikan di kuesioner.

Pertama kita akan menerapkan Pearson Korelasi Analisis untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel dependen dan independen, kedua kita akan menerapkan Analisis Regresi Berganda untuk menyelidiki sejauh mana hubungan antara variabel kompensasi dengan komitmen organisasi. Hasil analisis korelasi Pearson diperoleh untuk variabel yang berbeda termasuk tiga dependen dan satu variabel independen. Kemudian hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa karyawan dalam pengaturan Pakistan memiliki komitmen yang terus menerus lebih besar jika mereka dikompensasi dengan baik.

Kesimpulan yang diperoleh dari hasil pengolahan data tersebut adalah terdapat hubungan antara kompensasi karyawan dan komitmen organisasi karyawan yang menunjukkan hubungan signifikan positif satu sama lain.

### **C. Kerangka Teoretik**

Pada umumnya sebagai manusia, seorang karyawan dituntut untuk menjaga kelangsungan hidupnya yaitu dengan memenuhi kebutuhan sehari-hari baik jasmani maupun rohani, kebutuhan sekarang dan yang akan datang. Untuk itu karyawan bekerja di dalam perusahaan secara langsung guna memenuhi kebutuhan hidupnya karena kebutuhan manusia beraneka ragam.

Oleh karena itu, karyawan sudah sepatutnya diberikan penghargaan dari perusahaan berupa kompensasi yang layak dan sesuai.

Kompensasi merupakan setiap bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan atas apa yang telah ia kerjakan. Perusahaan bertanggung jawab dalam pemberian kompensasi tersebut. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan kegiatan yang dilakukan sangat diharapkan oleh karyawan baik berupa kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Dan sebaliknya, pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan diharapkan dapat menghasilkan keuntungan yang optimal bagi perusahaan tentunya dengan dasar rasa komitmen organisasi tinggi yang dimiliki oleh karyawan.

Kompensasi mempunyai hubungan terhadap komitmen organisasi. Hal ini sesuai dengan teori dari Alfeder dalam Robbins (2001) mengemukakan bahwa:

Jika kebutuhan yang lebih tinggi tidak atau belum dapat dipenuhi, maka manusia akan kembali pada gerak yang fleksibel dari pemenuhan kebutuhan dari waktu ke waktu dan dari situasi ke situasi, artinya karyawan yang kurang mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan mereka, maka yang terjadi adalah mereka tidak akan mau berkomitmen pada organisasi bahkan lebih baik meninggalkan organisasi<sup>40</sup>.

Dipertegas oleh pendapat Jaclyn Fierman yang mengatakan:

Kompensasi adalah suatu bagian penting dan kompleks dalam hubungan karyawan dengan organisasi. Jika karyawan tidak mendapatkan cukup penghasilan untuk memenuhi tujuan ekonomi dasar mereka, mereka akan mencari pekerjaan di tempat lain. Demikian pula, jika mereka percaya bahwa kontribusi mereka dinilai rendah oleh organisasi, mereka mungkin meninggalkan organisasi atau melakukan kebiasaan pekerjaan yang

---

<sup>40</sup> Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi*. Edisi Ke Delapan, Jilid 1 & 2. Jakarta: PT. Prialindo.

buruk, moral yang rendah dan komitmen yang sedikit terhadap organisasi<sup>41</sup>.

Dengan demikian pemberian kompensasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban bagi pihak perusahaan, sebagai bentuk dukungan atas kontribusi para karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan perusahaan. Pemberian kompensasi tersebut harus diperhatikan dengan sebaik mungkin sehingga dalam menerima kompensasi tersebut, karyawan merasa kebutuhannya dapat terpenuhi dan merasa kontribusi mereka dihargai sehingga mereka memilih untuk tetap bertahan pada perusahaan tempatnya bekerja dan tidak memilih untuk meninggalkan perusahaan.

Kemudian Fiorito menjelaskan:

Kompensasi dianggap sebagai dukungan yang diberikan organisasi yang menghargai kontribusi karyawan terhadap organisasi, sehingga persepsi yang baik tersebut melahirkan komitmen dan kecintaan mereka terhadap organisasi, karena mereka merasa telah mendapatkan sesuatu dari organisasi berupa kompensasi dalam berbagai bentuk (gaji, biaya kesehatan, dan bonus) serta peningkatan kemampuan melalui pelatihan yang mereka ikuti<sup>42</sup>.

Didukung pendapat dari Bragg yang mengatakan bahwa “karyawan yang berkomitmen melakukan pekerjaan lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak berkomitmen dan organisasi dengan pekerja yang berkomitmen lebih baik secara finansial daripada organisasi yang tidak berkomitmen”<sup>43</sup>.

Dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi seorang karyawan, dimana kompensasi yang diterima karyawan

---

<sup>41</sup> Griffin Ricky, *Manajemen* (Jakarta: Erlangga, 2004) h. 433

<sup>42</sup> Fiorito, Jack. Bozeman, P Dennis. Young Angela & Meurs, A. James (2007), *Organizational Commitment, Human Resource Practice, and Organizational Characteristics, Journal of Managerial Issues. Vol. XIX. Number 2 Summer 2007.*

<sup>43</sup> Coetzee. M. *Employee Commitment.* (University of Pretoria etd. 2005)

dianggap sebagai balasan yang maksimal atas kontribusi mereka atas pekerjaan yang telah dilakukan sehingga karyawan merasa kebutuhannya dapat terpenuhi. Karyawan yang demikian akan bersungguh-sungguh melakukan pekerjaannya karena telah merasa dihargai sehingga mereka mau secara sadar untuk berkomitmen terhadap perusahaan dan hal tersebut menguntungkan perusahaan karena memiliki kesungguhan dalam bekerja demi pencapaian tujuan perusahaan yang lebih baik.

Kemudian Pinnington dan Edwards (2000) secara spesifik menyebutkan bahwa “kompensasi sebagai bentuk *intangibile benefits* yang sangat mempengaruhi motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi”<sup>44</sup>. Didukung oleh pendapat Mangkunegara yang menyatakan bahwa “kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen, motivasi kerja, serta hasil kerja”<sup>45</sup>.

Dengan demikian perusahaan pasti berkeyakinan bahwa kompensasi merupakan faktor yang akan mempengaruhi komitmen organisasi seorang karyawan. Apabila kompensasi ini diberikan secara tepat dan benar maka karyawan akan merasa puas dan berkeinginan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sebaliknya bila kompensasi yang diberikan tidak memadai atau kurang tepat maka rasa puas dan keinginan karyawan tersebut menurun, yang pada akhirnya diwujudkan dengan rasa tidak peduli terhadap pekerjaan mereka serta tidak memiliki rasa tanggung jawab terhadap kemajuan

---

<sup>44</sup> Pinnington, Ashly & Edwards, Tony, 2000, *Introduction to Human Resource Management*, (London: Oxford University Press)

<sup>45</sup> Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta)



organisasi dengan kata lain memiliki komitmen organisasi yang rendah terhadap perusahaan.

Jadi untuk menuju perubahan agar perusahaan menjadi lebih baik harus didukung oleh komitmen dan sikap yang positif dengan secara bersama-sama dalam perilaku kerja yang serius. Maka dari itu komitmen karyawan pada perusahaan bukanlah merupakan suatu hal yang terjadi secara sepihak. Dalam hal ini perusahaan dan karyawan harus secara bersama-sama menciptakan kondisi yang kondusif untuk mencapai komitmen yang dimaksud.

#### **D. Perumusan Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kerangka teoretik yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut “Terdapat hubungan yang positif antara kompensasi dengan komitmen organisasi”. Semakin tinggi kompensasi maka akan semakin tinggi komitmen organisasi. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah kompensasi maka akan semakin rendah pula komitmen organisasi.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah-masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data empiris dan fakta-fakta yang sah atau valid (sah atau benar) serta reliable (dapat dipercaya atau dapat diandalkan) mengenai hubungan antara kompensasi dan komitmen organisasi pada karyawan PT. Surya Mitra Majuperkasa di Bekasi.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Surya Mitra Majuperkasa di Bekasi yang beralamat di Jl. Caringin Babakan No 168 RT 001 RW 002 Mustikajaya, Kota Bekasi, Jawa Barat. Perusahaan ini dipilih karena memiliki banyak informasi dan data yang mendukung serta sesuai dengan penelitian.

Adapun waktu penelitian yang digunakan dalam penelitian ini pada bulan Maret – Mei 2015. Waktu tersebut dipilih karena dinilai cukup kondusif bagi peneliti untuk melakukan penelitian.

#### **C. Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan korelasional untuk mengetahui hubungan antara dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

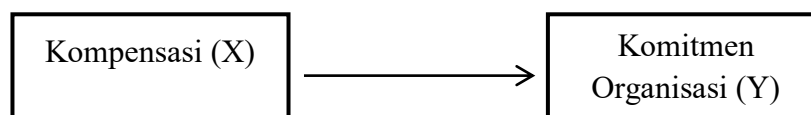
Penelitian survei merupakan suatu penelitian kuantitatif dengan menggunakan pertanyaan terstruktur/sistematis yang sama kepada banyak orang, kemudian seluruh jawaban yang diperoleh peneliti dicatat, diolah dan dianalisis. Pertanyaan terstruktur/sistematis tersebut dikenal dengan istilah kuesioner<sup>46</sup>.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (Variabel X) adalah kompensasi sebagai variabel yang mempengaruhi dan variabel terikatnya (Variabel Y) adalah komitmen organisasi sebagai variabel yang dipengaruhi.

Kemudian, dibuat konstelasi hubungan antar variabel yang digunakan untuk memberikan arah atau gambaran dari penelitian. Konstelasi hubungan antar variabel digambarkan sebagai berikut:

**Gambar III.1**

**Konstelasi Hubungan Antar Variabel**



**Keterangan:**

X = Variabel Bebas (Kompensasi)

Y = Variabel Terikat (Komitmen Organisasi)

→ = Arah Hubungan

**D. Populasi dan Sampling**

Menurut Sugiyono “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu

---

<sup>46</sup> Bambang Prasetyo, Lina Miftahul Jannah. *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi* (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2011) h. 143

yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”<sup>47</sup>.

Populasi dalam penelitian kali ini adalah seluruh karyawan di PT. Surya Mitra Majuperkasa yang berjumlah 70 karyawan. Sedangkan populasi terjangkaunya adalah karyawan pada bagian produksi yang berjumlah 50 karyawan. Populasi terjangkau dipilih karena pada divisi produksi memiliki tingkat kompensasi yang kurang adil dan memadai dibanding divisi lainnya. Pada bagian produksi gaji pokok yang diberikan belum memenuhi umr seperti pada divisi lainnya. Bagian produksi memang mendapatkan kesempatan untuk mendapat tambahan penghasilan yaitu dengan melakukan lembur, dengan upah per jam nya Rp 17.000, namun upah tersebut dirasa kurang memadai bila dilihat dari pelaksanaan tugas. Sampel yang diambil berdasarkan tabel Isaac dan Michael dalam buku Metode Penelitian Pendidikan, dengan taraf kesalahan 5% maka jumlah sampel penelitian ini sebanyak 44 karyawan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel acak sederhana (*Random Sampling Technique*). Sampel acak sederhana menurut Sugiyono adalah: “Pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Anggota populasi dianggap homogen”<sup>48</sup>. Teknik ini digunakan dengan pertimbangan bahwa semua individu yang masuk dalam kategori populasi mempunyai kesempatan

---

<sup>47</sup> Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi*. (Bandung: CV Alfabeta, 2011) h.90

<sup>48</sup> Ibid, h. 93

yang sama dan bebas untuk dipilih atau terpilih serta terwakili sebagai anggota dari suatu sampel.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

### **1. Komitmen Organisasi**

#### **a. Definisi Konseptual**

Komitmen organisasi adalah sikap keberpihakan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi yang tercermin dari komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.

#### **b. Definisi Operasional**

Komitmen organisasi merupakan data primer yang diukur menggunakan kuisisioner dengan menggunakan skala *likert* yang mencerminkan dimensi komitmen afektif meliputi indikator hubungan emosional dan keterlibatan anggota, selanjutnya dimensi komitmen berkelanjutan meliputi indikator kerugian jika meninggalkan organisasi dan dimensi komitmen normatif meliputi indikator keterikatan dalam organisasi dan kewajiban bertahan dalam organisasi.

#### **c. Kisi-kisi Instrumen Komitmen Organisasi**

Kisi-kisi instrumen komitmen organisasi yang disajikan pada bagian ini merupakan instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen organisasi dan juga memberikan gambaran sejauh mana instrumen ini mencerminkan dimensi komitmen organisasi.

Kisi-kisi instrumen komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel

### III.1

**Tabel III.1**  
**Kisi-Kisi Instrumen Komitmen Organisasi**

Dimensi	Indikator	No. Item			
		Nomor Butir Uji Coba		Nomor Butir Final	
		(+)	(-)	(+)	(-)
Komitmen Afektif	• Hubungan emosional	1,3,8,9,15,		1,3,8,9,13	
	• Keterlibatan anggota	5,6,7,13*	2	5,6,7	2
Komitmen Berkelanjutan	• Kerugian jika meninggalkan organisasi	10*,12,14	4,11	11,12	4,10
Komitmen Normatif	• Keterikatan dalam organisasi	16,18,20,22*,25		14,16,18,22	
	• Kewajiban bertahan dalam organisasi	21,24	17,19,23	19,21	15,17,20
Jumlah		19	6	16	6

**Keterangan: (\*) Butir pernyataan yang *drop***

Untuk mengisi instrumen yang digunakan adalah angket yang disusun berdasarkan indikator dari variabel komitmen organisasi. Untuk mengolah setiap variabel dalam analisis data yang diperoleh, disediakan beberapa alternatif jawaban dan skor dari setiap butir pernyataan. Alternatif jawaban disesuaikan dengan skala Likert, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (RR), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Kemudian untuk mengisi setiap butir pernyataan, responden dapat memilih salah satu jawaban dari 5 alternatif jawaban yang

telah disediakan, dan setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III.2

**Tabel III.2**  
**Skala Penilaian untuk 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 butir-butir instrumen model skala likert yang mengacu kepada dimensi-dimensi variabel Komitmen organisasi seperti yang terlihat pada tabel III.1

Tahap berikutnya, konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing mengenai validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur dimensi dari variabel komitmen organisasi. Setelah disetujui, selanjutnya instrumen diujicobakan. Proses uji coba dilakukan pada PT Panah Jaya, yang berlokasi di Jalan Lingkar Utara 99 Harapan Baru Bekasi Utara. Instrumen uji coba disebar kepada 30 karyawan pada bagian produksi. Setelah melakukan ujicoba didapatkan hasil bahwa terdapat 3 butir instrumen yang tidak valid dan harus di drop.

Selanjutnya, barulah dilakukan penyebaran instrumen uji final kepada 44 karyawan di PT. Surya Mitra Maju Perkasaa pada bagian produksi.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen, yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen.

Rumus yang digunakan untuk uji validitas yaitu:<sup>49</sup>

$$r_{it} = \frac{\sum Y_i \cdot Y_t}{\sqrt{(\sum Y_i^2)(\sum Y_t^2)}}$$

Keterangan :

$r_{it}$  = koefisien korelasi antar skor butir soal dengan skor total.

$Y_i$  = jumlah kuadrat deviasi skor dari  $Y_i$

$Y_t$  = jumlah kuadrat deviasi skor  $Y_t$

Berdasarkan perhitungan tersebut dari nomor pernyataan setelah di validasi terdapat 3 butir yang drop, sehingga pernyataan yang valid dan dapat digunakan sebanyak 22 butir pernyataan.

Setelah dinyatakan valid, kemudian dihitung reliabilitas dari masing-masing butir instrumen dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:<sup>50</sup>

$$r_{it} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_t^2} \right)$$

Keterangan :

$r_{it}$  = reliabilitas instrumen

<sup>49</sup> Djaali dan Pudji Muljono. *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan* (Jakarta: Grasindo, 2008) h. 86

<sup>50</sup> Sugiyono, o., *cit.*, h. 365



$k$  = banyak butir pernyataan (yang valid)

$\sum S_i^2$  = jumlah varians skor butir

$\sum S_t^2$  = jumlah varians skor total

Varian butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut<sup>51</sup>:

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

Keterangan:

$S_i^2$  = Varians butir

$\sum Y_i^2$  = Jumlah dari hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\sum Y_i)^2$  = Jumlah butir soal yang dikuadratkan

$n$  = Banyaknya subyek penelitian

Varians total itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$S_t^2 = \frac{\sum Y_t^2 - \frac{(\sum Y_t)^2}{n}}{n}$$

Keterangan:

$S_t^2$  = Varians Total

$\sum Y_t^2$  = Jumlah dari hasil kuadrat Y total

$(\sum Y_t)^2$  = Jumlah hasil Y total di kuadratkan

$n$  = banyaknya sampel penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan terhadap butir-butir pernyataan yang sudah valid maka di peroleh butir

---

<sup>51</sup> Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009) h. 288

pernyataan mendapat jumlah varians skor butir ( $\sum S_i^2$ ) sebesar 28,78 dan varians total ( $\sum S_t^2$ ) sebesar 273,69 serta realibilitas ( $r_{11}$ ) sebesar 0,937. Dari perhitungan tersebut menunjukkan bahwa reliabilitas termasuk dalam kategori (0,800-1,000). Maka instrumen dinyatakan memiliki realibilitas yang sangat tinggi.

## **2. Kompensasi**

### **a. Definisi Konseptual**

Kompensasi adalah suatu imbalan atau balas jasa secara langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan atas pelaksanaan dan kontribusi mereka dalam melaksanakan pekerjaannya.

### **b. Definisi Operasional**

Kompensasi merupakan data sekunder yang di dapat dari data perusahaan kemudian diolah oleh peneliti. Indikator yang digunakan adalah kompensasi langsung dengan sub indikator gaji, upah dan indikator kompensasi tidak langsung dengan sub indikator tunjangan kesehatan, tunjangan transportasi dan pelayanan makan.

## **F. Teknik Analisis Data**

Pada penelitian ini sesuai dengan metodologi dan tujuan penelitian untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara kompensasi dengan komitmen organisasi, maka teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji regresi dan korelasi dengan langkah-langkah sebagai berikut:

## 1. Mencari Persamaan Regresi

Analisis regresi digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variable dependen (Y), bila nilai variabel independen (X) di manipulasi/dirubah-rubah atau dinaik-turunkan<sup>52</sup>. Adapun rumus perhitungan persamaan regresi linier sederhana dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut<sup>53</sup>:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Dimana:

$\hat{Y}$  = variabel terikat (variabel Y) yang diprediksikan

X = variabel bebas (variabel X)

a = bilangan konstanta

b = koefisien regresi

Dimana koefisien a dan b dapat dicari dengan rumus sebagai berikut<sup>54</sup>:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \quad b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

## 2. Uji Persyaratan Analisis

### a. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X (Y- $\hat{Y}$ )

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak normal. Pengujian dilakukan terhadap galat taksiran Y atas X dengan menggunakan uji Lilliefors

---

<sup>52</sup> Sugiyono, *op. cit.*, h. 260

<sup>53</sup> *Ibid.*, h. 261

<sup>54</sup> *Ibid.*, h. 262

pada taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05. Rumus yang digunakan untuk menghitung normalitas adalah<sup>55</sup>:

$$L_o = |F(Z_i) - S(Z_i)|$$

Dimana:

$L_o$  = L observasi (harga mutlak terbesar)

$F(Z_i)$  = Peluang angka baku

$S(Z_i)$  = Proporsi angka baku

**Hipotesis Statistik:**

- a)  $H_0$  : Galat Taksiran Regresi Y atas X berdistribusi normal.
- b)  $H_i$  : Galat Taksiran Regresi Y atas X tidak berdistribusi normal

**Kriteria Pengujian:**

Jika  $L_{hitung} < L_{tabel}$  maka terima  $H_0$ , berarti galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal.

**3. Uji Hipotesis**

**a. Uji Keberartian Regresi**

Uji keberartian regresi ini digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh berarti atau tidak dengan:

**Hipotesis Statistik:**

$H_0$  :  $\beta = 0$ , regresi Y atas X tidak berarti

$H_i$  :  $\beta > 0$ , regresi Y atas X berarti

---

<sup>55</sup> Sudjana. *Metode Statistika Keenam* (Bandung: Tarsito, 2002) h. 466

**Kriteria penilaian:**

$H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka regresi berarti

$H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka regresi tidak berarti

**b. Uji Linearitas Regresi**

Salah satu asumsi dari analisis regresi adalah linearitas. Maksudnya apakah garis regresi antara X dan Y membentuk garis linear atau tidak<sup>56</sup>.

Rumus – rumus yang digunakan dalam uji linearitas<sup>57</sup>:

$$JK(T) = \sum Y^2$$

$$JK(a) = \frac{(\sum Y^2)}{n}$$

$$JK(b|a) = b \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n} \right\}$$

$$= \frac{[n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)]^2}{n[n\sum X^2 - (\sum X)^2]}$$

$$JK(S) = JK(T) - JK(A) - JK(b|a)$$

$$JK(TC) = \sum x_i \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n_1} \right\}$$

$$JK(G) = JK(S) - JK(TC)$$

**Keterangan:**

JK(T) = jumlah kuadrat total

JK(a) = jumlah kuadrat koefisien a

---

<sup>56</sup> Sugiyono, *op. cit.*, h. 265

<sup>57</sup> *Ibid.*, h. 265

JK (b | a) = jumlah kuadrat regresi (b | a)

JK (S) = jumlah kuadrat sisa

JK (TC) = jumlah kuadrat tuna cocok

JK (G) = jumlah kuadrat galat

Untuk mempermudah uji linearitas maka dapat digunakan daftar analisis varians (ANOVA) sebagai berikut:<sup>58</sup>

**Tabel III.3**  
**Daftar Analisis Varians (ANOVA) Regresi Linear Sederhana**

Sumber Variasi	Dk	JK	KT	F
Total	N	$\sum Y^2$	$\sum Y^2$	
Koefisien (a)	1	JK (a)	JK (a)	
Regresi (b   a)	1	JK (b   a)	$S_{reg}^2 = JK (b   a)$	$\frac{S_{reg}^2}{S_{sis}^2}$
Sisa	n-2	JK (S)	$S_{sis}^2 = \frac{JK(S)}{n-2}$	
Tuna Cocok	k - 2	JK (TC)	$S_{TC}^2 = \frac{JK(TC)}{k-2}$	$\frac{S_{TC}^2}{S_G^2}$
Galat	n - k	JK (G)	$S_G^2 = \frac{JK(G)}{n-k}$	

**Hipotesis Statistik:**

$H_0$  :  $Y = a + \beta X$ , regresi linear

$H_i$  :  $Y \neq a + \beta X$ , regresi tidak linear

**Kriteria pengujian:**

$H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka regresi dinyatakan linear jika  $H_0$  diterima.

<sup>58</sup> Ibid., h.266

### c. Uji Koefisien Korelasi

Untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel, dapat menggunakan rumus Product Moment dari Pearson dengan rumus:<sup>59</sup>

$$r_{xy} = \frac{\Sigma xy}{\sqrt{\Sigma x^2 y^2}}$$

#### Keterangan:

$r_{xy}$  = koefisien korelasi *product moment*

$\Sigma x$  = jumlah skor dalam sebaran X

$\Sigma y$  = jumlah skor dalam sebaran Y

### d. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (uji t)

Uji ini untuk mengetahui signifikansi koefisien korelasi menggunakan uji t dengan rumus:<sup>60</sup>

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

#### Keterangan:

t = skor signifikan koefisien korelasi

r = koefisien korelasi *product moment*

n = banyaknya sampel/data

---

<sup>59</sup> Ibid., h. 228

<sup>60</sup> Ibid., h. 230

**Hipotesis Statistik :**

$$H_0 : \rho \leq 0$$

$$H_1 : \rho > 0$$

**Kriteria Pengujian :**

1.  $H_0$  : ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , berarti ada korelasi signifikan.
2.  $H_0$  : diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , berarti tidak ada korelasi signifikan.

**e. Uji Koefisien Determinasi**

Untuk mengetahui berapa besar variasi variabel Y (komitmen organisasi) ditentukan variabel X (kompensasi).

$$KD = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

**Keterangan:**

KD = Koefisien Determinasi

$r_{xy}$  = Koefisien Korelasi *Product Moment*



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk menyajikan gambaran umum mengenai penyebaran atau distribusi data. Berdasarkan jumlah variabel penelitian dan merujuk pada masalah penelitian, maka deskripsi data dapat dikelompokkan menjadi dua bagian sesuai dengan jumlah variabel penelitian. Yaitu variabel bebas (X) sebagai variabel yang mempengaruhi, dalam penelitian ini adalah kompensasi dan variabel terikat (Y) sebagai variabel yang dipengaruhi dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi. Hasil perhitungan statistik deskriptif masing-masing variabel lengkap diuraikan sebagai berikut:

##### 1. Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi (Variabel Y) memiliki 22 pernyataan dalam instrumen penelitian yang telah melalui proses validasi dan reliabilitas. Terbagi dalam tiga dimensi yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.

Data komitmen organisasi diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa kuisioner model skala *Likert* yang diisi oleh 44 karyawan pada bagian produksi PT. Surya Mitra Majuperkasa di Bekasi sebagai responden. Berdasarkan perhitungan, diperoleh skor terendah 93 dan skor tertinggi 110, jumlah skor 4421, sehingga skor rata-rata ( $\bar{Y}$ )

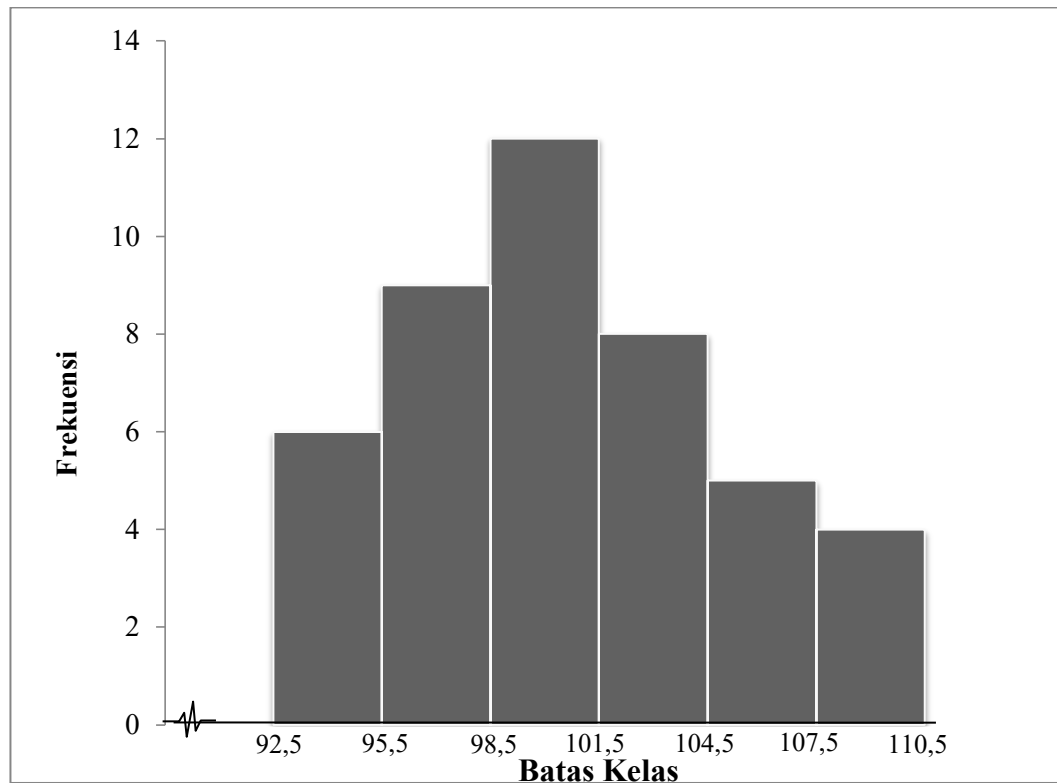
sebesar 100,48, varians ( $S^2$ ) sebesar 20,674 dan simpangan baku (SD) sebesar 4,547. Distribusi frekuensi dan grafik histogram dari data komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel IV.1 dibawah ini, dimana rentang skor adalah 17, banyaknya kelas interval 6 dicari dengan menggunakan rumus Sturges ( $K = 1+3,3 \log n$ ), dan panjang kelas interval 3. (Proses perhitungan pada lampiran).

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

<b>Kelas Interval</b>	<b>Batas Bawah</b>	<b>Batas Atas</b>	<b>Frek. Absolut</b>	<b>Frek. Relatif</b>
93 - 95	92,5	95,5	6	13,6%
96 - 98	95,5	98,5	9	20,5%
99 - 101	98,5	101,5	12	27,3%
102 - 104	101,5	104,5	8	18,2%
105 - 107	104,5	107,5	5	11,4%
108 - 110	107,5	110,5	4	9,1%
Jumlah			44	100%

Berdasarkan tabel IV.1 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel komitmen organisasi yaitu 12 terletak pada interval kelas ke-3. Yakni antara 99-101 dengan frekuensi relatif sebesar 27,3%. Dan frekuensi terendahnya adalah 4 yaitu terletak pada interval kelas ke-6 yakni antara 108-110 dengan frekuensi relatif 9,1%.

Untuk mempermudah penafsiran tabel distribusi di atas tentang variabel komitmen organisasi, maka dapat dibuat grafik histogram sebagai berikut:



**Gambar IV.1**  
**Grafik Histogram Komitmen Organisasi**  
**Variabel Y**

Berdasarkan grafik diatas terlihat data yang memiliki frekuensi terbesar pada interval ke-3 dengan batas bawah 98,5 dan batas atas 101,5. Sedangkan frekuensi terkecil pada interval ke-6 dengan batas bawah 107,5 dan batas atas 110,5.

Untuk memperoleh gambaran detail variabel komitmen organisasi, dilakukan analisis deskriptif data berdasarkan indikator, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel IV.2**  
**Rata-rata Hitung Skor Indikator Komitmen Organisasi**

No	Dimensi	Indikator	Skor	Item	Mean	Persentase
1.	Komitmen Afektif	Hubungan emosional	1011	5	202,20	20,12%
		Keterlibatan anggota	805	4	201,25	20,02%
2.	Komitmen Berkelanjutan	Kerugian jika meninggalkan organisasi	833	4	208,25	20,72%**
3.	Komitmen Normatif	Keterikatan dalam organisasi	780	4	195,00	19,40%*
		Kewajiban bertahan dalam organisasi	992	5	198,40	19,74%
	Total		4421	22		100%

\*) Presentase skor indikator terendah

\*\*\*) Presentase skor indikator tertinggi

Berdasarkan tabel IV.2 hasil rata-rata hitung skor dimensi dan indikator dari komitmen organisasi terlihat bahwa indikator yang memiliki skor tertinggi adalah kerugian jika meninggalkan organisasi yang merupakan bagian dari dimensi komitmen berkelanjutan yaitu sebesar 20,72%, sedangkan skor indikator terendah adalah keterikatan dalam organisasi yang merupakan bagian dari dimensi komitmen normatif yaitu sebesar 19,40%. (Proses perhitungan pada lampiran).

## 2. Kompensasi

Data kompensasi dalam penelitian ini merupakan data sekunder yang diperoleh dari data PT. Surya Mitra Majuperkasa yang kemudian diolah oleh peneliti. Data kompensasi ini terbagi menjadi dua indikator yaitu kompensasi langsung meliputi gaji dan upah serta kompensasi tidak

langsung yang meliputi tunjangan kesehatan, tunjangan transportasi dan pelayanan makan.

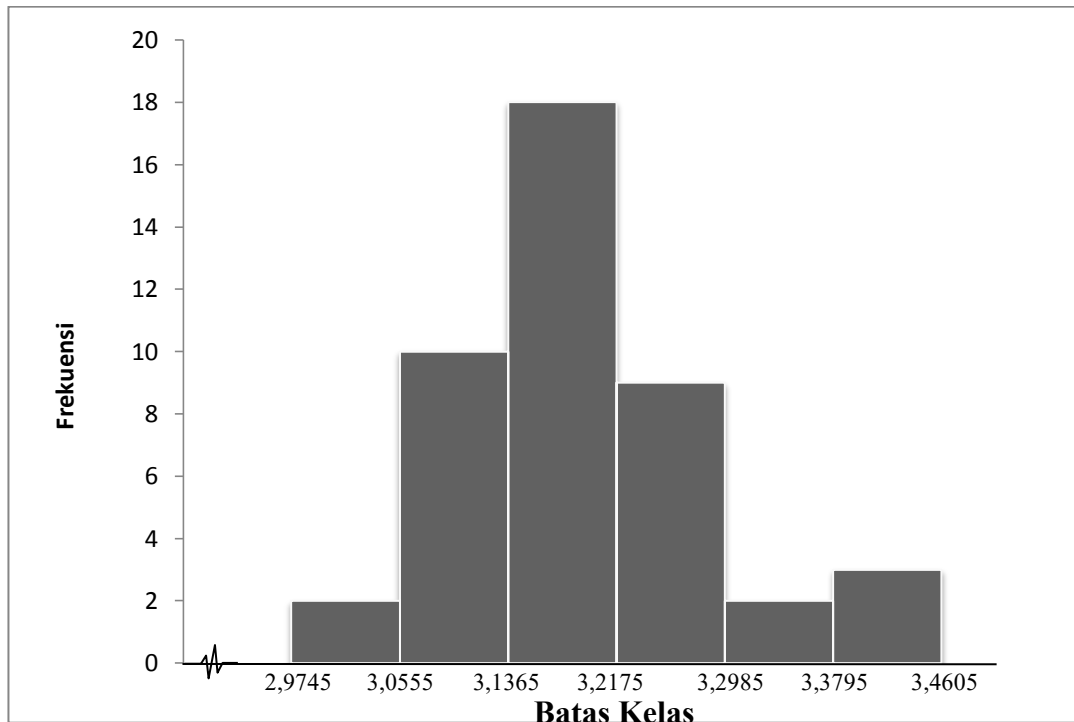
Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai terendah sebesar RP 2,975 dan nilai tertinggi sebesar Rp 3,460, dengan nilai rata-rata ( $\bar{Y}$ ) sebesar 3,19, varians ( $S^2$ ) sebesar 0,010 dan simpangan baku (SD) sebesar 0,098. Distribusi frekuensi dan grafik histogram dari data kompensasi dapat dilihat pada tabel IV.3 dibawah ini, dimana rentang skor adalah 0,485, banyaknya kelas interval 6 dicari dengan menggunakan rumus Sturges ( $K = 1+3,3 \log n$ ), panjang kelas interval 0,08. (Proses perhitungan pada lampiran).

**Tabel IV.3**  
**Distribusi Frekuensi Kompensasi (Variabel X)**

<b>Kelas Interval</b>	<b>Batas Bawah</b>	<b>Batas Atas</b>	<b>Frek. Absolut</b>	<b>Frek. Relatif</b>
2,975 - 3,055	2,9745	3,0555	2	4,5%
3,056 - 3,136	3,0555	3,1365	10	22,7%
3,137 - 3,217	3,1365	3,2175	18	40,9%
3,218 - 3,298	3,2175	3,2985	9	20,5%
3,299 - 3,379	3,2985	3,3795	2	4,5%
3,38 - 3,460	3,3795	3,4605	3	6,8%
Jumlah			44	100%

Berdasarkan tabel IV.3 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel kompensasi yaitu 18 terletak pada interval kelas ke-3 yakni antara 3,137-3,217 dengan frekuensi relatif sebesar 40,9% dan frekuensi terendahnya adalah 2 yaitu terletak pada interval kelas ke-1 yakni antara 2,975-3,055 dan terletak pada interval kelas ke-5 yakni antara 3,299-3,379 dengan frekuensi relatif 4,5%.

Untuk mempermudah penafsiran tabel distribusi di atas tentang variabel kompensasi, maka dapat dibuat grafik histogram sebagai berikut:



**Gambar IV.2**  
**Grafik Histogram Kompensasi**  
**Variabel X**

Berdasarkan grafik diatas terlihat data yang memiliki frekuensi terbesar pada interval ke-3 dengan batas bawah 3,1365 dan batas atas 3,2175. Sedangkan frekuensi terkecil pada interval ke-1 dengan batas bawah 2,9745 dan batas atas 3,0555 dan pada interval ke-5 dengan batas bawah 3,2985 dan batas atas 3,3795.

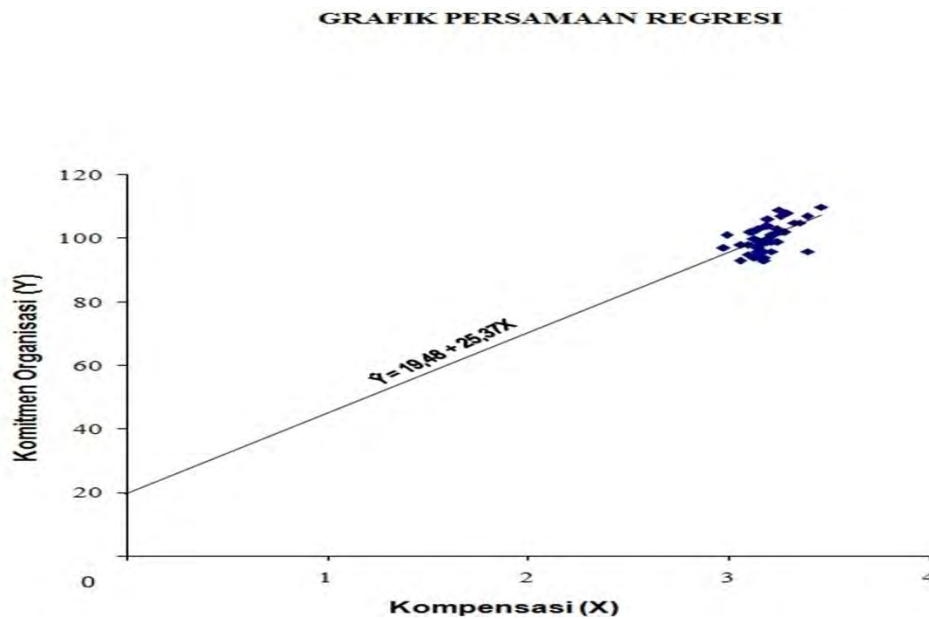
## B. Analisis Data

### 1. Uji Persamaan Regresi

Uji persamaan regresi yang dilakukan adalah regresi linier sederhana, yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kompensasi dengan komitmen organisasi.

Analisis regresi linier sederhana terhadap pasangan data penelitian antara kompensasi dengan komitmen organisasi menghasilkan koefisien arah regresi sebesar 25,37 dan konstanta sebesar 19,48. Dengan demikian bentuk hubungan antara variabel (X) kompensasi dan variabel (Y) komitmen organisasi, memiliki persamaan regresi  $\hat{Y} = 19,48 + 25,37X$ . (Proses perhitungan pada lampiran).

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi bukanlah secara kebetulan mempunyai hubungan positif dengan komitmen organisasi, melainkan didasarkan atas analisis statistik yang menguji signifikansi hubungan dengan taraf signifikansi ( $\alpha = 0,05$ ). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar IV.3 berikut ini:



**Gambar IV.3**  
**Grafik Persamaan Regresi**

Persamaan regresi ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu skor kompensasi dapat menyebabkan kenaikan komitmen organisasi sebesar 25,37 pada konstanta 19,48.

## 2. Uji Persyaratan Analisis

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas galat taksiran regresi Y atas X dilakukan dengan Uji Liliefors pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  untuk sample sebanyak 44 responden, dengan kriteria pengujian berdistribusi normal apabila  $L_{hitung} (Lo) < L_{tabel} (Lt)$  dan jika sebaliknya maka galat taksiran Y atas X tidak berdistribusi normal.

Hasil perhitungan Uji Liliefors menyimpulkan perhitungan  $L_{hitung}$  ( $Lo$ ) = 0,053 sedangkan  $L_{tabel}$  ( $Lt$ ) = 0,134. Ini berarti  $L_{hitung} < L_{tabel}$ ,



maka pengujian hipotesis statistiknya adalah  $H_0$  diterima atau distribusi data tersebut normal. (Proses perhitungan pada lampiran).

### **3. Uji Hipotesis Penelitian**

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui berarti tidaknya hubungan antara kompensasi dengan komitmen organisasi yang telah dibentuk melalui persamaan regresi sederhana. Pengujian ini dilakukan bersama dengan pengujian kelinieran regresi dengan menggunakan tabel ANAVA.

#### **a. Uji Keberartian Regresi**

Uji keberartian regresi digunakan untuk menguji apakah persamaan regresi  $Y$  atas  $X$  membentuk garis yang berarti atau signifikan. Regresi dinyatakan sangat berarti jika berhasil menolak  $H_0$ . Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak berarti regresi dinyatakan sangat berarti (signifikan).

Dari hasil perhitungan keberartian regresi, maka diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 18,10 dan  $F_{tabel}$  sebesar 4,07. Ini berarti nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka pengujian hipotesis statistiknya adalah  $H_0$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah berarti (signifikan). (Proses perhitungan pada lampiran).

#### **b. Uji Linieritas Regresi**

Uji linieritas persamaan regresi digunakan untuk menguji apakah persamaan regresi  $Y$  atas  $X$  membentuk sebuah garis linier

atau tidak. Berdasarkan tabel distribusi F dengan menggunakan dk pembilang  $(k-2) = 36-2 = 34$  dan dk penyebut  $(n-k) = 44-36 = 8$  pada taraf signifikan 0,05 diperoleh  $F_{hitung}$  1,36 dan  $F_{tabel}$  3,38. Pengujian linieritas regresi dilakukan dengan kriteria pengujian linier apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  yang artinya  $H_0$  diterima. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan didapatkan bahwa  $F_{hitung}$  1,36  $<$   $F_{tabel}$  3,38 yang artinya regresi linier.

Dari hasil pengujian hipotesis di atas dapat disimpulkan bahwa bentuk hubungan antara kompensasi dengan komitmen organisasi adalah signifikan dan linier. Pengujian keberartian dan kelinieritas regresi dapat dilihat dari tabel ANAVA di bawah ini:

**Tabel IV.4**  
**Tabel Anava untuk Uji Keberartian dan Uji Kelinieran Regersi**

Sumber Varians	Dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$
Total	44	445099,00			
Regresi (a)	1	444210,02			
Regresi (b/a)	1	267,69	267,69	18,10	4,07
Sisa	42	621,29	14,79		
Tuna Cocok	34	529,62	15,58	1,36	3,38
Galat Kekeliruan	8	91,67	11,46		

### c. Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi digunakan untuk membuktikan apakah terdapat hubungan antara kompensasi dengan komitmen organisasi.

Untuk itu digunakan rumus koefisien korelasi *product moment* dari Pearson.

Dari hasil perhitungan penelitian ini, diperoleh  $r_{hitung}$  ( $r_{xy}$ ) sebesar 0,549. Ini menunjukkan  $r_{xy} > 0$  sehingga dapat disimpulkan antara kompensasi dengan komitmen organisasi terdapat hubungan yang positif. (Proses perhitungan pada lampiran).

**Tabel IV.5**  
**Interpretasi Koefisien Korelasi**

Besar r	Interpretasi
0,800 - 1,000	Sangat tinggi
0,600 - 0,799	Tinggi
0,400 - 0,599	Cukup
0,200 - 0,399	Rendah

Berdasarkan tabel koefisien korelasi diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi dengan komitmen organisasi terdapat hubungan positif yang cukup.

#### d. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (uji t)

Uji keberartian koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara kompensasi dengan komitmen organisasi signifikan atau tidak, maka selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi dengan menggunakan uji t pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan db = n-2. Kriteria pengujiannya adalah  $H_0$  ditolak apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka korelasi yang terjadi signifikan.

Data hasil perhitungan menunjukkan  $t_{hitung}$  sebesar 4,25 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,68 (Proses perhitungan pada lampiran). Karena  $t_{hitung}$

$> t_{\text{tabel}}$ , maka dapat disimpulkan antara kompensasi dengan komitmen organisasi terjadi korelasi yang signifikan.

**Tabel IV.6**  
**Pengujian Signifikan Koefisien Korelasi Sederhana Antara X dan Y**

Koefisien antara X dan Y	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	$t_{\text{hitung}}$	$t_{\text{tabel}}$
	0,549	30,11%	4,25	1,68

#### e. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan variabel X (kompensasi) dengan variabel Y (komitmen organisasi). Dari hasil hitung diperoleh  $r_{xy}$  sebesar  $(0,549)^2 = 0,3011$ . Dari hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 30,11% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### C. Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh model persamaan regresi  $\hat{Y} = 19,48 + 25,37X$  artinya bahwa kenaikan satu skor variabel X (kompensasi) juga akan menaikkan variabel Y (komitmen organisasi) sebesar 25,37 pada konstanta 19,48.

Berdasarkan hasil rata-rata hitung skor dimensi dan indikator dari komitmen organisasi terlihat bahwa indikator yang memiliki skor tertinggi adalah kerugian jika meninggalkan organisasi yang merupakan bagian dari

dimensi komitmen berkelanjutan yaitu sebesar 20,72%, sedangkan skor indikator terendah adalah keterikatan dalam organisasi yang merupakan bagian dari dimensi komitmen normatif yaitu sebesar 19,40%.

Selanjutnya mengenai variabel kompensasi, frekuensi kelas tertinggi yaitu 18 terletak pada interval kelas ke-3 yakni antara 3,137-3,217 dengan frekuensi relatif sebesar 40,9% dan frekuensi terendahnya adalah 2 yaitu terletak pada interval kelas ke-1 yakni antara 2,975-3,055 dan terletak pada interval kelas ke-5 yakni antara 3,299-3,379 dengan frekuensi relatif 4,5%.

Lalu diketahui nilai koefisien korelasi  $r_{xy}$  sebesar 0,549 dan  $t_{hitung}$  sebesar  $4,25 < t_{tabel}$  sebesar 1,68 sehingga dapat disimpulkan antara kompensasi dengan komitmen organisasi terjadi korelasi yang signifikan, artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan sebuah perusahaan maka semakin tinggi pula komitmen organisasi para karyawan.

Besarnya pengaruh variabel kompensasi terhadap komitmen organisasi dapat diketahui dari hasil kuadrat nilai koefisien korelasi sederhananya, yaitu sebesar 0,549 atau dapat dikatakan bahwa 30,11% kompensasi mempengaruhi komitmen organisasi dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Dari hasil yang telah didapatkan, maka dapat diinterpretasikan bahwa hubungan antara kompensasi dengan komitmen organisasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan.

Walaupun penelitian ini telah berhasil menguji hipotesis yang diajukan, namun peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya

sampai pada tingkat kebenaran mutlak. Ada beberapa hal yang menjadi hambatan dan kekurangan dalam melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Keterbatasan variabel penelitian, karena dalam penelitian ini hanya meneliti dua variabel yaitu kompensasi dengan komitmen organisasi, sedangkan masih banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi terkait komitmen organisasi pada karyawan.
2. Hasil penelitian hanya berlaku pada PT. Surya Mitra Majuperkasa di Bekasi dan tidak dapat digeneralisasikan pada perusahaan lainnya, karena setiap responden antara satu tempat dengan tempat yang lainnya memiliki kompensasi dan komitmen organisasi yang berbeda-beda.
3. Keterbatasan waktu, biaya dan tenaga dalam menyelesaikan penelitian ini.

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang hubungan antara kompensasi dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Surya Mitra Majuperkasa di Bekasi dan pengolahan statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil penelitian ini secara empiris telah berhasil membuktikan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi dengan komitmen organisasi dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,549 termasuk dalam kategori cukup.
2. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yang pertama adalah mencari persamaan regresi. Dan analisis tersebut antara kompensasi (variabel X) dengan komitmen organisasi (variabel Y) memiliki persamaan regresi yaitu  $\hat{Y} = 19,48 + 25,37X$
3. Dari hasil perhitungan keberartian regresi, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 18,10 dan  $F_{tabel}$  sebesar 4,07 yang berarti nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka pengujian hipotesis statistiknya adalah  $H_0$  ditolak dan model persamaan regresi adalah berarti (signifikan).
4. Berdasarkan uji kelinieran regresi didapatkan  $F_{hitung} 1,36 < F_{tabel} 3,38$  artinya regresi linier yang dapat disimpulkan bahwa bentuk hubungan antara kompensasi dengan komitmen organisasi adalah signifikan dan linier.

5. Berdasarkan uji koefisien determinasi, sekalipun secara empiris telah dapat membuktikan adanya hubungan yang positif antara kompensasi dengan komitmen organisasi. Namun peneliti menyadari tidak sepenuhnya komitmen organisasi ditentukan oleh kompensasi, karena hanya memberikan kontribusi sebesar 30,11%, sedangkan lebihnya sebesar 69,89% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti mengetahui bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kompensasi dengan komitmen organisasi pada karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki peran yang penting dalam meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan. Maka implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah:

1. Berdasarkan yang telah diuraikan diatas, bahwa kompensasi dapat mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan PT. Surya Mitra Majuperkasa di Bekasi. Kompensasi yang adil dan memadai akan membuat karyawan merasa puas dan memiliki komitmen organisasi yang tinggi pada tempatnya bekerja.
2. Berdasarkan hasil rata-rata hitung skor dimensi dan indikator dari komitmen organisasi terlihat bahwa indikator yang memiliki skor tertinggi adalah kerugian jika meninggalkan organisasi yang merupakan bagian dari dimensi komitmen berkelanjutan yaitu sebesar 20,72%, sedangkan skor indikator terendah adalah keterikatan dalam organisasi yang merupakan



bagian dari dimensi komitmen normatif yaitu sebesar 19,40%. Artinya para karyawan menyadari bahwa mereka akan mengalami kerugian jika tidak lagi menjadi karyawan di PT. Surya Mitra Majuperkasa.

3. Berdasarkan data tabel distribusi frekuensi terkait kompensasi, terlihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel kompensasi terletak pada interval kelas ke-3 yakni antara 3,137-3,217 sebesar 40,9% dan frekuensi terendahnya terletak pada interval kelas ke-1 yakni antara 2,975-3,055 dan terletak pada interval kelas ke-5 yakni antara 3,299-3,379 sebesar 4,5%.

### C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan implikasi penelitian maka peneliti akan memberikan saran kepada PT. Surya Mitra Majuperkasa sebagai berikut:

1. Pimpinan perusahaan hendaknya lebih adil dan bijaksana dalam membuat manajemen kompensasi terkait pemberian gaji dan upah bagi karyawan, agar karyawan merasa puas atas imbalan yang diberikan perusahaan dan merasa sesuai dengan jasa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.
2. Pimpinan perusahaan hendaknya dapat memperhatikan pemberian pelayanan dan tunjangan karyawan seperti tunjangan kesehatan dan tunjangan transportasi.
3. Pimpinan perusahaan harus tegas agar karyawan memiliki komitmen organisasi yang lebih baik lagi khususnya dapat memiliki rasa keterikatan dalam bekerja sebagai anggota organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Coetzee. M. **Employee Comitment**. University of Pretoria etd, 2005.
- Dessler, Gary. **Managing Organization**. United States of America: Harcourt Brace College Publisher, 2010.
- Djaali & Muljono, Pudji. **Pengukuran dalam Bidang Pendidikan**. Jakarta: Grasindo, 2008.
- Fiorito, Jack. Bozeman, P Dennis. Young Angela & Meurs, A. James. **Organizational Commitment, Human Resource Practice, and Organizational Characteristics, Jounal of Managerial Issues. Vol. XIX. Number 2**. Summer, 2007.
- Gibson, James L. et al. **Organizations Behavior, Structure, Processes Twelfth Edition**. New York: McGraw Hill Companies, Inc, 2006.
- Greenberg, Jerald & Baron, Robert A. **Behavior in Organizations ninth edition**. New Jersey: Pearson Education, 2008.
- Hanggraeni, Dewi. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Fakultas Ekonomi UI, 2012.
- Nawawi, Hadari. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif**. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2008.
- Hasibuan, Malayu S.P. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Haji Masagung, 2000.
- Hasibuan, Malayu S.P. **Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Rineka Cipta, 2008.
- Notoadmodjo, Soekidja. **Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Panggabean, Mutiara S. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bogor: Ghalia Indonesia, 2004.
- Pinnington, Ashly & Edwards, Tony. **Introduction to Human Resource Management**. London: Oxford University Press, 2000.

- Prasetyo, Bambang & Miftahul J, Lina. **Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi**. Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2011.
- Ricky, Griffin. **Manajemen**. Jakarta: Erlangga, 2004.
- Rivai, Veithzal & Sagala, Ella J. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2009.
- Rivai, Veithzal. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan**. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2010.
- Sofyandi, Herman. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008.
- Sopiah. **Perilaku Organisasi**. Yogyakarta: Andi, 2008.
- Stephen P & Robbins. **Perilaku Organisasi, alih bahasa Diana Angelica edisi ke-12**. Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- Stephen P. **Perilaku Organisasi. Edisi Ke Delapan, Jilid 1 & 2**. Jakarta: PT. Prihalindo, 2001.
- Subekhi, Akhmad. **Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Prestasi Pustakakarya, 2012.
- Sudjana. **Metode Statistika Keenam**. Bandung: Tarsito, 2002.
- Sugiyono. **Metode Penelitian Administrasi**. Bandung: CV Alfabeta, 2011.
- Sweeney, Paul D. **Organizational behavior: solutions for management**. McGraw-Hill Higher Education, 2002.
- Umam, Khaerul. **Perilaku Organisasi**. Bandung: CV Pustaka Setia, 2010.
- Umar, Husein. **Business An Introduction**. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2003.
- Yuniarsih, Tjutju. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: CV Alfabeta, 2008.

## Lampiran 1

### Surat Permohonan Izin Penelitian Untuk Skripsi



**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  
BAUK : 4750930, BAAK : 4759081, BAPSI : 4752180  
Bag. UHTP : Telp. 4893726, Bag. Keuangan : 4892414, Bag. Kepegawaian : 4890536, HUMAS : 4898486  
Laman : www.unj.ac.id

Nomor : 1592/UN39.12/KM/2015  
Lamp. : -  
Hal : Permohonan Izin Mengadakan Penelitian  
untuk Penulisan Skripsi

7 April 2015

Yth. HRD PT. Surya Mitra Maju Perkasa  
Jl. Caringin Babakan No.168 Bekasi

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

Nama : Margaretha Widi Utami  
Nomor Registrasi : 8105117994  
Program Studi : Pendidikan Ekonomi  
Fakultas : Ekonomi Universitas Negeri Jakarta  
No. Telp/HP : 089629919414

Dengan ini kami mohon diberikan ijin mahasiswa tersebut, untuk dapat mengadakan penelitian guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka Penulisan Skripsi. Skripsi tersebut dengan judul :

**"Hubungan Kompensasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Karya PT. Surya Mitra Maju Perkasa"**

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

Dis. Syaifullah  
NIP 195702161984031001

## Lampiran 2

## Surat Penerimaan Izin Penelitian Untuk Skripsi



## PT. SURYA MITRA MAJUPERKASA

GENERAL CONTRACTOR AND SUPPLY ALL STEEL  
MATERIAL FOR BUILDING & CONSTRUCTION, PIPE FITTINGS & VALVE

Jl. Caringin Babakan No. 168 Mustika Sari  
Bantar Gebang - Bekasi Timur 17157  
Telp. : (021) 820-4025 - (Hunting) Fax : (021) 820-4023  
E-mail : smmp@cbn.net.id

Nomor : 21/SMMP/ADM/III/2015

Jakarta, 21 April 2015

Perihal : Penerimaan Penelitian

Kepada Yth,  
Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Jakarta  
Di Jakarta

Dengan Hormat,

Berdasarkan surat Saudara tanggal 7 April 2015 Nomor: 1592/UN39.12/KM/2015 perihal permohonan izin penelitian untuk skripsi, sehubungan dengan hal tersebut disampaikan sebagai berikut:

1. Kami menyampaikan ucapan terima kasih atas kepercayaan pihak Universitas Negeri Jakarta yang telah memilih perusahaan kami sebagai tempat penelitian mahasiswa/mahasiswi dalam rangka penyusunan skripsi yang merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi di Perguruan Tinggi.
2. Kami akan menginfokan bahwa PT. Surya Mitra Majuperkasa menerima permohonan izin penelitian kepada mahasiswa Universitas Negeri Jakarta, dengan keterangan sebagai berikut:

Nama : Margaretha Widi Utami  
No.Registrasi : 8105117994  
Program Studi : Pendidikan Ekonomi  
Untuk keperluan : Penelitian di PT. Surya Mitra Majuperkasa yang bertempat di Bekasi

Dengan demikian surat penerimaan ini kami sampaikan. Terima kasih.

PT. Surya Mitra Majuperkasa



PT. SURYA MITRA MAJUPERKASA  
BEKASI  
Anne Nauli M

Bagian Administrasi

## Lampiran 3

## Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian

**PT. SURYA MITRA MAJUPERKASA****GENERAL CONTRACTOR AND SUPPLY ALL STEEL  
MATERIAL FOR BUILDING & CONSTRUCTION, PIPE FITTINGS & VALVE**Jl. Caringin Babakan No. 168 Mustika Sari  
Bantar Gebang - Bekasi Timur 17157  
Telp. : (021) 820-4025 - (Hunting) Fax : (021) 820-4023  
E-mail : smmp@cbn.net.id**SURAT KETERANGAN**

No. : 37/SMMP/ADM/VI/2015

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa :

Nama : **Margaretha Widi Utami**  
Nomor Registrasi : **8105117994**  
Program Studi : **Pendidikan Ekonomi**  
Universitas : **Universitas Negeri Jakarta**

Telah melaksanakan Riset / Penelitian dengan judul "Hubungan antara Kompensasi dengan Komitmen Organisasi", yang dilaksanakan di PT. Surya Mitra Majuperkasa sejak bulan Maret sampai dengan bulan Juni 2015.

Demikian Surat Keterangan ini Kami buat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 23 Juni 2015

PT. Surya Mitra Majuperkasa



(Abdul Manan Aripin)  
Pimpinan Perusahaan

## Lampiran 4

### Surat Izin Penyebaran Kuisisioner



FAKULTAS EKONOMI

Kampus Universitas Negeri Jakarta

Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220

Telp. (021) 4722278, 4721227 Fax (021) 4702278

---

Kepada Yth:

Bapak /Ibu Karyawan PT. Surya Mitra Majuperkasa

Di Tempat

Dengan Hormat,

Bersama ini, saya meminta kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi instrument penelitian ini sehubungan dengan Skripsi saya yang berjudul “ Hubungan Antara Kompensasi dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Surya Mitra Majuperkasa di Bekasi”. Instrument ini merupakan sarana pengumpulan data untuk penyusunan skripsi pada Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

Dalam pengisian instrumen ini, jawaban dan identitas yang Bapak/Ibu berikan dijamin kerahasiaannya karena informasi tersebut hanya untuk kepentingan ilmiah semata. Oleh karena itu, diharapkan kesediaan Bapak/Ibu memberikan jawaban yang sesuai dengan kondisi di dalam perusahaan.

Atas kesediaan Bapak/Ibu, saya mengucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Margaretha Widi Utami

## Lampiran 5

## Data Penghasilan Karyawan

**PT. SURYA MITRA MAJUPERKASA**  
**Data Penghasilan Karyawan**  
**Periode Mei 2015**

No	Nama	Bagian	Gaji Pokok	Upah Lembur	Kesehatan	Transportasi	Potongan	Total Gaji
1	Riris	Keuangan	Rp 2.900.000			Rp 150.000	Rp 105.000	Rp 2.945.000
2	Lina	Keuangan	Rp 2.900.000		Rp 150.000	Rp 150.000	Rp 195.000	Rp 3.005.000
3	Pipin	Marketing	Rp 2.900.000			Rp 150.000	Rp 135.000	Rp 2.915.000
4	Reni	Marketing	Rp 2.900.000			Rp 150.000	Rp 75.000	Rp 2.975.000
5	Fira	Marketing	Rp 2.900.000			Rp 150.000	Rp 75.000	Rp 2.975.000
6	Debra	Administrasi	Rp 2.900.000			Rp 150.000		Rp 3.050.000
7	Anne	Administrasi	Rp 2.900.000		Rp 100.000	Rp 150.000	Rp 165.000	Rp 2.985.000
8	Reshi	Administrasi	Rp 2.900.000		Rp 100.000	Rp 150.000	Rp 135.000	Rp 3.015.000
9	Edi	Supervisor Produksi	Rp 2.900.000			Rp 150.000		Rp 3.050.000
10	Yono	Supervisor Produksi	Rp 2.900.000		Rp 100.000	Rp 150.000	Rp 225.000	Rp 2.925.000
11	Bambang	Supervisor Produksi	Rp 2.900.000			Rp 150.000	Rp 45.000	Rp 3.005.000
12	Trubus	Supervisor Produksi	Rp 2.900.000			Rp 150.000		Rp 3.050.000
13	Toman	Supervisor Produksi	Rp 2.900.000			Rp 150.000		Rp 3.050.000
14	Anton	Supervisor Produksi	Rp 2.900.000			Rp 150.000	Rp 45.000	Rp 3.005.000
15	Susanto	Supervisor Produksi	Rp 2.900.000			Rp 150.000	Rp 105.000	Rp 2.945.000
16	Jaya	Supervisor Produksi	Rp 2.900.000		Rp 150.000	Rp 150.000	Rp 195.000	Rp 3.005.000
17	Fahri	Supervisor Produksi	Rp 2.900.000			Rp 150.000	Rp 30.000	Rp 3.020.000
18	Febri	Supervisor Produksi	Rp 2.900.000			Rp 150.000	Rp 45.000	Rp 3.005.000
19	Achmadi	Supervisor Produksi	Rp 2.900.000			Rp 150.000	Rp 45.000	Rp 3.005.000
20	Iskandar	Supervisor Produksi	Rp 2.900.000			Rp 150.000	Rp 150.000	Rp 2.900.000
21	Ari	Produksi	Rp 2.500.000	Rp 945.000		Rp 150.000	Rp 135.000	Rp 3.460.000
22	Arif	Produksi	Rp 2.500.000	Rp 544.000		Rp 150.000		Rp 3.194.000
23	Arifn	Produksi	Rp 2.500.000	Rp 748.000		Rp 150.000	Rp 180.000	Rp 3.218.000
24	Acin	Produksi	Rp 2.500.000	Rp 476.000	Rp 100.000	Rp 150.000	Rp 90.000	Rp 3.136.000
25	Adrian	Produksi	Rp 2.500.000	Rp 612.000		Rp 150.000	Rp 135.000	Rp 3.127.000
26	Amsari	Produksi	Rp 2.500.000	Rp 544.000		Rp 150.000		Rp 3.194.000
27	Andy	Produksi	Rp 2.500.000	Rp 748.000		Rp 150.000	Rp 150.000	Rp 3.248.000



28	Budi	Produksi	Rp 2.500.000	Rp 544.000	Rp 150.000	Rp 75.000	Rp	3.119.000
29	Dani G	Produksi	Rp 2.500.000	Rp 476.000	Rp 150.000		Rp	3.126.000
30	Dedy	Produksi	Rp 2.500.000	Rp 680.000	Rp 150.000	Rp 120.000	Rp	3.210.000
31	Faisal	Produksi	Rp 2.500.000	Rp 748.000	Rp 150.000	Rp 100.000	Rp	3.243.000
32	Fuat	Produksi	Rp 2.500.000	Rp 680.000	Rp 150.000	Rp 135.000	Rp	3.195.000
33	Handya	Produksi	Rp 2.500.000	Rp 748.000	Rp 150.000	Rp 225.000	Rp	3.173.000
34	Handi	Produksi	Rp 2.500.000	Rp 816.000	Rp 150.000	Rp 210.000	Rp	3.256.000
35	Hasan	Produksi	Rp 2.500.000	Rp 408.000	Rp 150.000		Rp	3.058.000
36	Ikhshan	Produksi	Rp 2.500.000	Rp 476.000	Rp 150.000	Rp 30.000	Rp	3.096.000
37	Imam	Produksi	Rp 2.500.000	Rp 340.000	Rp 150.000	Rp 15.000	Rp	2.975.000
38	Indra	Produksi	Rp 2.500.000	Rp 544.000	Rp 150.000	Rp 15.000	Rp	3.179.000
39	Jamal	Produksi	Rp 2.500.000	Rp 884.000	Rp 150.000	Rp 180.000	Rp	3.354.000
40	Juan	Produksi	Rp 2.500.000	Rp 680.000	Rp 150.000	Rp 135.000	Rp	3.195.000
41	Martua Posan	Produksi	Rp 2.500.000	Rp 544.000	Rp 150.000	Rp 45.000	Rp	3.149.000
42	Mulyono	Produksi	Rp 2.500.000	Rp 816.000	Rp 150.000	Rp 225.000	Rp	3.241.000
43	Nadh	Produksi	Rp 2.500.000	Rp 680.000	Rp 150.000	Rp 135.000	Rp	3.195.000
44	Paskal	Produksi	Rp 2.500.000	Rp 340.000	Rp 150.000	Rp 90.000	Rp	2.900.000
45	Purwanto	Produksi	Rp 2.500.000	Rp 612.000	Rp 150.000	Rp 255.000	Rp	3.157.000
46	Ranta	Produksi	Rp 2.500.000	Rp 544.000	Rp 150.000		Rp	3.194.000
47	Rosyid	Produksi	Rp 2.500.000	Rp 476.000	Rp 150.000	Rp 30.000	Rp	3.096.000
48	Rohmat	Produksi	Rp 2.500.000	Rp 680.000	Rp 150.000	Rp 180.000	Rp	3.150.000
49	Rustam	Produksi	Rp 2.500.000	Rp 612.000	Rp 150.000	Rp 45.000	Rp	3.217.000
50	Sain	Produksi	Rp 2.500.000	Rp 408.000	Rp 150.000	Rp 45.000	Rp	3.013.000
51	Samin	Produksi	Rp 2.500.000	Rp 544.000	Rp 150.000		Rp	3.194.000
52	Samsul	Produksi	Rp 2.500.000	Rp 408.000	Rp 150.000	Rp 150.000	Rp	3.178.000
53	Satrio	Produksi	Rp 2.500.000	Rp 816.000	Rp 150.000	Rp 255.000	Rp	3.211.000
54	Sigit	Produksi	Rp 2.500.000	Rp 544.000	Rp 150.000	Rp 45.000	Rp	3.149.000
55	Simon	Produksi	Rp 2.500.000	Rp 748.000	Rp 150.000		Rp	3.398.000
56	Sugeng	Produksi	Rp 2.500.000	Rp 340.000	Rp 150.000		Rp	2.990.000
57	Susanto	Produksi	Rp 2.500.000	Rp 748.000	Rp 150.000	Rp 225.000	Rp	3.173.000
58	Taufiq	Produksi	Rp 2.500.000	Rp 476.000	Rp 150.000	Rp 15.000	Rp	3.111.000

No	Nama	Bagian	Gaji Pokok	Uang Lembur	Keseharian	Transportasi	Potongan	Total Gaji
59	Toni	Produksi	Rp 2,500,000	Rp 544,000		Rp 150,000		Rp 3,194,000
60	Turman	Produksi	Rp 2,500,000	Rp 476,000		Rp 150,000		Rp 3,126,000
61	Tambunan	Produksi	Rp 2,500,000	Rp 612,000		Rp 150,000	Rp 105,000	Rp 3,157,000
62	Udin	Produksi	Rp 2,500,000	Rp 408,000		Rp 150,000		Rp 3,058,000
63	Udin A	Produksi	Rp 2,500,000	Rp 340,000		Rp 150,000		Rp 2,990,000
64	Welly	Produksi	Rp 2,500,000	Rp 340,000		Rp 150,000	Rp 15,000	Rp 2,975,000
65	Wibowo	Produksi	Rp 2,500,000	Rp 612,000		Rp 150,000		Rp 3,262,000
66	Yandi	Produksi	Rp 2,500,000	Rp 612,000		Rp 150,000	Rp 165,000	Rp 3,097,000
67	Yanto	Produksi	Rp 2,500,000	Rp 476,000		Rp 150,000		Rp 3,126,000
68	Yitno	Produksi	Rp 2,500,000	Rp 408,000		Rp 150,000		Rp 3,058,000
69	Yosa	Produksi	Rp 2,500,000	Rp 680,000		Rp 150,000		Rp 3,330,000
70	Zulfi	Produksi	Rp 2,500,000	Rp 952,000		Rp 150,000	Rp 210,000	Rp 3,392,000

Bekasi, 30 Mei 2015

Dibuat Oleh



PT. SURYA MITRA MAJU PERKASA

Lina

Bagian Keuangan

PT. Surya Mitra Maju Perkasa

**Lampiran 6****KUESIONER UJI COBA KOMITMEN ORGANISASI****Identitas Responden :**

No. Responden : ..... (diisi oleh peneliti)  
 Nama : .....  
 Jenis Kelamin : ( L / P )

**Petunjuk Pengisian**

1. Bacalah dengan baik pernyataan serta pilihan jawaban yang tersedia.
2. Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai menurut pendapat Anda, dengan memberi tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang tersedia.
3. Setiap jawaban yang Anda berikan tidak ada ketentuan benar atau salah.
4. Keterangan pilihan jawaban:
  - 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
  - 2 = Tidak Setuju (TS)
  - 3 = Ragu-ragu (R)
  - 4 = Setuju (S)
  - 5 = Sangat Setuju (SS)

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1.	Saya merasa sesuai dengan nilai perusahaan ini					
2.	Saya tidak merasa sebagai bagian dari perusahaan					
3.	Saya bekerja atas kemauan dan dorongan diri sendiri					
4.	Saya melihat gaji di perusahaan lain lebih menguntungkan dibandingkan tempat saya bekerja					
5.	Saya bersedia meluangkan waktu diluar jam kerja untuk pekerjaan saya					
6.	Saya merasa dilibatkan dalam setiap kegiatan di perusahaan ini					
7.	Saya selalu menunjukkan kesetiaan saya pada perusahaan					
8.	Saya merasa terikat secara emosional dengan perusahaan ini					
9.	Saya merasa harus terlibat dalam memajukan perusahaan ini					
10.	Kebutuhan saya dapat terpenuhi dengan terus bekerja di perusahaan ini					
11.	Saya tidak mendapatkan banyak keuntungan					

	dengan tetap berada di perusahaan ini					
12.	Saya kehilangan kesempatan untuk promosi jabatan bila meninggalkan perusahaan					
13.	Saya bersedia menerima semua jenis pekerjaan untuk membuat perusahaan ini tetap hidup					
14.	Hubungan antar karyawan yang harmonis membuat saya tidak ingin meninggalkan perusahaan					
15.	Perusahaan tempat saya bekerja sangat berarti bagi saya					
16.	Saya menggantungkan kehidupan saya pada perusahaan ini					
17.	Tidak banyak manfaat yang diperoleh dengan tetap bertahan di perusahaan ini					
18.	Saya merasa egois jika meninggalkan perusahaan					
19.	Saya bekerja atas dorongan dan desakan pihak lain					
20.	Saya siap melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab					
21.	Saya merasa memiliki kewajiban moral untuk tetap bekerja di perusahaan ini					
22.	Saya mentaati kebijakan-kebijakan yang ada di perusahaan					
23.	Saya merasa tertekan bekerja di perusahaan ini					
24.	Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi untuk membantu perusahaan apapun posisi saya saat ini					
25.	Saya selalu menjaga nama baik perusahaan					

Lampiran 7

Uji Coba Instrumen Variabel Y  
Komitmen Organisasi

No. Resp.	Butir Pernyataan																														Y total	Y total <sup>2</sup>
	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							
1	4	4	5	4	5	5	5	4	3	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	2	2	4	5	5	105	11025				
2	4	4	4	4	4	2	4	1	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	2	4	2	3	4	3	4	3	4	80	6400			
3	5	5	5	5	5	3	5	5	3	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	116	13456				
4	4	5	3	5	5	1	3	5	3	1	4	1	3	5	3	3	5	3	3	3	2	3	3	5	4	3	85	7225				
5	2	3	4	2	4	2	3	2	5	4	2	3	5	3	2	3	4	3	1	4	4	4	2	3	2	3	75	5625				
6	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	5	5	5	115	13225				
7	4	4	2	2	3	2	2	4	2	3	1	2	4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	4	4	4	72	5184				
8	5	5	4	5	5	3	4	3	5	2	2	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110	12100				
9	2	3	3	2	4	2	3	2	5	2	2	3	3	3	2	3	3	3	1	5	5	5	2	4	2	3	72	5184				
10	5	4	4	2	5	2	2	2	2	5	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	5	74	5476				
11	4	4	3	5	4	3	2	3	4	1	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	89	7921				
12	5	2	4	2	2	4	2	2	4	4	3	4	5	4	4	3	4	3	2	4	2	2	5	4	2	4	80	6400				
13	5	3	4	4	5	5	4	5	4	3	3	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	106	11236				
14	3	3	2	5	5	1	2	3	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	2	1	5	5	5	5	96	9216				
15	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	3	5	3	5	3	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	114	12996				
16	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	2	5	4	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	113	12769				
17	4	3	3	5	4	3	3	1	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	4	5	5	96	9216				
18	5	1	3	5	3	1	5	1	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	5	4	3	5	5	3	5	83	6889				
19	4	5	3	2	4	4	2	3	5	3	1	3	3	4	1	4	4	2	4	2	3	2	3	4	2	4	77	5929				
20	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	3	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	115	13225				
21	3	2	2	3	2	2	3	1	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	2	2	2	76	5776				
22	5	5	3	5	5	5	5	5	2	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	118	13924				
23	4	2	3	3	4	4	2	3	4	3	1	3	4	3	1	5	5	2	4	3	3	2	3	3	2	76	5776					
24	5	2	2	2	2	3	5	3	2	3	2	4	3	3	3	4	2	2	2	4	3	5	5	4	4	2	78	6084				
25	4	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	82	6724				
26	2	4	2	2	2	5	5	3	4	5	2	4	2	4	2	4	2	2	5	4	2	5	2	4	2	4	80	6400				
27	3	2	4	2	2	4	3	2	4	2	1	2	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	77	5929					
28	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	4	5	115	13225				
29	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	115	13225				
30	5	5	5	5	4	5	4	2	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	113	12769				
<b>ΣY</b>	126	113	108	114	121	103	110	97	120	96	95	103	100	124	101	122	120	115	118	127	109	93	126	120	122	2803	270529					
<b>ΣYi<sup>2</sup></b>	558	471	422	486	525	411	444	383	524	334	331	409	360	544	381	520	504	479	508	565	435	335	556	510	540							
<b>ΣYiYt</b>	12074	10968	10421	11201	11690	10047	10642	9590	11827	9016	9072	10189	9449	11926	9774	11743	11446	11252	11433	12198	10496	8797	12103	11570	11827							
<b>r<sub>hitung</sub></b>	0,604	0,655	0,617	0,814	0,681	0,602	0,615	0,681	0,673	0,096	0,384	0,789	0,220	0,653	0,567	0,758	0,514	0,883	0,663	0,679	0,557	0,170	0,687	0,703	0,696							
<b>r<sub>tabel</sub></b>	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361							
<b>Ket</b>	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Drop	Valid	Valid	Valid	Drop	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Drop	Valid	Valid	Valid	Valid						

## Lampiran 8

**Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total**  
**Variabel Y (Komitmen Organisasi)**

No. Butir	$\Sigma Y$	$\Sigma Y^2$	$\Sigma Y.Y_t$	$\Sigma y^2$	$\Sigma y.y_t$	$\Sigma y_t^2$	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimp.
1	126	558	12074	28,80	301,40	8635,37	0,604	0,361	Valid
2	113	471	10968	45,37	410,03	8635,37	0,655	0,361	Valid
3	108	422	10421	33,20	330,20	8635,37	0,617	0,361	Valid
4	114	486	11201	52,80	549,60	8635,37	0,814	0,361	Valid
5	121	525	11690	36,97	384,57	8635,37	0,681	0,361	Valid
6	103	411	10047	57,37	423,37	8635,37	0,602	0,361	Valid
7	110	444	10642	40,67	364,33	8635,37	0,615	0,361	Valid
8	97	383	9590	69,37	526,97	8635,37	0,681	0,361	Valid
9	120	524	11627	44,00	415,00	8635,37	0,673	0,361	Valid
10	96	334	9016	26,80	46,40	8635,37	0,096	0,361	Drop
11	95	331	9072	30,17	195,83	8635,37	0,384	0,361	Valid
12	103	409	10169	55,37	545,37	8635,37	0,789	0,361	Valid
13	100	360	9449	26,67	105,67	8635,37	0,220	0,361	Drop
14	124	544	11926	31,47	340,27	8635,37	0,653	0,361	Valid
15	101	381	9774	40,97	337,23	8635,37	0,567	0,361	Valid
16	122	520	11743	23,87	344,13	8635,37	0,758	0,361	Valid
17	120	504	11446	24,00	234,00	8635,37	0,514	0,361	Valid
18	115	479	11252	38,17	507,17	8635,37	0,883	0,361	Valid
19	118	508	11433	43,87	407,87	8635,37	0,663	0,361	Valid
20	127	565	12196	27,37	329,97	8635,37	0,679	0,361	Valid
21	109	435	10496	38,97	311,77	8635,37	0,537	0,361	Valid
22	93	335	8797	46,70	107,70	8635,37	0,170	0,361	Drop
23	126	556	12103	26,80	330,40	8635,37	0,687	0,361	Valid
24	120	510	11570	30,00	358,00	8635,37	0,703	0,361	Valid
25	122	540	11827	43,87	428,13	8635,37	0,696	0,361	Valid

## Lampiran 9

**Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas  
Disertai Contoh untuk Nomor Butir 1  
Variabel Y (Komitmen Organisasi)**

1. Kolom  $\sum Y_t$  = Jumlah skor total = 2803
2. Kolom  $\sum Y_t^2$  = Jumlah kuadrat skor total = 270529
3. Kolom  $\sum y_t^2$  =  $\sum Y_t^2 - \frac{(\sum Y_t)^2}{n} = 270529 - \frac{2803^2}{30} = 8635,37$
4. Kolom  $\sum Y$  = Jumlah skor tiap butir = 126
5. Kolom  $\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat skor tiap butir  
 $= 4^2 + 4^2 + 5^2 + \dots + 5^2$   
 $= 558$
6. Kolom  $\sum y^2$  =  $\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} = 558 - \frac{126^2}{30} = 28,80$
7. Kolom  $\sum Y.Y_t$  = Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan  
 $= (4 \times 105) + (4 \times 80) + (5 \times 116) + \dots + (5 \times 113)$   
 $= 12074$
8. Kolom  $\sum y.y_t$  =  $\sum Y.Y_t - \frac{(\sum Y)(\sum Y_t)}{n} = 12074 - \frac{126 \times 2803}{30}$   
 $= 301,40$
9. Kolom  $r_{hitung}$  =  $\frac{\sum y.y_t}{\sqrt{\sum y^2 \cdot \sum y_t^2}} = \frac{301,40}{\sqrt{28,80 \cdot 8635,37}} = 0,604$
10. Kriteria valid adalah 0,361 atau lebih, kurang dari 0,361 dinyatakan drop.

## Lampiran 10

**Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba Variabel Y Valid  
Komitmen Organisasi**

No. Resp.	Butir Pernyataan																														Y total	Y total <sup>2</sup>
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22										
1	4	4	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	2	4	5	5	5	96	9216							
2	4	4	4	4	4	2	4	1	3	3	2	3	4	3	4	3	2	4	2	4	3	4	71	5041								
3	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	107	11449								
4	4	5	3	5	5	1	3	5	3	4	1	5	3	3	5	3	3	2	3	5	4	3	78	6084								
5	2	3	4	2	4	2	3	2	5	2	3	3	2	3	4	3	1	4	4	3	2	3	64	4096								
6	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	103	10609								
7	4	4	2	2	3	2	2	4	2	3	1	4	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	66	4356								
8	5	5	4	5	5	3	4	3	5	2	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	99	9801								
9	2	3	3	2	4	2	3	2	5	2	3	2	3	3	3	3	1	5	5	4	2	3	65	4225								
10	5	4	4	2	5	2	2	2	5	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	5	68	4624								
11	4	4	3	5	4	3	2	3	5	4	1	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	80	6400								
12	5	2	4	2	2	4	2	2	2	4	3	5	4	3	4	3	2	4	2	5	4	2	70	4900								
13	5	3	4	4	5	5	4	5	3	3	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	96	9216								
14	3	3	2	5	5	1	2	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	2	5	5	5	86	7396								
15	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	106	11236								
16	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	2	5	4	5	5	5	4	5	5	5	102	10404								
17	4	3	3	5	4	3	3	1	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	89	7921								
18	5	1	3	5	3	1	5	1	3	4	3	2	3	2	3	3	5	4	3	5	3	5	72	5184								
19	4	5	3	2	4	4	2	3	5	1	3	4	1	4	4	2	4	2	3	3	4	2	69	4761								
20	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	106	11236								
21	3	2	2	3	2	2	3	1	2	4	3	4	3	4	4	4	4	5	3	2	2	2	64	4096								
22	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	107	11449								
23	4	2	3	3	4	4	2	3	4	1	3	3	1	5	5	2	4	3	3	3	3	2	67	4489								
24	5	2	2	2	2	3	5	3	2	2	3	3	4	2	2	2	4	3	5	4	4	2	66	4356								
25	4	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	72	5184								
26	2	4	2	2	2	5	3	4	2	4	2	4	2	4	2	2	5	4	2	2	4	2	68	4624								
27	3	2	4	2	2	4	3	2	2	1	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	5	67	4489								
28	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	105	11025								
29	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	104	10816								
30	5	5	5	5	4	5	4	2	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	101	10201								
$\Sigma Y$	126	113	108	114	121	103	110	97	120	95	103	124	101	122	120	115	118	127	109	126	120	122	2514	218884								
$\Sigma Y^2$	558	471	422	486	525	411	444	383	524	331	409	544	381	520	504	479	508	565	435	556	510	540										
$\Sigma Y_i Y_t$	10857	9887	9381	10092	10539	9031	9552	8657	10464	8157	9150	10732	8793	10556	10288	10134	10275	10958	9428	10886	10412	10655										
$S_i^2$	0,96	1,51	1,11	1,76	1,23	1,91	1,36	2,31	1,47	1,01	1,85	1,05	1,37	0,80	0,80	1,27	1,46	0,91	1,30	0,89	1,00	1,46										



## Lampiran 11

**Data Hasil Perhitungan Kembali Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total**  
**Variabel Y (Komitmen Organisasi)**

$$\sum Y_t = 2514$$

$$\sum Y_t^2 = 218884$$

No. Butir	$\sum Y$	$\sum Y^2$	$\sum Y.Y_t$	$\sum y^2$	$\sum y.y_t$	$\sum y_t^2$	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimp.
1	126	558	10857	28,80	298,20	8210,80	0,613	0,361	Valid
2	113	471	9887	45,37	417,60	8210,80	0,684	0,361	Valid
3	108	422	9381	33,20	330,60	8210,80	0,633	0,361	Valid
4	114	486	10092	52,80	538,80	8210,80	0,818	0,361	Valid
5	121	525	10539	36,97	399,20	8210,80	0,725	0,361	Valid
6	103	411	9031	57,37	399,60	8210,80	0,582	0,361	Valid
7	110	444	9552	40,67	334,00	8210,80	0,578	0,361	Valid
8	97	383	8657	69,37	528,40	8210,80	0,700	0,361	Valid
9	120	524	10464	44,00	408,00	8210,80	0,679	0,361	Valid
10	95	331	8157	30,17	196,00	8210,80	0,394	0,361	Valid
11	103	409	9150	55,37	518,60	8210,80	0,769	0,361	Valid
12	124	544	10732	31,47	340,80	8210,80	0,670	0,361	Valid
13	101	381	8793	40,97	329,20	8210,80	0,568	0,361	Valid
14	122	520	10556	23,87	332,40	8210,80	0,751	0,361	Valid
15	120	504	10288	24,00	232,00	8210,80	0,523	0,361	Valid
16	115	479	10134	38,17	497,00	8210,80	0,888	0,361	Valid
17	118	508	10275	43,87	386,60	8210,80	0,644	0,361	Valid
18	127	565	10958	27,37	315,40	8210,80	0,665	0,361	Valid
19	109	435	9428	38,97	293,80	8210,80	0,519	0,361	Valid
20	126	556	10886	26,80	327,20	8210,80	0,698	0,361	Valid
21	120	510	10412	30,00	356,00	8210,80	0,717	0,361	Valid
22	122	540	10655	43,87	431,40	8210,80	0,719	0,361	Valid

## Lampiran 12

**Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y**  
**Komitmen Organisasi**

No.	Varians
1	0,96
2	1,51
3	1,11
4	1,76
5	1,23
6	1,91
7	1,36
8	2,31
9	1,47
10	1,01
11	1,85
12	1,05
13	1,37
14	0,80
15	0,80
16	1,27
17	1,46
18	0,91
19	1,30
20	0,89
21	1,00
22	1,46
$\Sigma$	28,78

1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus contoh butir ke 1

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

$$= \frac{558 - \frac{126^2}{30}}{30} = 0,96$$

2. Menghitung varians total

$$S_t^2 = \frac{\sum Y_t^2 - \frac{(\sum Y_t)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{218884 - \frac{2514^2}{30}}{30} = 273,69$$

3. Menghitung Reliabilitas

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum s_i^2}{st^2} \right)$$

$$= \frac{22}{22-1} \left( 1 - \frac{28,78}{273,7} \right)$$

$$= 0,937$$

#### Kesimpulan

Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa  $r_{ii}$  termasuk dalam kategori (0,800 - 1,000). Maka instrumen memiliki **reliabilitas yang sangat tinggi**

Tabel Interpretasi

Besarnya nilai r	Interpretasi
0,800 - 1,000	Sangat tinggi
0,600 - 0,799	Tinggi
0,400 - 0,599	Cukup
0,200 - 0,399	Rendah

## Lampiran 13

**Data Penelitian**  
**Variabel X (Kompensasi)**

No	Nama	Bagian	Gaji Pokok	Upah Lembur	Kesehatan	Transportasi	Potongan	Total Gaji	Per 1 Juta
1	Ari	Produksi	Rp2.500.000	Rp 945.000		Rp 150.000	Rp135.000	Rp3.460.000	3.460
2	Arif	Produksi	Rp2.500.000	Rp 544.000		Rp 150.000	Rp180.000	Rp3.194.000	3.194
3	Arifin	Produksi	Rp2.500.000	Rp 748.000		Rp 150.000	Rp 90.000	Rp3.218.000	3.218
4	Acin	Produksi	Rp2.500.000	Rp 476.000	Rp 100.000	Rp 150.000	Rp135.000	Rp3.136.000	3.136
5	Adrian	Produksi	Rp2.500.000	Rp 612.000		Rp 150.000		Rp3.194.000	3.194
6	Amsari	Produksi	Rp2.500.000	Rp 544.000		Rp 150.000	Rp150.000	Rp3.248.000	3.248
7	Andy	Produksi	Rp2.500.000	Rp 748.000		Rp 150.000	Rp 75.000	Rp3.119.000	3.119
8	Budi	Produksi	Rp2.500.000	Rp 544.000		Rp 150.000		Rp3.126.000	3.126
9	Dani G	Produksi	Rp2.500.000	Rp 476.000		Rp 150.000		Rp3.120.000	3.210
10	Dedy	Produksi	Rp2.500.000	Rp 680.000		Rp 150.000	Rp255.000	Rp3.243.000	3.243
11	Faisal	Produksi	Rp2.500.000	Rp 748.000	Rp 100.000	Rp 150.000	Rp135.000	Rp3.195.000	3.195
12	Fuat	Produksi	Rp2.500.000	Rp 680.000		Rp 150.000		Rp3.173.000	3.173
13	Handya	Produksi	Rp2.500.000	Rp 748.000		Rp 150.000	Rp225.000	Rp3.256.000	3.256
14	Handi	Produksi	Rp2.500.000	Rp 816.000		Rp 150.000		Rp3.058.000	3.058
15	Hasan	Produksi	Rp2.500.000	Rp 408.000		Rp 150.000	Rp 30.000	Rp3.096.000	3.096
16	Ikhsan	Produksi	Rp2.500.000	Rp 476.000		Rp 150.000	Rp 15.000	Rp3.275.000	3.275
17	Imam	Produksi	Rp2.500.000	Rp 340.000		Rp 150.000		Rp3.179.000	3.179
18	Indra	Produksi	Rp2.500.000	Rp 544.000		Rp 150.000	Rp180.000	Rp3.354.000	3.354
19	Jamal	Produksi	Rp2.500.000	Rp 884.000		Rp 150.000	Rp135.000	Rp3.195.000	3.195
20	Juan	Produksi	Rp2.500.000	Rp 680.000		Rp 150.000	Rp 45.000	Rp3.149.000	3.149
21	Martua Posan	Produksi	Rp2.500.000	Rp 544.000		Rp 150.000		Rp3.241.000	3.241
22	Mulyono	Produksi	Rp2.500.000	Rp 816.000		Rp 150.000	Rp225.000	Rp3.195.000	3.195
23	Nadh	Produksi	Rp2.500.000	Rp 680.000		Rp 150.000	Rp135.000	Rp3.249.000	3.249
24	Paskal	Produksi	Rp2.500.000	Rp 340.000		Rp 150.000	Rp 90.000	Rp3.157.000	3.157
25	Purwanto	Produksi	Rp2.500.000	Rp 612.000	Rp 150.000	Rp 150.000	Rp255.000	Rp3.194.000	3.194
26	Ranta	Produksi	Rp2.500.000	Rp 544.000		Rp 150.000		Rp3.150.000	3.150
27	Rohmat	Produksi	Rp2.500.000	Rp 680.000		Rp 150.000	Rp180.000	Rp3.217.000	3.217
28	Rustam	Produksi	Rp2.500.000	Rp 612.000		Rp 150.000	Rp 45.000	Rp3.063.000	3.063
29	Sain	Produksi	Rp2.500.000	Rp 408.000		Rp 150.000	Rp 45.000	Rp3.178.000	3.178
30	Samsul	Produksi	Rp2.500.000	Rp 408.000	Rp 150.000	Rp 150.000	Rp 30.000	Rp3.211.000	3.211
31	Satrio	Produksi	Rp2.500.000	Rp 816.000		Rp 150.000	Rp255.000	Rp3.149.000	3.149
32	Sigit	Produksi	Rp2.500.000	Rp 544.000		Rp 150.000	Rp 45.000	Rp3.398.000	3.398
33	Simon	Produksi	Rp2.500.000	Rp 748.000		Rp 150.000		Rp2.990.000	2.990
34	Sugeng	Produksi	Rp2.500.000	Rp 340.000		Rp 150.000		Rp3.173.000	3.173
35	Susanto	Produksi	Rp2.500.000	Rp 748.000		Rp 150.000	Rp225.000	Rp3.111.000	3.111
36	Taufiq	Produksi	Rp2.500.000	Rp 476.000		Rp 150.000	Rp 15.000	Rp3.157.000	3.157
37	Tambunan	Produksi	Rp2.500.000	Rp 612.000		Rp 150.000	Rp105.000	Rp3.290.000	3.290
38	Udin A	Produksi	Rp2.500.000	Rp 340.000		Rp 150.000	Rp 15.000	Rp2.975.000	2.975
39	Welly	Produksi	Rp2.500.000	Rp 340.000		Rp 150.000	Rp 15.000	Rp3.262.000	3.262
40	Wibowo	Produksi	Rp2.500.000	Rp 612.000		Rp 150.000		Rp3.097.000	3.097
41	Yandi	Produksi	Rp2.500.000	Rp 612.000		Rp 150.000	Rp165.000	Rp3.126.000	3.126
42	Yanto	Produksi	Rp2.500.000	Rp 476.000		Rp 150.000		Rp3.330.000	3.330
43	Yosa	Produksi	Rp2.500.000	Rp 680.000		Rp 150.000		Rp3.392.000	3.392
44	Zulfi	Produksi	Rp2.500.000	Rp 952.000		Rp 150.000	Rp210.000		

## Lampiran 14

**Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram  
Variabel X (Kompensasi)**

## 1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 3,46 - 2,975 \\ &= 0,485 \end{aligned}$$

## 2. Banyaknya Interval Kelas

$$\begin{aligned} K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \log 44 \\ &= 1 + (3,3) 1,56 \\ &= 1 + 5,14 \\ &= 6,14 \text{ (dibulatkan menjadi } 6 \text{ )} \end{aligned}$$

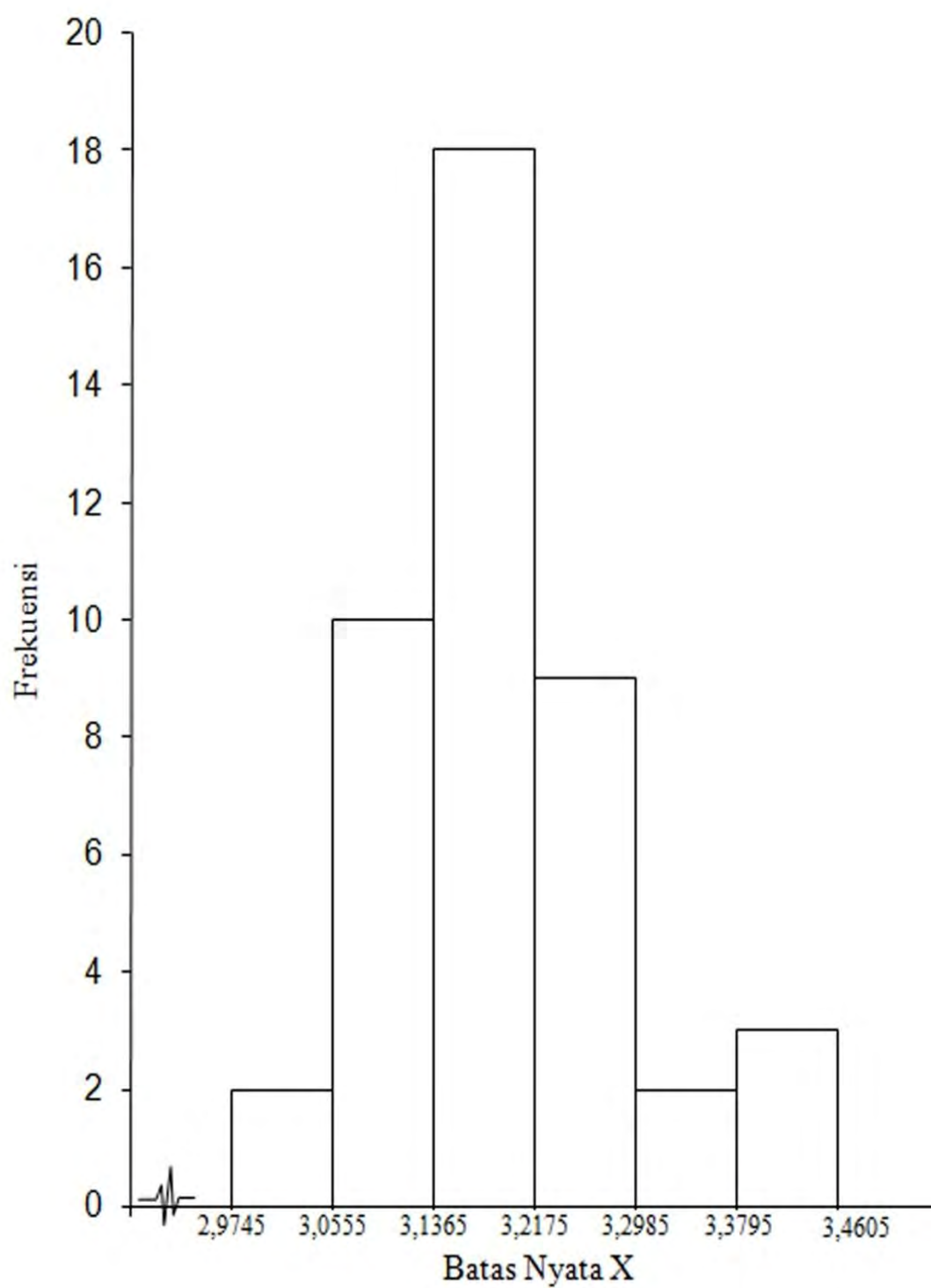
## 3. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned} P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{0,485}{6} = 0,080833 \text{ (ditetapkan menjadi } 0,08 \text{ )} \end{aligned}$$

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
2,975 - 3,055	2,9745	3,0555	2	4,5%
3,056 - 3,136	3,0555	3,1365	10	22,7%
3,137 - 3,217	3,1365	3,2175	18	40,9%
3,218 - 3,298	3,2175	3,2985	9	20,5%
3,299 - 3,379	3,2985	3,3795	2	4,5%
3,38 - 3,460	3,3795	3,4605	3	6,8%
Jumlah			44	100%

## Lampiran 15

**Grafik Histogram  
Variabel X**



## Lampiran 16

### KUESIONER KOMITMEN ORGANISASI (UJI FINAL)

#### Identitas Responden :

No. Responden : ..... (diisi oleh peneliti)  
 Nama : .....  
 Jenis Kelamin : ( L / P )

#### Petunjuk Pengisian

5. Bacalah dengan baik pernyataan serta pilihan jawaban yang tersedia.
6. Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai menurut pendapat Anda, dengan memberi tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang tersedia.
7. Setiap jawaban yang Anda berikan tidak ada ketentuan benar atau salah.
8. Keterangan pilihan jawaban:
  - 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
  - 2 = Tidak Setuju (TS)
  - 3 = Ragu-ragu (R)
  - 4 = Setuju (S)
  - 5 = Sangat Setuju (SS)

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1.	Saya merasa sesuai dengan nilai perusahaan ini					
2.	Saya tidak merasa sebagai bagian dari perusahaan					
3.	Saya bekerja atas kemauan dan dorongan diri sendiri					
4.	Saya melihat gaji di perusahaan lain lebih menguntungkan dibandingkan tempat saya bekerja					
5.	Saya bersedia meluangkan waktu diluar jam kerja untuk pekerjaan saya					
6.	Saya merasa dilibatkan dalam setiap kegiatan di perusahaan ini					
7.	Saya selalu menunjukkan kesetiaan saya pada perusahaan					
8.	Saya merasa terikat secara emosional dengan perusahaan ini					
9.	Saya merasa harus terlibat dalam memajukan perusahaan ini					
10.	Saya tidak mendapatkan banyak keuntungan dengan tetap berada di perusahaan ini					
11.	Saya kehilangan kesempatan untuk promosi jabatan					

	bila meninggalkan perusahaan					
12.	Hubungan antar karyawan yang harmonis membuat saya tidak ingin meninggalkan perusahaan					
13.	Perusahaan tempat saya bekerja sangat berarti bagi saya					
14.	Saya menggantungkan kehidupan saya pada perusahaan ini					
15.	Tidak banyak manfaat yang diperoleh dengan tetap bertahan di perusahaan ini					
16.	Saya merasa egois jika meninggalkan perusahaan					
17.	Saya bekerja atas dorongan dan desakan pihak lain					
18.	Saya siap melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab					
19.	Saya merasa memiliki kewajiban moral untuk tetap bekerja di perusahaan ini					
20.	Saya merasa tertekan bekerja di perusahaan ini					
21.	Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi untuk membantu perusahaan apapun posisi saya saat ini					
22.	Saya selalu menjaga nama baik perusahaan					

**Lampiran 17**

**Data Penelitian**  
**Variabel Y (Komitmen Organisasi)**

No. Resp.	Butir Pernyataan																						Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	104
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	101
4	4	4	4	4	4	2	4	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	95
5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	100
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	5	5	3	4	99
7	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	109
8	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	102
9	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	100
10	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	99
11	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	103
12	4	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	99
13	2	3	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	96
14	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	107
15	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	93
16	2	4	2	2	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	95
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	102
18	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	3	104
19	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
20	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	106
21	3	5	2	2	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	96
22	4	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	99
23	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	99
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	109
25	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	4	3	99
26	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	2	100
27	4	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	4	97
28	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	101
29	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	98
30	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	2	3	3	4	4	93
31	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	96
32	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	103
33	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	96
34	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	101
35	4	4	3	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	2	94
36	5	4	3	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	102
37	5	4	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	98
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	108
39	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	97
40	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	102
41	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	2	2	5	5	4	98
42	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	94
43	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	105
44	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	107
Σ	182	191	193	195	200	204	210	209	216	214	216	208	211	215	211	204	207	196	200	186	188	165	4421



## Lampiran 18

**Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram  
Variabel Y (Komitmen Organisasi)**

## 1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 110 - 93 \\ &= 17 \end{aligned}$$

## 2. Banyaknya Interval Kelas

$$\begin{aligned} K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \log 44 \\ &= 1 + (3,3) 1,56 \\ &= 1 + 5,14 \\ &= 6,14 \text{ (dibulatkan menjadi } 6 \text{ )} \end{aligned}$$

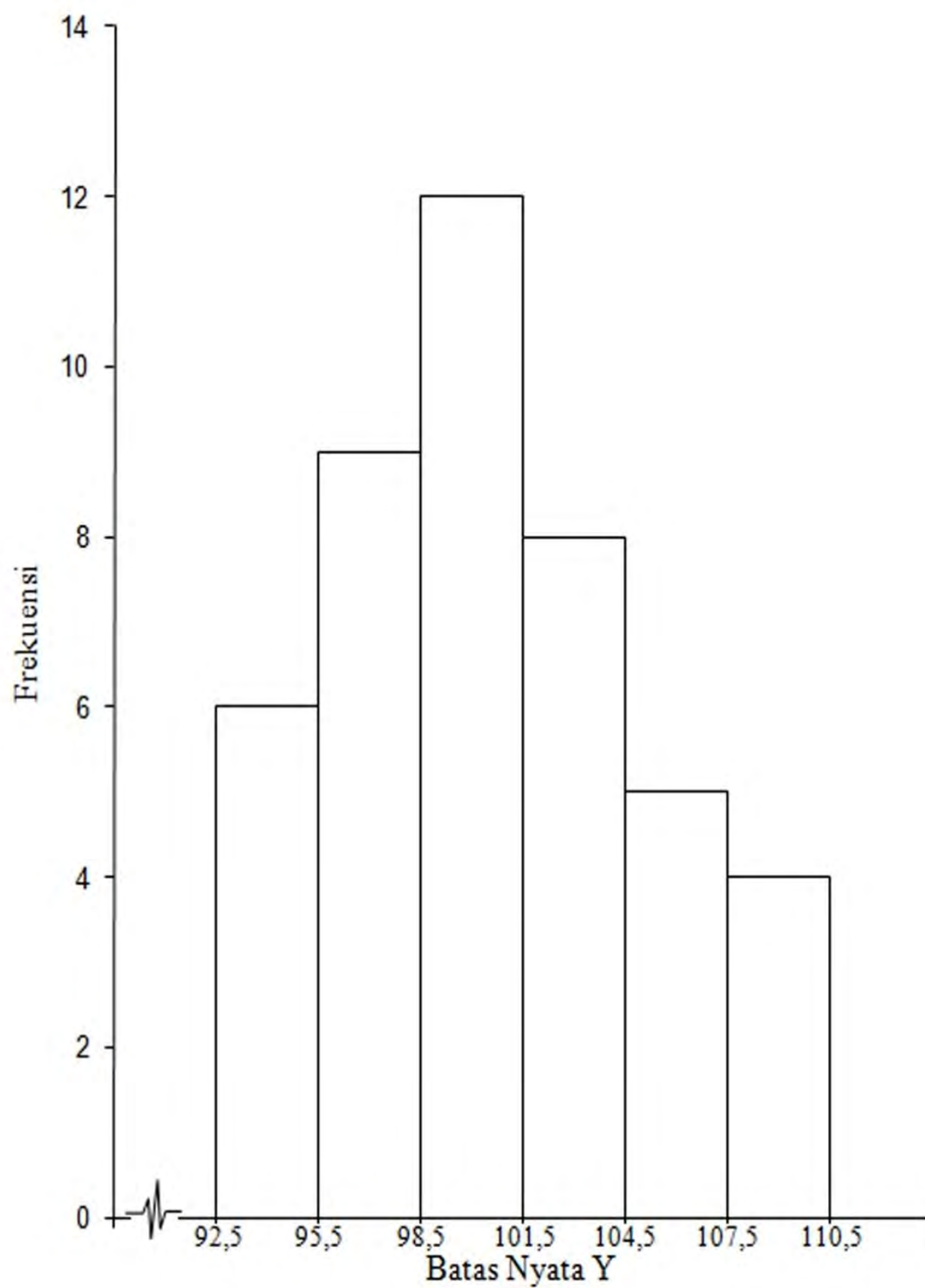
## 3. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned} p &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{17}{6} = 2,83 \text{ (ditetapkan menjadi } 3 \text{ )} \end{aligned}$$

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
93 - 95	92,5	95,5	6	13,6%
96 - 98	95,5	98,5	9	20,5%
99 - 101	98,5	101,5	12	27,3%
102 - 104	101,5	104,5	8	18,2%
105 - 107	104,5	107,5	5	11,4%
108 - 110	107,5	110,5	4	9,1%
Jumlah			44	100%

## Lampiran 19

**Grafik Histogram  
Variabel Y**



## Lampiran 20

**Hasil Data Mentah Variabel X (Kompensasi)  
dan Variabel Y (Komitmen Organisasi)**

NO.	VARIABEL X	VARIABEL Y
1	3,46	110
2	3,194	104
3	3,218	101
4	3,136	95
5	3,127	100
6	3,194	99
7	3,248	109
8	3,119	102
9	3,126	100
10	3,21	99
11	3,243	103
12	3,195	99
13	3,173	96
14	3,256	107
15	3,058	93
16	3,096	95
17	3,275	102
18	3,179	104
19	3,354	105
20	3,195	106
21	3,149	96
22	3,241	99
23	3,195	99
24	3,249	109
25	3,157	99
26	3,194	100
27	3,15	97
28	3,217	101
29	3,063	98
30	3,178	93
31	3,211	96
32	3,149	103
33	3,398	96
34	2,99	101
35	3,173	94
36	3,111	102
37	3,157	98
38	3,29	108
39	2,975	97
40	3,262	102
41	3,097	98
42	3,126	94
43	3,33	105
44	3,392	107

## Lampiran 21

**Tabel Perhitungan Rata-rata,  
Varians dan Simpangan Baku, Variabel X dan Y**

No.	X	Y	$X - \bar{X}$	$Y - \bar{Y}$	$(X - \bar{X})^2$	$(Y - \bar{Y})^2$
1	3,46	110	0,27	9,52	0,07	90,68
2	3,194	104	0,00	3,52	0,00	12,41
3	3,218	101	0,02	0,52	0,00	0,27
4	3,136	95	-0,06	-5,48	0,00	30,00
5	3,127	100	-0,07	-0,48	0,00	0,23
6	3,194	99	0,00	-1,48	0,00	2,18
7	3,248	109	0,05	8,52	0,00	72,64
8	3,119	102	-0,07	1,52	0,01	2,32
9	3,126	100	-0,07	-0,48	0,00	0,23
10	3,21	99	0,02	-1,48	0,00	2,18
11	3,243	103	0,05	2,52	0,00	6,36
12	3,195	99	0,00	-1,48	0,00	2,18
13	3,173	96	-0,02	-4,48	0,00	20,05
14	3,256	107	0,06	6,52	0,00	42,55
15	3,058	93	-0,14	-7,48	0,02	55,91
16	3,096	95	-0,10	-5,48	0,01	30,00
17	3,275	102	0,08	1,52	0,01	2,32
18	3,179	104	-0,01	3,52	0,00	12,41
19	3,354	105	0,16	4,52	0,03	20,46
20	3,195	106	0,00	5,52	0,00	30,50
21	3,149	96	-0,04	-4,48	0,00	20,05
22	3,241	99	0,05	-1,48	0,00	2,18
23	3,195	99	0,00	-1,48	0,00	2,18
24	3,249	109	0,06	8,52	0,00	72,64
25	3,157	99	-0,04	-1,48	0,00	2,18
26	3,194	100	0,00	-0,48	0,00	0,23
27	3,15	97	-0,04	-3,48	0,00	12,09
28	3,217	101	0,02	0,52	0,00	0,27
29	3,063	98	-0,13	-2,48	0,02	6,14
30	3,178	93	-0,02	-7,48	0,00	55,91
31	3,211	96	0,02	-4,48	0,00	20,05
32	3,149	103	-0,04	2,52	0,00	6,36
33	3,398	96	0,20	-4,48	0,04	20,05
34	2,99	101	-0,20	0,52	0,04	0,27
35	3,173	94	-0,02	-6,48	0,00	41,96
36	3,111	102	-0,08	1,52	0,01	2,32
37	3,157	98	-0,04	-2,48	0,00	6,14
38	3,29	108	0,10	7,52	0,01	56,59
39	2,975	97	-0,22	-3,48	0,05	12,09
40	3,262	102	0,07	1,52	0,00	2,32
41	3,097	98	-0,10	-2,48	0,01	6,14
42	3,126	94	-0,07	-6,48	0,00	41,96
43	3,33	105	0,14	4,52	0,02	20,46
44	3,392	107	0,20	6,52	0,04	42,55
<b>Jumlah</b>	140,51	4421			0,42	888,977

## Lampiran 22

## Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

Variabel X

Variabel Y

Rata-rata :

$$\begin{aligned}\bar{X} &= \frac{\Sigma X}{n} \\ &= \frac{140,51}{44} \\ &= 3,19\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\bar{Y} &= \frac{\Sigma Y}{n} \\ &= \frac{4421}{44} \\ &= 100,48\end{aligned}$$

Varians :

$$\begin{aligned}S^2 &= \frac{\Sigma(X-\bar{X})^2}{n-1} \\ &= \frac{0,41605}{43} \\ &= 0,010\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}S^2 &= \frac{\Sigma(Y-\bar{Y})^2}{n-1} \\ &= \frac{888,98}{43} \\ &= 20,674\end{aligned}$$

Simpangan Baku :

$$\begin{aligned}SD &= \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{0,010} \\ &= 0,098\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}SD &= \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{20,674} \\ &= 4,547\end{aligned}$$

## Lampiran 23

Data Berpasangan Variabel X dan Variabel Y

No. Resp	K	n	X	Y	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	XY
1	1	1	2,975	97	8,8506	9409	288,58
2	2	1	2,99	101	8,9401	10201	301,99
3	3	1	3,058	93	9,3514	8649	284,39
4	4	1	3,063	98	9,382	9604	300,17
5	5	1	3,096	95	9,5852	9025	294,12
6	6	1	3,097	98	9,5914	9604	303,51
7	7	1	3,111	102	9,6783	10404	317,32
8	8	1	3,119	102	9,7282	10404	318,14
9	9	2	3,126	100	9,7719	10000	312,6
10			3,126	94	9,7719	8836	293,84
11	10	1	3,127	100	9,7781	10000	312,7
12	11	1	3,136	95	9,8345	9025	297,92
13	12	2	3,149	96	9,9162	9216	302,3
14			3,149	103	9,9162	10609	324,35
15	13	1	3,15	97	9,9225	9409	305,55
16	14	2	3,157	99	9,9666	9801	312,54
17			3,157	98	9,9666	9604	309,39
18	15	2	3,173	96	10,068	9216	304,61
19			3,173	94	10,068	8836	298,26
20	16	1	3,178	93	10,1	8649	295,55
21	17	1	3,179	104	10,106	10816	330,62
22	18	3	3,194	104	10,202	10816	332,18
23			3,194	99	10,202	9801	316,21
24			3,194	100	10,202	10000	319,4
25	19	3	3,195	99	10,208	9801	316,31
26			3,195	106	10,208	11236	338,67
27			3,195	99	10,208	9801	316,31
28	20	1	3,21	99	10,304	9801	317,79
29	21	1	3,211	96	10,311	9216	308,26
30	22	1	3,217	101	10,349	10201	324,92
31	23	1	3,218	101	10,356	10201	325,02
32	24	1	3,241	99	10,504	9801	320,86
33	25	1	3,243	103	10,517	10609	334,03
34	26	1	3,248	109	10,55	11881	354,03
35	27	1	3,249	109	10,556	11881	354,14
36	28	1	3,256	107	10,602	11449	348,39
37	29	1	3,262	102	10,641	10404	332,72
38	30	1	3,275	102	10,726	10404	334,05
39	31	1	3,29	108	10,824	11664	355,32
40	32	1	3,33	105	11,089	11025	349,65
41	33	1	3,354	105	11,249	11025	352,17
42	34	1	3,392	107	11,506	11449	362,94
43	35	1	3,398	96	11,546	9216	326,21
44	36	1	3,46	110	11,972	12100	380,6
<b>Jumlah</b>	<b>36</b>	<b>44</b>	<b>140,51</b>	<b>4421</b>	<b>449,121966</b>	<b>445099</b>	<b>14128,615</b>

## Lampiran 24

**Perhitungan Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi Linier**

Diketahui

$$\begin{aligned}
 n &= 44 \\
 \Sigma X &= 140,51 \\
 \Sigma X^2 &= 449,122 \\
 \Sigma Y &= 4421 \\
 \Sigma Y^2 &= 445099 \\
 \Sigma XY &= 14128,6
 \end{aligned}$$

Dimasukkan ke dalam rumus :

$$\begin{aligned}
 a &= \frac{(\Sigma Y)(\Sigma X^2) - (\Sigma X)(\Sigma XY)}{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \\
 &= \frac{4421 \cdot 449,122 - 140,51 \cdot 14128,6}{44 \cdot 449,122 - 140,51^2} \\
 &= \frac{1985568,212 - 1985211,694}{19761,3665 - 19743,0601} \\
 &= \frac{356,518036}{18,306404} \\
 &= 19,475
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 b &= \frac{n \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \\
 &= \frac{44 \cdot 14128,6 - 140,51 \cdot 4421}{44 \cdot 449,122 - 140,51^2} \\
 &= \frac{621659,06 - 621194,71}{19761,3665 - 19743,0601} \\
 &= \frac{464,35}{18,306404} \\
 &= 25,3654
 \end{aligned}$$

Jadi persamaanya adalah :

$$\hat{Y} = 19,48 + 25,37X$$

## Lampiran 25

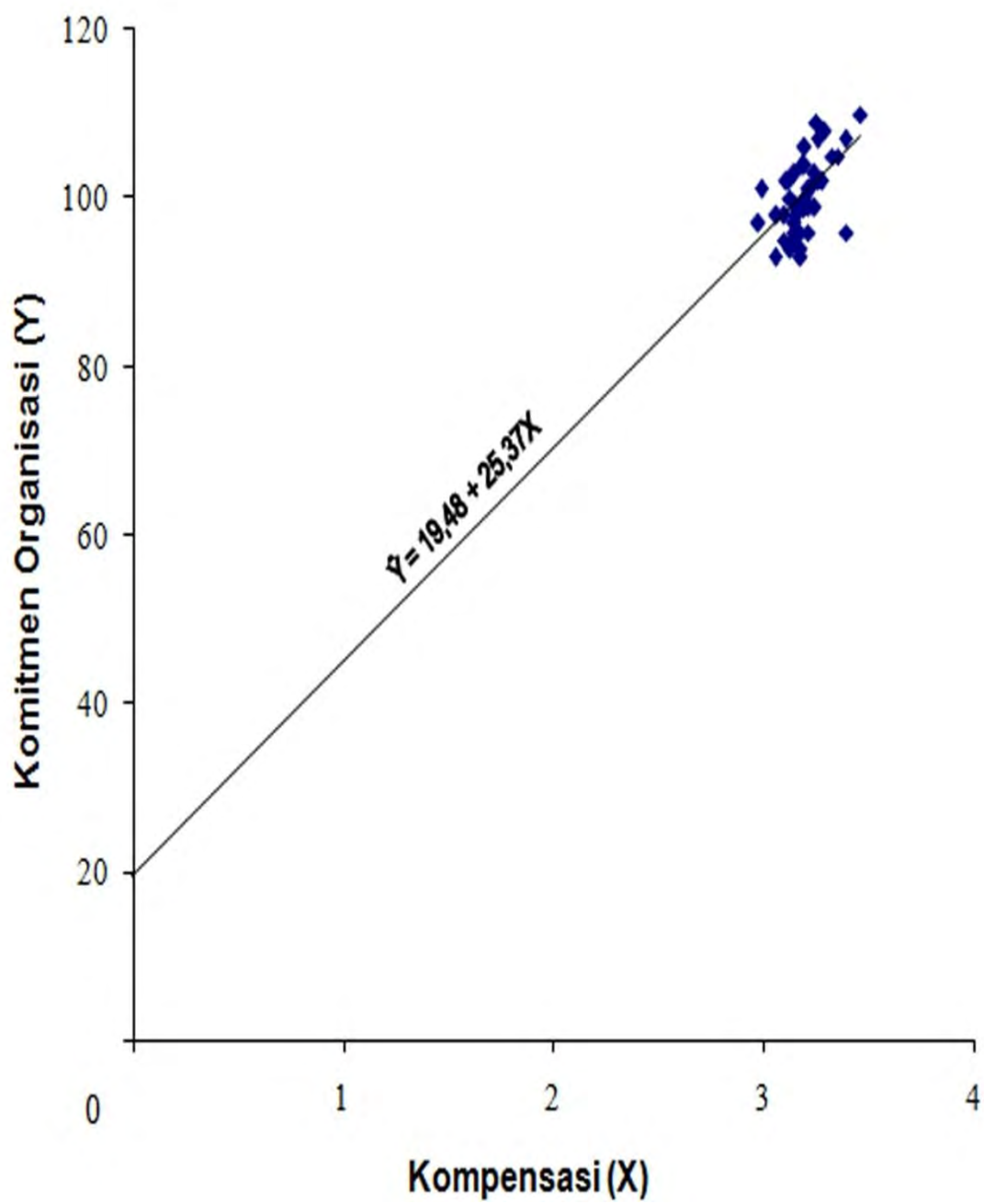
**Tabel Untuk Menghitung  $\hat{Y} = a + bX$** 

<b>n</b>	<b>X</b>	<b><math>\hat{Y} = 19,48 + 25,37X</math></b>	<b><math>\hat{Y}</math></b>
1	2,975	19,48 + 25,37 . 2,975	94,937
2	2,99	19,48 + 25,37 . 2,99	95,318
3	3,058	19,48 + 25,37 . 3,058	97,043
4	3,063	19,48 + 25,37 . 3,063	97,169
5	3,096	19,48 + 25,37 . 3,096	98,006
6	3,097	19,48 + 25,37 . 3,097	98,032
7	3,111	19,48 + 25,37 . 3,111	98,387
8	3,119	19,48 + 25,37 . 3,119	98,590
9	3,126	19,48 + 25,37 . 3,126	98,767
10	3,126	19,48 + 25,37 . 3,126	98,767
11	3,127	19,48 + 25,37 . 3,127	98,793
12	3,136	19,48 + 25,37 . 3,136	99,021
13	3,149	19,48 + 25,37 . 3,149	99,351
14	3,149	19,48 + 25,37 . 3,149	99,351
15	3,15	19,48 + 25,37 . 3,15	99,376
16	3,157	19,48 + 25,37 . 3,157	99,554
17	3,157	19,48 + 25,37 . 3,157	99,554
18	3,173	19,48 + 25,37 . 3,173	99,960
19	3,173	19,48 + 25,37 . 3,173	99,960
20	3,178	19,48 + 25,37 . 3,178	100,086
21	3,179	19,48 + 25,37 . 3,179	100,112
22	3,194	19,48 + 25,37 . 3,194	100,492
23	3,194	19,48 + 25,37 . 3,194	100,492
24	3,194	19,48 + 25,37 . 3,194	100,492
25	3,195	19,48 + 25,37 . 3,195	100,518
26	3,195	19,48 + 25,37 . 3,195	100,518
27	3,195	19,48 + 25,37 . 3,195	100,518
28	3,21	19,48 + 25,37 . 3,21	100,898
29	3,211	19,48 + 25,37 . 3,211	100,923
30	3,217	19,48 + 25,37 . 3,217	101,076
31	3,218	19,48 + 25,37 . 3,218	101,101
32	3,241	19,48 + 25,37 . 3,241	101,684
33	3,243	19,48 + 25,37 . 3,243	101,735
34	3,248	19,48 + 25,37 . 3,248	101,862
35	3,249	19,48 + 25,37 . 3,249	101,887
36	3,256	19,48 + 25,37 . 3,256	102,065
37	3,262	19,48 + 25,37 . 3,262	102,217
38	3,275	19,48 + 25,37 . 3,275	102,547
39	3,29	19,48 + 25,37 . 3,29	102,927
40	3,33	19,48 + 25,37 . 3,33	103,942
41	3,354	19,48 + 25,37 . 3,354	104,551
42	3,392	19,48 + 25,37 . 3,392	105,515
43	3,398	19,48 + 25,37 . 3,398	105,667
44	3,46	19,48 + 25,37 . 3,46	107,239



## Lampiran 26

## GRAFIK PERSAMAAN REGRESI



## Lampiran 27

Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

Regresi  $\hat{Y} = 19,48 + 25,37X$

No.	X	Y	$\hat{Y}$	$(Y - \hat{Y})$	$(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$	$[(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}]^2$
1	2,975	97	94,94	2,0628	2,0628	4,2550
2	2,99	101	95,32	5,6823	5,6823	32,2884
3	3,058	93	97,04	-4,0426	-4,0426	16,3423
4	3,063	98	97,17	0,8306	0,8306	0,6899
5	3,096	95	98,01	-3,0064	-3,0064	9,0387
6	3,097	98	98,03	-0,0318	-0,0318	0,0010
7	3,111	102	98,39	3,6131	3,6131	13,0543
8	3,119	102	98,59	3,4101	3,4101	11,6291
9	3,126	100	98,77	1,2326	1,2326	1,5193
10	3,126	94	98,77	-4,7674	-4,7674	22,7282
11	3,127	100	98,79	1,2072	1,2072	1,4574
12	3,136	95	99,02	-4,0211	-4,0211	16,1690
13	3,149	96	99,35	-3,3508	-3,3508	11,2280
14	3,149	103	99,35	3,6492	3,6492	13,3165
15	3,15	97	99,38	-2,3762	-2,3762	5,6462
16	3,157	99	99,55	-0,5537	-0,5537	0,3066
17	3,157	98	99,55	-1,5537	-1,5537	2,4141
18	3,173	96	99,96	-3,9596	-3,9596	15,6783
19	3,173	94	99,96	-5,9596	-5,9596	35,5167
20	3,178	93	100,09	-7,0864	-7,0864	50,2173
21	3,179	104	100,11	3,8882	3,8882	15,1183
22	3,194	104	100,49	3,5077	3,5077	12,3042
23	3,194	99	100,49	-1,4923	-1,4923	2,2268
24	3,194	100	100,49	-0,4923	-0,4923	0,2423
25	3,195	99	100,52	-1,5176	-1,5176	2,3032
26	3,195	106	100,52	5,4824	5,4824	30,0564
27	3,195	99	100,52	-1,5176	-1,5176	2,3032
28	3,21	99	100,90	-1,8981	-1,8981	3,6028
29	3,211	96	100,92	-4,9235	-4,9235	24,2406
30	3,217	101	101,08	-0,0757	-0,0757	0,0057
31	3,218	101	101,10	-0,1010	-0,1010	0,0102
32	3,241	99	101,68	-2,6844	-2,6844	7,2062
33	3,243	103	101,74	1,2648	1,2648	1,5998
34	3,248	109	101,86	7,1380	7,1380	50,9511
35	3,249	109	101,89	7,1126	7,1126	50,5896
36	3,256	107	102,06	4,9351	4,9351	24,3550
37	3,262	102	102,22	-0,2171	-0,2171	0,0471
38	3,275	102	102,55	-0,5469	-0,5469	0,2991
39	3,29	108	102,93	5,0727	5,0727	25,7318
40	3,33	105	103,94	1,0580	1,0580	1,1194
41	3,354	105	104,55	0,4493	0,4493	0,2018
42	3,392	107	105,51	1,4854	1,4854	2,2064
43	3,398	96	105,67	-9,6668	-9,6668	93,4472
44	3,46	110	107,24	2,7605	2,7605	7,6205
<b>Jumlah</b>				0,00		621,29

## Lampiran 28

**Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku****Regresi  $\hat{Y} = 19,48 + 25,37X$** 

$$\begin{aligned}
 1. \text{ Rata-rata} &= \overline{Y - \hat{Y}} &= \frac{\Sigma(Y - \hat{Y})}{n} \\
 & &= \frac{0,00}{44} \\
 & &= 0,0000
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 2. \text{ Varians} &= S^2 &= \frac{\Sigma\{(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}\}^2}{n - 1} \\
 & &= \frac{621,285}{43} \\
 & &= 14,448
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 3. \text{ Simpangan Baku} &= S &= \sqrt{S^2} \\
 & &= \sqrt{14,448} \\
 & &= 3,8011
 \end{aligned}$$

## Lampiran 29

**Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y Atas X**  
**Regresi  $\hat{Y} = 19,48 + 25,37X$**

No.	$(Y - \hat{Y})$ (Xi)	$(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$ (Xi - $\bar{X}_i$ )	Zi	Zt	F(zi)	S(zi)	[F(zi) - S(zi)]
1	-9,6668	-9,6668	-2,5431	0,4945	0,0055	0,0227	0,017
2	-7,0864	-7,0864	-1,8643	0,4688	0,0312	0,0455	0,014
3	-5,9596	-5,9596	-1,5679	0,4406	0,0594	0,0682	0,009
4	-4,9235	-4,9235	-1,2953	0,4015	0,0985	0,0909	0,008
5	-4,7674	-4,7674	-1,2542	0,3944	0,1056	0,1136	0,008
6	-4,0426	-4,0426	-1,0635	0,3554	0,1446	0,1364	0,008
7	-4,0211	-4,0211	-1,0579	0,3531	0,1469	0,1591	0,012
8	-3,9596	-3,9596	-1,0417	0,3508	0,1492	0,1818	0,033
9	-3,3508	-3,3508	-0,8815	0,3106	0,1894	0,2045	0,015
10	-3,0064	-3,0064	-0,7909	0,2852	0,2148	0,2273	0,012
11	-2,6844	-2,6844	-0,7062	0,2580	0,2420	0,2500	0,008
12	-2,3762	-2,3762	-0,6251	0,2324	0,2676	0,2727	0,005
13	-1,8981	-1,8981	-0,4994	0,1879	0,3121	0,2955	0,017
14	-1,5537	-1,5537	-0,4088	0,1554	0,3446	0,3182	0,026
15	-1,5176	-1,5176	-0,3993	0,1517	0,3483	0,3409	0,007
16	-1,5176	-1,5176	-0,3993	0,1517	0,3483	0,3636	0,015
17	-1,4923	-1,4923	-0,3926	0,1517	0,3483	0,3864	0,038
18	-0,5537	-0,5537	-0,1457	0,0557	0,4443	0,4091	0,035
19	-0,5469	-0,5469	-0,1439	0,0557	0,4443	0,4318	0,012
20	-0,4923	-0,4923	-0,1295	0,0478	0,4522	0,4545	0,002
21	-0,2171	-0,2171	-0,0571	0,0199	0,4801	0,4773	0,003
22	-0,1010	-0,1010	-0,0266	0,0080	0,4920	0,5000	0,008
23	-0,0757	-0,0757	-0,0199	0,0040	0,4960	0,5227	0,027
24	-0,0318	-0,0318	-0,0084	0,0000	0,5000	0,5455	0,045
25	0,4493	0,4493	0,1182	0,0438	0,5438	0,5682	0,024
26	0,8306	0,8306	0,2185	0,0832	0,5832	0,5909	0,008
27	1,0580	1,0580	0,2783	0,1064	0,6064	0,6136	0,007
28	1,2072	1,2072	0,3176	0,1217	0,6217	0,6364	0,015
29	1,2326	1,2326	0,3243	0,1255	0,6255	0,6591	0,034
30	1,2648	1,2648	0,3328	0,1293	0,6293	0,6818	0,053
31	1,4854	1,4854	0,3908	0,1517	0,6517	0,7045	0,053
32	2,0628	2,0628	0,5427	0,2054	0,7054	0,7273	0,022
33	2,7605	2,7605	0,7262	0,2642	0,7642	0,7500	0,014
34	3,4101	3,4101	0,8971	0,3133	0,8133	0,7727	0,041
35	3,5077	3,5077	0,9228	0,3212	0,8212	0,7955	0,026
36	3,6131	3,6131	0,9505	0,3289	0,8289	0,8182	0,011
37	3,6492	3,6492	0,9600	0,3315	0,8315	0,8409	0,009
38	3,8882	3,8882	1,0229	0,3461	0,8461	0,8636	0,018
39	4,9351	4,9351	1,2983	0,4015	0,9015	0,8864	0,015
40	5,0727	5,0727	1,3345	0,4082	0,9082	0,9091	0,001
41	5,4824	5,4824	1,4423	0,4251	0,9251	0,9318	0,007
42	5,6823	5,6823	1,4949	0,4319	0,9319	0,9545	0,023
43	7,1126	7,1126	1,8712	0,4693	0,9693	0,9773	0,008
44	7,1380	7,1380	1,8779	0,4693	0,9693	1,0000	0,031

Dari perhitungan, didapat nilai  $L_{hitung}$  terbesar = 0,053.  $L_{tabel}$  untuk  $n = 44$  dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0,134.  $L_{hitung} < L_{tabel}$ . Dengan demikian dapat disimpulkan data berdistribusi Normal.

## Lampiran 30

## Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran

$$\text{Regresi } \hat{Y} = 19,48 + 25,37X$$

1. Kolom
- $\hat{Y}$

$$\begin{aligned}\hat{Y} &= 19,48 + 25,37 X \\ &= 19,48 + 25,37 (2,98) = 94,94\end{aligned}$$

2. Kolom
- $Y - \hat{Y}$

$$Y - \hat{Y} = 97 - 94,94 = 2,06$$

3. Kolom
- $(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$

$$(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})} = 2,06 - 0,0000 = 2,06$$

4. Kolom
- $[(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}]^2$

$$= 2,06^2 = 4,26$$

5. Kolom
- $Y - \hat{Y}$
- atau
- $(X_i)$
- yang sudah diurutkan dari data terkecil

6. Kolom
- $(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$
- atau
- $(X_i - \bar{X}_i)$
- yang sudah diurutkan dari data terkecil

7. Kolom
- $Z_i$

$$Z_i = \frac{(X_i - \bar{X}_i)}{S} = \frac{-9,67}{3,80} = -2,543$$

8. Kolom
- $Z_t$

Dari kolom  $Z_i$  kemudian dikonsultasikan tabel distribusi  $Z$  contoh  $:- 2,54$ ; pada sumbu menurun cari angka 2,5; lalu pada sumbu mendatar angka 4 Diperoleh nilai  $Z_t = 0,4945$

9. Kolom
- $F(z_i)$

$F(z_i) = 0,5 + Z_t$ , jika  $Z_i (+)$  &  $= 0,5 - Z_t$ , Jika  $Z_i (-)$

$Z_i = -2,54$ , maka  $0,5 - Z_t = 0,5 - 0,4945 = 0,0055$

10. Kolom
- $S(z_i)$

$$\frac{\text{Nomor Responden}}{\text{Jumlah Responden}} = \frac{1}{44} = 0,023$$

11. Kolom
- $[F(z_i) - S(Z_i)]$

Nilai mutlak antara  $F(z_i) - S(z_i)$

$$= [0,006 - 0,023] = 0,017$$

## Lampiran 31

### Perhitungan Uji Keberartian Regresi

1. Mencari Jumlah Kuadrat Total JK (T)

$$\begin{aligned} JK(T) &= \Sigma Y^2 \\ &= 445099 \end{aligned}$$

2. Mencari jumlah kuadrat regresi a JK (a)

$$\begin{aligned} JK(a) &= \frac{(\Sigma Y)^2}{n} \\ &= \frac{4421^2}{44} \\ &= 444210,02 \end{aligned}$$

3. Mencari jumlah kuadrat regresi b JK (b/a)

$$\begin{aligned} JK(b) &= b \left\{ \Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N} \right\} \\ &= 25,365 \left\{ 14128,6 - \frac{(140,51)(4421)}{44} \right\} \\ &= 267,692 \end{aligned}$$

4. Mencari jumlah kuadrat residu JK (S)

$$\begin{aligned} JK(S) &= JK(T) - JK(a) - JK(b/a) \\ &= 445099 - 444210,02 - 267,69 \\ &= 621,285 \end{aligned}$$

5. Mencari Derajat Kebebasan

$$\begin{aligned} dk_{(T)} &= n = 44 \\ dk_{(a)} &= 1 \\ dk_{(b/a)} &= 1 \\ dk_{(res)} &= n - 2 = 42 \end{aligned}$$

6. Mencari Rata-rata Jumlah Kuadrat

$$\begin{aligned} RJK_{(b/a)} &= \frac{JK_{(b/a)}}{dk_{(b/a)}} = \frac{267,69}{1} = 267,69 \\ RJK_{(res)} &= \frac{JK_{(res)}}{dk_{(res)}} = \frac{621,29}{42} = 14,79 \end{aligned}$$

7. Kriteria Pengujian

Terima  $H_0$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka regresi tidak berarti  
Tolak  $H_0$  jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka regresi berarti

8. Pengujian

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{(b/a)}}{RJK_{(res)}} = \frac{267,69}{14,79} = 18,10$$

9. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan  $F_{hitung} = 18,10$ , dan  $F_{tabel(0,05;1/42)} = 4,07$  sehingga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah signifikan

## Lampiran 32

**Perhitungan Uji Kelinearan Regresi**

1. Mencari Jumlah Kuadrat Kekeliruan JK (G)

$$\begin{aligned} \text{JK (G)} &= \sum \left\{ \sum Y_k^2 - \frac{\sum Y_k^2}{n_k} \right\} \\ &= 91,667 \end{aligned}$$

2. Mencari Jumlah Kuadrat Tuna cocok JK (TC)

$$\begin{aligned} \text{JK (TC)} &= \text{JK (S)} - \text{JK(G)} \\ &= 621,285 - 91,667 \\ &= 529,619 \end{aligned}$$

3. Mencari Derajat Kebebasan

$$\begin{aligned} k &= 36 \\ dk_{(TC)} &= k - 2 = 34 \\ dk_{(G)} &= n - k = 8 \end{aligned}$$

4. Mencari rata-rata jumlah kuadrat

$$\begin{aligned} \text{RJK}_{(TC)} &= \frac{529,62}{34} = 15,58 \\ \text{RJK}_{(G)} &= \frac{91,67}{8} = 11,46 \end{aligned}$$

5. Kriteria Pengujian

Tolak  $H_0$  jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka regresi tidak linier

Terima  $H_0$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka regresi linier

6. Pengujian

$$F_{hitung} = \frac{\text{RJK}_{(TC)}}{\text{RJK}_{(G)}} = \frac{15,58}{11,46} = 1,36$$

7. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan  $F_{hitung} = 1,36$ , dan  $F_{tabel(0,05;34/8)} = 3,38$  sehingga  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah linier

## Lampiran 33

## Perhitungan JK (G)

No.	K	$n_i$	X	Y	$Y^2$	XY	$\Sigma Yk^2$	$\frac{(\Sigma Yk)^2}{n}$	$\left\{ \Sigma Yk^2 - \frac{(\Sigma Yk)^2}{n} \right\}$
1	1	1	2,975	97	9409	288,58			
2	2	1	2,99	101	10201	301,99			
3	3	1	3,058	93	8649	284,39			
4	4	1	3,063	98	9604	300,17			
5	5	1	3,096	95	9025	294,12			
6	6	1	3,097	98	9604	303,51			
7	7	1	3,111	102	10404	317,32			
8	8	1	3,119	102	10404	318,14			
9	9	2	3,126	100	10000	312,6	18836	18818,00	18,00
10			3,126	94	8836	293,84			
11	10	1	3,127	100	10000	312,7			
12	11	1	3,136	95	9025	297,92			
13	12	2	3,149	96	9216	302,3	19825	19800,50	24,50
14			3,149	103	10609	324,35			
15	13	1	3,15	97	9409	305,55			
16	14	2	3,157	99	9801	312,54	19405	19404,50	0,50
17			3,157	98	9604	309,39			
18	15	2	3,173	96	9216	304,61	18052	18050,00	2,00
19			3,173	94	8836	298,26			
20	16	1	3,178	93	8649	295,55			
21	17	1	3,179	104	10816	330,62			
22	18	3	3,194	104	10816	332,18	30617	30603,00	14,00
23			3,194	99	9801	316,21			
24			3,194	100	10000	319,4			
25	19	3	3,195	99	9801	316,31	30838	30805,33	32,67
26			3,195	106	11236	338,67			
27			3,195	99	9801	316,31			
28	20	1	3,21	99	9801	317,79			
29	21	1	3,211	96	9216	308,26			
30	22	1	3,217	101	10201	324,92			
31	23	1	3,218	101	10201	325,02			
32	24	1	3,241	99	9801	320,86			
33	25	1	3,243	103	10609	334,03			
34	26	1	3,248	109	11881	354,03			
35	27	1	3,249	109	11881	354,14			
36	28	1	3,256	107	11449	348,39			
37	29	1	3,262	102	10404	332,72			
38	30	1	3,275	102	10404	334,05			
39	31	1	3,29	108	11664	355,32			
40	32	1	3,33	105	11025	349,65			
41	33	1	3,354	105	11025	352,17			
42	34	1	3,392	107	11449	362,94			
43	35	1	3,398	96	9216	326,21			
44	36	1	3,46	110	12100	380,6			
$\Sigma$	36	44	140,51	4421	445099	14128,615			91,67



## Lampiran 34

Tabel Anava untuk Uji Keberartian dan Uji Kelinearan Regresi

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>
Total	n	$\Sigma Y^2$		-	
Regresi (a)	1	$\frac{(\Sigma Y)^2}{n}$			F <sub>o</sub> > F <sub>t</sub>
Regresi (b/a)	1	$b \left\{ \Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N} \right\}$	$\frac{JK(b)}{1}$	$\frac{S^2_{reg}}{S^2_{res}}$	Maka regresi Berarti
Residu	n - 2	Jk (S)	$\frac{JK(S)}{n-2}$		
Tuna Cocok	k - 2	JK (TC)	$\frac{JK (TC)}{k-2}$	$\frac{S^2_{TC}}{S^2_G}$	F <sub>o</sub> < F <sub>t</sub> Maka Regresi Linier
Galat Kekeliruan	n - k	JK (G)	$\frac{JK (G)}{n - k}$		

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>
Total	44	445099,00			
Regresi (a)	1	444210,02			
Regresi (b/a)	1	267,69	267,69	18,10	4,07
Sisa	42	621,29	14,79		
Tuna Cocok	34	529,62	15,58	1,36	3,38
Galat Kekeliruan	8	91,67	11,46		

## Lampiran 35

**Perhitungan Koefisien Korelasi  
Product Moment**

Diketahui

n	=	44
$\Sigma X$	=	140,51
$\Sigma X^2$	=	449,122
$\Sigma Y$	=	4421
$\Sigma Y^2$	=	445099
$\Sigma XY$	=	14128,6

Dimasukkan ke dalam rumus :

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{n \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}} \\
 &= \frac{44 \cdot 14128,6 - [140,51] \cdot [4421]}{\sqrt{\{44 \cdot 449,122 - 140,51^2\} \{44 \cdot 445099 - 4421^2\}}} \\
 &= \frac{621659,06 - 621194,71}{\sqrt{18,306404 \cdot 39115}} \\
 &= \frac{464,35}{846,200} \\
 &= 0,549
 \end{aligned}$$

Kesimpulan :

Pada perhitungan product moment di atas diperoleh  $r_{hitung}(\rho_{xy}) = 0,549$  karena  $\rho > 0$ ,

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel X terhadap variabel Y.

## Lampiran 36

## Perhitungan Uji Signifikansi

Menghitung Uji Signifikansi Koefisien Korelasi menggunakan Uji-t, yaitu dengan rumus :

$$\begin{aligned}
 t_h &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= \frac{0,549\sqrt{42}}{\sqrt{1-0,301}} \\
 &= \frac{0,549 \cdot 6,48}{\sqrt{0,699}} \\
 &= \frac{3,556}{0,84} \\
 &= 4,25
 \end{aligned}$$

Kesimpulan :

$t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 0,05 dengan dk  $(n-2) = (44 - 2) = 42$  sebesar 1,68

Kriteria pengujian :

$H_0$  : ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

$H_0$  : diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ .

Dari hasil pengujian :

$t_{hitung} (4,25) > t_{tabel} (1,68)$ , maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y

## Lampiran 37

**Perhitungan Uji Koefisien Determinasi**

Untuk mencari seberapa besar variasi variabel Y yang ditentukan oleh variabel X, maka digunakan Uji Koefisien Determinasi dengan rumus :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r_{XY}^2 \times 100\% \\ &= 0,549^2 \times 100\% \\ &= 0,3011 \times 100\% \\ &= 30,11\% \end{aligned}$$

Dari hasil tersebut diinterpretasikan bahwa variasi Komitmen Organisasi ditentukan oleh Kompensasi sebesar 30,11%.

## Lampiran 38

**Data Indikator**  
**Variabel Y (Komitmen Organisasi)**

No.	Dimensi	Indikator	Item	Skor	Total Skor	Jumlah Item	Mean	%			
1.	Komitmen Afektif	Hubungan emosional	1	182	1011	5	202,20	20,12%			
			3	193							
			8	209							
			9	216							
			13	211							
		Keterlibatan anggota	5	200		805			4	201,25	20,02%
			6	204							
			7	210							
			2	191							
2.	Komitmen Berkelanjutan	Kerugian jika meninggalkan organisasi	11	216	833	4	208,25	20,72%			
			12	208							
			4	195							
			10	214							
3.	Komitmen Normatif	Keterikatan dalam organisasi	14	215	780	4	195,00	19,40%			
			16	204							
			18	196							
			22	165							
		Kewajiban bertahan dalam organisasi	19	200	992	5	198,40	19,74%			
			21	188							
			15	211							
			17	207							
			20	186							
				4421	22		100%				

## Lampiran 39

**TABEL PENENTUAN JUMLAH SAMPEL  
ISAAC & MICHAEL**

N	S			N	S			N	S		
	1%	5%	10%		1%	5%	10%		1%	5%	10%
10	10	10	10	280	197	115	138	2800	537	310	247
15	15	14	14	290	202	158	140	3000	543	312	248
20	19	19	19	300	207	161	143	3500	558	317	251
25	24	23	23	320	216	167	147	4000	569	320	254
30	29	28	27	340	225	172	151	4500	578	323	255
35	33	32	31	360	234	177	155	5000	586	326	257
40	38	36	35	380	242	182	158	6000	598	329	259
45	42	40	39	400	250	186	162	7000	606	332	261
50	47	44	42	420	257	191	165	8000	613	334	263
55	51	48	46	440	265	195	168	9000	618	335	263
60	55	51	49	460	272	198	171	10000	622	336	263
65	59	55	53	480	279	202	173	15000	635	340	266
70	63	58	56	500	285	205	176	20000	642	342	267
80	71	65	62	600	315	221	187	40000	563	345	269
85	75	68	65	650	329	227	191	50000	655	346	269
90	79	72	68	700	341	233	195	75000	658	346	270
95	83	75	71	750	352	238	199	100000	659	347	270
100	87	78	73	800	363	243	202	150000	661	347	270
110	94	84	78	850	373	247	205	200000	661	347	270
120	102	89	83	900	382	251	208	250000	662	348	270
130	109	95	88	950	391	255	211	300000	662	348	270
140	116	100	92	1000	399	258	213	350000	662	348	270
150	122	105	97	1050	414	265	217	400000	662	348	270
160	129	110	101	1100	427	270	221	450000	663	348	270
170	135	114	105	1200	440	275	224	500000	663	348	270
180	142	119	108	1300	450	279	227	550000	663	348	270
190	148	123	112	1400	460	283	229	600000	663	348	270
200	154	127	115	1500	469	286	232	650000	663	348	270
210	160	131	118	1600	477	289	234	700000	663	348	270
220	165	135	122	1700	485	292	235	750000	663	348	271
230	171	139	125	1800	492	294	237	800000	663	348	271
240	176	142	127	1900	498	297	238	850000	663	348	271
250	182	146	130	2000	510	301	241	900000	663	348	271
260	187	149	133	2200	520	304	243	950000	663	348	271
270	192	152	135	2600	529	307	245	1000000	664	349	272

Sumber: Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: ALFABETA, 2006), p. 128

## Lampiran 40

Tabel Nilai-nilai r Product Moment dari Pearson

N	Tarf Signifikan		N	Tarf Signifikan		N	Tarf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	26	0.388	0.496	55	0.266	0.345
4	0.950	0.990	27	0.381	0.487	60	0.254	0.330
5	0.878	0.959	28	0.374	0.478	65	0.244	0.317
6	0.811	0.917	29	0.367	0.470	70	0.235	0.306
7	0.754	0.874	30	0.361	0.463	75	0.227	0.296
8	0.707	0.834	31	0.355	0.456	80	0.220	0.286
9	0.666	0.798	32	0.349	0.449	85	0.213	0.278
10	0.632	0.765	33	0.344	0.442	90	0.207	0.270
11	0.602	0.735	34	0.339	0.436	95	0.202	0.263
12	0.576	0.708	35	0.334	0.430	100	0.194	0.256
13	0.553	0.684	36	0.329	0.424	125	0.176	0.230
14	0.532	0.661	37	0.325	0.418	150	0.159	0.210
15	0.514	0.641	38	0.320	0.413	175	0.148	0.194
16	0.497	0.623	39	0.316	0.408	200	0.138	0.181
17	0.482	0.606	40	0.312	0.403	300	0.113	0.148
18	0.463	0.590	41	0.308	0.398	400	0.098	0.128
19	0.456	0.575	42	0.304	0.393	500	0.088	0.115
20	0.444	0.561	43	0.301	0.389	600	0.080	0.105
21	0.433	0.549	44	0.297	0.384	700	0.074	0.097
22	0.423	0.537	45	0.294	0.380	800	0.070	0.091
23	0.413	0.526	46	0.291	0.376	900	0.065	0.086
24	0.404	0.515	47	0.288	0.372	1000	0.062	0.081
25	0.396	0.505	48	0.284	0.368			
			49	0.281	0.364			
			50	0.279	0.361			

Sumber: Conover, W.J., *Practical Nonparametric Statistics*, John Wiley & Sons., 1973

## Lampiran 41

### Nilai Kritis L untuk Uji Lilliefors

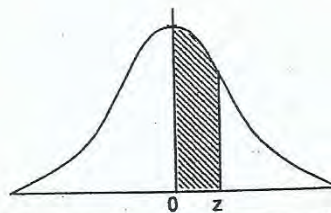
Ukuran Sampel	Taraf Nyata ( $\alpha$ )				
	0.01	0.05	0.10	0.15	0.20
n = 4	0.417	0.381	0.352	0.319	0.300
5	0.405	0.337	0.315	0.299	0.285
6	0.364	0.319	0.294	0.277	0.265
7	0.348	0.300	0.276	0.258	0.247
8	0.331	0.285	0.261	0.244	0.233
9	0.311	0.271	0.249	0.233	0.223
10	0.294	0.258	0.239	0.224	0.215
11	0.284	0.249	0.230	0.217	0.206
12	0.275	0.242	0.223	0.212	0.199
13	0.268	0.234	0.214	0.202	0.190
14	0.261	0.227	0.207	0.194	0.183
15	0.257	0.220	0.201	0.187	0.177
16	0.250	0.213	0.195	0.182	0.173
17	0.245	0.206	0.189	0.177	0.169
18	0.239	0.200	0.184	0.173	0.166
19	0.235	0.195	0.179	0.169	0.163
20	0.231	0.190	0.174	0.166	0.160
25	0.200	0.173	0.158	0.147	0.142
30	0.187	0.161	0.144	0.136	0.131
n > 30	1.031	0.886	0.805	0.768	0.736
	$\sqrt{n}$	$\sqrt{n}$	$\sqrt{n}$	$\sqrt{n}$	$\sqrt{n}$

Sumber: Conover, W.J., *Practical Nonparametric Statistics*, John Wiley & Sons., 1973



Lampiran 42

Tabel Kurva Normal Persentase  
Daerah Kurva Normal  
dari 0 sampai z

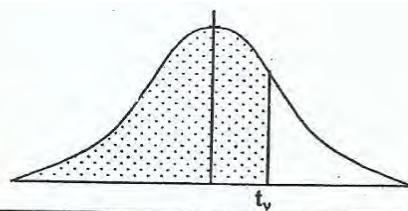


Z	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
0.0	0000	0040	0080	0120	0160	0199	0239	0279	0319	0359
0.1	0398	0438	0478	0517	0557	0596	0636	0675	0714	0753
0.2	0793	0832	0871	0910	0948	0987	1026	1064	1103	1141
0.3	1179	1217	1255	1293	1331	1368	1406	1443	1480	1517
0.4	1554	1591	1628	1664	1700	1736	1772	1808	1844	1879
0.5	1915	1950	1985	2019	2054	2088	2123	2157	2190	2224
0.6	2258	2291	2324	2357	2389	2422	2454	2486	2518	2549
0.7	2580	2612	2642	2673	2704	2734	2764	2794	2823	2852
0.8	2881	2910	2939	2967	2996	3023	3051	3078	3106	3133
0.9	3159	3186	3212	3238	3264	3289	3315	3340	3365	3389
1.0	3413	3438	3461	3485	3508	3531	3554	3577	3599	3621
1.1	3643	3665	3686	3708	3729	3749	3770	3790	3810	3830
1.2	3849	3869	3888	3907	3925	3944	3962	3980	3997	4015
1.3	4032	4049	4066	4082	4099	4115	4131	4147	4162	4177
1.4	4192	4207	4222	4236	4251	4265	4279	4292	4306	4319
1.5	4332	4345	4357	4370	4382	4394	4406	4418	4429	4441
1.6	4452	4463	4474	4484	4495	4505	4515	4525	4535	4545
1.7	4554	4564	4573	4582	4591	4599	4608	4616	4625	4633
1.8	4641	4649	4656	4664	4671	4678	4688	4693	4699	4706
1.9	4713	4719	4726	4732	4738	4744	4750	4756	4761	4767
2.0	4772	4778	4783	4788	4793	4798	4803	4808	4812	4817
2.1	4821	4826	4830	4834	4838	4842	4846	4850	4854	4857
2.2	4861	4864	4868	4871	4875	4878	4881	4884	4887	4899
2.3	4893	4896	4898	4901	4904	4906	4909	4911	4913	4936
2.4	4918	4920	4922	4925	4927	4929	4931	4932	4934	4936
2.5	4938	4940	4941	4943	4945	4946	4948	4949	4951	4952
2.6	4953	4955	4956	4957	4959	4960	4961	4962	4963	4964
2.7	4965	4956	4967	4968	4969	4970	4971	4972	4973	4974
2.8	4974	4975	4976	4977	4977	4978	4979	4979	4980	4981
2.9	4981	4382	4982	4983	4984	4984	4985	4985	4986	4986
3.0	4987	4987	4987	4988	4988	4989	4989	4989	4990	4990
3.1	4990	4991	4991	4991	4992	4992	4992	4992	4993	4993
3.2	4993	4993	4994	4994	4994	4994	4994	4995	4995	4995
3.3	4995	4995	4995	4996	4996	4996	4996	4996	4996	4997
3.4	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4998
3.5	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998
3.6	4998	4998	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3.7	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3.8	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3.9	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000

Sumber : Theory and Problems of Statistics, Spiegel, M.R., Ph.D., Schoum Publishing Co., New York, 1961

Lampiran 43

Nilai Persentil untuk Distribusi t  
 $v = dk$   
 (Bilangan Dalam Badan Daftar Menyatakan  $t_p$ )

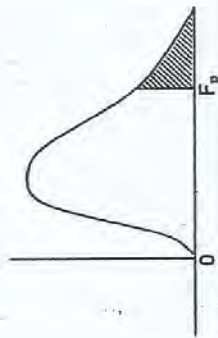


v	$t_{0,995}$	$t_{0,99}$	$t_{0,975}$	$t_{0,95}$	$t_{0,90}$	$t_{0,80}$	$t_{0,75}$	$t_{0,70}$	$t_{0,60}$	$t_{0,55}$
1	63.66	31.82	12.71	6.31	3.08	1.376	1.000	0.727	0.325	0.518
2	9.92	6.96	4.30	2.92	1.89	1.061	0.816	0.617	0.289	0.142
3	5.84	4.54	3.18	2.35	1.64	0.978	0.765	0.584	0.277	0.137
4	4.60	3.75	2.78	2.13	1.53	0.941	0.744	0.569	0.271	0.134
5	4.03	3.36	2.57	2.02	1.48	0.920	0.727	0.559	0.267	0.132
6	3.71	3.14	2.45	1.94	1.44	0.906	0.718	0.553	0.265	0.131
7	3.50	3.00	2.36	1.90	1.42	0.896	0.711	0.519	0.263	0.130
8	3.36	2.90	2.31	1.86	1.40	0.889	0.706	0.516	0.262	0.130
9	3.25	2.82	2.26	1.83	1.38	0.883	0.703	0.513	0.261	0.129
10	3.17	2.76	2.23	1.81	1.37	0.879	0.700	0.542	0.260	0.129
11	3.11	2.72	2.20	1.80	1.36	0.876	0.697	0.540	0.260	0.129
12	3.06	2.68	2.18	1.78	1.36	0.873	0.695	0.539	0.259	0.128
13	3.01	2.65	2.16	1.77	1.35	0.870	0.694	0.538	0.259	0.128
14	2.98	2.62	2.14	1.76	1.34	0.868	0.692	0.537	0.258	0.128
15	2.95	2.60	2.13	1.75	1.34	0.866	0.691	0.536	0.258	0.128
16	2.92	2.58	2.12	1.75	1.34	0.865	0.690	0.535	0.258	0.128
17	2.90	2.57	2.11	1.74	1.33	0.863	0.890	0.534	0.257	0.128
18	2.88	2.55	2.10	1.73	1.33	0.862	0.688	0.534	0.257	0.127
19	2.86	2.54	2.09	1.73	1.33	0.861	0.688	0.532	0.257	0.127
20	2.84	2.53	2.09	1.72	1.32	0.860	0.687	0.533	0.257	0.127
21	2.83	2.52	2.08	1.72	1.32	0.859	0.686	0.532	0.257	0.127
22	2.82	2.51	2.07	1.72	1.32	0.858	0.686	0.532	0.256	0.127
23	2.81	2.50	2.07	1.71	1.32	0.858	0.685	0.532	0.256	0.127
24	2.80	2.49	2.06	1.71	1.32	0.857	0.685	0.531	0.256	0.127
25	2.79	2.48	2.06	1.71	1.32	0.856	0.684	0.531	0.256	0.127
26	2.78	2.48	2.06	1.71	1.32	0.856	0.684	0.531	0.256	0.127
27	2.77	2.47	2.05	1.70	1.31	0.855	0.684	0.531	0.256	0.127
28	2.76	2.47	2.05	1.70	1.31	0.855	0.683	0.530	0.256	0.127
29	2.76	2.46	2.04	1.70	1.31	0.854	0.683	0.530	0.256	0.127
30	2.75	2.46	2.04	1.70	1.31	0.854	0.683	0.530	0.256	0.127
40	2.70	2.42	2.02	1.68	1.30	0.854	0.681	0.529	0.255	0.126
60	2.66	2.39	2.00	1.67	1.30	0.848	0.679	0.527	0.254	0.126
120	2.62	2.36	1.98	1.66	1.29	0.845	0.677	0.526	0.254	0.126
$\infty$	2.58	2.33	1.96	1.645	1.28	0.842	0.674	0.521	0.253	0.126

Sumber : Statistical Tables for Biological, Agricultural and Medical Research, Fisher, R.Y., dan Yates F  
 Table III. Oliver & Boyd, Ltd., Ediaburgh

Lampiran 44

Nilai Persentil untuk Distribusi F  
(Bilangan dalam Badan Daftar menyatakan  $F_p$ ;  
Baris atas untuk  $p = 0,05$  dan Baris bawah untuk  $p = 0,01$ )



$v_2 = dk$ penyebut	$v_1 = dk$ pembilang																								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	$\infty$	
1	161	200	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	246	248	248	250	251	252	253	253	254	254	254	254
2	4052	4999	5403	5625	5764	5859	5928	5981	6022	6056	6082	6106	6142	6169	6208	6234	6258	6286	6302	6323	6334	6352	6361	6366	
3	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.36	19.37	19.38	19.39	19.40	19.41	19.42	19.43	19.44	19.45	19.46	19.47	19.47	19.47	19.48	19.49	19.49	19.50	
4	98.49	99.01	99.17	99.25	99.30	99.33	99.34	99.36	99.38	99.40	99.41	99.42	99.43	99.44	99.45	99.46	99.47	99.48	99.48	99.49	99.49	99.49	99.50	99.50	
5	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.88	8.84	8.81	8.78	8.76	8.74	8.71	8.69	8.66	8.64	8.62	8.60	8.58	8.57	8.56	8.54	8.54	8.53	
6	34.12	30.81	29.46	28.71	28.24	27.91	27.67	27.49	27.34	27.23	27.13	27.05	26.92	26.83	26.69	26.60	26.50	26.41	26.30	26.27	26.23	26.18	26.14	26.12	
7	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.93	5.91	5.87	5.84	5.80	5.77	5.74	5.71	5.70	5.68	5.66	5.65	5.64	5.63	
8	21.20	18.00	16.69	15.98	15.52	15.21	14.98	14.80	14.66	14.54	14.45	14.37	14.24	14.15	14.02	13.93	13.83	13.74	13.69	13.61	13.57	13.52	13.48	13.46	
9	6.81	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.78	4.74	4.70	4.68	4.64	4.60	4.56	4.53	4.50	4.46	4.44	4.42	4.40	4.38	4.37	4.36	
10	16.25	13.27	12.06	11.39	10.97	10.67	10.45	10.27	10.15	10.05	9.96	9.89	9.77	9.68	9.55	9.47	9.38	9.29	9.24	9.17	9.13	9.07	9.04	9.02	
11	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.96	3.92	3.87	3.81	3.81	3.77	3.75	3.72	3.71	3.69	3.68	3.67	
12	13.74	10.92	9.78	9.16	8.75	8.47	8.26	8.10	7.98	7.87	7.79	7.72	7.60	7.52	7.39	7.31	7.23	7.14	7.09	7.02	6.99	6.94	6.90	6.88	
13	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.63	3.60	3.57	3.52	3.49	3.44	3.41	3.38	3.34	3.32	3.29	3.28	3.25	3.24	3.23	
14	12.25	9.55	8.45	7.85	7.46	7.19	7.00	6.81	6.71	6.62	6.54	6.47	6.35	6.27	6.15	6.07	5.98	5.90	5.85	5.78	5.75	5.70	5.67	5.65	
15	5.32	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.63	3.60	3.57	3.52	3.49	3.44	3.41	3.38	3.34	3.32	3.29	3.28	3.25	3.24	3.23	
16	11.26	8.65	7.59	7.01	6.63	6.37	6.19	6.03	5.91	5.82	5.74	5.67	5.56	5.48	5.36	5.28	5.20	5.11	5.06	5.11	5.06	4.96	4.91	4.88	
17	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.13	3.10	3.07	3.02	2.98	2.93	2.90	2.86	2.82	2.80	2.77	2.76	2.73	2.72	2.71	
18	10.56	8.02	6.99	6.42	6.06	5.80	5.62	5.47	5.35	5.26	5.18	5.11	5.00	4.92	4.80	4.73	4.64	4.56	4.51	4.45	4.41	4.36	4.33	4.31	
19	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.97	2.94	2.91	2.86	2.82	2.77	2.74	2.70	2.67	2.64	2.61	2.59	2.56	2.55	2.54	
20	10.04	7.56	6.55	5.99	5.64	5.39	5.21	5.06	4.95	4.85	4.78	4.71	4.60	4.52	4.41	4.33	4.25	4.17	4.12	4.05	4.01	3.96	3.93	3.91	

## Lanjutan Distribusi F

$v_2 = dk$ penyebut	$v_1 = dk$ pembilang																								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	$\infty$	
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.86	2.82	2.79	2.74	2.70	2.65	2.61	2.57	2.53	2.50	2.47	2.45	2.42	2.41	2.40	
	9.65	7.20	6.22	5.67	5.32	5.07	4.88	4.74	4.63	4.54	4.46	4.40	4.29	4.21	4.10	4.02	3.94	3.86	3.80	3.74	3.70	3.66	3.62	3.60	
12	4.75	3.88	3.49	3.26	3.11	3.00	2.92	2.85	2.80	2.76	2.72	2.69	2.64	2.60	2.54	2.50	2.46	2.42	2.40	2.36	2.35	2.32	2.31	2.30	
	9.33	6.93	5.95	5.41	5.06	4.82	4.65	4.50	4.39	4.30	4.22	4.16	4.05	3.98	3.86	3.78	3.70	3.61	3.56	3.49	3.46	3.41	3.38	3.36	
13	4.67	3.80	3.41	3.18	3.02	2.92	2.84	2.77	2.72	2.67	2.63	2.60	2.55	2.51	2.46	2.42	2.38	2.34	2.32	2.28	2.26	2.24	2.21	2.30	
	9.07	6.70	5.74	5.20	4.86	4.62	4.44	4.30	4.19	4.10	4.02	3.96	3.85	3.78	3.67	3.59	3.51	3.42	3.37	3.30	3.27	3.21	3.18	3.16	
14	4.67	3.80	3.41	3.18	3.02	2.92	2.84	2.77	2.72	2.67	2.63	2.60	2.55	2.51	2.46	2.42	2.38	2.34	2.32	2.28	2.26	2.24	2.22	2.21	
	8.86	6.51	5.56	5.03	4.69	4.46	4.28	4.14	4.03	3.94	3.86	3.80	3.70	3.62	3.51	3.43	3.34	3.26	3.21	3.14	3.11	3.06	3.02	3.00	
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.70	2.64	2.59	2.55	2.51	2.48	2.43	2.39	2.33	2.29	2.25	2.21	2.18	2.15	2.12	2.10	2.06	2.07	
	8.68	6.36	5.42	4.89	4.56	4.32	4.14	4.00	3.89	3.80	3.73	3.67	3.56	3.48	3.36	3.29	3.20	3.12	3.07	3.00	2.97	2.92	2.89	2.87	
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.45	2.42	2.37	2.33	2.28	2.24	2.20	2.16	2.13	2.09	2.07	2.04	2.02	2.01	
	8.53	6.23	5.29	4.77	4.44	4.20	4.03	3.89	3.78	3.69	3.61	3.55	3.45	3.37	3.25	3.18	3.10	3.01	2.96	2.89	2.86	2.80	2.77	2.75	
17	4.45	3.56	3.20	2.96	2.81	2.70	2.62	2.55	2.50	2.45	2.41	2.38	2.33	2.29	2.23	2.19	2.15	2.11	2.08	2.04	2.02	1.99	1.97	1.96	
	8.40	6.11	5.18	4.67	4.34	4.10	3.93	3.79	3.68	3.59	3.52	3.45	3.35	3.27	3.16	3.08	3.00	2.92	2.86	2.79	2.76	2.70	2.67	2.65	
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.29	2.25	2.19	2.15	2.11	2.07	2.04	2.00	1.98	1.95	1.93	1.92	
	8.28	6.01	5.09	4.58	4.25	4.01	3.85	3.71	3.60	3.51	3.44	3.37	3.27	3.19	3.07	3.00	2.91	2.83	2.78	2.71	2.68	2.62	2.59	2.57	
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.55	2.48	2.43	2.38	2.34	2.31	2.26	2.21	2.15	2.11	2.07	2.02	2.00	1.96	1.94	1.91	1.90	1.88	
	8.18	5.93	5.01	4.50	4.17	3.94	3.77	3.63	3.52	3.43	3.36	3.30	3.19	3.12	3.00	2.92	2.84	2.76	2.70	2.63	2.60	2.54	2.51	2.49	
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.52	2.45	2.40	2.35	2.31	2.26	2.23	2.18	2.12	2.08	2.08	1.99	1.96	1.92	1.90	1.87	1.85	1.84	
	8.10	5.85	4.94	4.43	4.10	3.87	3.71	3.56	3.45	3.37	3.30	3.23	3.13	3.05	2.94	2.86	2.77	2.69	2.63	2.56	2.53	2.47	2.44	2.42	
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.20	2.15	2.09	2.05	2.00	1.96	1.93	1.89	1.87	1.84	1.82	1.81	
	8.02	5.78	4.87	4.37	4.04	3.81	3.65	3.51	3.40	3.31	3.24	3.17	3.07	2.99	2.88	2.80	2.72	2.63	2.58	2.51	2.47	2.42	2.38	2.36	
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.47	2.40	2.35	2.30	2.26	2.23	2.18	2.13	2.07	2.03	1.98	1.93	1.91	1.87	1.84	1.81	1.80	1.78	
	7.94	5.72	4.82	4.31	3.99	3.76	3.59	3.45	3.35	3.26	3.18	3.12	3.02	2.94	2.83	2.75	2.67	2.58	2.53	2.46	2.42	2.37	2.33	2.31	
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.45	2.38	2.32	2.28	2.24	2.20	2.14	2.10	2.04	2.00	1.96	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79	1.77	1.76	
	7.88	5.66	4.76	4.26	3.94	3.71	3.54	3.41	3.30	3.21	3.14	3.07	2.97	2.89	2.78	2.70	2.62	2.53	2.48	2.41	2.37	2.32	2.28	2.26	
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.43	2.36	2.30	2.26	2.22	2.18	2.13	2.09	2.02	1.98	1.94	1.89	1.86	1.82	1.80	1.76	1.74	1.73	
	7.82	5.61	4.72	4.22	3.90	3.67	3.50	3.36	3.25	3.17	3.09	3.03	2.93	2.85	2.74	2.66	2.58	2.49	2.44	2.36	2.33	2.27	2.23	2.21	
25	4.24	3.38	2.99	2.76	2.60	2.49	2.41	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.11	2.06	2.00	1.96	1.92	1.87	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72	1.71	
	7.77	5.57	4.68	4.18	3.86	3.63	3.46	3.32	3.21	3.13	3.05	2.99	2.89	2.81	2.70	2.62	2.54	2.45	2.40	2.32	2.29	2.23	2.19	2.17	

Lanjutan Distribusi F

$v_2 = dk$ penyebut	$v_1 = dk$ pembilang																																																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	$\infty$																									
26	4.22	3.37	2.89	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.10	2.05	1.99	1.95	1.90	1.85	1.82	1.78	1.76	1.72	1.70	1.69	7.72	5.53	4.64	4.14	3.82	3.59	3.42	3.29	3.17	3.09	3.02	2.96	2.86	2.77	2.66	2.58	2.50	2.41	2.36	2.28	2.25	2.19	2.15	2.13	
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.30	2.25	2.20	2.16	2.13	2.08	2.03	1.97	1.93	1.88	1.84	1.80	1.76	1.74	1.71	1.68	1.67	7.68	5.49	4.60	4.11	3.79	3.56	3.39	3.26	3.14	3.06	2.98	2.93	2.83	2.74	2.63	2.55	2.47	2.38	2.33	2.25	2.21	2.16	2.12	2.10	
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.44	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.06	2.02	1.96	1.91	1.87	1.81	1.78	1.75	1.72	1.69	1.67	1.65	7.64	5.45	4.57	4.07	3.76	3.53	3.36	3.23	3.11	3.03	2.95	2.90	2.80	2.71	2.60	2.52	2.44	2.35	2.30	2.22	2.18	2.13	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.54	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.05	2.00	1.94	1.90	1.85	1.80	1.77	1.73	1.71	1.68	1.65	1.64	7.60	5.52	4.54	4.04	3.73	3.50	3.33	3.20	3.08	3.00	2.92	2.87	2.77	2.68	2.57	2.49	2.41	2.32	2.27	2.19	2.15	2.10	2.06	2.03	2.01
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.34	2.27	2.21	2.16	2.12	2.09	2.04	1.99	1.93	1.89	1.84	1.79	1.76	1.72	1.69	1.66	1.64	1.62	7.56	5.39	4.51	4.02	3.70	3.47	3.30	3.17	3.06	2.98	2.90	2.84	2.74	2.66	2.55	2.47	2.38	2.29	2.24	2.16	2.13	2.07	2.03	2.01	
32	4.15	3.30	2.90	2.67	2.51	2.40	2.32	2.25	2.19	2.14	2.10	2.07	2.02	1.97	1.91	1.86	1.82	1.76	1.74	1.69	1.67	1.64	1.61	1.59	7.50	5.34	4.46	3.97	3.66	3.42	3.25	3.12	3.01	2.94	2.86	2.80	2.70	2.62	2.51	2.42	2.34	2.25	2.20	2.12	2.08	2.02	1.98	1.96	
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.30	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.00	1.95	1.89	1.84	1.80	1.74	1.71	1.67	1.64	1.61	1.59	1.57	7.44	5.29	4.42	3.93	3.61	3.38	3.21	3.08	2.97	2.89	2.82	2.76	2.66	2.58	2.47	2.38	2.30	2.21	2.15	2.08	2.04	1.98	1.94	1.91	
36	4.11	3.26	2.80	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.10	2.06	2.03	1.99	1.93	1.87	1.82	1.78	1.72	1.69	1.65	1.62	1.59	1.56	1.55	7.39	5.25	4.38	3.89	3.58	3.35	3.18	3.04	2.94	2.86	2.78	2.72	2.62	2.54	2.43	2.35	2.26	2.17	2.12	2.04	2.00	1.94	1.90	1.87	
38	4.10	3.25	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.96	1.92	1.85	1.80	1.76	1.71	1.67	1.63	1.60	1.57	1.54	1.53	7.35	5.21	4.34	3.86	3.54	3.32	3.15	3.02	2.91	2.82	2.75	2.69	2.59	2.51	2.40	2.32	2.22	2.14	2.08	2.00	1.97	1.90	1.86	1.84	
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.07	2.04	2.00	1.95	1.90	1.84	1.79	1.74	1.69	1.66	1.61	1.59	1.55	1.51	1.51	7.31	5.18	4.31	3.83	3.51	3.29	3.12	2.99	2.88	2.80	2.73	2.66	2.56	2.49	2.37	2.29	2.20	2.11	2.05	1.97	1.94	1.88	1.84	1.81	
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.02	1.99	1.94	1.89	1.82	1.78	1.73	1.68	1.64	1.60	1.57	1.54	1.51	1.49	7.27	5.15	4.29	3.80	3.49	3.26	3.10	2.96	2.86	2.77	2.70	2.64	2.54	2.46	2.35	2.26	2.17	2.08	2.02	1.94	1.91	1.85	1.80	1.78	
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.92	1.88	1.81	1.76	1.72	1.66	1.63	1.58	1.56	1.52	1.50	1.48	7.24	5.12	4.26	3.78	3.46	3.24	3.07	2.94	2.84	2.75	2.68	2.62	2.52	2.44	2.32	2.24	2.15	2.06	2.00	1.92	1.88	1.82	1.78	1.75	
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.14	2.09	2.04	2.00	1.97	1.91	1.87	1.80	1.75	1.71	1.65	1.62	1.57	1.54	1.51	1.48	1.46	7.21	5.10	4.24	3.76	3.44	3.22	3.05	2.92	2.82	2.73	2.66	2.60	2.50	2.42	2.30	2.22	2.13	2.04	1.98	1.90	1.86	1.80	1.76	1.72	
48	4.04	3.19	2.80	2.56	2.41	2.30	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.90	1.86	1.79	1.74	1.70	1.64	1.61	1.56	1.53	1.50	1.47	1.45	7.19	5.08	4.22	3.74	3.42	3.20	3.04	2.90	2.80	2.71	2.64	2.58	2.48	2.40	2.28	2.20	2.11	2.02	1.96	1.88	1.84	1.78	1.73	1.70	
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.90	1.85	1.78	1.74	1.69	1.63	1.60	1.55	1.52	1.48	1.44	1.44	7.17	5.06	4.20	3.72	3.44	3.18	3.02	2.88	2.78	2.70	2.62	2.56	2.46	2.39	2.26	2.18	2.10	2.00	1.91	1.86	1.82	1.76	1.71	1.68	

## RIWAYAT HIDUP



Margaretha Widi Utami, lahir di Jakarta tanggal 16 November 1993. Orangtua, ayah bernama Laurentius Sukarjo, dan ibu bernama Lucia Prameswari. Bertempat tinggal di Bekasi, Jl. Melon Raya Blok BF 1 No. 3 RT 008 RW 020 17139 Harapan Baru Bekasi Barat.

Peneliti memulai pendidikan di TK Gandasari Yayasan Kasih Ibu pada tahun 1998-1999. Melanjutkan pendidikan di SD Harapan Bunda kelas 1 sampai dengan kelas 4, kemudian pindah ke SD Negeri 05 Pagi Jakarta Timur pada tahun 1999-2005. Selanjutnya, peneliti melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 172 Jakarta Timur pada tahun 2005-2008. Kemudian, peneliti menamatkan pendidikan sekolah menengah di SMA Budhaya II Santo Agustinus Jakarta Timur jurusan IPS pada tahun 2008-2011. Pada tahun 2011, peneliti melanjutkan pendidikan di Universitas Negeri Jakarta. Peneliti tengah menyelesaikan pendidikan Program Studi S1 Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

Peneliti memiliki beberapa pengalaman yaitu mengikuti kegiatan *micro-teaching* di kampus UNJ, dan PKM (Praktik Keterampilan Mengajar) di SMK Gita Kirti 2 Jakarta sejak Agustus 2014 hingga Desember 2014, serta PKL (Praktik Kerja Lapangan) di Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Bekasi selama 1 bulan masa praktik pada tahun 2014.