

**HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI
(*ORGANIZATIONAL COMMITMENT*) DENGAN PRESTASI
KERJA PADA KARYAWAN PT. FASTFOOD INDONESIA Tbk.
CABANG CEMPAKA PUTIH**

**WIWIT SIESTIANINGTIAS
8105092844**



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Pendidikan**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
KONSENTRASI PEND. ADMINISTRASI PERKANTORAN
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2016**

***RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL COMMITMENT
WITH PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT PT. FASTFOOD
INDONESIA Tbk. STORE CEMPAKA PUTIH***

***WIWIT SIESTIANINGTIAS
8105092844***



***This scientific paper is written as a partial fulfillment of the requirement in holding
Bachelor of Education Degree***

***STUDY PROGRAM OF ECONOMIC EDUCATION
CONCENTRATION OF OFFICE ADMINISTRATION EDUCATION
DEPARTMENT ECONOMIC AND ADMINISTRATION
FACULTY OF ECONOMICS
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2016***

ABSTRAK

WIWIT SIESTIANINGTIAS. Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan Prestasi Kerja Pada Karyawan di PT. Fastfood Indonesia Tbk. Cabang Cempaka Putih. Jakarta Pusat. Skripsi, Jakarta : Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran. Jurusan Ekonomi dan Administrasi Perkantoran. Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Januari 2016.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan prestasi kerja pada karyawan di PT. Fastfood Indonesia Tbk. Cabang Cempaka Putih.

Penelitian ini dilakukan selama 3 bulan terhitung bulan Desember 2014 sampai dengan bulan Maret 2015. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan korelasional. Populasi penelitian ini adalah karyawan yang ada di PT. Fastfood Indonesia Tbk. Cabang Cempaka Putih yang berjumlah 60 karyawan, dan populasi terjangkau dari penelitian ini adalah berjumlah 51 orang dari seluruh divisi. Sampel yang digunakan dengan menggunakan teknik acak proporsional (*propotional random sampling*).

Untuk menjangkau data kedua variable penelitian, instrument yang digunakan untuk variable X (komitmen organisasi) dan variable Y (prestasi kerja karyawan) adalah berbentuk kuesioner. Sebelum digunakan, dilakukan uji validitas konstruk (Construct Validity) melalui proses validasi yaitu perhitungan koefisien korelasi skor butir dengan skor total dan uji reliabilitas dengan rumus *Alpha Cronbach*. Hasil reliabilitas instrument variable X (komitmen organisasi) sebesar 0,964.

Uji persyaratan analisis yang dilakukan adalah dengan mencari persamaan regresi yang di dapat adalah $\hat{Y} = 93,92 + 1,001X$. Hasil uji normalitas liliefors menghasilkan $L_{hitung} = 0,118$ dan $L_{tabel} = 0,124$ pada taraf signifikan (α) = 0,05 untuk jumlah sampel (n) 51. Karena $L_{hitung} = (0,118) < L_{tabel} = (0,124)$ maka variable X dan Y berdistribusi normal.

Pengujian hipotesis dengan uji keberartian regresi menghasilkan $F_{hitung} = (20,86) > F_{tabel} = (3,98)$ yang berarti persamaan regresi tersebut signifikan. Uji kelinieran regresi menghasilkan $F_{hitung} = 0,60$ dan $F_{tabel} = 1,74$ sehingga $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah linier.

Uji koefisien korelasi product moment menghasilkan $r_{hitung} = 0,546$. Selanjutnya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi dengan menggunakan uji-t, menghasilkan $t_{hitung} = (4,57) > t_{tabel} = (1,68)$.

Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dengan prestasi kerja karyawan. Dengan uji koefisien determinasi atau penentu diperoleh sebesar 29,86% variable prestasi kerja karyawan (Y) ditentukan oleh komitmen organisasi (X).

ABSTRACT

WIWIT SIESTIANINGTIAS. Relationship Between Organizational Commitment with Performance of Employees in PT. Fastfood Indonesia Tbk.Store Cempaka Putih. Center Jakarta. Thesis, Jakarta: Education Program Economics, Concentration Education Office Administration. Department of Economics and Administrative. Department of Economics and Administration, Faculty of Economics, University of Jakarta, January 2016.

This study aims to determine whether there is a relationship between organizational commitment with the performance of employees at PT. Fastfood Indonesia Tbk. Store Cempaka Putih.

This research was carried out for 3 months from the month of December 2014 until March 2015. The method used is a survey method with correlation approach. The population of this study were all employees in PT. Fastfood Indonesia Tbk. Store Cempaka Putih which amounts to 60 employees, and affordable population of this study is numbered 51 people from all division. The sample used by using proportional random technique (proportional random sampling).

To collect data both study variables, instruments used for variable X (organizational commitment) and the variable Y (performance of employees) is in the form of a questionnaire. Before use, test the construct validity (Construct Validity) through the validation process is the calculation of the correlation coefficient score of grains with a total score and test reliability with Cronbach alpha formula. The results of the reliability of the instrument variable X (organizational commitment) of 0,964.

Test requirements analysis is done by looking at the regression equation is $\hat{Y} = 93,92 + 1,001X$. Normality test results Liliefors produce $L_{count} = 0,118$ and $L_{table} = 0,124$ at significance level (α) = 0.05 for the number of samples (n) 51. Because $L_{count} = (0,118) < L_{table} = (0,124)$, the variables X and Y are normally distributed.

Hypothesis testing regression significance test produces $F_{count} = (20,86) > F_{table} = (3,98)$ which means that a significant regression equation. Linearity test regression produces $F_{count} = 0,60$ dan $F_{table} = 1,74$ so $F_{count} < F_{table}$ it can be concluded that the model is a linear regression equation.

Test the product moment correlation coefficient produces $r_{count} = 0,546$. Furthermore, the correlation coefficient significance test using t-test, produce $t_{count} = (4,57) > t_{table} = (1,68)$.

The results of these studies conclude that there is a positive relationship between the clarity of the role of the employee's performance. With a coefficient of determination test or the determining test results obtained by 29,86% employee performance variable (Y) is determined by organizational commitment (X).

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

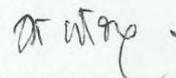
Penanggung Jawab

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus

NIP. 19671207 199203 1 001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. Darma Rika S., S.Pd, M.SE NIP. 19830324 200912 2 002	Ketua		28/1/16
2. Dewi Nurmalasari, S.Pd, MM NIP. 19810104 200812 2 002	Sekretaris		1/2/16
3. Umi Widyastuti, SE, ME NIP. 19761211 200012 2 001	Penguji Ahli		4/2/16
4. Dra. Rr. Ponco Dewi K, MM NIP. 19590403 198403 2 001	Pembimbing I		2/2/16
5. Roni Faslah, S.Pd, MM NIP. 19751015 200312 1 001	Pembimbing II		5/2/16

Tanggal Lulus : 27 Januari 2016

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, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 24 Januari 2016

Yang membuat pernyataan



Wiwit S.

Wiwit Siestianingtias
8105092844

LEMBAR PERSEMBAHAN

“my father gave me the greatest gift than anyone could give to another person,
he **believed** in me”

**Thank you Dad.. for never
give up on me.. i will try to make
you proud..**

-wiwit siestia

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-nya kepada peneliti, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul “Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan Prestasi Kerja Pada Karyawan PT Fastfood Indonesia Tbk. Cabang Cempaka Putih di Jakarta”.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, namun dengan niat dan tekad serta motivasi, bimbingan dan bantuan baik moril dan materil dari berbagai pihak, Alhamdulillah pembuatan skripsi Ini dapat diselesaikan. Untuk itu tidak ada kata dan ungkapan yang layak untuk disampaikan hanyalah ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Dra. Rr. Ponco Dewi, MM., selaku dosen pembimbing I yang bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan nasehat, bimbingan dan pengarahan dalam penyelesaian skripsi ini.
2. Roni Fasliah S.Pd, MM., selaku dosen pembimbing II yang telah banyak membimbing, memberikan pengarahan dalam penyelesaian skripsi ini.
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. Dr. Dedi Purwana E.S, M.Bus., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta dan Dosen Pembimbing Akademik.
7. Bapak dan Ibu Dosen FE UNJ khususnya dosen Pendidikan Administrasi Perkantoran yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada peneliti.
8. Maman Sudarisman., selaku pembimbing dalam pengambilan data di PT (Fastfood Indonesia)
9. Kedua orang tua dan seluruh keluarga yang telah memberikan kasih sayang, doa, nasehat, semangat serta dukungan moril maupun materil kepada peneliti sehingga pada akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dan Sahabat serta teman-teman Pendidikan Administrasi Perkantoran Reguler 2009 yang selalu memberikan dukungan moril kepada peneliti untuk dapat menyelesaikan skripsi ini serta seluruh pihak yang telah ikut berpartisipasi dala penulisan skripsi ini.

Atas segala bantuan dan semangat yang telah diberikan kepada peneliti selama ini, peneliti mengucapkan terima kasih dan semoga Allah SWT memberikan rahmat serta pahala yang berlimpah.

Akhir kata peneliti berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, baik untuk peneliti sendiri maupun untuk pembaca.

Jakarta, Januari 2016

(Peneliti)

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	v
PERNYATAAN ORISINALITAS	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Pembatasan Masalah	9
D. Perumusan Masalah	9
E. Kegunaan Penelitian	9
BAB II. KAJIAN TEORITIK	
A. Deskripsi Konseptual	11
1. Prestasi Kerja	11
2. Komitmen Organisasi	16
B. Hasil Penelitian Yang Relevan	26

1. Kijpokin Kasemsap.....	24
2. Achmad Sani.....	26
3. Lotje Kawet.....	27
C. Kerangka Teoretik	30
D. Perumusan Hipotesis.....	31

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian	32
B. Waktu dan Tempat Penelitian.....	32
C. Metode Penelitian	33
D. Populasi dan Sampling.....	33
E. Teknik Pengumpulan Data	35
1. Prestasi Kerja (Variabel Y).....	35
a. Definisi Konseptual	35
b. Definisi Operasional	35
2. Komitmen Organisasi (Variabel X).....	35
a. Definisi Konseptual	35
b. Definisi Operasional	35
c. Kisi-kisi Instrumen Komitmen Organisasi	36
d. Validasi Instrumen Komitmen Organisasi	37
F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel	39
G. Teknik Analisis Data.....	40
1. Mencari Persamaan Regresi	40
2. Uji Persyaratan Analisis	41
a. Uji Normalitas	41
3. Uji Hipotesis	42
a. Uji Keberartian Regresi	42
b. Uji Linieritas Regresi	43
c. Uji Koefisien Korelasi	44
d. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (uji-t)	45
e. Uji Koefisien Determinasi.....	46

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	47
1. Prestasi Kerja	47
2. Komitmen Organisasi	49
B. Teknik Analisis Data	51
1. Mencari Persamaan Regresi	51
2. Uji Persyaratan Analisis	52
a. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X	52
b. Uji Linieritas Regresi	52
C. Uji Hipotesis	53
a. Uji Keberartian Regresi.....	54
b. Perhitungan Koefisien Korelasi	54
c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji $-t$).....	55
d. Uji Koefisien Determinasi.....	55
D. Interpretasi Hasil Penelitian	56
E. Keterbatasan Penelitian	57

BAB V. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan	58
B. Implikasi	59
C. Saran	60

DAFTAR PUSTAKA	62
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN	64
-----------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
III.1	Proses Perhitungan Pengambilan Sampel	34
III.2	Kisi-Kisi Instrumen Variabel X (Komitmen Organisasi)	36
III.3	Skala Penilaian untuk Instrumen X Komitmen Organisasi	37
III.4	Analisis Varians (ANAVA) Regresi Linier Sederhana	44
IV.1	Distribusi Frekuensi Prestasi Kerja (Y)	48
IV.2	Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasi (X)	49
IV.3	Tabel ANAVA Uji Persamaan Regresi (X – Y)	53
IV.4	Uji Signifikansi Koefisien Korelasi (X – Y)	55

DAFTAR GAMBAR

Tabel	Judul	Halaman
III.1	Konstelasi Hubungan Antar Variabel	39
IV. 1	Grafik Histogram Prestasi Kerja (Y)	48
IV. 2	Grafik Histogram Komitmen Organisasi(X)	50
IV. 3	Grafik Persamaan Regresi	51

DAFTAR LAMPIRAN

	HALAMAN
Lampiran 1 Permohonan Izin Pengisian Instrumen Penelitian	64
Lampiran 2 Instrumen Uji Coba Variabel X.....	65
Lampiran 3 Instrumen Final penelitian Variabel X	67
Lampiran 4 Skor Uji Coba Instrumen Variabel X	69
Lampiran 5 Data Perhitungan Uji Validitas Variabel X	73
Lampiran 6 Perhitungan Uji Coba Variabel X	74
Lampiran 7 Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba Validitas Variabel X	75
Lampiran 8 Data Perhitungan Kembali Uji Validitas Variabel X	81
Lampiran 9 Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel X	82
Lampiran 10 Data Mentah Penelitian Variabel X.....	83
Lampiran 11 Data Penelitian Variabel Y	85
Lampiran 12 Proses Perhitungan Grafik Histogram Variabel X	87
Lampiran 13 Proses Perhitungan Grafik Histogram Variabel Y	88
Lampiran 14 Grafik Histogram Variabel X	89
Lampiran 15 Grafik Histogram Variabel Y	90
Lampiran 16 Hasil Data Mentah Variabel X dan Y.....	91
Lampiran 17 Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan Baku ...	93
Lampiran 18 Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan Baku	95

Lampiran 19 Data Berpasangan Variabel X dan Variabel Y	96
Lampiran 20 Perhitungan Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi Linier ...	98
Lampiran 21 Tabel untuk Menghitung $\hat{Y} = a + bX$	99
Lampiran 22 Grafik Persamaan Regresi	101
Lampiran 23 Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku	
Regresi $\hat{Y} = 93,92 + 1,001X$	102
Lampiran 24 Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku	
Regresi $\hat{Y} = 93,92 + 1,001X$	104
Lampiran 25 Perhitungan Normalitas Galat taksiran Y atas X	
Regresi $\hat{Y} = 93,92 + 1,001X$	105
Lampiran 26 Langkah Perhitungan Normalitas Galat taksiran	
Regresi $\hat{Y} = 93,92 + 1,001X$	107
Lampiran 27 Perhitungan Uji Keberartian Regresi.....	109
Lampiran 28 Perhitungan JK (G).....	111
Lampiran 29 Tabel Anava untuk Uji Keberartian dan Uji Kelinieran Regresi	112
Lampiran 30 Perhitungan Koefisien Kolerasi Product Moment	113
Lampiran 31 Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi.....	114
Lampiran 32 Perhitungan Uji Signifikansi (Uji-t)	115
Lampiran 33 Perhitungan Uji Koefisien Determinasi	116
Lampiran 34 Data Sub Indikator Variabel X	117
Lampiran 35 Surat Keterangan Penelitian	118

Lampiran 36 Tabel Penentuan Jumlah Sampel	119
Lampiran 37 Tabel Nilai-nilai r Product Moment	120
Lampiran 38 Tabel Nilai Persentil Distribusi F	121
Lampiran 39 Tabel Persentil untuk Distribusi t	125
Lampiran 40 Tabel Kurva Normal Persentasi Daerah Kurva Normal $o-z$	126
Lampiran 41 Nilai Kritis L untuk Uji <i>liliefors</i>	127
Lampiran 42 Form Penilaian Prestasi Kerja PT Fastfood Indonesia	128
Lampiran 43 Surat Permohonan Izin Penelitian	130
Daftar Riwayat Hidup	131

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring berkembangnya jaman akan menuntut perusahaan maupun organisasi untuk dapat berinovasi, karena ketatnya persaingan menjadikan perusahaan harus memberikan sesuatu yang berbeda dengan perusahaan lain yang sejenis. Perusahaan dituntut untuk memiliki keunggulan dalam berbagai hal seperti kualitas dalam produk, servis, biaya, dan juga sumber daya manusia yang berkualitas. Hal-hal tersebut dapat dilakukan oleh suatu perusahaan apabila perusahaan memiliki sumber daya manusia yang profesional karena dengan sumber daya yang berkualitas dan profesional, maka perusahaan dapat berkembang secara optimal. Dalam sebuah perusahaan sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting karena keberhasilan sebuah perusahaan tergantung pada sumber daya manusia karena merekalah yang mengerjakan semua pekerjaan dalam organisasi. Manusia merupakan faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan mencapai tujuan. Dengan potensi yang maksimal maka pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan menjadi baik dan semakin baik pekerjaan dilakukan maka prestasi kerja karyawan dapat didapat.

Pemenuhan tanggung jawab dan pencapaian prestasi kerja yang tinggi bukanlah hal yang mudah. Sifat dan keinginan serta latar belakang pendidikan yang heterogen dari karyawan sulit untuk diatur dan diekendalikan sepenuhnya oleh perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Maka adakalanya prestasi kerja karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Apabila perusahaan

tidak cepat tanggap terhadap masalah yang dihadapi karyawan maka tidak tertutup kemungkinan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan akan sulit dicapai dan prestasi kerja karyawan akan semakin sulit tercapai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya. Dalam kegiatan perusahaan, seringkali pihak manajemen menemukan kesulitan dalam mengatur para karyawan tersebut. Permasalahan ini mencakup faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Banyak faktor yang mempengaruhi rendahnya prestasi kerja karyawan diantaranya adalah kurangnya motivasi kerja yang dimiliki karyawan. Apabila karyawan tidak memiliki motivasi untuk bekerja, maka mereka tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan. Begitu pula dengan karyawan yang memiliki kemampuan untuk mengerjakan tugasnya, tetapi tidak memiliki motivasi untuk mengerjakannya, ia akan mengerjakan sesuai dengan perasaannya, yang artinya ia akan mengerjakannya secara asal karena tidak memiliki motivasi untuk mengerjakan pekerjaan tersebut. Hal ini menyebabkan prestasi karyawan menjadi rendah. Ekspektasi awal yang tinggi dan berbeda dengan kenyataan di lokasi, dapat menyebabkan motivasi yang tadinya tinggi bisa menjadi rendah. Hal itu terjadi dengan karyawan PT Fastfood Indonesia, dimana setelah berhadapan langsung dengan konsumen, motivasi yang dimiliki oleh karyawan pun akan menjadi rendah karena apa yang terjadi

sebenarnya berbeda dengan apa yang mereka harapkan, misalnya salah dalam mengembalikan kembalian, atau salah memberikan pesanan pada konsumen.

Banyak cara yang ditempuh oleh perusahaan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan, salah satunya adalah memberikan kompensasi. Besarnya kompensasi sangat penting bagi karyawan karena dengan kompensasi karyawan dapat mengetahui seberapa besar karya yang telah dicapai olehnya dalam bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Kompensasi dapat berupa upah maupun penghargaan, atau pun bonus dari pekerjaan yang telah karyawan lakukan. Tetapi karena pemberian kompensasi yang kadang tidak sesuai dengan apa yang telah diharapkan karyawan pada saat mereka telah melaksanakan pekerjaan dengan baik, hal ini membuat karyawan berperilaku negatif dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga prestasi karyawan tersebut menurun.

Prestasi kerja karyawan juga dapat dilihat dari kepuasan karyawan dalam bekerja. Kepuasan merupakan faktor internal dari dalam diri karyawan dengan tingkat kepuasan yang berbeda-beda pada masing-masing karyawan. Karyawan merasa tingkat kepuasannya tinggi apabila ia merasa banyak hal-hal yang sesuai dengan keinginan karyawan tersebut dalam pekerjaannya. Tetapi masih banyak karyawan yang dalam kenyataannya merasa tidak puas dengan apa yang telah perusahaan berikan pada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini membuat karyawan tidak menjalankan pekerjaannya dengan baik sehingga menyebabkan prestasi kerja karyawan menjadi rendah. Menurut observasi yang dilakukan oleh peneliti didapatkan masih ada karyawan PT Fastfood Indonesia cabang Cempaka Putih yang masih tidak puas dengan apa yang perusahaan telah

berikan, salah satunya adalah gaji yang kecil tapi mereka bekerja dibawah tekanan karena berhadapan langsung dengan konsumen. Karyawan merasa tidak puas karena keuntungan besar yang di dapat oleh perusahaan tidak sesuai dengan apa yang diberikan kepada karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah stress. Stress merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stress dapat memberikan dampak yang positif maupun negatif pada karyawan. Stress dengan dampak negatif dapat memberikan pengaruh yang buruk pada karyawan dan dapat membuat prestasi karyawan menjadi menurun karena stress membuat karyawan merasa tidak dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Dalam hal ini karyawan PT Fastfood Indonesia mengalami stress kerja dimana karyawan harus menjual produk sesuai dengan target. Apabila produk tidak terjual sesuai target, maka karyawan tidak akan naik jenjang karir yang akan berefek gaji yang kecil serta jabatan yang rendah dan hal tersebut memicu stress kerja pada karyawan di PT Fastfood Indonesia cabang Cempaka Putih.

Faktor lain yang yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah pengalaman kerja. Dengan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan diharapkan karyawan yang memiliki kemampuan yang lebih daru pada karyawan yang belum memiliki pengalaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Semakin terbiasanya karyawan dengan pekerjaannya maka pekerjaan tersebut dapat selesai dengan baik sehingga pimpinan tidak perlu melakukan supervisi yang mendalam karena telah yakin karyawan yang berpengalaman melakukan pekerjaannya

dengan baik. Pengalaman kerja memberikan seorang karyawan tingkatan keahlian tertentu yang membuatnya berbeda dari karyawan yang tidak berpengalaman. Karena pengalaman kerja yang dimiliki kurang, maka hal itu membuat prestasi kerja karyawan menjadi rendah. Karyawan PT Fastfood Indonesia cabang Cempaka Putih, menempati *section* yang berbeda-beda yaitu ada *dinning*, *cook/kitchen*, *cashier*, *supply base*, *coffee*, dan *drive thru*. Dimana semua karyawan harus menguasai semua *section* karena setiap karyawan bisa saja dipindah ke *section* lain yang berbeda. Kurangnya pengalaman, dalam suatu pekerjaan ini dapat dilihat dalam bekerja, ada karyawan yang ditempatkan pada *section* yang tidak sesuai dengan minat dan kemampuannya, itu akan mengakibatkan karyawan bekerja tidak sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Walaupun dengan posisi yang berbeda, tidak berarti karyawan tidak dapat bekerja dengan baik. Tetapi penempatan karyawan juga harus memperhatikan bidang kerja dan posisi karyawan sebelumnya. Apabila seorang karyawan sebelumnya bertugas pada bidang kerja tertentu, maka sebaiknya ditempatkan pada bidang kerja yang sejenis. Namun yang terjadi sekarang ini masih banyak terjadi ketidaksesuaian antara pengalaman kerja dengan bidang kerja yang digeluti. Hal ini cenderung akan membuat karyawan tidak dapat berkembang sehingga menyebabkan rendahnya prestasi kerja karyawan.

Hal lain yang juga mempengaruhi adalah kecerdasan emosional. Kajian mengenai hal ini memang semakin berkembang dikarenakan kecerdasan intelektual dianggap tidak lagi cukup atau bukan penentu tunggal dalam

keberhasilan pelaksanaan tugas seseorang . seorang karyawan kini tidak lagi dapat mengendalikan kecerdasan intelektualnya semata dalam melaksanakan pekerjaannya karena keseimbangan emosi dalam memanfaatkan keahlian teknik yang dimiliki juga menjadi prasyarat kesuksesannya.Aspek penting dalam kecerdasan emosional adalah kesadaran diri. Karyawan yang memiliki kesadaran diri yang baik akan mampu memotivasi dirinya selau berusaha lebih keras dan optimis ketika menghadapi kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan yang semakin hari semakin kompleks dan sulit. Namun tanpa disadari kecerdasan emosional seseorang mudah terlihat saat kritis, ketika suasana tidak menguntungkan dalam pekerjaannya. Hal inilah yang dapat menyebabkan prestasi kerja seseorang dapat menurun. Dari observasi yang dilakukan, peneliti dapat melihat contoh dari *section cashier*, dimana karyawan tidak melayani konsumen dengan baik apabila konsumen tersebut banyak bertanya dan karyawan sering terlihat kesal pada konsumen.

Komitmen merupakan modal dasar yang sangat dibutuhkan dalam menghadapi era persaingan yang semakin ketat, maka sebaiknya pihak manajemen perusahaan memberikan perhatian pada pengembangan aspek komitmen organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja yang optimal. Hal ini harus disadari sepenuhnya oleh setiap organisasi atau perusahaan. Dengan adanya komitmen, pihak manajemen dapat mengetahui apakah karyawan tersebut bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan tepat pada waktunya dan memberikan hasil yang memuaskan. Ketidaktahuan karyawan mengenai tujuan perusahaan yang mana

telah peneliti tanyakan kepada beberapa karyawan di PT Fastfood dan juga ketidakcakapan dan tidak tertarik pada section masing-masing dapat mengakibatkan komitmen organisasi yang rendah. Apabila komitmen organisasi yang dimiliki karyawan rendah, maka prestasi kerja karyawanpun akan menjadi rendah.

Komitmen karyawan memiliki andil yang besar dalam membentuk kondisi sumber daya manusia yang lebih stabil, membentuk karyawan yang mempunyai dedikasi tinggi terhadap perusahaan. Karyawan merupakan faktor utama untuk mewujudkan tujuan perusahaan, maka komitmen organisasi memberikan energi kepada karyawan untuk bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan.

PT. Fastfood Indonesia Tbk. (KFC) merupakan perusahaan yang bergerak dibidang makanan cepat saji yang sudah terkenal dibidangnya. Sebagai perusahaan makanan cepat saji, karyawan diperusahaan tersebut diharuskan memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas dengan waktu yang efektif dan efisien terutama yang berhubungan langsung dengan pelanggan.

Dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneneliti, didapatkan bahwa banyak karyawan yang masih tidak disiplin dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini mempengaruhi prestasi kerja pada karyawan tersebut dengan kata lain prestasi kerja karyawan menjadi rendah. Selain itu komitmen yang dimiliki karyawan pada perusahaan masih rendah dapat dilihat dari tingginya turnover yang terjadi.

Seperti pada PT. Fastfood Indonesia Tbk. untuk mewujudkan prestasi kerja yang tinggi dalam perusahaan bukanlah suatu hal yang mudah, dalam kenyataannya sifat karyawan yang heterogen (berbeda) antara satu dengan yang

lain dan dinamis (berubah-ubah) menyebabkan mereka tidak mudah untuk diatur sepenuhnya oleh perusahaan. Sehingga menyebabkan prestasi kerja karyawan menjadi rendah atau tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan permasalahan diatas dapat disimpulkan bahwa ada beberapa hal yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, dan dari masalah yang ada, peneliti tertarik untuk meneliti dari rendahnya komitmen organisasi karyawan. Peneliti merasa bahwa permasalahan ini harus ditindak lanjuti agar tidak berdampak pada rendah prestasi kerja karyawan di PT. Fastfood Indonesia Tbk.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka masalah yang menyangkut sejumlah faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Kurangnya motivasi kerja yang dimiliki karyawan,
2. Ketidak sesuaian kompensasi yang diterima karyawan,
3. Kepuasan karyawan yang rendah,
4. Tingginya stress yang dialami karyawan,
5. Kurangnya pengalaman dalam bekerja yang dimiliki karyawan,
6. Kurang stabilnya kecerdasan emosional karyawan,
7. Rendahnya komitmen organisasi

C. Pembahasan Masalah

Dari permasalahan-permasalahan yang telah diidentifikasi di atas, ada beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pada karyawan. Dalam hal ini peneliti membatasi permasalahan pada komitmen organisasi dengan prestasi kerja pada karyawan.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan prestasi kerja karyawan?”

E. Kegunaan Penelitian

1. Peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti mengenai komitmen organisasi dan prestasi kerja.

2. Karyawan

Diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan karyawan mengenai komitmen organisasi dan juga bagaimana cara meningkatkan prestasi kerja.

3. Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan kepada perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan mengenai masalah prestasi kerja pada karyawan.

4. Universitas

Diharapkan penelitian ini berguna sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya di Fakultas Ekonomi dan Perpustakaan pusat UNJ.

BAB II

KAJIAN TEORETIK

A. Deskripsi Konseptual

1. Prestasi Kerja

Setiap perusahaan pastilah menginginkan para karyawannya berprestasi, apalagi hal tersebut membuat perusahaan menjadi lebih baik dan tujuan perusahaan terlaksana. Adapun prestasi kerja karyawan merupakan bagian penting dalam perusahaan karena akan membawa perusahaan ke arah yang lebih baik lagi.

Menurut Moehariono, arti kinerja sebenarnya berasal dari kata-kata job performance dan disebut juga actual performance atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seorang karyawan.¹

Menurut L.A.N yang dikutip oleh Sedarmayanti, *Performance* diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja.²

Suwatno berpendapat bahwa, kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai

¹ Prof. Dr. Moehariono, M.Si., Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Ghalia Indonesia: 2009), h. 61

² Sedarmayanti, M.Pd., APU, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja (CV. Mandar Maju: 2009) h. 50

seseorang menurut ukuran yang berlaku dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya.³

Dari pengertian-pengertian yang telah disampaikan diatas bahwa kinerja juga dapat diartikan sebagai prestasi kerja dimana keduanya menunjukkan sama-sama menunjukkan hasil kerja atau pencapaian yang telah dilakukan oleh karyawan.

Definisi prestasi kerja menurut Hasibuan, “Prestasi kerja adalah hasil kerjayang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kemampuan, minat dan penerimaan atas delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi”⁴.

Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara “Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya”⁵.

Lalu Siswanto Sastrohadiwiryo mengartikan “Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya, yang dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan”⁶.

Berdasarkan teori-teori yang diatas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Pencapaian hasil

³ Suwatno dkk, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Alfabeta Bandung: 2011) h,196

⁴ Malayu S. P hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), h.97

⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2005), h 67

⁶ B. Sisiwanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), h. 235

kerja karyawan ini tidak mungkin dapat diselesaikan tanpa adanya beberapa faktor yang mempengaruhi hasil-hasil kerja tersebut. Perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi tersebut apabila tujuan perusahaan ingin dicapai. Sikap merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson, prestasi kerja adalah kontribusi yang diberikan karyawan kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif⁷.

Dalam penilaian prestasi kerja, dijelaskan oleh Anwar Prabu bahwa faktor prestasi kerja meliputi:

“Kualitas kerja yang terdiri atas ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan. Kemudian kuantitas kerja meliputi output, kecepatan kerja, dan dapat tidaknya diandalkan (mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan kerajinan) dan yang terakhir adalah sikap kerja”⁸.

Flippo berpendapat, pengukuran prestasi kerja dapat dilakukan melalui penilaian:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Ketangguhan
4. Sikap⁹

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diartikan bahwa pengukuran prestasi kerja dapat dilakukan melalui:

1. Kualitas kerja, yaitu berkaitan dengan ketepatan, keterampilan, ketelitian, dan kerapian pelaksanaan pekerjaan.

⁷ Robert L. Mathis & John H. Jackson, manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: Salemba Empat 2001), h 87

⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, *Op.Cit* h. 75

⁹ Ni Ketut Op Cit h 62

2. Kuantitas kerja, berkaitan dengan pelaksanaantugas reguler dan tambahan
3. Ketangguhan, berkaitan dengan ketaatan mengikuti perintah, kebiasaan mengikuti peraturan, keselamatan, inisiatif, ketepatan waktu kehadiran
4. Sikap, yakni menunjukkan seberapa tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan serta bagaimana tingkat kerjasama dengan teman dan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan prestasi kerja karyawan adalah ungkapan kemampuan kerja karyawan berupa kontribusi yang diberikan kepada perusahaan, tidak hanya dilihat dari kuantitas, tetapi juga dari kualitas, sikap, serta waktu. Sikap kerja karyawan yang dimaksud merupakan perilaku karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas, tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya, inisiatif karyawan dimana karyawan tersebut dapat memulai pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasannya, serta keuletan dan ketuntasan bekerja karyawan tersebut.

Untuk mengukur perilaku atau sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan maka prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan.

Menurut Edy pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek, yaitu:

1. Hasil kerja
2. Pengetahuan pekerjaan
3. Inisiatif
4. Kecekatan mental
5. Sikap
6. Disiplin waktu dan absensi¹⁰

¹⁰Edy Sutrisno, *Op Cit*, h. 151

Dan menurut Hasibuan, “prestasi kerja dapat diukur berdasarkan kesetiaan, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerja sama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa kecakapan, dan tanggung jawab”¹¹ sedangkan pendapat dari Blum and Natlor, “*Initiative, quality of work, quantity of work, breakage, work attitude, job knowledge, job tenure, discipline, rate or advancement as measure of job performance*”¹² pengertian tersebut dapat diartikan bahwa inisiatif, kualitas kerja, kuantitas kerja kerusakan, sikap kerja, pengetahuan akan pekerjaan, masa kerja, disiplin, tingkat kemajuan merupakan sebagai ukuran prestasi kerja.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dijelaskan hasil kerja merupakan tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan. Pengetahuan pekerjaan merupakan tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja. Inisiatif merupakan tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul. Kecekatan mental merupakan tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada. Sikap merupakan tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Disiplin waktu dan absensi merupakan tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

¹¹Beatrix Adonia, *Motivasi dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja*. Jurnal Eksekutif, Vol 4 No. 2, 2007

¹² Anuradha Sharma, *Management And Job Performance*, (Gian Publishing), h. 73

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara, istilah prestasi kerja berasal dari *Job Performance* atau *actual performance*. Adapun indikator mengenai prestasi kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara sebagai berikut:

1. Kualitas kerja (*Quality*),
2. Kuantitas Kerja (*Quantity of work*),
3. Kerjasama (*Cooperation*),
4. Tanggung jawab (*Responsibility*),
5. Inisiatif (*Initiative*),¹³

Lalu, Menurut Mathis dan Jackson kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut:

1. Kuantitas dan hasil
2. Kualitas dari hasil
3. Kecepatan waktu dari hasil
4. Kehadiran
5. Kemampuan bekerja sama¹⁴

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan ungkapan kemampuan kerja karyawan berupa kontribusi yang diberikan kepada perusahaan tidak hanya dilihat dari hasil kerja, tetapi juga dari kualitas, sikap, serta kemampuan bekerja sama antar karyawan.

2. Komitmen Organisasi

Komitmen seorang karyawan terhadap organisasi sangatlah penting dalam suatu perusahaan. Banyak perusahaan yang memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang jabatan atau posisi yang ditawarkan oleh perusahaan. Pemahaman mengenai komitmen sangat penting untuk menciptakan

¹³Anwar Prabu Mangkunegara, *Op Cit* p, 67

¹⁴Robert L. Mathis & John H. Jackson, *Op.Cit*, h 378

lingkungan kerja yang kondusif sehingga organisasi dapat berjalan dengan lancar serta efektif dan efisien.

Stephen P. Robbin & Timothy A. Judge mendefinisikan “*Organizational commitment is the degree to which an employee identifies with a particular organization and its goals and wishes to maintain membership in the organization.*”¹⁵ Yang berarti, komitmen organisasi merupakan identifikasi karyawan terhadap suatu organisasi dan tujuannya dan menginginkan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Menurut Ivancevich et al , “komitmen organisasi adalah rasa identifikasi, keterlibatan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Komitmen organisasi terdiri dari tiga sikap yaitu rasa identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi dan perasaan loyalitas kepada perusahaan.”¹⁶,

Lalu, Robert Kreitner dan Angelo Kinicki mengartikan, komitmen organisasi merupakan identifikasi seorang karyawan terhadap organisasi dan tujuannya¹⁷.

Apabila dilihat dari definisi-definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat identifikasi seorang karyawan terhadap organisasi dalam melaksanakan peran dan fungsinya dan juga pemahaman tujuan perusahaan tempatnya bekerja. Dengan adanya rasa identifikasi tersebut maka

¹⁵ Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, *Organizational Behavior 14th edition* (USA : Perason, 2007), h.111

¹⁶Ivancevich et al, *Prilaku dan Manajemen Organisasi*, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2006), h. 234

¹⁷Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, *Organizational Behavior*, (Mc Grow Hill, 2002)p. 203

kepercayaan terhadap nilai-nilai yang ada pada perusahaan, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi serta loyalitas yaitu keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Steven L. McShane, "*Organization Commitment is the employees emotional attachment to, identification with, and involvement in a particular organization.*" Komitmen Organisasi merupakan keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi tersebut.

Menurut John W. Newstrom dan Keith Davis, "*Organizational Commitment is the degree to which an employee identifies with the organization on what to continue actively participating in it.*"¹⁸ Apabila diartikan, Komitmen organisasi adalah tingkat untuk mengidentifikasi seorang karyawan dengan organisasi dan keinginan untuk terlibat secara aktif di dalam organisasi.

Berdasarkan teori ini, selain mengidentifikasi diri dengan perusahaan, bentuk karyawan dikatakan memiliki komitmen organisasi adalah apabila karyawan tersebut berpartisipasi secara aktif dalam perusahaannya tempat nya bekerja. Bentuk berpartisipasi secara aktif dapat diwujudkan dengan bagaimana seorang karyawan mau berusaha sebaik mungkin dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kemudian Greenberg Jerald dan Robert A. Baron yang menyatakan bahwa "*The concept of organizational commitment concerned with the degree to which people are involved with their organizations and are interested in remaining*

¹⁸John Newstrom & Keith Davis *Organizational Behaviors* (United States of America: Mc Graw Hill, 2007), h.207

within them".¹⁹ Artinya, "Komitmen organisasi adalah menyangkut derajat keterlibatan seseorang terhadap organisasinya dan ketertarikan untuk tetap mempertahankan keberadaan di organisasi tersebut."

Richard L. Daft, komitmen organisasi adalah loyalitas dan keterlibatan yang tinggi pada organisasi²⁰. Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan keterikatan karyawan dalam organisasi, hal tersebut dapat dilihat dari keterlibatan karyawan dalam organisasi. Karyawan akan secara aktif terus berpartisipasi dalam kegiatan yang ada di dalam organisasi.

Hal ini diperkuat oleh Hellriegel, Slocum, dan Woodman yang menyatakan sebagai berikut:

*Organizational Commitment refers to the strength of an employee's involvement in the organization and identification with it. Strong organizational commitment is characterized by a willingness to exert considerable effort on behalf of the organization.*²¹

Apabila diartikan, Komitmen organisasi mengacu pada keterlibatan karyawan dalam suatu organisasi dan identifikasi dirinya terhadap organisasi. Komitmen organisasi yang kuat ditunjukkan dengan adanya keinginan untuk bersedia berusaha lebih baik demi kebaikan organisasi.

Menurut Hassan Zarei Matir dkk, "konsep umum dari komitmen organisasi adalah ikatan secara psikologis antara karyawan dengan perusahaannya yang membuat karyawan memiliki kesetiaan dan tidak akan dengan suka rela meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja²²".

¹⁹Greenberg Jerald, Robert A. Baron, *Behavior In Organization 8th Edition*, (New Jersey: Prentice Hall International, Inc 2004), h.160

²⁰ Richard L. Daft, *Manajemen*(Jakarta, Erlangga 2001) h, 42

²¹Hellriegel, Slocum, Woodman, *Organizational Behavior 9th Edition* (New Jersey: Prentice Hall International, Inc 2004), h.54

²² Karsono, "Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja dengan Motivasi dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemeditasi, *Jurnal AKUNTANSI & BISNIS* Vol.8 No.2 Agustus 2008, h.152

Gary Johns menjelaskan, “Komitmen organisasi adalah perilaku yang tercermin berdasarkan adanya ikatan yang kuat antara karyawan dengan organisasinya. Ikatan tersebut menjadikan karyawannya memiliki kesetiaan terhadap organisasi²³”.

Senada dengan definisi di atas, Mathis dan Jackson menyatakan bahwa, “Komitmen Organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada atau kesetiaan di dalam organisasi tersebut²⁴”.

Berdasarkan beberapa teori yang telah disebutkan di atas, dapat dilihat bahwa komitmen organisasi menekankan pada adanya keinginan dari diri karyawan untuk tetap mempertahankan diri pada perusahaan tempatnya bekerja. Dan juga menunjukkan adanya keberpihakan serta kesetiaan pada perusahaan tersebut dan tidak dengan mudah meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja.

Karyawan dikatakan memiliki komitmen organisasi apabila karyawan tersebut berpartisipasi secara aktif dalam hal ini keterlibatan karyawan sangatlah dibutuhkan. Hal ini dapat dilihat bagaimana karyawan melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Dan juga berpartisipasi aktif dalam *planning-planing* yang dibuat oleh perusahaan sehingga *planning* yang telah dibuat berjalan dengan baik.

Terdapat dua jenis komitmen yang pertama adalah menurut Allen & Meyer dan yang satunya lagi menurut Mowday, Powter, dan juga Steers.

²³ Gary Johns, *Organizational Behavior: Understanding And Managing Life At Work 4th Edition*, New Jersey: Prentice Hall International, Inc 2009), p.287

²⁴ Robert L. Mathis dan John H. Jackson, Penterjemah Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2001), h.99

1. Jenis komitmen menurut Allen & Meyer

Allen dan Meyer membedakan komitmen organisasi atas tiga komponen, yaitu: afektif, normatif, dan continuance.

- a. Komponen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi
- b. Komponen normatif merupakan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi
- c. Komponen cotinuanse berarti komponen berdasarkan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi.

2. Jenis komitmen menurut Mowday, Porter dan Steers

Komitmen organisasi menurut Mowday, Porter, dan Steers lebih dikenal sebagai pendekatan sikap terhadap organisasi. Komitmen organisasi ini memiliki dua komponen yaitu sikap dan kehendak untuk tingkah laku. Sikap mencakup:

- a. Identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Identifikasi pegawai tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.
- b. Keterlibatan sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaan di organisasi tersebut. pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Kehangatan, afeksi dan loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan pegawai. Pegawai dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.²⁵

Apabila kita lihat dari penjelasan diatas, maka dapat kita simpulkan bahwa pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi ia akan memiliki identifikasi yang tinggi terhadap organisasi, ikut terlibat dalam kepegawaian dan

²⁵ Zainudin Sri Kuntjoro, Komitmen Organisasi, (Jakarta, e-psikologi.com)

juga kebijaksanaan dalam organisasi dan loyalitas atau kesetiaan yang tinggi terhadap organisasi. Selalu mengarah pada tujuan organisasi agar tercapai dan memiliki keinginan yang tinggi untuk tetap bertahan di organisasi.

Ada tiga hal utama dalam menumbuhkan komitmen organisasi, yaitu:

1. Identifikasi
Identifikasi yang mewujudkan dalam bentuk kepercayaan pegawai terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para pegawai ataupun dengan kata lain organisasi memasukkan pula kebutuhan dan keinginan pegawai dalam tujuan organisasinya
2. Keterlibatan
Keterlibatan atau partisipasi pegawai dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan pegawai menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan
3. Loyalitas
Loyalitas pegawai terhadap organisasi memilikinya kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun. Kesediaan pegawai untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen pegawai terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Hal ini dapat diupayakan bila pegawai merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempat ia bergabung untuk bekerja.

Kanter dalam Sopiah mengemukakan adanya tiga bentuk komitmen organisasional, yaitu:

1. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*)
2. Komitmen terpadu (*cohesion commitment*)
3. Komitmen kontrol (*control commitment*)

Berdasarkan pendapat di atas dapat dijelaskan bentuk komitmen organisasi yang tersiri dari:

1. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*), yaitu komitmen yang berhinungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.

2. Komitmen terpadu (*cohesion commitment*), yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain dalam organisasi. Ini terjadi karena karyawan percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.
3. Komitmen kontrol (*control commitment*), yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya. Norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

Menurut Hunt Morgan dalam Sopiah bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi apabila:

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.²⁶

Pada intinya komitmen organisasi mengandung makna yaitu sikap karyawan terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara mengidentifikasi nilai-nilai, aturan-aturan dan tujuan organisasi. Sehubungan dengan nilai tersebut setiap karyawan mempunyai perilaku yang berbeda-beda antara individu yang satu dengan yang lainnya (tergantung tingkat atau derajat komitmen masing-masing individu).

Kemauan karyawan untuk bekerja demi tercapainya tujuan organisasi mencerminkan tingginya komitmen karyawan. Kemauan menuju pada keinginan karyawan untuk berbuat dan melaksanakan sesuatu dengan sungguh-sungguh. Adanya kemauan karyawan paling tidak dapat digunakan untuk memprediksi perilakunya, mereka akan menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya tepat pada waktunya dan kemauan besar menanggung resiko dari keputusan yang diambil.

²⁶Sopiah, *Perilaku Organisasi* (Yogyakarta: Andi Offset, 2008), h.156

Komitmen organisasi menjadi hal penting dalam pencapaian prestasi kerja karyawan yang nantinya akan berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan dalam mewujudkan tujuannya. Menurut Hunter & Thatcher dalam Vijay Khrisna menyatakan bahwa “*a positive correlation between organizational commitment and job performance*”²⁷ pengertian diatas dapat diartikan bahwa komitmen organisasi dan prestasi kerja berkorelasi positif.

Lebih lanjut diungkapkan oleh Robin P. Stephen dan Timothy A. Judges, menerangkan bahwa:

There are three separate dimension to organization commitment:

1. *Affective Commitment : An emotional attachment to the organizations and believe its values.*
2. *Continuance Commitment : The perceived economics value of remaining with an organization, compare to leaving it.*
3. *Normative Commitment : An obligation to remain with an organization for moral or ethichal reason.*²⁸

Hal ini bila diartikan:

Terdapat tiga dimensi terpisah dari komitmen organisasi, yaitu :

1. Komitmen afektif : Perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
2. Komitmen kelanjutan : Nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.
3. Komitmen normatif : Kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.

Dijelaskan pula oleh Robbins dan Judge yang juga mengemukakan, “ *In general it seems that affective commitment is more strongly related to organizational outcomes like performance and turn over than the other two*

²⁷ Vijay Khrisna, exploring organizational commitment from an Organizational Perspective: Organizational Learning as a Determination of Affective Commitment in Indian Software Firms. Proquest UMI Number 3297162. (United States: Morgatown, 2008), h,1

²⁸Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, *Op.Cit*, h.111

commitment dimension.”²⁹ Apabila diartikan, Secara umum, Komitmen afektif berhubungan erat terhadap hasil-hasil organisasi seperti kinerja dan perputaran karyawan bila dibandingkan dengan 2 dimensi komitmen lainnya.

Pendapat lain dari Cooper-Hakim dan Viswesvarab dalam Gary P. Lathan menyatakan bahwa “*organizational commitment correlated positively with job performance*”³⁰ pengertian diatas dapat diartikan bahwa komitmen organisasi berkorelasi secara positif dengan prestasi kerja.

Sedangkan, John W Newstrom menyatakan “*In either case, the level of satisfaction leads to either greater or lesser commitment, which then effect effort and eventually affects performance again*”³¹. Bila diartikan dalam salah satu tempat, tingkat kepuasan mengarah pada lebih besar atau lebih kecil komitmen, yang kemudian membawa hasil dan mempengaruhi kinerjanya.

Lalu, Amstrong Stassen dalam Ronald J. Burke menyatakan bahwa “*significant positive relationship between organizational commitment and job performance*”³² diartikan secara bebas, maka terdapat hubungan positif yang signifikan antara komitmen organisasi dan prestasi kerja.

Dari pengertian ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah ikatan karyawan terhadap perusahaan tempat ia bekerja yang dapat dilihat dari identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan terhadap organisasi.

²⁹Ibid

³⁰ Gary P. Latham, *Work Motivation*. (United Kingdom: Sage Production, 2007), h. 93

³¹ John W. Newstrom, *op. cit*, p 209

³² Ronald J. Burke, *The Organization in Crisis*, (USA: Blackwell, 2000), p, 155

B. Hasil Penelitian Yang Relevan

Berikut ini merupakan penelitian-penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini:

1. **Kijpokin Kasemsap, Suan Sunandha Rajabhat University, Bangkok, Thailand. “Strategic Human Resource Practice: A Functional Framework and Casual Model of Leadership Behavior, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Job Performance” *Journal of Social Development Sciences* ol. 4, No. 5 : 2013**

The purposes of this study were to determine the functional framework and the synthesize the causal model of leadership behavior, job satisfaction , organizational commitment, and job performance for sugar company employees in Thailand. The findings show that the leadership behavior, job satisfaction, and organizational commitment have strength to mediate positive effect on job performance. In relation to the functional framework and casual model, this result was the extent to which leadership behavior, job satisfaction, and organizational commitment have mediated positive effect on job performance. Organizational commitment positively mediates the relationship between leadership behavior and job performance and between job satisfaction and job performance. Furthermore, leadership behavior is positively correlated with job satisfaction. Employees who perceive their superiors as adopting consultative or participative leadership behavior are more committed to their organizations, more satisfied with their jobs and higher in their job performance. Furthermore, the results that the relationship between organizational commitment and the work outcomes of job

satisfaction and job performance are positive and significant indicate that those who are committed to their organizations are more satisfied with their jobs. According to the results, improving organizational commitment and job performance requires the adoption of the appropriate leadership behavior in order to enhance the level of job satisfaction and in turn the levels of both organizational commitment and job performance.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan kerangka kerja fungsional dan mensintesis dengan model penyebab perilaku kepemimpinan, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan prestasi kerja bagi karyawan perusahaan gula di Thailand. Temuan menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi memiliki kekuatan untuk menengahi efek positif pada prestasi kerja. Sehubungan dengan kerangka fungsional dan model yang kasual, hasil ini adalah sejauh mana perilaku kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi telah dimediasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Komitmen organisasi positif memediasi hubungan antara perilaku kepemimpinan dan kinerja kerja dan antara kepuasan kerja dan prestasi kerja. Selain itu, perilaku kepemimpinan berkorelasi positif dengan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa atasan mereka sebagai mengadopsi perilaku kepemimpinan konsultatif atau partisipatif lebih berkomitmen untuk organisasi mereka, lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih tinggi dalam pekerjaan mereka. Selanjutnya, hasil bahwa hubungan antara komitmen organisasi dan hasil kerja kepuasan kerja dan prestasi kerja yang positif dan signifikan menunjukkan bahwa orang-orang yang berkomitmen untuk organisasi mereka lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Menurut hasil, meningkatkan komitmen organisasi dan prestasi kerja membutuhkan adopsi dari perilaku kepemimpinan yang tepat untuk exchange tingkat kepuasan kerja dan pada gilirannya tingkat kedua komitmen organisasi dan prestasi kerja.

2. Achmad Sani, “Role of Procedural Justice, Organizational Commitment and Job Satisfaction on Job Performance: The Mediating Effects of Organizational Citizenship Behavior” International Journal of Bussines and Management; Vol. 8, No. 15: 2013.

Organizational Commitment significant effect on the performance of employees of PT Bank Syariah in Malang.

Organizational Commitment significant effect on the performance of employees of PT Bank Syariah in Malang.

From the analysis of the direct influence of variable organizational commitment to employee performance, values is obtained at 0.615 with CR value of 6.74 > 1.96. because p-value is at > 5%, then there is enough empirical evidence to accept the hypothesis that organizational commitment directly affects employee performance. Because the path coefficient is positive (5.74), it indicates that the influence of both organizational commitment and performance of employees goes in the same direction. That is, if the higher organizational commitment, the higher the employee performance will be.³³

³³ Achmad Sani, “Role of Procedural Justice, Organizational Commitment and Job Satisfaction on Job Performance: The Mediating Effects of Organizational Citizenship Behavior” (International Journal of Bussines and Management; Vol. 8, No. 15: 2013.)p, 64

Diartikan secara bebas, Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah di Malang. Dari analisis pengaruh langsung dari variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, nilai-nilai yang diperoleh pada 0,615 dengan nilai CR 6,74 > 1,96. karena p-value berada pada > 5%, maka ada bukti empiris yang cukup untuk menerima hipotesis bahwa komitmen organisasi secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Karena koefisien jalur positif (5.74), hal ini menunjukkan bahwa pengaruh dari kedua komitmen organisasi dan kinerja karyawan berjalan ke arah yang sama. Artinya, jika semakin tinggi komitmen organisasi, akan semakin tinggi kinerja karyawan.

3. Lotje Kawet, “Analisis tentang Komitmen Organisasi , Kepuasan Kerja, dan Prestasi Kerja” Jurnal Aplikasi Manajemen Vol. 3 No. 3, : 2005

Prestasi kerja karyawan ditentukan oleh komitmen organisasi dan tingkat kepuasan kerjanya. Komitmen organisasi menyatakan sampai tingkat mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuannya dan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen berubah sepanjang masa. Ketika seorang individu memasuki pekerjaannya, seiring dengan lamanya ia bekerja, maka komitmennya akan mengalami peningkatan. Komitmen karyawan dipengaruhi oleh apa yang dibawa oleh individu ke situasi kerja mereka seperti karakteristik personal, karakteristik kerja atau peran, pengalaman kerja dan karakteristik struktural yang pada akhirnya akan mempengaruhi hasilnya. Begitu pentingnya komitmen organisasi bagi

terciptanya prestasi kerja karyawan, sehingga sangat diperlukan manajemen komitmen untuk meningkatkan inisiatif dan kreativitas karyawan, sehingga karyawan dapat melaksanakan aktivitas secara maksimal yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasinya.³⁴

C. Kerangka Teoretik

Karyawan merupakan bagian yang terpenting dan aset berharga. Perusahaan tidak dapat menjalankan segala aktivitasnya untuk mencapai tujuan tanpa peran serta dari karyawan. Untuk itu, prestasi kerja karyawan menjadi hal penting yang harus mendapat perhatian, karena karyawan sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya kemajuan perusahaan.

Apabila prestasi kerja yang dicapai karyawan tidak mendapat perhatian, maka akan dapat berakibat pada hal-hal yang tidak diinginkan, seperti hasil kerja yang tidak maksimal bahkan dapat berakibat yang sangat fatal yaitu kemunduran atau bangkrutnya perusahaan tersebut. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan harus benar-benar memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Adapun salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah komitmen organisasi terhadap perusahaan tempatnya bekerja.

Dalam menghadapi perubahan dan penyesuaian akibat dari persaingan yang semakin kompetitif sangat dibutuhkan karyawan yang memiliki

³⁴Lotje Kawet, "Analisis tentang Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Prestasi Kerja" (Jurnal Aplikasi Manajemen Vol. 3 No. 3, : 2005)h, 201

komitmen organisasi tinggi. Komitmen organisasi dapat membuat karyawan mendedikasikan dirinya untuk perusahaan dengan menggunakan seluruh kemampuan yang dimiliki. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan bekerja dengan sungguh-sungguh untuk kemajuan perusahaan. Karyawan melakukan pekerjaan dengan baik karena memiliki keterlibatan secara aktif dan kesetiaan terhadap perusahaan.

Komitmen organisasi tidak hanya kesetiaan pada perusahaan, tetapi merupakan suatu proses yang berjalan dimana karyawan mengekspresikan kepeduliannya terhadap perusahaan dan prestasi kerja yang tinggi. Untuk memperoleh komitmen organisasi, bukanlah suatu hal yang mudah, karena komitmen organisasi bukan suatu hal yang terjadi secara sepihak, hal ini dikarenakan komitmen organisasi bersifat sukarela, pribadi dan terlebih lagi komitmen tidak dapat dipaksakan.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, maka dapat diduga sementara terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan prestasi kerja pada karyawan.

D. Perumusan Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada deskripsi teoretis dan kerangka berpikir yang telah dikemukakan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan, “Terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dengan prestasi kerja” semakin tinggi komitmen organisasi pada perusahaan akan dapat, meningkatkan prestasi kerjanya.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data atau fakta yang tepat (sahih, benar, valid) serta dapat dipercaya dan dapat diandalkan (reliable) dengan pembuktian yang diperoleh secara empiris mengenai adanya hubungan antara komitmen organisasi dengan prestasi kerja karyawan pada PT. Fastfood Indonesia. Tbk

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Fastfood Indonesia. Tbk Cabang Cempaka Putih yang beralamat di Cempaka Putih Raya No. 106 Jakarta. Alasan tempat ini dijadikan objek penelitian dikarenakan PT. Fastfood Indonesia memiliki karyawan yang memungkinkan untuk diteliti.

Waktu penelitian berlangsung dari Desember 2014 sampai dengan Maret 2015. Hal ini peneliti rasakan waktu yang tepat untuk melakukan penelitian dan juga peneliti diberikan waktu selama 3 bulan oleh perusahaan untuk melakukan penelitian.

C. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan korelasional. Dengan pendekatan korelasional dapat dilihat hubungan antara dua variabel yaitu variabel bebas (Komitmen Organisasi) yang diberi simbol X sebagai variabel yang mempengaruhi dengan variabel terikat (Prestasi Kerja) yang diberi simbol Y sebagai variabel yang dipengaruhi.

Metode survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut sehingga ditemukan kejadian-kejadian yang relatif, distribusi hubungan-hubungan antar variabel.³⁵

Adapun alasan peneliti menggunakan metode survey dengan pendekatan korelasional adalah sebagai berikut:

1. Penelitian korelasional menggunakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar dua variabel atau beberapa variabel.
2. Peneliti ini tidak menuntut subjek penelitian terlalu banyak.
3. Perhatian penelitian ditujukan kepada variabel yang dikorelasikan³⁶

D. Populasi dan Sampling

Populasi menurut Sugiono adalah wilayah yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.³⁷

Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh obyek tersebut.³⁸

³⁵ Sugiyono, Metode Penelitian Administrasi, (Bandung: CV. Alfabeta, 2005), h. 7

³⁶ Ibid.,

³⁷ Sugiyono, Metode Penelitian Bisnis (Bandung: alfabeta, 2006), h 72

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Fastfood Indonesia Cabang Cempaka Putih yang berjumlah 73 karyawan. Populasi terjangkau dibatasi pada karyawan pada bagian Cashier, Dining, Supply Base, Cook/Kitchen, Drive Thru dan Coffee sebanyak 60 Orang. Alasan dipilihnya bagian tersebut sebagai populasi terjangkau adalah karena berdasarkan hasil wawancara dengan manager Cabang KFC Cempaka Putih, bahwa hanya bagian tersebut yang memiliki kesempatan untuk meraih gelar Mania Of The Month (Prestasi Kerja). Berdasarkan pada tabel Isaac dan Michael penentuan dengan taraf kesalahan 5%, maka jumlah sampel penelitian ini sebanyak 51 orang karyawan.³⁹

Tabel III.1

**Proses Perhitungan Pengambilan Sampel Karyawan
PT. Fastfood Indonesia Tbk.**

Bagian	Jumlah Karyawan	Perhitungan	Sampel
<i>Cashier</i>	14 orang	$14/60 \times 51 = 11,9$	12 orang
<i>Dining</i>	12 orang	$12/60 \times 51 = 10,2$	10 orang
<i>Supply Base</i>	8 orang	$8/60 \times 51 = 6,8$	7 orang
<i>Cook/Kichen</i>	12 orang	$12/60 \times 51 = 10,2$	10 orang
<i>Coffee</i>	8 orang	$8/60 \times 51 = 6,8$	7 orang
<i>Drive Thru</i>	6 orang	$6/60 \times 51 = 5,1$	5 orang
Jumlah	60 orang		51 orang

³⁸ Ibid., h. 73

³⁹ Ibid., h. 81

Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik acak proporsional (proportional random sampling), yaitu pengambilan sampel secara acak dan berimbang dari tiap bagian atau sub populasi dengan tujuan agar setiap bagian dapat mewakili kesimpulan yang akan diambil.⁴⁰ Alasan peneliti menggunakan teknik ini karena dianggap paling cepat dan tepat serta diharapkan dapat mewakili dan didapatkan sampel yang representatif.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Prestasi Kerja

a. Definisi Konseptual

Prestasi kerja adalah ungkapan kemampuan kerja karyawan berupa kontribusi yang diberikan kepada perusahaan, tidak hanya dilihat dari kuantitas, tetapi juga dari kualitas, sikap serta waktu.

b. Definisi Operasional

Prestasi kerja dapat diukur dengan menggunakan skala likert yang didapat dari data perusahaan (data sekunder) berdasarkan daftar penilaian prestasi kerja karyawan yang mencerminkan kemampuan kerja, kualitas kerja, kuantitas kerja, sikap serta waktu.

2. Komitmen Organisasi

a. Definisi Konseptual

Komitmen organisasi, adalah keterikatan karyawan secara psikologis terhadap perusahaan yang mencakup identifikasi terhadap nilai-nilai

⁴⁰ Ibid., h. 80

dan tujuan perusahaan, serta rasa kesetiaan untuk tetap berada di dalam perusahaan.

b. Definisi Operasional

Komitmen organisasi dapat diukur dengan menggunakan kuisisioner yang mencerminkan identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan. Identifikasi merupakan penerimaan terhadap tujuan perusahaan. Keterlibatan merupakan partisipasi pegawai dalam aktivitas perusahaan. Kesetiaan terdiri atas keterikatan emosional dan mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan.

c. Kisi-kisi Instrumen Komitmen Organisasi

Kisi-kisi instrumen yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen organisasi dan juga untuk memberikan gambaran seberapa jauh instrumen ini mencerminkan indikator variabel komitmen organisasi.

Kisi-kisi instrumen komitmen organisasi pada tabel sebagai berikut:

Tabel III.2
Kisi-kisi Instrumen Variabel X1
Komitmen Organisasi

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Butir Uji Coba		Butir Final	
			(+)	(-)	(+)	(-)
Komitmen Organisasi	Identifikasi	Tujuan perusahaan	1,4,6,8,11	9,10*	1,4,6,8,10	9
		Nilai-nilai perusahaan	2,3,5,7,	12	2,3,5,7	11
	Keterlibatan	Aktif	13,14,16*,17,23,24	19	12,13,15,	17
		Berusaha sebaik	15,18,	20,21*,22	14,16,20,21	18,19

		mungkin				
	Kesetiaan	Terhadap Perusahaan	27,28, 29*	30,31*	24,25	26
		Terhadap unit kerja	25,26		22,23	

*butir pernyataan yang drop

Untuk menguji instrumen dengan menggunakan skala likert telah disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pertanyaan dan responden dapat memilih satu jawaban yang sesuai. Setiap item jawabann bernilai 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) sesuai dengan tingkat jawabannya. Alternatif jawaban yang digunakan dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel III.3
Skala Penilaian Instrumen Komitmen Organisasi

Pilihan Jawaban	Bobot Skor Pernyataan Positif	Bobot Skor Pernyataan Negatif
SS : Sangat Setuju	5	1
S : Setuju	4	2
RR : Ragu-ragu	3	3
TS : Tidak Setuju	2	4
STS : Sangat Tidak Setuju	1	5

d. Validasi Instrumen Komitmen Organisasi

Instrumen yang diuji coba dianalisis dengan tujuan menyeleksi butir-butir yang valid, handal dan komunikatif. Dari uji coba ini dapat dilihat butir-butir instrument yang di tampilkan mewakili indikator dan variabel yang diukur.

Validitas instrumen diuji dengan menggunakan koefisien korelasi skor butir dengan skor total (r_h) melalui teknik korelasi *product moment* (pearson). Analisis dilakukan terhadap semua butir instrumen. Kriteria pengujian

ditetapkan dengan cara membandingkan r_h berdasarkan hasil perhitungan lebih besar dengan r_t ($r_h > r_t$) maka butir instrumen dianggap tidak valid sehingga tidak dapat digunakan untuk keperluan penelitian.

Kriteria batas minimum pernyataan adalah $r_{tabel} = 0,0361$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap valid, dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan tersebut tidak valid atau dianggap drop.

Uji coba dilakukan di PT Fastfood Indonesia Tbk. Cabang Margonda Depok, dimana peneliti menyebarkan sebanyak 31 soal kepada 30 karyawan PT Fastfood Indonesia Tbk Cabang Margonda Depok Hasil perhitungan validitas dari 31 soal ada 5 soal yang drop sehingga dalam kuesioner penelitian menggunakan 26 soal saja.

Rumus yang digunakan untuk menghitung uji coba validitas yaitu :

$$r_{it} = \frac{\sum y_i \cdot \sum y_t}{\sqrt{(\sum y_i^2)(\sum y_t^2)}}$$

Dimana:

r_{it} : Koefisien antara skor butir soal dengan skor total

y_i : Jumlah kuadrat deviasi skor dari Y_i

y_t : Jumlah kuadrat deviasi skor dari Y_t

Selanjutnya, dilakukan perhitungan realibilitas terhadap butir-butir pernyataan yang setelah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach, yang sebelumnya dihitung terlebih dahulu varians butir dan varians totalnya.

Hasil perhitungan realibilitas, memiliki nilai 0,964 dan termasuk dalam kategori (0,800 – 1,000). Maka instrumen memiliki realibilitas yang sangat tinggi.

Untuk menghitung varians butir dan varians total dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

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

Rumus Alpha Cronbach sebagai berikut :

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

Dimana :

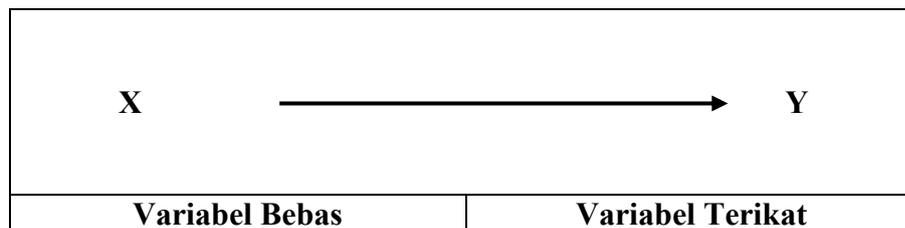
- rii = Reliabilitas
- k = Banyaknya butir yang valid
- s_i^2 = Jumlah varians butir
- s_t^2 = Varians total

F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Konstelasi hubungan antar variabel ini digunakan untuk menggambarkan hubungan antara dua variabel penelitian, yaitu variabel komitmen karyawan sebagai variabel X dan prestasi kerja karyawan sebagai variabel Y, konstelasi hubungan antar variabel ini digambarkan sebagai berikut.

KOMITMEN ORGANISASI

PRESTASI KERJA



Keterangan :

X : Variabel Bebas, yaitu Komitmen Organisasi

Y : Variabel Terikat, yaitu Prestasi Kerja Karyawan

→ : Arah Hubungan

G. Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini sesuai dengan metodologi dan tujuan penelitian untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara komitmen organisasi dengan prestasi kerja karyawan. Dilakukan uji regresi dan korelasi dengan langkah-langkah berikut:

1. Mencari Persamaan Regresi

Diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX^{41}$$

Keterangan:

X = Variabel bebas

\hat{Y} = Variabel terikat yang diramalkan

a = Bilangan konstan

⁴¹ Hasan M. Iqbal,, *op.cit.*, hal.250.

b = Koefisien arah regresi linier

Dimana koefisien a dan b dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

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

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \quad 42$$

Keterangan:

X = Nilai variabel bebas sesungguhnya

Y = Nilai variabel terikat sesungguhnya

$\sum X$ = Jumlah skor dalam sebaran X

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam sebaran Y

$\sum XY$ = Jumlah hasil skor X dan skor Y yang berpasangan

$\sum X^2$ = Jumlah skor yang dikuadratkan dalam sebaran X

$\sum Y^2$ = Jumlah skor yang dikuadratkan dalam sebaran Y

n = Jumlah sampel

2. Uji Pernyataan Data Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah galat taksiran regresi X dan Y berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan terhadap galat

⁴² *Ibid*, hal.251.

taksiran regresi Y dan X pada taraf signifikan (α) = 0,05. Rumus yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

$$L_o = [F(Z_i) - S(Z_i)]^{43}$$

Keterangan:

L_o = L Observasi (harga mutlak terbesar)

$F(Z_i)$ = Peluang angka baku

$S(Z_i)$ = Proporsi angka baku

Hipotesis statistik :

H_o : Galat taksiran regresi Y dan X berdistribusi normal

H_i : Galat taksiran Y dan X berdistribusi tidak normal

Kriteria pengujian :

Jika $L_{hitung} < L_{tabel}$, maka H_o diterima, berarti galat taksiran regresi Y dan X berdistribusi normal.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Keberartian Regresi

Uji keberartian regresi digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh berarti atau tidak.

Dengan hipotesis statistik:

H_o : $\beta \leq 0$, koefisien arah regresi berarti

⁴³ Sudjana, *op.cit.*, hal.466.

$H_1 : \beta > 0$, koefisien arah regresi tidak berarti

Kriteria Pengujian :

Regresi dinyatakan sangat berarti jika berhasil menolak H_0 .

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, regresi dinyatakan berarti.

b. Uji Linearitas Regresi

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi tersebut berbentuk linear (garis lurus) atau tidak.

Hipotesis statistik:

$H_0 : Y = \alpha + \beta X$, model regresi linier

$H_1 : Y \neq \alpha + \beta X$, model regresi tidak linier

Atau dapat dinyatakan dengan :

H_0 = Regresi linear

H_1 = Regresi tidak linear

Kriteria Pengujian :

Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, dan tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka persamaan regresi dinyatakan Linear jika H_0 diterima.

Untuk mengetahui keberartian dan linearitas persamaan regresi diatas digunakan tabel anava berikut ini:

Tabel III.4
Analisis Varians (ANOVA) Regresi Linier Sederhana

Sumber Varians	Derajat Kebebasan (dk)	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung} (F_o)	Ket
Total	N	$\sum Y^2$			
Regresi (a)	1	$\frac{(\sum Y)^2}{N}$			
Regresi (b/a)	1	b. $\sum XY$	JK(b/a) dk (b/a)	RJK(b/a) RJK (res)	Fo > Ft Maka Regresi Berarti
Residu / Sisa (res)	n - 2	JK(T) - (a) - JK (b)	JK(res) Dk (res)		
Tuna Cocok (TC)	k - 2	JK(res) - JK (G)	JK (TC) Dk(TC)	RJK(TC) RJK(G)	Fo < Ft Maka Regresi berbentuk Linear
Galat Kekeliruan (G)	n - k	$\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{nk}$	JK(G) Dk(G)		

c. Perhitungan Koefisien Korelasi

Menghitung r_{xy} menggunakan rumus “r” (product Moment) dari Pearson dengan rumus sebagai berikut⁴⁴:

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi product moment

n : Jumlah responden

$\sum X$: Jumlah skor variabel X

$\sum Y$: Jumlah skor variabel Y

$\sum X^2$: Jumlah kuadrat skor variabel X

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat skor variabel Y

d. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (uji t)

Menggunakan uji t untuk mengetahui keberartian hubungan dua variabel, dengan rumus⁴⁵:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}}$$

Keterangan :

t_{hitung} : skor signifikansi koefisien korelasi

r : koefisien korelasi product moment

n : banyaknya sampel / data

Hipotesis statistik

Ho: $\rho \leq 0$

Hi : $\rho > 0$

⁴⁴Sugiyono, *Op cit.*, h. 255

⁴⁵Sugiyono, *Op. Cit.*,h. 257

Kriteria pengujian :

Terima H_0 jika t hitung $\leq t$ tabel

Tolak H_0 bila t hitung $> t$ tabel maka koefisien korelasi signifikansi

e. Uji Koefisien Determinasi

Digunakan untuk mengetahui besarnya variasi Y (komitmen organisasi) ditentukan X (prestasi kerja) dengan menggunakan rumus⁴⁶:

$$KD = r_{xy}^2$$

Keterangan :

KD : koefisien determinasi

r_{xy}^2 : koefisien korelasi product moment

⁴⁶Sugiyono, *Op. Cit.*, h. 259

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Variabel yang ada dalam penelitian ini terdiri dari 2 (dua) variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas yaitu mempengaruhi dan dilambangkan dengan X, dalam penelitian variabel bebasnya adalah komitmen organisasi, sedangkan untuk variabel terikatnya yaitu variabel yang dipengaruhi dan dilambangkan dengan Y, dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah prestasi kerja.

1. Data Variabel Y (Prestasi Kerja)

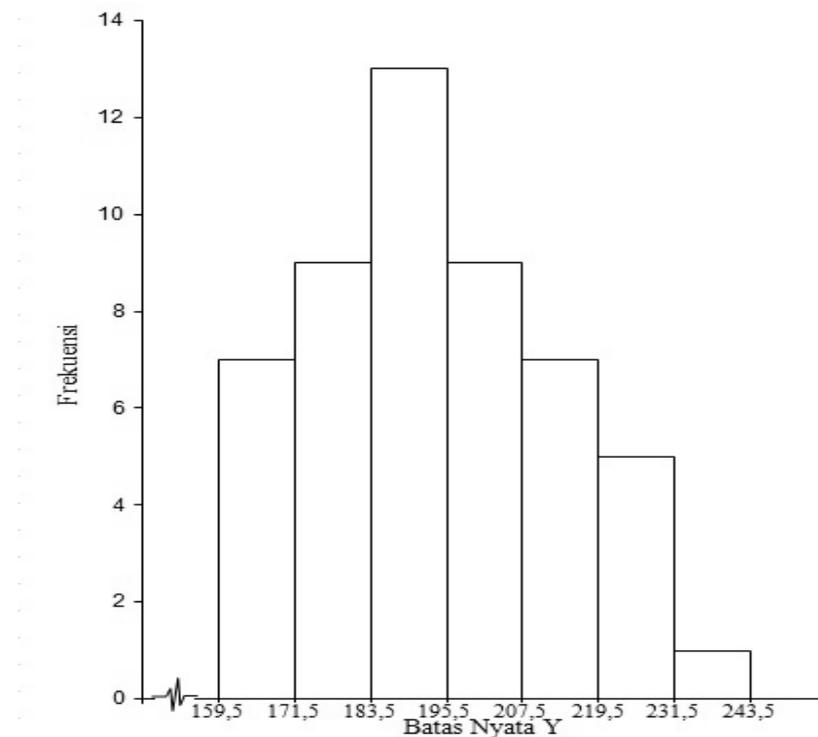
Data prestasi kerja (variabel Y) merupakan data sekunder yang diambil dari PT. Fast Food Indonesia. Hasil penelitian menyebutkan bahwa rentang nilai variabel Prestasi Kerja berada antara 160 (skor terendah) dan sampai dengan 240 (skor tertinggi), skor rata-rata (\bar{Y}) sebesar 194,31 Varians (S^2) sebesar 369,020 dan simpangan baku (S) sebesar 19,210.

Distribusi frekuensi data Prestasi Kerja dapat dilihat di bawah ini, yaitu rentang skor adalah 80, banyak kelas interval 12 dan panjang kelas adalah 7.

Tabel IV.1
Tabel Distribusi Frekuensi Prestasi Kerja (Y)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
160 - 171	159,5	171,5	7	13,7%
172 - 183	171,5	183,5	9	17,6%
184 - 195	183,5	195,5	13	25,5%
196 - 207	195,5	207,5	9	17,6%
208 - 219	207,5	219,5	7	13,7%
220 - 231	219,5	231,5	5	9,8%
232 - 243	231,5	243,5	1	2,0%
Jumlah			51	100%

Untuk mempermudah penafsiran tabel distribusi di atas tentang variabel Prestasi Kerja, berikut ini disajikan dalam bentuk grafik histogram pada Grafik IV.1



Gambar IV.1
Grafik Histogram Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan gambar histogram diatas terlihat bahwa frekuensi tertinggi berada pada kelas ke tiga dengan batas nyata 183,5 - 195,5, sedangkan frekuensi terendah berada pada kelas ke tujuh dengan batas nyata 231,5 – 243,5.

2. Data Variabel X (Komitmen Organisasi)

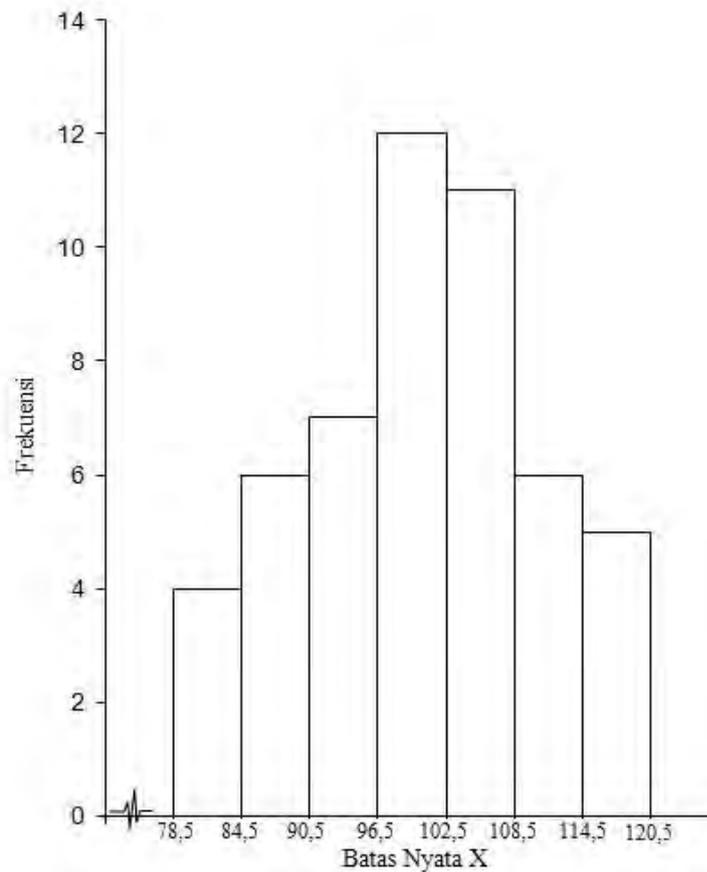
Data komitmen organisasi (variabel X) diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa skala likert (*scale likert*) oleh 51 responden. Data yang dikumpulkan menghasilkan skor terendah 79 dan skor tertinggi 120, skor rata-rata sebesar 100,33, Varians (S^2) sebesar 110,067 dan simpangan baku (S) sebesar 10,491.

Distribusi frekuensi data komitmen organisasi dapat dilihat di bawah ini, yaitu rentang skor adalah 41, banyak kelas interval 6 dan panjang kelas adalah 7.

Tabel IV. 2
Tabel Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasi (X)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
79 - 84	78,5	84,5	4	7,8%
85 - 90	84,5	90,5	6	11,8%
91 - 96	90,5	96,5	7	13,7%
97 - 102	96,5	102,5	12	23,5%
103 - 108	102,5	108,5	11	21,6%
109 - 114	108,5	114,5	6	11,8%
115 - 120	114,5	120,5	5	9,8%
Jumlah			51	100%

Untuk mempermudah penafsiran tabel distribusi di atas tentang variabel komitmen organisasi, berikut ini disajikan dalam bentuk grafik histogram pada grafik IV.2.



Gambar IV.2
Grafik Histogram Komitmen Organisasi (X)

Berdasarkan pengolahan data responden, komitmen organisasi pada karyawan di PT. Fast Food Indonesia dapat dilihat dari bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel Komitmen Organisasi yaitu 12 terletak pada interval kelas keempat yakni antara 96,5 – 102,5 dengan frekuensi relatif sebesar 23,5%. Dan frekuensi

terendahnya adalah 4 yaitu terletak pada interval kelas pertama antara 78,5 - 84,5 dengan frekuensi relatif 7,8 %.

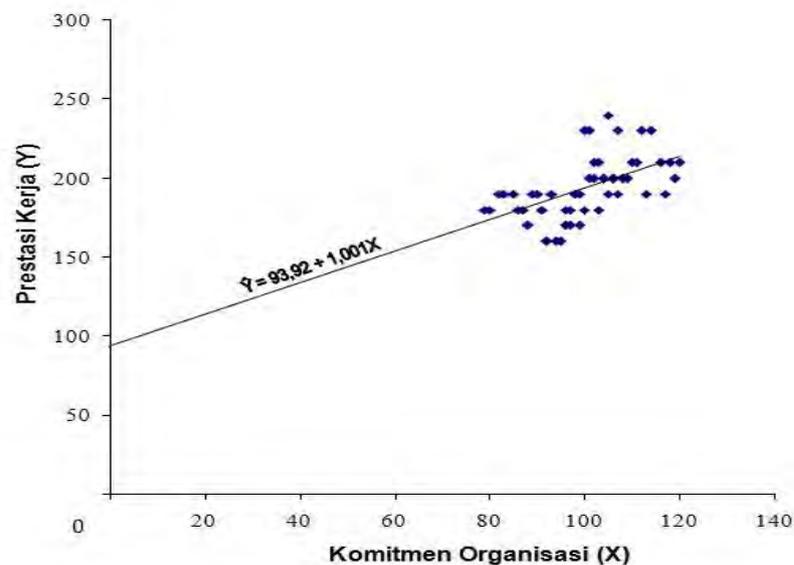
B. Teknik Analisis Data

1. Mencari Persamaan Regresi

Persamaan regresi yang dilakukan adalah regresi linear sederhana. Persamaan regresi ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Prestasi Kerja.

Analisis regresi linier sederhana terhadap pasangan data penelitian antara Komitmen Organisasi dengan Prestasi Kerja menghasilkan koefisien arah regresi sebesar 1,001 dan konstanta sebesar 93,92. Dengan demikian bentuk hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Prestasi Kerja memiliki persamaan regresi $\hat{Y} = 93,92 + 1,001 X$.

Persamaan regresi ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu skor Komitmen Organisasi dapat menyebabkan kenaikan Prestasi Kerja sebesar 1,001 pada konstanta 93,92.



Gambar IV.3
Grafik Persamaan Regresi
Persamaan Regresi $\hat{Y} = 93,92 + 1,001X$

2. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X

Dilakukan untuk menguji apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas galat taksiran regresi Y atas X dilakukan dengan Uji Liliefors pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) dengan tingkat kepercayaan 5% dengan sample sebanyak 51 responden. Pengujian ini dilakukan dengan melihat L_{hitung} atau data $|F_{zi}-S_{zi}|$ terbesar, dengan kriteria pengujian berdistribusi normal apabila $L_{hitung} (L_o) < L_{tabel} (L_t)$, dan sebaliknya maka galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal.

Hasil perhitungan Uji Liliefors menyimpulkan galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan $L_o = 0,118$ sedangkan $L_t = 0,124$. Ini berarti $L_o < L_t$, maka pengujian hipotesis statistiknya adalah H_o diterima atau distribusi data tersebut normal.

b. Uji Linieritas Regresi

Pengujian linieritas regresi untuk menguji apakah persamaan regresi yang diperoleh membentuk garis linier atau non linier. Pengujian linearitas persamaan regresi dilakukan dengan kriteria pengujian berbentuk linier apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ yang artinya H_o diterima.

Dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan $F_{hitung} = 0,60$ sedangkan $F_{tabel} = 1,74$ ini berarti $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka pengujian Hipotesis statistiknya adalah H_0 diterima, yang berarti model persamaan regresi adalah berbentuk linier.

Tabel IV.3
Tabel Anava untuk Pengujian Persamaan Regresi
Komitmen Organisasi (X) dengan Prestasi Kerja (Y)
 $\hat{Y} = 93,92 + 1,001X$

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung}	F_{tabel}
Total	51	1944100,00			
Regresi (a)	1	1925649,02			
Regresi (b/a)	1	5510,00	5510,00	20,86	3,98
Sisa	49	12940,98	264,10		
Tuna Cocok	37	9390,98	226,78	0,60	1,74
Galat Kekeliruan	12	4550,00	379,17		

*) Persamaan Regresi Signifikan = $F_{hitung} (20,86) > (3,98)$

**) Persamaan Regresi Linear = $F_{hitung} (0,60) < F_{tabel} (1,74)$

Keterangan :

JK = Jumlah Kuadrat

DK = Derajat Kebebasan

RJK = Rata-rata Jumlah Kuadrat

C. Uji Hipotesis

Hubungan antara Komitmen Organisasi (Variabel X) dengan Prestasi Kerja (Variabel Y). pengujian ini dilakukan untuk mengetahui berarti tidaknya hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Prestasi Kerja yang telah dibentuk melalui persamaan regresi sederhana. Pengujian ini dilakukan bersama dengan pengujian kelinieran regresi dengan menggunakan tabel ANAVA seperti terlihat pada tabel IV.3 diatas.

a. Uji Keberartian Regresi

Pengujian keberartian regresi untuk menguji apakah persamaan regresi Y atas X membentuk garis yang berarti atau tidak (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).

Dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan $F_{hitung} = 20,86$ sedangkan $F_{tabel} = 3,98$ ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka pengujian hipotesis statistiknya adalah H_0 ditolak, yang berarti persamaan regresi adalah signifikan.

b. Perhitungan Koefisien Korelasi

Selanjutnya, dilakukan pengujian koefisien korelasi. Pengujian ini bertujuan untuk membuktikan apakah terdapat hubungan antara variabel X dan Variabel Y dengan menggunakan rumus koefisien Korelasi *Product Moment* dari Pearson.

Hasil perhitungan koefisien korelasi antara Komitmen Organisasi dengan Prestasi Kerja dengan rumus product moment menghasilkan $r_{xy} = 0,546$. Ini

menunjukkan $r_{xy} > 0$, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Komitmen Organisasi dengan Prestasi Kerja.

Berdasarkan perhitungan diperoleh r_{hitung} menghasilkan $r_{xy} = 0,546$. Berdasarkan tabel koefisien korelasi dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi dengan Prestasi Kerja terdapat hubungan positif yang cukup kuat.

c. Uji Keberartian Koefien Korelasi (Uji – t)

Uji keberartian (signifikasi) koefisien korelasi antara pasangan skor Komitmen Organisasi dengan Prestasi Kerja dengan menggunakan Uji – t, dengan kriteria pengujian H_0 ditolak dan $t_{hitung} > t_{tabel}$. Perhitungan menghasilkan $t_{hitung} = 4,57$, t_{tabel} pada taraf signifikan 0.05 memperoleh nilai 1,68 maka dari hasil pengujian didapat $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,57 > 1,68$.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Komitmen Organisasi dengan Prestasi Kerja. Untuk uji signifikan koefisien korelasi disajikan pada tabel IV.5 dibawah ini :

Tabel IV.4
Pengujian Signifikansi Koefisien korelasi sederhana antara X dan Y

Korelasi Antara	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	t_{hitung}	t_{tabel} ($\alpha= 0,05$)
X dan Y	0,546	0,2986	4,57	1,68

d. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi ditujukan untuk mengetahui besarnya variasi variabel Y (Prestasi Kerja) ditentukan oleh variabel X (Komitmen Organisasi), yaitu $r_{xy}^2 = (0,546)^2 = 0,2986$ sehingga dapat dikatakan bahwa 29,86% variasi Prestasi Kerja ditentukan oleh Komitmen Organisasi.

D. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa model persamaan regresi $\hat{Y} = 93,92 + 1,001 X$ adalah signifikan dan linear. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu skor Komitmen Organisasi (X) dapat menyebabkan peningkatan Prestasi Kerja (Y) sebesar 1,001 pada konstanta 93,92.

Selanjutnya diketahui nilai koefisien korelasi r_{xy} sebesar 0,546 dan t_{hitung} sebesar $4,57 > t_{tabel}$ sebesar 1,68 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara Komitmen Organisasi dengan Prestasi Kerja. Uji koefisien determinasi menghasilkan KD sebesar 29,86%. Hasil ini menunjukkan 29,86% variasi Prestasi Kerja ditentukan oleh Komitmen Organisasi dan sisanya 70,14% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dikemukakan diatas, diketahui adanya hubungan yang positif antara Komitmen Organisasi dengan Prestasi Kerja di PT Fast Food Indonesia.

Dari perhitungan ini pula maka hasil penelitian diinterpretasikan bahwa Komitmen Organisasi mempengaruhi Prestasi Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi yang tinggi dapat mengakibatkan semakin tingginya Prestasi Kerja pada PT Fast Food Indonesia. Sebaliknya Komitmen Organisasi yang rendah dapat mengakibatkan semakin rendahnya Prestasi Kerja pada PT Fast Food Indonesia.

E. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya mencapai tingkat kebenaran mutlak. Dari hasil uji hipotesis tersebut peneliti juga menyadari bahwa penelitian ini memiliki beberapa kelemahan antara lain:

1. Keterbatasan yang dimiliki peneliti dalam meneliti variabel yang terkait dalam penelitian ini kurang mendalam.
2. Tingkat Prestasi Kerja yang diperoleh hanya berdasarkan pengukuran pada saat penelitian, jadi tingkat Prestasi Kerja ini belum tentu sama jika dilakukan pengukuran kembali.
3. Dengan adanya batas waktu yang diberikan bagi responden untuk mengisi kuesioner, maka peneliti hanya bisa memberikan keterangan singkat kepada responden yang kurang mengerti akan maksud dari pernyataan-pernyataan dalam kuesioner.

4. Kuesioner yang dibagikan kepada responden dengan alternative jawaban yang telah ditentukan tidak dapat membuat responden untuk mengungkap banyak hal tentang variabel tersebut.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan analisis data yang telah dilakukan untuk menguji hubungan antara komitmen organisasi dengan Prestasi Kerja maka disimpulkan bahwa:

1. Prestasi Kerja merupakan ungkapan kemampuan kerja karyawan berupa kontribusi yang diberikan kepada perusahaan tidak hanya dilihat dari hasil kerja, tetapi juga dari kualitas, sikap, serta kemampuan bekerja sama antar karyawan. Komitmen organisasi, adalah keterikatan karyawan secara psikologis terhadap perusahaan yang mencakup identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan perusahaan, serta rasa kesetiaan untuk tetap berada di dalam perusahaan.
2. Skor rata-rata indikator tertinggi pada komitmen organisasi (variable X) terdapat di indikator identifikasi pada sub indikator nilai-nilai perusahaan yaitu sebesar 18,10%. Sedangkan skor rata-rata terendah pada komitmen organisasi terdapat pada sub indikator tujuan perusahaan yaitu sebesar 15,90%.
3. Berdasarkan penelitian untuk menguji hipotesis penelitian dan uji mengenai hubungan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan

signifikan antara komitmen organisasi dengan Prestasi Kerja di PT. Fastfood Indonesia Tbk. Cabang Cempaka Putih.

4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi maka 29,86% variasi Prestasi Kerja ditentukan oleh Komitmen Organisasi dan sisanya 70,14% ditentukan oleh faktor lain seperti kepuasan, motivasi kerja, tingkat stress, dan yang lainnya.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, berikut ini akan dikemukakan beberapa implikasi yang dianggap relevan dengan penelitian ini, yakni:

1. Komitmen organisasi memiliki hubungan yang berbanding lurus dengan Prestasi Kerja. Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan tinggi rendahnya Prestasi Kerja, semakin tinggi komitmen organisasi, maka akan semakin tinggi Prestasi Kerja pada perusahaan tersebut.
2. Berdasarkan hasil penelitian kecenderungan umum menunjukkan bahwa komitmen organisasi berada pada kategori baik. Kecenderungan tersebut membawa implikasi hasil penelitian bahwa apabila PT. Fastfood Indonesia Tbk, Cabang Cempaka Putih menginginkan terjadinya peningkatan Prestasi Kerja maka adanya komitmen organisasi sebagai salah satu faktor penentu meningkatnya Prestasi Kerja yang harus selalu diciptakan dan dipelihara.

3. Peningkatan komitmen organisasi menciptakan Prestasi Kerja yang tinggi. Disamping itu, banyak faktor-faktor lain yang turut mempengaruhi Prestasi Kerja.

Dengan penelitian yang telah dilakukan, bahwa penelitian tentang hubungan antara komitmen organisasi dengan Prestasi Kerja dapat dilakukan ditempat lain. Namun hasil dari penelitian yang akan dilakukan selanjutnya belum tentu sama dengan hasil penelitian saat ini.

C. **Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi penelitian di atas, maka saran yang dapat peneliti berikan bagi PT. Fastfood Indonesia Tbk. Cabang Cempaka Putih, yaitu:

1. Setiap karyawan hendaknya memiliki komitmen terhadap perusahaan dan berusaha yang terbaik bagi perusahaan.
2. Perusahaan hendaknya memberikan sosialisasi yang lebih baik kepada karyawan untuk meningkatkan komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan. Terlihat pada hasil perhitungan skor sub indikator komitmen organisasi, sub indikator paling rendah terletak pada identifikasi, yaitu tujuan perusahaan yaitu sebesar 15,90%. sehingga dengan adanya sosialisasi tersebut karyawan diharapkan dapat memiliki identifikasi akan tujuan perusahaan lebih baik lagi.

2. PT. Fastfood Indonesia Tbk. Cabang Cempaka Putih perlu memperhatikan tindakan apa yang akan dilakukan karyawan terkait dengan Prestasi Kerja yang ada di perusahaan.
3. Pihak perusahaan hendaknya meninjau kembali hubungan antara karyawan dengan perusahaan apakah benar sudah tercipta hubungan baik diantara kedua belah pihak sehingga terjadi rasa ketidak pedulian karyawan terhadap perusahaan, serta untuk lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan.
4. Pihak perusahaan sebaiknya memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Prestasi Kerja, seperti tingkat pendidikan, motivasi kerja karyawan, dan lingkungan kerja dalam melaksanakan pekerjaan supaya tujuan perusahaan tercapai
5. Bagi peneliti lain yang ingin mengetahui lebih dalam mengenai Prestasi Kerja agar dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi Prestasi Kerja seperti yang telah disebutkan diatas, sehingga nantinya penelitian akan dapat bermanfaat bagi kemajuan dunia pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adonia, Beatrix. *Motivasi dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja*.
Jurnal Eksekutif, Vol 4 No. 2, 2007
- Burke, Ronald J. *The Organization in Crisis*, USA: Blackwell, 2000
- Daft, Richard L. *Manajemen*, Jakarta: Erlangga 2001
- Greenberg, Jerald, Robert A. Baron. *Behavior In Organization 8th Edition*, New Jersey: Prentice Hall International, Inc 2004
- Hasibuan, Malayu. *SDM dalam Organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2007
- Hellriegel, Slocum, Woodman. *Organizational Behavior 9th Edition*, New Jersey: Prentice Hall International, Inc 2004
- Ivancevich et al. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Jakarta: Erlangga, 2006
- Johns, Gary. *Organizational Behavior: Understanding And Managing Life At Work 4th Edition*, New Jersey: Prentice Hall International, Inc 2009
- Karsono, “Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja dengan Motivasi dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemeditasi, Jurnal AKUNTANSI & BISNIS Vol.8 No.2 Agustus 2008
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. *Organizational Behavior*, Mc GrowHill, 2002
- Latham, Gary P., *Work Motivation*, United Kingdom: Sage Production, 2007
- Lotje, Kawet. “Analisis tentang Komitmen Organisasi , Kepuasan Kerja, dan Prestasi Kerja” (Jurnal Aplikasi Manajemen Vol. 3 No. 3, : 2005)
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2005
- Mathis, Robert L. & John H. Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat, 2001

- Moehertino. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Ghalia Indonesia, 2009
- Newstrom, John & Keith Davis. *Organizational Behaviors*, United States of America: Mc Graw Hill, 2007
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. *Organizational Behavior 14th edition* USA : Pearson, 2007
- Sani, Achmad. "Role of Procedural Justice, Organizational Commitment and Job Satisfaction on Job Performance: The Mediating Effects of Organizational Citizenship Behavior" *International Journal of Bussines and Management*; Vol. 8, No. 15: 2013.
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* Jakarta: CV.Mandar Maju, 2009
- Sharma, Anuradha. *Management And Job Performance*, Gian Publishing, 2007
- Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005
- Sopiah. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset, 2008
- Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: CV. Alfabeta, 2005
- Suwatno dkk. *Manajemen Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2011
- Vijay, Khrisna. *Exploring Organizational Commitment From an Organizational Perspective: Organizational Learning as a Determination of Affective Commitment in Indian Software Firms*. United States: Morgatown, 2008

Lampiran 1

Yth. Kepala HRD PT. Fastfood Indonesia Tbk.

Di tempat

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Wiwit Siestianingtias

Kampus : Universitas Negeri Jakarta

Jurusan : Ekonomi dan Administrasi

Dengan ini mengajukan permohonan penelitian di PT. Fastfood Indonesia Tbk dengan judul “Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Fastfood Indonesia Tbk”. Adapun data-data yang dibutuhkan adalah sebagai berikut:

1. Form penilaian prestasi kerja karyawan
2. Data hasil penilaian prestasi kerja karyawan
3. Pengisian kuesioner komitmen organisasi yang diberikan oleh peneliti kepada karyawan

Atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Wiwit Siestianingtias

Lampiran : Surat Permohonan Izin Penelitian Skripsi

	tujuannya.					
11.	Saya bekerja maksimal guna tercapainya tujuan perusahaan.					
12.	Terkadang saya merasa sulit untuk setuju dengan kebijakan perusahaan.					
13.	Saya senang jika dapat bekerja sama dengan orang lain.					
14.	Saya selalu bekerja sama dengan rekan kerja dalam memecahkan masalah yang ada dalam pelaksanaan tugas.					
15.	Saya akan berjuang demi kemajuan perusahaan.					
16.	Saya sangat terlibat di pekerjaan saya secara pribadi.					
17.	Hal-hal yang membuat saya tertarik adalah seputar pekerjaan saya.					
18.	Perusahaan ini memberi inspirasi bagi saya untuk bekerja sebaik-baiknya.					
19.	Bekerja sama dengan orang lain, tidak membuat hasil pekerjaan saya lebih optimal.					
20.	Saya tidak merasa bangga bekerja di perusahaan ini					
21.	Saya malas mengeluarkan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan.					
22.	Saya bekerja bermalas-malasan untuk perusahaan.					
23.	Saya merasa bahwa masalah yang dihadapi perusahaan adalah masalah saya.					
24.	Saya bekerja hanya sesuai perintah pimpinan.					
25.	Saya mempunyai perasaan memiliki pada unit kerja.					
26.	Saya memiliki rasa ketertarikan yang kuat dengan unit kerja.					
27.	Saya akan menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini					
28.	Saya akan setia bekerja di perusahaan ini dalam keadaan apapun.					
29.	Perusahaan adalah rumah kedua saya					
30.	Saya tidak merasa menjadi bagian dari perusahaan.					
31.	Saya akan meninggalkan perusahaan ini.					

10.	Saya bersedia diberi sanksi apabila saya melanggar nilai-nilai perusahaan.					
11.	Terkadang saya merasa sulit untuk setuju dengan kebijakan perusahaan.					
12.	Saya senang jika dapat bekerja sama dengan orang lain					
13.	Saya selalu bekerja sama dengan rekan kerja dalam memecahkan masalah yang ada dalam pelaksanaan tugas.					
14.	Hal-hal yang membuat saya tertarik adalah seputar pekerjaan saya.					
15.	Bekerja sama dengan orang lain, tidak membuat hasil pekerjaan saya lebih optimal.					
16.	Saya merasa bahwa masalah yang dihadapi perusahaan adalah masalah saya.					
17.	Saya bekerja hanya sesuai perintah pimpinan.					
18.	Saya akan berjuang demi kemajuan perusahaan.					
19.	Perusahaan ini memberi inspirasi bagi saya untuk bekerja sebaik-baiknya.					
20.	Saya tidak merasa bangga bekerja di perusahaan ini					
21.	Saya bekerja bermalas-malasan untuk perusahaan.					
22.	Saya mempunyai perasaan memiliki pada unit kerja					
23.	Saya memiliki rasa ketertarikan yang kuat dengan unit kerja.					
24.	Saya akan menghabiskan sisa karir saya diperusahaan ini					
25.	Saya akan setia bekerja di perusahaan ini dalam keadaan apapun.					
26.	Saya tidak merasa menjadi bagian dari perusahaan.					

Lampiran 4

Data Hasil Uji Coba Variabel

Komitmen Organisasi

No. Resp.	Butir Pernyataan															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	2	3	3	3	3	3	3	2	4	4	2	2	3	2	3	2
2	4	4	4	3	5	2	4	4	2	3	2	2	4	5	4	5
3	2	3	3	3	3	2	4	4	2	3	2	3	4	3	4	5
4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	2	3
5	3	3	3	3	5	2	3	4	2	2	4	2	4	2	5	5
6	4	4	5	3	5	5	4	4	2	3	5	4	5	4	4	4
7	5	5	4	3	4	5	4	4	2	3	5	3	5	4	4	5
8	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	2	4
9	5	4	5	3	4	3	5	4	3	3	4	3	4	2	5	5
10	5	4	4	5	5	3	5	5	3	3	4	3	5	4	4	5
11	4	5	5	5	5	5	5	5	3	2	4	4	5	4	5	4
12	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4
13	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	2
14	5	5	5	3	5	4	5	5	3	3	5	4	4	5	4	4
15	5	4	4	4	4	3	5	4	2	4	5	4	4	5	5	5
16	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	2
17	4	4	5	3	4	3	4	5	3	3	4	2	4	2	5	5
18	4	4	3	2	5	2	5	4	2	3	2	2	4	4	4	4
19	4	5	5	4	5	4	4	3	2	3	3	3	2	4	2	5
20	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5
21	4	4	5	4	5	4	5	4	3	3	5	4	4	5	5	5
22	4	4	4	3	4	2	4	3	3	4	5	2	4	2	5	4

23	5	4	5	4	5	5	4	4	2	3	5	3	4	5	4	5
24	4	4	5	5	4	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5
25	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3	5	5	4	5	5
26	4	5	5	3	4	4	3	4	2	3	4	2	5	5	4	5
27	4	5	5	3	5	4	5	4	3	5	5	3	4	4	5	5
28	4	4	5	3	5	3	4	4	3	4	2	5	4	4	5	5
29	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5
30	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5
Σx_i	125	125	128	112	134	111	130	119	92	99	116	103	128	115	129	132
Σx_i^2	541	535	568	444	614	445	576	487	318	339	486	395	564	479	581	608

No.	Butir Pernyataan																
	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		
1	2	4	5	4	2	3	4	3	2	4	4	4	5	3	4	97	9409
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	118	13924
3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	110	12100
4	2	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	5	3	4	95	9025
5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	112	12544
6	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	139	19321
7	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	138	19044
8	4	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	97	9409
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	123	15129
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	142	20164
11	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	144	20736
12	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	143	20449
13	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	143	20449
14	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	130	16900
15	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	129	16641
16	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	144	20736
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	14400
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	115	13225
19	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	5	2	5	97	9409
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	148	21904
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	129	16641
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	118	13924
23	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	127	16129
24	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	146	21316
25	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	146	21316

26	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	136	18496
27	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	130	16900
28	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	126	15876
29	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	148	21904
30	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	144	20736
Σx_i	118	129	130	129	122	128	129	128	127	129	129	129	139	128	142	3834	498156
Σx_i^2	494	571	580	571	528	564	571	564	559	571	571	571	651	564	678		

Lampiran 5

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

No. Butir	ΣX	ΣX^2	$\Sigma X.X_t$	Σx^2	$\Sigma x.x_t$	Σx_t^2	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	125	541	16231	20,17	256,00	8170,80	0,631	0,361	Valid
2	125	535	16182	14,17	207,00	8170,80	0,608	0,361	Valid
3	128	568	16597	21,87	238,60	8170,80	0,564	0,361	Valid
4	112	444	14622	25,87	308,40	8170,80	0,671	0,361	Valid
5	134	614	17319	15,47	193,80	8170,80	0,545	0,361	Valid
6	111	445	14536	34,30	350,20	8170,80	0,662	0,361	Valid
7	130	576	16760	12,67	146,00	8170,80	0,454	0,361	Valid
8	119	487	15412	14,97	203,80	8170,80	0,583	0,361	Valid
9	92	318	12029	35,87	271,40	8170,80	0,501	0,361	Valid
10	99	339	12705	12,30	52,80	8170,80	0,167	0,361	Drop
11	116	486	15149	37,47	324,20	8170,80	0,586	0,361	Valid
12	103	395	13593	41,37	429,60	8170,80	0,739	0,361	Valid
13	128	564	16714	17,87	355,60	8170,80	0,931	0,361	Valid
14	115	479	15052	38,17	355,00	8170,80	0,636	0,361	Valid
15	129	581	16806	26,30	319,80	8170,80	0,690	0,361	Valid
16	132	608	16942	27,20	72,40	8170,80	0,154	0,361	Drop
17	118	494	15425	29,87	344,60	8170,80	0,698	0,361	Valid
18	129	571	16811	16,30	324,80	8170,80	0,890	0,361	Valid
19	130	580	16908	16,67	294,00	8170,80	0,797	0,361	Valid
20	129	571	16811	16,30	324,80	8170,80	0,890	0,361	Valid
21	122	528	15561	31,87	-30,60	8170,80	-0,060	0,361	Drop
22	128	564	16714	17,87	355,60	8170,80	0,931	0,361	Valid
23	129	571	16811	16,30	324,80	8170,80	0,890	0,361	Valid
24	128	564	16714	17,87	355,60	8170,80	0,931	0,361	Valid
25	127	559	16617	21,37	386,40	8170,80	0,925	0,361	Valid
26	129	571	16811	16,30	324,80	8170,80	0,890	0,361	Valid
27	129	571	16811	16,30	324,80	8170,80	0,890	0,361	Valid
28	129	571	16811	16,30	324,80	8170,80	0,890	0,361	Valid
29	139	651	17805	6,97	40,80	8170,80	0,171	0,361	Drop
30	128	564	16714	17,87	355,60	8170,80	0,931	0,361	Valid
31	142	678	18183	5,87	35,40	8170,80	0,162	0,361	Drop

Lampiran 6

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

1. Kolom ΣX_t = Jumlah skor total = 3834
2. Kolom ΣX_t^2 = Jumlah kuadrat skor total = 498156
3. Kolom Σx_t^2 = $\Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{n} = 498156 - \frac{3834^2}{30} = 8170,80$
4. Kolom ΣX = Jumlah skor tiap butir = 125
5. Kolom ΣX^2 = Jumlah kuadrat skor tiap butir
= $2^2 + 4^2 + 2^2 + \dots + 4^2$
= 541
6. Kolom Σx^2 = $\Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{n} = 541 - \frac{125^2}{30} = 20,17$
7. Kolom $\Sigma X.X_t$ = Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan
= $(2 \times 97) + (4 \times 118) + (2 \times 110) + \dots + (4 \times 144)$
= 16231
8. Kolom $\Sigma x.x_t$ = $\Sigma X.X_t - \frac{(\Sigma X)(\Sigma X_t)}{n} = 16231 - \frac{125 \times 3834}{30} = 256,00$
9. Kolom r_{hitung} = $\frac{\Sigma x.x_t}{\sqrt{\Sigma x^2 \cdot \Sigma x_t^2}} = \frac{256,00}{\sqrt{20,17 \cdot 8170,80}} = 0,631$
10. Kriteria valid adalah 0,361 atau lebih, kurang dari 0,361 dinyatakan drop.

Lampiran 7

Data Hasil Uji Coba Variabel

Komitmen Organisasi

No Resp.	Butir Pertanyaan											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	2	3	3	3	3	3	3	2	4	4	2	2
2	4	4	4	3	5	2	4	4	2	3	2	2
3	2	3	3	3	3	2	4	4	2	3	2	3
4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2
5	3	3	3	3	5	2	3	4	2	2	4	2
6	4	4	5	3	5	5	4	4	2	3	5	4
7	5	5	4	3	4	5	4	4	2	3	5	3
8	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2
9	5	4	5	3	4	3	5	4	3	3	4	3
10	5	4	4	5	5	3	5	5	3	3	4	3
11	4	5	5	5	5	5	5	5	3	2	4	4
12	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5
13	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5
14	5	5	5	3	5	4	5	5	3	3	5	4
15	5	4	4	4	4	3	5	4	2	4	5	4
16	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5
17	4	4	5	3	4	3	4	5	3	3	4	2
18	4	4	3	2	5	2	5	4	2	3	2	2
19	4	5	5	4	5	4	4	3	2	3	3	3
20	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5
21	4	4	5	4	5	4	5	4	3	3	5	4

22	4	4	4	3	4	2	4	3	3	4	5	2
23	5	4	5	4	5	5	4	4	2	3	5	3
24	4	4	5	5	4	5	5	4	3	3	5	5
25	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3	5
26	4	5	5	3	4	4	3	4	2	3	4	2
27	4	5	5	3	5	4	5	4	3	5	5	3
28	4	4	5	3	5	3	4	4	3	4	2	5
29	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4
30	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5
Σx_i	125	125	128	112	134	111	130	119	92	116	103	128
Σx_i^2	541	535	568	444	614	445	576	487	318	486	395	564
$\Sigma x_i x_t^2$	13580	13536	13887	12245	14480	12189	14016	12900	10101	12693	11413	14003
s_i^2	0,67	0,47	0,73	0,86	0,52	1,14	0,42	0,50	1,20	1,25	1,38	0,60

26	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
27	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
29	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
30	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
Σx_i	115	129	118	129	130	129	128	129	128	127	129
Σx_i^2	479	581	494	571	580	571	564	571	564	559	571
$\Sigma x_i x_i^2$	12612	14081	12929	14083	14163	14083	14003	14083	14003	13923	14083
s_i^2	1,27	0,88	1,00	0,54	0,56	0,54	0,60	0,54	0,60	0,71	0,54

No Resp.	Butir Pertanyaan			X total	X total ²
	24	25	26		
1	4	4	3	80	6400
2	4	4	4	97	9409
3	4	4	4	88	7744
4	3	3	3	75	5625
5	4	4	4	91	8281
6	5	5	5	117	13689
7	5	5	5	116	13456
8	3	3	3	75	5625
9	4	4	4	102	10404
10	5	5	5	119	14161
11	5	5	5	123	15129
12	5	5	5	120	14400
13	5	5	5	126	15876
14	4	4	4	111	12321
15	4	4	4	107	11449
16	5	5	5	127	16129
17	4	4	4	100	10000
18	4	4	4	95	9025
19	2	2	2	74	5476
20	5	5	5	124	15376
21	4	4	4	109	11881
22	4	4	4	97	9409
23	4	4	4	106	11236

24	5	5	5	123	15129
25	5	5	5	125	15625
26	5	5	5	113	12769
27	4	4	4	108	11664
28	4	4	4	104	10816
29	5	5	5	125	15625
30	5	5	5	123	15129
Σx_i	129	129	128	3200	349258
Σx_i^2	571	571	564		
$\Sigma x_i x_t^2$	14083	14083	14003		
s_i^2	0,54	0,54	0,60		

Lampiran 8

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

$$\Sigma X_t = 3200$$

$$\Sigma X_t^2 = 349258$$

No. Butir	ΣX	ΣX^2	$\Sigma X.X_t$	Σx^2	$\Sigma x.x_t$	Σx_t^2	r_b	r_{tabel}	Kesimp.
1	125	541	13580	20,17	246,67	7924,67	0,617	0,361	Valid
2	125	535	13536	14,17	202,67	7924,67	0,605	0,361	Valid
3	128	568	13887	21,87	233,67	7924,67	0,561	0,361	Valid
4	112	444	12245	25,87	298,33	7924,67	0,659	0,361	Valid
5	134	614	14480	15,47	186,67	7924,67	0,533	0,361	Valid
6	111	445	12189	34,30	349,00	7924,67	0,669	0,361	Valid
7	130	576	14016	12,67	149,33	7924,67	0,471	0,361	Valid
8	119	487	12900	14,97	206,67	7924,67	0,600	0,361	Valid
9	92	318	10101	35,87	287,67	7924,67	0,540	0,361	Valid
10	116	486	12693	37,47	319,67	7924,67	0,587	0,361	Valid
11	103	395	11413	41,37	426,33	7924,67	0,745	0,361	Valid
12	128	564	14003	17,87	349,67	7924,67	0,929	0,361	Valid
13	115	479	12612	38,17	345,33	7924,67	0,628	0,361	Valid
14	129	581	14081	26,30	321,00	7924,67	0,703	0,361	Valid
15	118	494	12929	29,87	342,33	7924,67	0,704	0,361	Valid
16	129	571	14083	16,30	323,00	7924,67	0,899	0,361	Valid
17	130	580	14163	16,67	296,33	7924,67	0,815	0,361	Valid
18	129	571	14083	16,30	323,00	7924,67	0,899	0,361	Valid
19	128	564	14003	17,87	349,67	7924,67	0,929	0,361	Valid
20	129	571	14083	16,30	323,00	7924,67	0,899	0,361	Valid
21	128	564	14003	17,87	349,67	7924,67	0,929	0,361	Valid
22	127	559	13923	21,37	376,33	7924,67	0,915	0,361	Valid
23	129	571	14083	16,30	323,00	7924,67	0,899	0,361	Valid
24	129	571	14083	16,30	323,00	7924,67	0,899	0,361	Valid
25	129	571	14083	16,30	323,00	7924,67	0,899	0,361	Valid
26	128	564	14003	17,87	349,67	7924,67	0,929	0,361	Valid

Lampiran 9

**Data Hasil Uji Reabilitas Variabel X
Komitmen Organisasi**

No.	Varians
1	0,67
2	0,47
3	0,73
4	0,86
5	0,52
6	1,14
7	0,42
8	0,50
9	1,20
10	1,25
11	1,38
12	0,60
13	1,27
14	0,88
15	1,00
16	0,54
17	0,56
18	0,54
19	0,60
20	0,54
21	0,60
22	0,71
23	0,54
24	0,54
25	0,54
26	0,60
Σ	19,19

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

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

$$= \frac{541 - \frac{125^2}{30}}{30} = 0,67$$

2. Menghitung varians total

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

$$= \frac{349258 - \frac{3200^2}{30}}{30} = 264,16$$

3. Menghitung Reliabilitas

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

$$= \frac{26}{26-1} \left(1 - \frac{19,19}{264,2} \right)$$

$$= 0,964$$

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

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	23	24	25	26		
30	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	90
31	5	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	98
32	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	83
33	5	4	5	3	5	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	93
34	4	3	4	4	5	2	3	4	2	4	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99
35	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	82
36	4	4	5	3	4	3	4	5	3	4	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	103
37	4	4	4	2	5	3	5	4	2	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	100
38	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	86
39	5	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	91
40	4	4	4	4	4	4	3	2	4	5	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	3	2	4	4	4	4	3	96
41	4	5	5	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	80
42	4	5	5	4	5	4	4	4	2	3	3	2	4	3	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	79
43	4	4	3	4	5	3	4	4	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97
44	4	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	87
45	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	88
46	4	4	4	2	5	3	5	4	2	5	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	99
47	4	4	3	4	5	3	4	4	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97
48	5	4	5	3	5	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	96
49	5	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	92
50	5	4	5	3	5	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	95
51	5	4	5	3	5	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	94
Σ	228	218	232	167	234	172	214	199	145	214	169	192	220	212	209	191	189	188	182	192	189	186	193	200	194	188	5117	

Lampiran 11

Data Penelitian

Variabel Y (Prestasi Kerja)

No. Resp.	Nama Karyawan	Total Point
1	FERRY A.	240
2	SITI AMIRATUN	230
3	M. IQBAL S.R	230
4	M. SYAKUR	230
5	AGATYA N.	230
6	INDRA	230
7	SIFA FAUZIAH	210
8	HASANUDIN	210
9	DZIKRI I.	210
10	HENDRA S.	210
11	DONI AFRINDO	210
12	MARSHAL J.	210
13	AMAN SUMANTRI	210
14	IQBAL BAYUMI	200
15	RACHMAN FAJAR	200
16	MUHTADI	200
17	ANDI	200
18	ACHMAD JUNAEDI	200
19	M. WAHYUDIN	200
20	TAUFIK ISMAIL	200
21	HERLINA	200
22	MULYAWAN	200
23	RUKMANA	190
24	WARTINA O.	190
25	NOVAL	190
26	YUDIT YULIANTI	190
27	FARIDA AMELIA	190
28	SARIFUDIN	190
29	FINKY YOSEPHIN	190
30	ARIE ILYAS	190
31	YULI YANAH	190
32	BILI ARI PRATAMA	190
33	RISMANTO	190
34	SANDY MEIRIZA	190
35	NOVI TIARA KASIH	190
36	AHMAD SOLEH	180
37	DONALD H.	180
38	NURDIN	180
39	WIDIA FITRI	180
40	KHAIRUL ADBUL	180

41	EVA NOVIYANTY	180
42	MURTHASO	180
43	RISKA AMELIA	180
44	MELI ROSIANA	180
45	AGUSTINUS	170
46	RINI SETIAWATI	170
47	SAIPUL	170
48	BUDIANTO	170
49	DENNY KURNIA	160
50	YUSTIAN ADI	160
51	EKO CAHYADI	160
Σ	0	9910

Lampiran 12

Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X (Komitmen Organisasi)

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 120 - 79 \\ &= 41 \end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas

$$\begin{aligned} K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \log 78 \\ &= 1 + (3,3) 1,89 \\ &= 1 + 6,24 \\ &= 7,24 \text{ (dibulatkan menjadi 7) } r \end{aligned}$$

3. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned} P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{41}{7} = 5,857 \quad \text{(ditetapkan menjadi 6)} \end{aligned}$$

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
79 - 84	78,5	84,5	4	7,8%
85 - 90	84,5	90,5	6	11,8%
91 - 96	90,5	96,5	7	13,7%
97 - 102	96,5	102,5	12	23,5%
103 - 108	102,5	108,5	11	21,6%
109 - 114	108,5	114,5	6	11,8%
115 - 120	114,5	120,5	5	9,8%
Jumlah			51	100%

Lampiran 13

Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel Y (Prestasi Kerja)

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 240 - 160 \\ &= 80 \end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas

$$\begin{aligned} K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \log 78 \\ &= 1 + (3,3) 1,89 \\ &= 1 + 6,24 \\ &= 7,24 \text{ (dibulatkan menjadi 7)} \end{aligned}$$

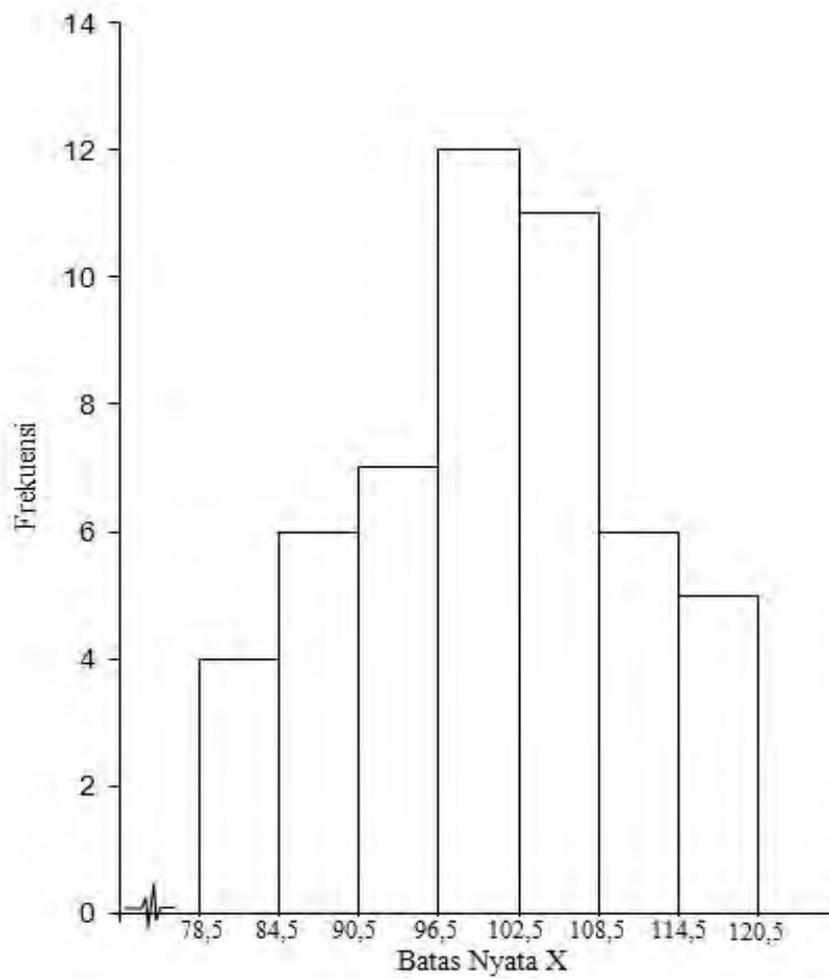
3. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned} P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{80}{7} = 11,43 \text{ (ditetapkan menjadi 12)} \end{aligned}$$

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
160 - 171	159,5	171,5	7	13,7%
172 - 183	171,5	183,5	9	17,6%
184 - 195	183,5	195,5	13	25,5%
196 - 207	195,5	207,5	9	17,6%
208 - 219	207,5	219,5	7	13,7%
220 - 231	219,5	231,5	5	9,8%
232 - 243	231,5	243,5	1	2,0%
Jumlah			51	100%

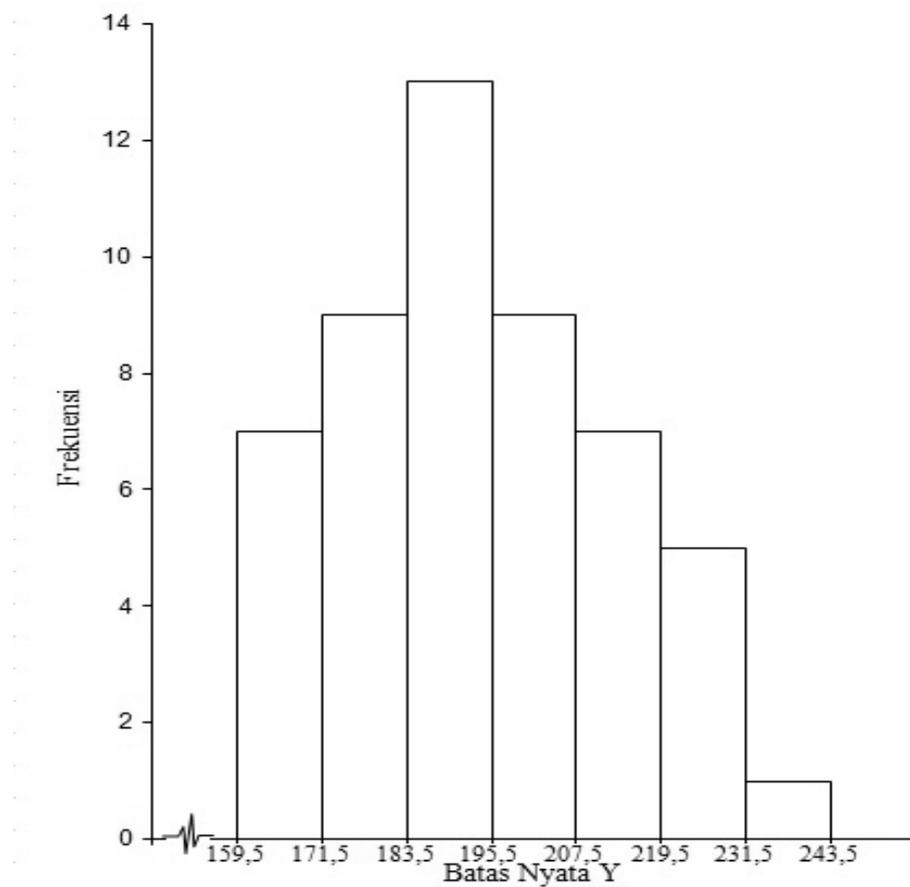
Lampiran 14

Grafik Histogram
Variabel X (Komitmen Organisasi)



Lampiran 15

Grafik Histogram
Variabel Y (Prestasi Kerja Karyawan)



Lampiran 16

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

NO.	VARIABEL X	VARIABEL Y
1	105	240
2	101	230
3	114	230
4	112	230
5	100	230
6	107	230
7	120	210
8	110	210
9	111	210
10	116	210
11	118	210
12	102	210
13	103	210
14	109	200
15	106	200
16	104	200
17	102	200
18	106	200
19	104	200
20	119	200
21	108	200
22	101	200
23	105	190
24	117	190
25	89	190
26	113	190
27	107	190
28	98	190
29	85	190
30	90	190
31	98	190
32	83	190
33	93	190
34	99	190
35	82	190

36	103	180
37	100	180
38	86	180
39	91	180
40	96	180
41	80	180
42	79	180
43	97	180
44	87	180
45	88	170
46	99	170
47	97	170
48	96	170
49	92	160
50	95	160
51	94	160

Lampiran 17

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

No.	X	Y	X - X	Y - Y	(X - X) ²	(Y - Y) ²
1	105	240	4,67	45,69	21,78	2087,24
2	101	230	0,67	35,69	0,44	1273,51
3	114	230	13,67	35,69	186,78	1273,51
4	112	230	11,67	35,69	136,11	1273,51
5	100	230	-0,33	35,69	0,11	1273,51
6	107	230	6,67	35,69	44,44	1273,51
7	120	210	19,67	15,69	386,78	246,06
8	110	210	9,67	15,69	93,44	246,06
9	111	210	10,67	15,69	113,78	246,06
10	116	210	15,67	15,69	245,44	246,06
11	118	210	17,67	15,69	312,11	246,06
12	102	210	1,67	15,69	2,78	246,06
13	103	210	2,67	15,69	7,11	246,06
14	109	200	8,67	5,69	75,11	32,33
15	106	200	5,67	5,69	32,11	32,33
16	104	200	3,67	5,69	13,44	32,33
17	102	200	1,67	5,69	2,78	32,33
18	106	200	5,67	5,69	32,11	32,33
19	104	200	3,67	5,69	13,44	32,33
20	119	200	18,67	5,69	348,44	32,33
21	108	200	7,67	5,69	58,78	32,33
22	101	200	0,67	5,69	0,44	32,33
23	105	190	4,67	-4,31	21,78	18,61
24	117	190	16,67	-4,31	277,78	18,61
25	89	190	-11,33	-4,31	128,44	18,61
26	113	190	12,67	-4,31	160,44	18,61
27	107	190	6,67	-4,31	44,44	18,61
28	98	190	-2,33	-4,31	5,44	18,61
29	85	190	-15,33	-4,31	235,11	18,61
30	90	190	-10,33	-4,31	106,78	18,61
31	98	190	-2,33	-4,31	5,44	18,61
32	83	190	-17,33	-4,31	300,44	18,61
33	93	190	-7,33	-4,31	53,78	18,61
34	99	190	-1,33	-4,31	1,78	18,61
35	82	190	-18,33	-4,31	336,11	18,61
36	103	180	2,67	-14,31	7,11	204,88
37	100	180	-0,33	-14,31	0,11	204,88
38	86	180	-14,33	-14,31	205,44	204,88
39	91	180	-9,33	-14,31	87,11	204,88

40	96	180	-4,33	-14,31	18,78	204,88
41	80	180	-20,33	-14,31	413,44	204,88
42	79	180	-21,33	-14,31	455,11	204,88
43	97	180	-3,33	-14,31	11,11	204,88
44	87	180	-13,33	-14,31	177,78	204,88
45	88	170	-12,33	-24,31	152,11	591,16
46	99	170	-1,33	-24,31	1,78	591,16
47	97	170	-3,33	-24,31	11,11	591,16
48	96	170	-4,33	-24,31	18,78	591,16
49	92	160	-8,33	-34,31	69,44	1177,43
50	95	160	-5,33	-34,31	28,44	1177,43
51	94	160	-6,33	-34,31	40,11	1177,43
Jumlah	5117	9910			5503,33	18450,980

Lampiran 18

Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan Baku

Variabel X		Variabel Y
	<u>Rata-rata :</u>	
$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$ $= \frac{5117}{51}$ $= 100,33$		$\bar{Y} = \frac{\sum Y}{n}$ $= \frac{9910}{51}$ $= 194,31$
	<u>Varians :</u>	
$S^2 = \frac{\sum(X-\bar{X})^2}{n-1}$ $= \frac{5503,33}{50}$ $= 110,067$		$S^2 = \frac{\sum(Y-\bar{Y})^2}{n-1}$ $= \frac{18450,98}{50}$ $= 369,020$
	<u>Simpangan Baku :</u>	
$SD = \sqrt{S^2}$ $= \sqrt{110,067}$ $= 10,491$		$SD = \sqrt{S^2}$ $= \sqrt{369,020}$ $= 19,210$

Lampiran 19

Data Berpasangan Variabel X dan Variabel Y

No. Resp	K	n	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	1	1	79	180	6241	32400	14220
2	2	1	80	180	6400	32400	14400
3	3	1	82	190	6724	36100	15580
4	4	1	83	190	6889	36100	15770
5	5	1	85	190	7225	36100	16150
6	6	1	86	180	7396	32400	15480
7	7	1	87	180	7569	32400	15660
8	8	1	88	170	7744	28900	14960
9	9	1	89	190	7921	36100	16910
10	10	1	90	190	8100	36100	17100
11	11	1	91	180	8281	32400	16380
12	12	1	92	160	8464	25600	14720
13	13	1	93	190	8649	36100	17670
14	14	1	94	160	8836	25600	15040
15	15	1	95	160	9025	25600	15200
16	16	2	96	180	9216	32400	17280
17			96	170	9216	28900	16320
18	17	2	97	170	9409	28900	16490
19			97	180	9409	32400	17460
20	18	2	98	190	9604	36100	18620
21			98	190	9604	36100	18620
22	19	2	99	170	9801	28900	16830
23			99	190	9801	36100	18810
24	20	2	100	230	10000	52900	23000
25			100	180	10000	32400	18000
26	21	2	101	230	10201	52900	23230
27			101	200	10201	40000	20200
28	22	2	102	210	10404	44100	21420
29			102	200	10404	40000	20400
30	23	2	103	210	10609	44100	21630
31			103	180	10609	32400	18540
32	24	2	104	200	10816	40000	20800
33			104	200	10816	40000	20800
34	25	2	105	240	11025	57600	25200
35			105	190	11025	36100	19950
36	26	2	106	200	11236	40000	21200

37			106	200	11236	40000	21200
38	27	2	107	230	11449	52900	24610
39			107	190	11449	36100	20330
40	28	1	108	200	11664	40000	21600
41	29	1	109	200	11881	40000	21800
42	30	1	110	210	12100	44100	23100
43	31	1	111	210	12321	44100	23310
44	32	1	112	230	12544	52900	25760
45	33	1	113	190	12769	36100	21470
46	34	1	114	230	12996	52900	26220
47	35	1	116	210	13456	44100	24360
48	36	1	117	190	13689	36100	22230
49	37	1	118	210	13924	44100	24780
50	38	1	119	200	14161	40000	23800
51	39	1	120	210	14400	44100	25200
Jumlah	39	51	5117	9910	518909	1944100	999810

Lampiran 20

Perhitungan Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi Linier

Diketahui

$$\begin{aligned}
 n &= 51 \\
 \Sigma X &= 5117 \\
 \Sigma X^2 &= 518909 \\
 \Sigma Y &= 9910 \\
 \Sigma Y^2 &= 1944100 \\
 \Sigma XY &= 999810
 \end{aligned}$$

Dimasukkan ke dalam rumus :

$$\begin{aligned}
 a &= \frac{(\Sigma Y)(\Sigma X^2) - (\Sigma X)(\Sigma XY)}{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \\
 &= \frac{9910 \cdot 518909 - 5117 \cdot 999810}{51 \cdot 518909 - 5117^2} \\
 &= \frac{5142388190 - 5116027770}{26464359 - 26183689} \\
 &= \frac{26360420}{280670} \\
 &= 93,9196
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 b &= \frac{n \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \\
 &= \frac{51 \cdot 999810 - 5117 \cdot 9910}{51 \cdot 518909 - 5117^2} \\
 &= \frac{50990310 - 50709470}{26464359 - 26183689} \\
 &= \frac{280840}{280670} \\
 &= 1,00061
 \end{aligned}$$

Jadi persamaanya adalah :

$$\hat{Y} = 93,92 + 1,001 X$$

Lampiran 21

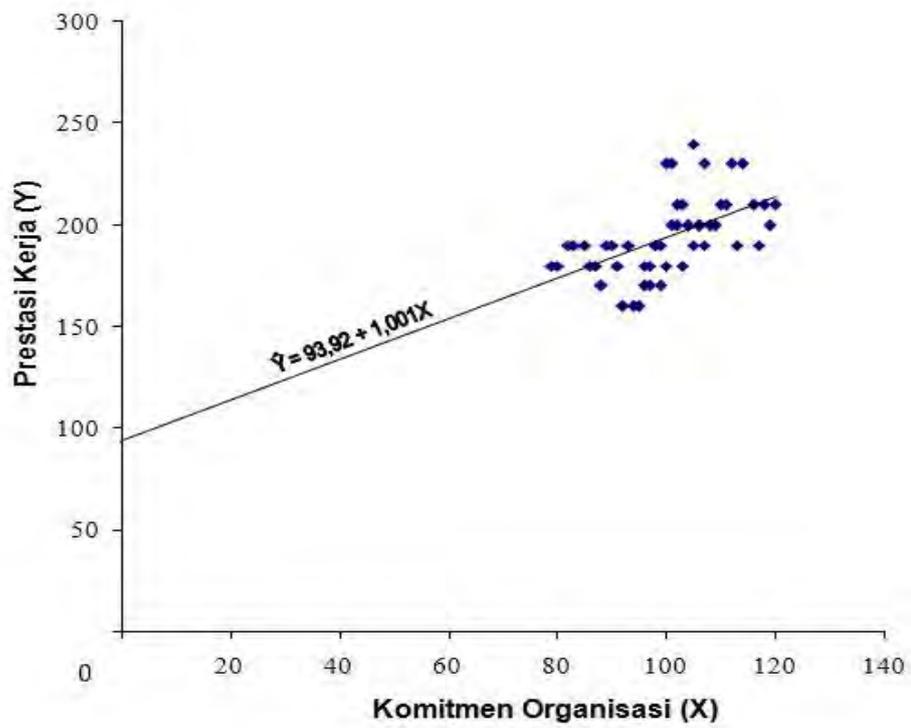
Tabel Untuk Menghitung $\hat{Y} = a + bX$

n	X	$\hat{Y} = 93,92 + 1,001X$	\hat{Y}
1	79	93,92 + 1,001 . 79	172,967
2	80	93,92 + 1,001 . 80	173,968
3	82	93,92 + 1,001 . 82	175,969
4	83	93,92 + 1,001 . 83	176,970
5	85	93,92 + 1,001 . 85	178,971
6	86	93,92 + 1,001 . 86	179,972
7	87	93,92 + 1,001 . 87	180,972
8	88	93,92 + 1,001 . 88	181,973
9	89	93,92 + 1,001 . 89	182,974
10	90	93,92 + 1,001 . 90	183,974
11	91	93,92 + 1,001 . 91	184,975
12	92	93,92 + 1,001 . 92	185,975
13	93	93,92 + 1,001 . 93	186,976
14	94	93,92 + 1,001 . 94	187,977
15	95	93,92 + 1,001 . 95	188,977
16	96	93,92 + 1,001 . 96	189,978
17	96	93,92 + 1,001 . 96	189,978
18	97	93,92 + 1,001 . 97	190,978
19	97	93,92 + 1,001 . 97	190,978
20	98	93,92 + 1,001 . 98	191,979
21	98	93,92 + 1,001 . 98	191,979
22	99	93,92 + 1,001 . 99	192,980
23	99	93,92 + 1,001 . 99	192,980
24	100	93,92 + 1,001 . 100	193,980
25	100	93,92 + 1,001 . 100	193,980
26	101	93,92 + 1,001 . 101	194,981
27	101	93,92 + 1,001 . 101	194,981
28	102	93,92 + 1,001 . 102	195,981
29	102	93,92 + 1,001 . 102	195,981
30	103	93,92 + 1,001 . 103	196,982
31	103	93,92 + 1,001 . 103	196,982
32	104	93,92 + 1,001 . 104	197,983
33	104	93,92 + 1,001 . 104	197,983
34	105	93,92 + 1,001 . 105	198,983

35	105	93,92 + 1,001 . 105	198,983
36	106	93,92 + 1,001 . 106	199,984
37	106	93,92 + 1,001 . 106	199,984
38	107	93,92 + 1,001 . 107	200,984
39	107	93,92 + 1,001 . 107	200,984
40	108	93,92 + 1,001 . 108	201,985
41	109	93,92 + 1,001 . 109	202,986
42	110	93,92 + 1,001 . 110	203,986
43	111	93,92 + 1,001 . 111	204,987
44	112	93,92 + 1,001 . 112	205,987
45	113	93,92 + 1,001 . 113	206,988
46	114	93,92 + 1,001 . 114	207,989
47	116	93,92 + 1,001 . 116	209,990
48	117	93,92 + 1,001 . 117	210,990
49	118	93,92 + 1,001 . 118	211,991
50	119	93,92 + 1,001 . 119	212,992
51	120	93,92 + 1,001 . 120	213,992

Lampiran 22

GRAFIK PERSAMAAN REGRESI



Lampiran 23

Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

$$\text{Regresi } \hat{Y} = 93,92 + 1,001X$$

No.	X	Y	\hat{Y}	$(Y - \hat{Y})$	$(Y - \hat{Y}) - (Y - \hat{Y})$	$ (Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})} $
1	79	180	172,97	7,0325	7,0325	49,4565
2	80	180	173,97	6,0319	6,0319	36,3841
3	82	190	175,97	14,0307	14,0307	196,8609
4	83	190	176,97	13,0301	13,0301	169,7837
5	85	190	178,97	11,0289	11,0289	121,6365
6	86	180	179,97	0,0283	0,0283	0,0008
7	87	180	180,97	-0,9723	-0,9723	0,9454
8	88	170	181,97	-11,9729	-11,9729	143,3509
9	89	190	182,97	7,0265	7,0265	49,3713
10	90	190	183,97	6,0259	6,0259	36,3111
11	91	180	184,97	-4,9747	-4,9747	24,7480
12	92	160	185,98	-25,9753	-25,9753	674,7185
13	93	190	186,98	3,0240	3,0240	9,1449
14	94	160	187,98	-27,9766	-27,9766	782,6877
15	95	160	188,98	-28,9772	-28,9772	839,6759
16	96	180	189,98	-9,9778	-9,9778	99,5558
17	96	170	189,98	-19,9778	-19,9778	399,1112
18	97	170	190,98	-20,9784	-20,9784	440,0921
19	97	180	190,98	-10,9784	-10,9784	120,5247
20	98	190	191,98	-1,9790	-1,9790	3,9164
21	98	190	191,98	-1,9790	-1,9790	3,9164
22	99	170	192,98	-22,9796	-22,9796	528,0613
23	99	190	192,98	-2,9796	-2,9796	8,8779
24	100	230	193,98	36,0198	36,0198	1297,4267
25	100	180	193,98	-13,9802	-13,9802	195,4457
26	101	230	194,98	35,0192	35,0192	1226,3447
27	101	200	194,98	5,0192	5,0192	25,1924
28	102	210	195,98	14,0186	14,0186	196,5211
29	102	200	195,98	4,0186	4,0186	16,1491
30	103	210	196,98	13,0180	13,0180	169,4681
31	103	180	196,98	-16,9820	-16,9820	288,3886
32	104	200	197,98	2,0174	2,0174	4,0699
33	104	200	197,98	2,0174	2,0174	4,0699

34	105	240	198,98	41,0168	41,0168	1682,3763
35	105	190	198,98	-8,9832	-8,9832	80,6982
36	106	200	199,98	0,0162	0,0162	0,0003
37	106	200	199,98	0,0162	0,0162	0,0003
38	107	230	200,98	29,0156	29,0156	841,9033
39	107	190	200,98	-10,9844	-10,9844	120,6577
40	108	200	201,99	-1,9850	-1,9850	3,9404
41	109	200	202,99	-2,9856	-2,9856	8,9141
42	110	210	203,99	6,0138	6,0138	36,1652
43	111	210	204,99	5,0131	5,0131	25,1316
44	112	230	205,99	24,0125	24,0125	576,6021
45	113	190	206,99	-16,9881	-16,9881	288,5943
46	114	230	207,99	22,0113	22,0113	484,4986
47	116	210	209,99	0,0101	0,0101	0,0001
48	117	190	210,99	-20,9905	-20,9905	440,6005
49	118	210	211,99	-1,9911	-1,9911	3,9645
50	119	200	212,99	-12,9917	-12,9917	168,7842
51	120	210	213,99	-3,9923	-3,9923	15,9385
Jumlah				0,00		12940,98

0,0000

Lampiran 24

Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

$$\text{Regresi } \hat{Y} = 93,92 + 1,001X$$

$$\begin{aligned} 1. \text{ Rata-rata} = \overline{Y - \hat{Y}} &= \frac{\Sigma(Y - \hat{Y})}{n} \\ &= \frac{0,00}{51} \\ &= 0,0000 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 2. \text{ Varians} = S^2 &= \frac{\Sigma\{(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}\}^2}{n - 1} \\ &= \frac{12940,978}{50} \\ &= 258,820 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 3. \text{ Simpangan Baku} = S &= \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{258,820} \\ &= 16,0879 \end{aligned}$$

Lampiran 25

Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y Atas X

$$\text{Regresi } \hat{Y} = 93,92 + 1,001X$$

No.	$(Y - \hat{Y})$ (Xi)	$(Y - \hat{Y}) - (Y - \hat{Y})$ (Xi - Xi)	Zi	Zt	F(zi)	S(zi)	[F(zi) - S(zi)]
1	-28,9772	-28,9772	-1,8012	0,4641	0,0359	0,0196	0,016
2	-27,9766	-27,9766	-1,7390	0,4582	0,0418	0,0392	0,003
3	-25,9753	-25,9753	-1,6146	0,4463	0,0537	0,0588	0,005
4	-22,9796	-22,9796	-1,4284	0,4222	0,0778	0,0784	0,001
5	-20,9905	-20,9905	-1,3047	0,4032	0,0968	0,0980	0,001
6	-20,9784	-20,9784	-1,3040	0,4032	0,0968	0,1176	0,021
7	-19,9778	-19,9778	-1,2418	0,3925	0,1075	0,1373	0,030
8	-16,9881	-16,9881	-1,0560	0,3531	0,1469	0,1569	0,010
9	-16,9820	-16,9820	-1,0556	0,3531	0,1469	0,1765	0,030
10	-13,9802	-13,9802	-0,8690	0,3051	0,1949	0,1961	0,001
11	-12,9917	-12,9917	-0,8075	0,2881	0,2119	0,2157	0,004
12	-11,9729	-11,9729	-0,7442	0,2704	0,2296	0,2353	0,006
13	-10,9844	-10,9844	-0,6828	0,2518	0,2482	0,2549	0,007
14	-10,9784	-10,9784	-0,6824	0,2518	0,2482	0,2745	0,026
15	-9,9778	-9,9778	-0,6202	0,2324	0,2676	0,2941	0,027
16	-8,9832	-8,9832	-0,5584	0,2088	0,2912	0,3137	0,023
17	-4,9747	-4,9747	-0,3092	0,1179	0,3821	0,3333	0,049
18	-3,9923	-3,9923	-0,2482	0,0948	0,4052	0,3529	0,052
19	-2,9856	-2,9856	-0,1856	0,0714	0,4286	0,3725	0,056
20	-2,9796	-2,9796	-0,1852	0,0714	0,4286	0,3922	0,036
21	-1,9911	-1,9911	-0,1238	0,0478	0,4522	0,4118	0,040
22	-1,9850	-1,9850	-0,1234	0,0478	0,4522	0,4314	0,021
23	-1,9790	-1,9790	-0,1230	0,0478	0,4522	0,4510	0,001
24	-1,9790	-1,9790	-0,1230	0,0478	0,4522	0,4706	0,018
25	-0,9723	-0,9723	-0,0604	0,0239	0,4761	0,4902	0,014
26	0,0101	0,0101	0,0006	0,0000	0,5000	0,5098	0,010
27	0,0162	0,0162	0,0010	0,0000	0,5000	0,5294	0,029
28	0,0162	0,0162	0,0010	0,0000	0,5000	0,5490	0,049
29	0,0283	0,0283	0,0018	0,0000	0,5000	0,5686	0,069
30	2,0174	2,0174	0,1254	0,0478	0,5478	0,5882	0,040
31	2,0174	2,0174	0,1254	0,0478	0,5478	0,6078	0,060
32	3,0240	3,0240	0,1880	0,0714	0,5714	0,6275	0,056
33	4,0186	4,0186	0,2498	0,0948	0,5948	0,6471	0,052
34	5,0131	5,0131	0,3116	0,1217	0,6217	0,6667	0,045

35	5,0192	5,0192	0,3120	0,1217	0,6217	0,6863	0,065
36	6,0138	6,0138	0,3738	0,1443	0,6443	0,7059	0,062
37	6,0259	6,0259	0,3746	0,1443	0,6443	0,7255	0,081
38	6,0319	6,0319	0,3749	0,1443	0,6443	0,7451	0,101
39	7,0265	7,0265	0,4368	0,1664	0,6664	0,7647	0,098
40	7,0325	7,0325	0,4371	0,1664	0,6664	0,7843	0,118
41	11,0289	11,0289	0,6855	0,2518	0,7518	0,8039	0,052
42	13,0180	13,0180	0,8092	0,2881	0,7881	0,8235	0,035
43	13,0301	13,0301	0,8099	0,2881	0,7881	0,8431	0,055
44	14,0186	14,0186	0,8714	0,3078	0,8078	0,8627	0,055
45	14,0307	14,0307	0,8721	0,3078	0,8078	0,8824	0,075
46	22,0113	22,0113	1,3682	0,4131	0,9131	0,9020	0,011
47	24,0125	24,0125	1,4926	0,4319	0,9319	0,9216	0,010
48	29,0156	29,0156	1,8036	0,4641	0,9641	0,9412	0,023
49	35,0192	35,0192	2,1767	0,4850	0,9850	0,9608	0,024
50	36,0198	36,0198	2,2389	0,4871	0,9871	0,9804	0,007
51	41,0168	41,0168	2,5495	0,4945	0,9945	1,0000	0,006

Dari perhitungan , didapat nilai L_{hitung} terbesar = 0,118 , L_{tabel} untuk $n = 51$

Dengan taraf signifikan 0,005 adalah 0,124. $L_{hitung} < L_{tabel}$. Dengan demikian

dapat disimpulkan data berdistribusi Normal.

Lampiran 26

Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran

$$\text{Regresi } \hat{Y} = 93,92 + 1,001X$$

1. Kolom \hat{Y}

$$\begin{aligned} \hat{Y} &= 93,92 + 1,001 X \\ &= 93,92 + 1,001 (79) = 172,97 \end{aligned}$$

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

$$Y - \hat{Y} = 180 - 172,97 = 7,03$$

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

$$(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})} = 7,03 - 0,0000 = 7,03$$

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

$$[(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}]^2 = 7,03^2 = 49,46$$

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

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

7. Kolom Z_i

$$Z_i = \frac{(X_i - X_i)}{s} = \frac{-28,98}{16,09} = -1,801$$

8. Kolom Z_t

Dari kolom Z_i kemudian dikonsultasikan tabel distribusi Z contoh :- 1,80; pada sumbu menurun cari angka 1,8; lalu pada sumbu mendatar angka 0 Diperoleh nilai $Z_t = 0,4641$

9. Kolom $F(z_i)$

$F(z_i) = 0,5 + Z_t$, jika $Z_i (+)$ & $= 0,5 - Z_t$, Jika $Z_i (-)$
 $Z_i = -1,80$, maka $0,5 - Z_t = 0,5 - 0,4641 = 0,0359$

10. Kolom $S(z_i)$

$$\frac{\text{Nomor Responden}}{\text{Jumlah Responden}} = \frac{1}{51} = 0,020$$

11. Kolom [F(zi) - S(Zi)]

Nilai mutlak antara F(zi) - S(zi)

$$= [0,036 - 0,020] = 0,016$$

Lampiran 27

Perhitungan Uji Keberartian Regresi

1. Mencari Jumlah Kuadrat Total JK (T)

$$\begin{aligned} JK(T) &= \Sigma Y^2 \\ &= 1944100 \end{aligned}$$

2. Mencari jumlah kuadrat regresi a JK (a)

$$\begin{aligned} JK(a) &= \frac{(\Sigma Y)^2}{n} \\ &= \frac{9910^2}{51} \\ &= 1925649,02 \end{aligned}$$

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

$$\begin{aligned} JK(b) &= b \left\{ \Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N} \right\} \\ &= 1,001 \left\{ 999810 - \frac{(5117)(9910)}{51} \right\} \\ &= 5510 \end{aligned}$$

4. Mencari jumlah kuadrat residu JK (S)

$$\begin{aligned} JK(S) &= JK(T) - JK(a) - JK(b/a) \\ &= 1944100 - 1925649,02 - 5510,00 \\ &= 12940,978 \end{aligned}$$

5. Mencari Derajat Kebebasan

$$\begin{aligned} dk_{(T)} &= n = 51 \\ dk(a) &= 1 \\ dk(b/a) &= 1 \\ dk_{(res)} &= n - 2 = 49 \end{aligned}$$

6. Mencari Rata-rata Jumlah Kuadrat

$$RJK_{(b/a)} = \frac{JK_{(b/a)}}{dk_{(b/a)}} = \frac{5510,00}{1} = 5510,00$$

$$RJK_{(res)} = \frac{JK_{(res)}}{dk_{(res)}} = \frac{12940,98}{49} = 264,10$$

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

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{(b/a)}}{RJK_{(res)}} = \frac{5510,00}{264,10} = 20,86$$

9. Berdasarkan hasil perhitungan F_{hitung} : 20,86 dan $F_{tabel(0,05;1/76)} = 3,98$
 Sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah signifikan.

Lampiran 28

Perhitungan JK (G)

No.	K	n_i	X	Y	y^2	XY	ΣYk^2	$\frac{(\Sigma Yk)^2}{n}$	$\left\{ \Sigma Yk^2 - \frac{(\Sigma Yk)^2}{n} \right\}$
1	1	1	79	180	32400	14220			
2	2	1	80	180	32400	14400			
3	3	1	82	190	36100	15580			
4	4	1	83	190	36100	15770			
5	5	1	85	190	36100	16150			
6	6	1	86	180	32400	15480			
7	7	1	87	180	32400	15660			
8	8	1	88	170	28900	14960			
9	9	1	89	190	36100	16910			
10	10	1	90	190	36100	17100			
11	11	1	91	180	32400	16380			
12	12	1	92	160	25600	14720			
13	13	1	93	190	36100	17670			
14	14	1	94	160	25600	15040			
15	15	1	95	160	25600	15200			
16	16	2	96	180	32400	17280	61300	61250,00	50,00
17			96	170	28900	16320			
18	17	2	97	170	28900	16490	61300	61250,00	50,00
19			97	180	32400	17460			
20	18	2	98	190	36100	18620	72200	72200,00	0,00
21			98	190	36100	18620			
22	19	2	99	170	28900	16830	65000	64800,00	200,00
23			99	190	36100	18810			
24	20	2	100	230	52900	23000	85300	84050,00	1250,00
25			100	180	32400	18000			
26	21	2	101	230	52900	23230	92900	92450,00	450,00
27			101	200	40000	20200			
28	22	2	102	210	44100	21420	84100	84050,00	50,00
29			102	200	40000	20400			
30	23	2	103	210	44100	21630	76500	76050,00	450,00
31			103	180	32400	18540			
32	24	2	104	200	40000	20800	80000	80000,00	0,00
33			104	200	40000	20800			
34	25	2	105	240	57600	25200	93700	92450,00	1250,00
35			105	190	36100	19950			
36	26	2	106	200	40000	21200	80000	80000,00	0,00
37			106	200	40000	21200			
38	27	2	107	230	52900	24610	89000	88200,00	800,00

Lampiran 29

Tabel Anava untuk Uji Keberartian dan Uji Kelinieran Regresi

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel}
Total	n	ΣY^2	\square	-	
Regresi (a)	1	$\frac{(\Sigma Y)^2}{n}$	-		F _o > F _t
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 _o < F _t Maka
Galat Kekeliruan	n - k	JK (G)	$\frac{JK (G)}{n - k}$	S ² G	Regresi Linier

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel}
Total	51	1944100,00			
Regresi (a)	1	1925649,02			
Regresi (b/a)	1	5510,00	5510,00	20,86	3,98
Sisa	49	12940,98	264,10		
Tuna Cocok	37	8390,98	226,78		
Galat Kekeliruan	12	4550,00	379,17	0,60	1,74

Lampiran 30

Perhitungan Koefisien Kolerasi

Product Moment

Diketahui

n	=	51
ΣX	=	5117
ΣX^2	=	518909
ΣY	=	9910
ΣY^2	=	1944100
ΣXY	=	999810

Dimasukkan ke dalam rumus :

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{n \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}} \\
 &= \frac{51 \cdot 999810 - [5117] \cdot [9910]}{\sqrt{\{51 \cdot 518909 - 5117^2\} \{51 \cdot 1944100 - 9910^2\}}} \\
 &= \frac{50990310 - 50709470}{\sqrt{280670 \cdot 941000}} \\
 &= \frac{280840}{513916,793} \\
 &= 0,546
 \end{aligned}$$

Kesimpulan :

Pada perhitungan product moment di atas diperoleh $r_{hitung}(\rho_{xy}) = 0,546$ karena $\rho > 0$ Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel X terhadap variabel Y.

Lampiran 31

Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi

Besar r	Interpretasi
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Lampiran 32

Perhitungan Uji Signifikansi

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

$$\begin{aligned}
 t_h &= \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= \frac{0,546 \sqrt{49}}{\sqrt{1-0,299}} \\
 &= \frac{0,546 \cdot 7}{\sqrt{0,701}} \\
 &= \frac{3,825}{0,837} \\
 &= 4,57
 \end{aligned}$$

Kesimpulan :

t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dengan dk $(n-2) = (70 - 2) = 68$ sebesar 1,68

Kriteria pengujian :

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

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

Dari hasil pengujian :

$t_{hitung} [4,57] > t_{tabel} (1,68)$, maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y

Lampiran 33**Perhitungan Uji Koefisien Determinasi**

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

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r_{xy} \times 100\% \\ &= 0,546 \times 100\% \\ &= 0,2986 \times 100\% \\ &= 29,86\% \end{aligned}$$

Dari hasil tersebut diinterpretasikan bahwa variasi Prestasi Kerja ditentukan oleh Komitmen Organisasi sebesar 29,86%

Lampiran 34

Data Sub Indikator
Variabel X (Komitmen Organisasi)

Sub Indikator	Item	Skor	Skor Total	N	Mean	%
Tujuan Perusahaan	1	228	1125	6	187,50	15,90%
	4	167				
	6	172				
	8	199				
	9	145				
	10	214				
Nilai-nilai Perusahaan	2	218	1067	5	213,40	18,10%
	3	232				
	5	234				
	7	214				
	11	169				
Aktif	12	192	810	4	202,50	17,17%
	13	220				
	15	209				
	17	189				
Berusaha Sebaik Mungkin	14	212	1154	6	192,33	16,31%
	16	191				
	18	188				
	19	182				
	20	192				
	21	189				
Terhadap perusahaan	24	200	582	3	194,00	16,45%
	25	194				
	26	188				
Terhadap Unit Kerja	22	186	379	2	189,50	16,07%
	23	193				
			5117	26	1179,23	100%

Lampiran 35



SURAT KETERANGAN
NO:089/PR-KFC/EXT/III/2015

Yang bertanda tangan dibawah ini atas nama Pimpinan PT Fast Food Indonesia, Tbk – Jakarta, menerangkan bahwa :

Nama	: Wiwit Siestianingias
Universitas	: Universitas Negeri Jakarta
Jurusan	: Pendidikan Ekonomi
NIM/NPM	: 8105092844

Adalah benar telah melakukan Penelitian di PT.Fastfood Indonesia Tbk, cabang KFC Cempaka Putih dari tanggal 23 Desember 2014 s/d 28 Maret 2015 dengan judul Skripsi :

"Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Prestasi Kerja Karyawan pada PT Fast Food Indonesia Tbk".

Demikianlah Surat Keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 28 Maret 2015
PT Fastfood Indonesia, Tbk



Maman Sudarisman
Publik Relations Manager

Lampiran 36

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

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

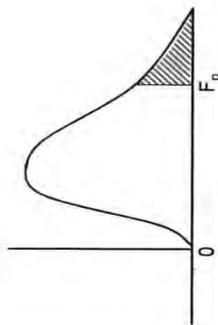
Lampiran 37

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, Inc., 1973

Tabel Nilai Persentil untuk Distribusi F



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	∞
1	161	200	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	246	248	249	250	251	252	253	254	254	254	254
2	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	19,48	19,49	19,49	19,50	19,50
3	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
4	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
5	6,61	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
6	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	3,77	3,75	3,72	3,71	3,69	3,68	3,67	3,67
7	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
8	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
9	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
10	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
	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	∞
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	2.23	2.20
	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	∞
55	7.17	5.06	4.20	3.72	3.44	3.18	3.02	2.88	2.78	2.70	2.62	2.56	2.16	2.39	2.26	2.18	2.10	2.00	1.91	1.86	1.82	1.76	1.71	1.68
60	4.02	3.17	2.78	2.51	3.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.97	1.93	1.88	1.83	1.76	1.72	1.67	1.61	1.58	1.52	1.50	1.46	1.43	1.41
65	7.12	5.01	4.16	3.68	3.37	3.15	2.98	2.85	2.75	2.66	2.59	2.53	2.43	2.35	2.23	2.15	2.00	1.96	1.90	1.82	1.78	1.71	1.66	1.64
70	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.17	2.10	2.01	1.99	1.95	1.92	1.86	1.81	1.75	1.70	1.65	1.59	1.56	1.50	1.48	1.44	1.41	1.39
80	7.08	4.98	4.13	3.63	3.31	3.12	2.95	2.82	2.72	2.63	2.56	2.50	2.10	2.32	2.20	2.12	2.03	1.93	1.87	1.79	1.71	1.68	1.63	1.60
100	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.21	2.15	2.08	2.02	1.98	1.91	1.90	1.85	1.80	1.73	1.68	1.63	1.57	1.51	1.49	1.46	1.42	1.39	1.37
125	7.01	4.95	4.10	3.62	3.31	3.09	2.93	2.79	2.70	2.61	2.51	2.47	2.37	2.30	2.18	2.09	2.00	1.90	1.81	1.76	1.71	1.61	1.60	1.56
150	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.32	2.11	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.81	1.79	1.72	1.67	1.62	1.56	1.53	1.47	1.45	1.40	1.37	1.35
200	7.01	4.92	4.08	3.60	3.29	3.07	2.91	2.77	2.67	2.59	2.51	2.45	2.35	2.28	2.15	2.07	1.98	1.88	1.82	1.74	1.69	1.63	1.56	1.53
400	3.96	3.11	2.72	2.18	2.33	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.88	1.82	1.77	1.70	1.65	1.60	1.51	1.51	1.45	1.42	1.38	1.35	1.32
1000	6.96	4.86	4.04	3.58	3.25	3.01	2.87	2.71	2.61	2.55	2.18	2.11	2.32	2.21	2.11	2.03	1.94	1.84	1.78	1.70	1.65	1.57	1.52	1.49
∞	3.91	3.09	2.70	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.79	1.75	1.68	1.63	1.57	1.51	1.18	1.12	1.12	1.39	1.34	1.28
	6.90	4.82	3.98	3.51	3.20	2.99	2.82	2.69	2.59	2.51	2.13	2.36	2.26	2.19	2.06	1.98	1.89	1.79	1.73	1.64	1.59	1.51	1.46	1.43
	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.77	1.72	1.65	1.60	1.55	1.49	1.45	1.39	1.36	1.31	1.27	1.25
	6.81	4.78	3.94	3.17	3.17	2.95	2.79	2.65	2.56	2.17	2.40	2.33	2.23	2.15	2.03	1.94	1.85	1.75	1.68	1.59	1.54	1.46	1.40	1.37
	3.91	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.76	1.71	1.64	1.59	1.51	1.47	1.44	1.37	1.34	1.29	1.25	1.22
	6.81	4.75	3.91	3.14	3.13	2.92	2.76	2.62	2.53	2.44	2.37	2.30	2.20	2.12	2.00	1.91	1.83	1.72	1.66	1.56	1.51	1.43	1.37	1.33
	3.86	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.74	1.69	1.62	1.57	1.52	1.45	1.42	1.35	1.32	1.26	1.22	1.19
	6.79	4.74	3.88	3.41	3.11	2.90	2.73	2.60	2.50	2.41	2.34	2.28	2.17	2.09	1.97	1.88	1.79	1.69	1.62	1.53	1.48	1.39	1.33	1.28
	3.86	3.02	2.62	2.39	2.23	2.12	2.03	1.96	1.90	1.85	1.81	1.78	1.72	1.67	1.60	1.54	1.49	1.42	1.38	1.32	1.28	1.22	1.16	1.13
	6.70	4.66	3.83	3.36	3.06	2.85	2.69	2.55	2.46	2.37	2.29	2.23	2.12	2.04	1.92	1.84	1.74	1.64	1.57	1.47	1.42	1.32	1.24	1.19
	3.85	3.00	2.61	2.38	2.22	2.10	2.02	1.95	1.89	1.84	1.80	1.76	1.70	1.65	1.58	1.53	1.47	1.41	1.36	1.30	1.26	1.19	1.13	1.08
	6.68	1.62	3.80	3.34	3.04	2.82	2.66	2.53	2.13	2.34	2.26	2.20	2.09	2.01	1.89	1.81	1.71	1.61	1.54	1.44	1.38	1.28	1.19	1.11
	3.84	2.99	2.60	2.37	2.21	2.09	2.01	1.94	1.88	1.83	1.79	1.75	1.69	1.64	1.57	1.52	1.46	1.40	1.35	1.28	1.24	1.17	1.11	1.00
	6.64	4.60	3.78	3.32	3.02	2.80	2.64	2.51	2.41	2.32	2.24	2.18	2.07	1.99	1.87	1.79	1.69	1.59	1.52	1.41	1.36	1.25	1.15	1.00

7

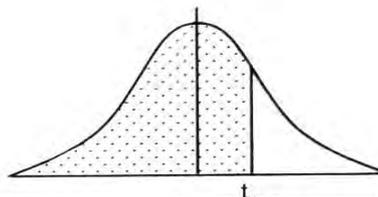
Sumber :

Izin Khusus pada penulis

Lampiran 39

Tabel Nilai Persentil untuk Distribusi t

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	0.888	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
∞	2.58	2.33	1.96	1.645	1.28	0.842	0.674	0.521	0.253	0.126

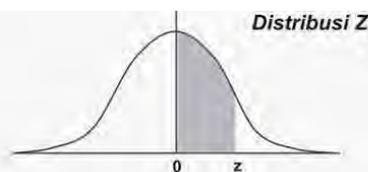
Sumber : Statistical Tables for Biological, Agricultural and Medical Research, Fisher, R.Y., dan Yates F

Table III. Oliver & Boyd, Ltd., Ediaburgh

Lampiran 40

Tabel Kurva Normal Persentasi Daerah Kurva Normal o-z

Kumulatif sebaran frekuensi normal
(Area di bawah kurva normal baku dari 0 sampai z)



Z	0.00	0.01	0.02	0.03	0.04	0.05	0.06	0.07	0.08	0.09
0.0	0.0000	0.0040	0.0080	0.0120	0.0160	0.0199	0.0239	0.0279	0.0319	0.0359
0.1	0.0398	0.0438	0.0478	0.0517	0.0557	0.0596	0.0636	0.0675	0.0714	0.0753
0.2	0.0793	0.0832	0.0871	0.0910	0.0948	0.0987	0.1026	0.1064	0.1103	0.1141
0.3	0.1179	0.1217	0.1255	0.1293	0.1331	0.1368	0.1406	0.1443	0.1480	0.1517
0.4	0.1554	0.1591	0.1628	0.1664	0.1700	0.1736	0.1772	0.1808	0.1844	0.1879
0.5	0.1915	0.1950	0.1985	0.2019	0.2054	0.2088	0.2123	0.2157	0.2190	0.2224
0.6	0.2257	0.2291	0.2324	0.2357	0.2389	0.2422	0.2454	0.2486	0.2517	0.2549
0.7	0.2580	0.2611	0.2642	0.2673	0.2704	0.2734	0.2764	0.2794	0.2823	0.2852
0.8	0.2881	0.2910	0.2939	0.2967	0.2995	0.3023	0.3051	0.3078	0.3106	0.3133
0.9	0.3159	0.3186	0.3212	0.3238	0.3264	0.3289	0.3315	0.3340	0.3365	0.3389
1.0	0.3413	0.3438	0.3461	0.3485	0.3508	0.3531	0.3554	0.3577	0.3599	0.3621
1.1	0.3643	0.3665	0.3686	0.3708	0.3729	0.3749	0.3770	0.3790	0.3810	0.3830
1.2	0.3849	0.3869	0.3888	0.3907	0.3925	0.3944	0.3962	0.3980	0.3997	0.4015
1.3	0.4032	0.4049	0.4066	0.4082	0.4099	0.4115	0.4131	0.4147	0.4162	0.4177
1.4	0.4192	0.4207	0.4222	0.4236	0.4251	0.4265	0.4279	0.4292	0.4306	0.4319
1.5	0.4332	0.4345	0.4357	0.4370	0.4382	0.4394	0.4406	0.4418	0.4429	0.4441
1.6	0.4452	0.4463	0.4474	0.4484	0.4495	0.4505	0.4515	0.4525	0.4535	0.4545
1.7	0.4554	0.4564	0.4573	0.4582	0.4591	0.4599	0.4608	0.4616	0.4625	0.4633
1.8	0.4641	0.4649	0.4656	0.4664	0.4671	0.4678	0.4686	0.4693	0.4699	0.4706
1.9	0.4713	0.4719	0.4726	0.4732	0.4738	0.4744	0.4750	0.4756	0.4761	0.4767
2.0	0.4772	0.4778	0.4783	0.4788	0.4793	0.4798	0.4803	0.4808	0.4812	0.4817
2.1	0.4821	0.4826	0.4830	0.4834	0.4838	0.4842	0.4846	0.4850	0.4854	0.4857
2.2	0.4861	0.4864	0.4868	0.4871	0.4875	0.4878	0.4881	0.4884	0.4887	0.4890
2.3	0.4893	0.4896	0.4898	0.4901	0.4904	0.4906	0.4909	0.4911	0.4913	0.4916
2.4	0.4918	0.4920	0.4922	0.4925	0.4927	0.4929	0.4931	0.4932	0.4934	0.4936
2.5	0.4938	0.4940	0.4941	0.4943	0.4945	0.4946	0.4948	0.4949	0.4951	0.4952
2.6	0.4953	0.4955	0.4956	0.4957	0.4959	0.4960	0.4961	0.4962	0.4963	0.4964
2.7	0.4965	0.4966	0.4967	0.4968	0.4969	0.4970	0.4971	0.4972	0.4973	0.4974
2.8	0.4974	0.4975	0.4976	0.4977	0.4977	0.4978	0.4979	0.4979	0.4980	0.4981
2.9	0.4981	0.4982	0.4982	0.4983	0.4984	0.4984	0.4985	0.4985	0.4986	0.4986
3.0	0.4987	0.4987	0.4987	0.4988	0.4988	0.4989	0.4989	0.4989	0.4990	0.4990
3.1	0.4990	0.4991	0.4991	0.4991	0.4992	0.4992	0.4992	0.4992	0.4993	0.4993
3.2	0.4993	0.4993	0.4994	0.4994	0.4994	0.4994	0.4994	0.4995	0.4995	0.4995
3.3	0.4995	0.4995	0.4995	0.4996	0.4996	0.4996	0.4996	0.4996	0.4996	0.4997
3.4	0.4997	0.4997	0.4997	0.4997	0.4997	0.4997	0.4997	0.4997	0.4997	0.4998
3.5	0.4998	0.4998	0.4998	0.4998	0.4998	0.4998	0.4998	0.4998	0.4998	0.4998
3.6	0.4998	0.4998	0.4999	0.4999	0.4999	0.4999	0.4999	0.4999	0.4999	0.4999
3.7	0.4999	0.4999	0.4999	0.4999	0.4999	0.4999	0.4999	0.4999	0.4999	0.4999
3.8	0.4999	0.4999	0.4999	0.4999	0.4999	0.4999	0.4999	0.4999	0.4999	0.4999
3.9	0.5000	0.5000	0.5000	0.5000	0.5000	0.5000	0.5000	0.5000	0.5000	0.5000

Lampiran 41

Nilai Kritis L untuk Uji Lilliefors

Ukuran Sampel	Taraf Nyata (α)				
	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, Inc., 1973

Doc. 28 Mar'13

FORM PERFORMANCE EVALUATION

CSTM / FSTM OF THE MONTH
KRITERIA PENILAIANNAMA :
KFC :

KRITERIA PENILAIAN

1	Selalu tampil dengan grooming lengkap dan rapih sesuai dengan Standar Perusahaan	40
2	Mengikuti program Training STAR 2000 sesuai dengan tahapan - tahapannya	30
3	Melaksanakan prosedur dalam menyiapkan produk dan melayani customer	30
4	Melaksanakan prosedur kebersihan dan perawatan equipment dengan benar dan melaksanakan Clean As You Go.	30
5	Menunjukkan sikap bekerja sama dan selalu bersedia membantu karyawan lain memenuhi kebutuhan Costumer.	20
6	Mempunyai attitude yang baik sebagai pelaku Costumer Service Mempunyai sikap disiplin yang baik dalam kehadiran dan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban.	30
7	Selalu memperhatikan dan mengutamakan kenyamanan customer.	30
8	Memperhatikan Display, Holding Time Produk, Rack To Pack dan selalu mengikuti FIFO saat menyajikan kepada customer.	20
9	Menguasai pengetahuan dan ketrampilan kerja yang baik secara konsisten (sesuai hasil quiz & Evaluasi pada bulan berjalan).	20

NILAI MAKSIMUM 250

NILAI HILANG _____

NILAI DICAPAI _____

NOTE : JANGAN LUPA MEMBERI STEMPEL CABANG

Lampiran 43



*Building
Future
Leaders*

**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 : 1906/H39.12/LT/2013

24 Mei 2013

Lamp. : -

Hal : **Permohonan Izin Penelitian untuk Skripsi**

Yth. **Pimpinan HRD PT Fastfood Indonesia Tbk**

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

Nama : **Wiwit Siestianingtias**
Nomor Registrasi : 8105092844
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomi
Untuk mengadakan : Penelitian untuk Skripsi

Di : **PT Fastfood Indonesia Tbk**
Gelael Building 3rd Floor, Jl. Letjen MT haryono Kav. 7 Jakarta

Guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka Penulisan Skripsi dengan Judul
"Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Prestasi Kerja Karyawan."

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

Drs. Syaifullah
NIP 195702161984031001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



WIWIT SIESTIANINGTIAS lahir di Jakarta pada tanggal 11 Januari 1991. Anak ketiga dari Bapak Wasis dan Ibu Sri Indarsih. Memulai pendidikan dasar di SDI Ar-Rahman Bekasi. Menyelesaikan pendidikan di SMP Negeri 7 Jakarta, kemudian lulus dari SMA Negeri 2 Cibinong pada tahun 2009.

Setelah lulus dari SMAN 2 Cibinong melanjutkan kembali pendidikan S1 di Universitas Negeri Jakarta di Fakultas Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran hingga penulisan skripsi ini berlangsung.

Bertempat tinggal di Perumahan Cilebut Bumi Pertiwi 2 Cilebut Timur, Blok FQ no 1, Sukaraja, Bogor. Semasa kuliah memiliki pengalaman PKL di PT. Citra Van Titipan Kilat (Tiki) selama 1 bulan pada bagian *Customer Service* dan memiliki pengalaman PPL di SMK Diponegoro, Rawamangun, Jakarta Timur selama 4 bulan. Selama kuliah aktif sebagai anggota Badan Perwakilan Mahasiswa Fakultas Ekonomi.