

**HUBUNGAN ANTARA KARAKTERISTIK PEKERJAAN
DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA PT KARYA
MEGAH PERMAI DI JAKARTA**

**ASTUTY ADELINA
8115067533**



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

**KONSENTRASI PENDIDIKAN ADMINISTRASI
PERKANTORAN
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2011**

**THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB CHARACTERISTICS
WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEES
OF PT KARYA MEGAH PERMAI IN JAKARTA**

**ASTUTY ADELINA
8115067533**



Skripsi is Written as Part Of Bachelor Degree in Education Accomplishment

**CONCENTRATION IN OFFICE ADMINISTRATION
EDUCATION
STUDY PROGRAM OF ECONOMIC EDUCATION
DEPARTMENT OF ECONOMICS AND ADMINISTRATION
FACULTY OF ECONOMICS
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2011**

ABSTRAK

ASTUTY ADELINA. Hubungan Antara Karakteristik Pekerjaan Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Karya Megah Permai di Jakarta. Skripsi, Jakarta: Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. 2011.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keeratan hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Karya Megah Permai di Jakarta. Penelitian ini dilakukan selama dua bulan, terhitung mulai dari bulan Desember 2010 sampai dengan Januari 2011. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan korelasional. Populasi dari penelitian adalah karyawan PT. Karya Megah Permai, Jakarta Barat. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik acak berstrata (*stratified random sampling*) dengan sampel sebanyak 110 responden. Instrumen yang digunakan untuk memperoleh data variabel X (Karakteristik Pekerjaan) dan variabel Y (Komitmen Organisasi) dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan Skala Likert. Teknik analisis data dalam penelitian ini dimulai dengan mencari persamaan regresi sederhana dan diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 68,65 + 0,948X$, sedangkan uji persyaratan analisis yaitu uji normalitas galat taksiran regresi Y atas X dengan uji *Liliefors* diperoleh $L_{hitung} (0,059) < L_{tabel} (0,084)$, hal ini berarti sampel berasal dari populasi berdistribusi normal. Uji keberartian dan kelinieran regresi dengan menggunakan tabel Analisis Varians (ANOVA) diperoleh persamaan regresi $F_{hitung} (13,13) > F_{tabel} (3,91)$ yang menyatakan regresi berarti serta uji linieritas regresi menghasilkan $F_{hitung} (-6,01) < F_{tabel} (1,70)$ yang menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan adalah linier. Uji hipotesis koefisien korelasi hubungan antara variabel X dan variabel Y dilakukan dengan rumus *Product Moment* dari Pearson yang menghasilkan r_{xy} sebesar 0,329; ini berarti hubungan antara kedua variabel tersebut kuat. Uji signifikansi dengan t_{hitung} sebesar 3,62 dan t_{tabel} sebesar 1,67. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Karakteristik Pekerjaan dengan Komitmen Organisasi pada karyawan PT. Karya Megah Permai di Jakarta. Uji koefisien determinasi menghasilkan KD sebesar 10,84 %. Maka dapat diambil kesimpulan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Karakteristik Pekerjaan Dengan Komitmen Organisasi.

ABSTRACT

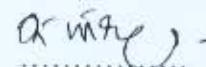
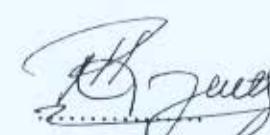
ASTUTY ADELINA. *The Relationship Between Job Characteristics with Organizational Commitment on Employees of PT. Karya Megah Permai in Jakarta. Skripsi, Jakarta: Concentrations of Education Administrative Offices, Educational Studies Program in Economics, Department of Economics and Administration, Faculty of Economics, State University of Jakarta. 2011.*

This study aims to determine the relationship between job characteristics with organizational commitment on employee of PT. Karya Megah Permai. This research was conducted for two months starting from December 2010 until January 2011. The method used is survey method with correlational approach. The population is employee of PT. Karya Megah Permai, West Jakarta. The sampling technique is stratified random sampling with 110 respondents. The instrument used to obtain data on variable X (Job Characteristics) and variable Y (Organizational Commitment) was measured using a Likert Scale. The data analysis technique starts by looking for a simple regression equation and the regression equation $\hat{Y} = 68,65 + 0,948X$, while the test requirements of the analysis are the estimated regression error normality test Y on X with L obtained Liliefors test_{count} (0,059) < L_{table} (0,084), this means that samples come from normally distributed population. Test of significance and linier regression by using the table Analysis of Variance (ANAVA) test was obtained regression equation (13,13) > F_{table} (3,91) which states that the regression is very significant and regressions that produce linierity test F_{count} (-6,01) < F_{table} (1,70) which indicates that the model uses linier regression. Correlation coefficient hypothesis tests conducted using the formula r_{xy} Product Moment by Pearson yield of 0,329; this means the relationship between two variables is strong. Tests of significance with t_{count} equal to 3,62 and t_{table} value of 1,67. Because t_{count} > t_{table} from the above study, the researcher can conclude that there is a significant relationship between the Job Characteristics with Organizational Commitment on employee of PT. Karya Megah Permai. Test determination coefficient KD of 10,84% yield. So it is concluded that there are positive and significant relationship between the Job Characteristics with Organizational Commitment.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi

Dra. Nurahma Hajat, M. Si
NIP. 1953 1002 198503 2001

	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1. Ketua	<u>Dra. Sudarti</u> NIP. 19550222 198602 2 001		26 Juli 2011
2. Sekretaris	<u>Umi Widyastuti, SE., ME.</u> NIP. 19761211 200012 2 001		25 Juli 2011
3. Pengaji Ahli	<u>Dra. Nuryetty Zain, MM</u> NIP. 19480510 197502 2 001		25 Juli 2011
4. Pembimbing I	<u>Drs. Bagyo Handoko, S. M.M</u> NIP. 19470626 198003 1 002		25 Juli 2011
5. Pembimbing II	<u>Ati Sumiati, S.Pd, M.Si</u> NIP. 19790610 200801 2 028		25 Juli 2011

Tanggal Lulus : 11 Juli 2011

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan 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, Januari 2011
Yang membuat pernyataan

ASTUTY ADELINA
No. Reg. 8115067533

LEMBAR PERSEMBAHAN

*Untuk Mama, Bapa, Adik – adikku, dan keluarga besarku
yang selalu memberikan doa dan semangat...*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan karunia-Nya, peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Hubungan Antara Karakteristik Pekerjaan Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Karya Megah Permai di Jakarta”.

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat dalam mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan pada Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

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

1. Drs. Bagyo Handoko S, MM, selaku Dosen Pembimbing I yang penuh kesabaran membimbing dan mengarahkan peneliti.
2. Ati Sumiati, M.Si, selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan saran dan masukan yang membangun bagi peneliti.
3. Dra. Sudarti, selaku Ketua Program Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran.
4. Saparudin, SE, M.Si, selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi.
5. Ari Saptono, SE, M.Pd , selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi.

6. Dra. Nurahma Hajat, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
7. Seluruh Dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran.
8. Ibu Lilis Hartati dan Ibu Fitri Julitha Sidjabat selaku Estate Manager dan Staff PT. Karya Megah Permai atas izin, kesempatan, dan bimbingannya dalam melakukan penelitian.
9. Seluruh Karyawan PT. Karya Megah Permai atas informasi dan bantuannya dalam memberikan data bagi peneliti.
10. Kedua Orang Tua, adik – adik, dan keluarga besar yang selalu memberikan semangat serta selalu mendukung baik materil, moril serta doa setiap saat.
11. Seluruh rekan – rekan mahasiswa Pend. Administrasi Perkantoran 2006 dan sahabat-sahabatku, Kalian selalu memberikan semangat serta bantuan dalam bentuk apapun yang tak terlupakan.

Akhirnya dengan menyadari segala kekurangan yang ada dalam penulisan skripsi ini, peneliti mengharapkan saran dan kritik yang membangun, agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Jakarta, Januari 2011

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	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	9
C. Pembatasan Masalah	9
D. Perumusan Masalah	10
E. Kegunaan Penelitian	10

BAB II PENYUSUNAN DESKRIPSI TEORETIS, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Teoretis	
1. Komitmen Organisasi.....	11
2. Karakteristik Pekerjaan	18
B. Kerangka Berpikir	30
C. Perumusan Hipotesis	31

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian	33
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	33
C. Metode Penelitian	33
D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel.....	34
E. Instrumen Penelitian	
1. Komitmen Organisas.....	35
2. Karakteristik Pekerjaan	41
F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel	42
G. Teknik Analisis Data	
1. Mencari Persamaan Regresi.....	43
2. Uji Persyaratan Analisis.....	44
3. Uji Hipotesis	45

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Komitmen Organisasi.....	50
2. Karakteristik Pekerjaan	52

B. Analisis Data

1. Persamaan Regresi	55
2. Uji Persyaratan Analisis	56
3. Pengujian Hipotesis	57

C. Interpretasi Hasil Penelitian.....

60

D. Keterbatasan Penelitian

61

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan	62
B. Implikasi	63
C. Saran	65

DAFTAR PUSTAKA

66

LAMPIRAN.....

69

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

151

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
III.1	Teknik Pengambilan Sampel.....	35
III.2	Kisi-kisi Instrumen Komitmen Organisasi.....	37
III.3	Skala Penilaian untuk Komitmen Organisasi.....	37
III.4	Lima Dimensi Inti Karakteristik Pekerjaan.....	42
III.5	Skala Penilaian untuk Karakteristik Pekerjaan	42
III.6	Tabel Analisa Varians Untuk Uji Keberartian dan Uji Linieritas Regresi	46
IV.1	Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasi.....	51
IV.2	Distribusi Frekuensi Karakteristik Pekerjaan	53
IV.3	ANAVA Untuk Pengujian Signifikansi dan Linieritas Persamaan Regresi $\hat{Y} = 68,65 + 0,948X$	57

DAFTAR GAMBAR

Tabel	Judul	Halaman
II.1	<i>The Hackman – Oldham Job Characteristics Model of Work Motivation</i>	23
III.1	Konstelasi Hubungan Antar Variabel	43
IV.1	Histogram Frekuensi Komitmen Organisasi.....	52
IV.2	Histogram Frekuensi Karakteristik Pekerjaan	54
IV.3	Grafik Persamaan Regresi.....	56

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
1.	Surat Izin Penelitian	70
2.	Surat Izin Keterangan Survey	71
3.	Instrumen Karakteristik Pekerjaan	72
4.	Instrumen Uji Coba Komitmen Organisasi	75
5.	Instrumen Final Komitmen Organisasi	79
6.	Data Uji Coba untuk Pengujian Validitas Butir Instrumen Variabel Y (Komitmen Organisasi)	82
7.	Langkah-langkah Perhitungan Validitas Skor Butir Variabel Y.....	83
8.	Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir dan Skor Total.....	85
9.	Data Perhitungan Kembali Uji Coba Pengujian Validitas Butir Instrumen Variabel Y (Komitmen Organisasi)	86
10.	Langkah-langkah Perhitungan Kembali Validitas Skor Butir Variabel Y.....	87
11.	Data Hasil Perhitungan Kembali Uji Validitas Skor Butir dan Skor Total.....	89
12.	Skor Uji Coba untuk Pengujian Reliabilitas Instrumen.....	90
13.	Langkah-langkah Perhitungan Varians Butir, Varians Total dan Reliabilitas Instrumen Variabel Y	91

14. Data Mentah Variabel X	92
15. Data Mentah Variabel Y	96
16. Hasil Data Mentah Variabel X dan Variabel Y.....	99
17. Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X	102
18. Grafik Histogram Variabel X	103
19. Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel Y.....	104
20. Grafik Histogram Variabel Y	105
21. Tabel Perhitungan Rata-Rata, Varian, dan Simpangan Baku Variabel X dan Y	106
22. Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan Baku.....	109
23. Data Berpasangan Variabel X dan Y	110
24. Perhitungan Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi Linier.....	113
25. Tabel Untuk Menghitung $\hat{Y} = a + bX$	114
26. Grafik Persamaan Regresi	117
27. Tabel Perhitungan Rata-Rata, Varians, dan Simpangan Baku Regresi $\hat{Y} = 68,65+0,948X$	118
28. Perhitungan Rata-Rata, Varians, dan Simpangan Baku Regresi $\hat{Y} = 68,65+0,948X$	121
29. Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y Atas X $\hat{Y} = 68,65+0,948X$..	122
30. Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi $\hat{Y} = 68,65+0,948X$	125
31. Perhitungan JK (G).....	126
32. Perhitungan Uji Keberartian Regresi.....	128

33. Perhitungan Uji Kelinieran Regresi.....	130
34. Tabel ANAVA Untuk Uji Keberartian dan Kelinieran Regresi.....	131
35. Perhitungan Koefisien Korelasi <i>Product Moment</i>	132
36. Perhitungan Uji Signifikansi	133
37. Perhitungan Uji Koefisien Determinasi.....	134
38. Analisis Dimensi Variabel X.....	135
39. Analisis Indikator Variabel Y.....	138
40. Tabel Penentuan Jumlah Sampel Dari Populasi Tertentu	141
41. Tabel Nilai Kritis L untuk Uji <i>Liliefors</i>	142
42. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	143
43. Tabel Nilai-nilai r Product Moment dari Pearson	144
44. Tabel Kurva Normal dari 0 sampai Z.....	145
45. Nilai Persentil Untuk Distribusi F	146
46. Nilai Persentil Untuk Distribusi t	150

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, suatu perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan lancar dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan perusahaan dalam menjalankan setiap kegiatannya sangat tergantung kepada sumber daya manusia yang berada di dalamnya. Dalam menghadapi persaingan saat ini maupun pada masa yang akan datang, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan demi tercapainya tujuan perusahaan. Pentingnya keberadaan sumber daya manusia atau karyawan dalam mencapai keberhasilan organisasi menuntut adanya rencana manajemen yang tepat dalam pengelolaan sumber daya yang harus diterapkan oleh perusahaan untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu cara dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah meningkatkan komitmen karyawan terlebih dahulu.

Komitmen karyawan terhadap perusahaan sangat dibutuhkan. Komitmen berarti perasaan keterlibatan dan kesetiaan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap perusahaan. Semua perusahaan tentunya menginginkan agar karyawannya mampu bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan juga ingin memiliki karyawan yang menganggap perusahaan sebagai bagian dari dirinya sehingga ia akan mementingkan

kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadi, serta bekerja semaksimal mungkin untuk mencapai kemajuan. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi atau perusahaan tempat dia bekerja akan memiliki kinerja yang lebih baik dari pada karyawan yang tidak memiliki komitmen terhadap perusahaan. Dengan memiliki karyawan yang berkomitmen tinggi terhadap perusahaan, maka secara otomatis akan mengurangi angka keluar masuk karyawan yang biasanya disebabkan oleh karyawan yang tidak memiliki komitmen, serta meningkatkan produktivitas perusahaan dan tercapainya tujuan perusahaan.

Namun untuk meningkatkan komitmen organisasi dalam diri karyawan tidaklah semudah membalikkan telapak tangan. Banyak faktor yang mempengaruhi serta mendukung tercapainya komitmen organisasi dalam diri karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah fasilitas, lingkungan kerja, program kesejahteraan, pengembangan karir, kepuasan kerja, masa kerja, dan karakteristik pekerjaan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan komitmen organisasi dalam diri karyawan adalah tersedianya fasilitas yang memadai. Kelancaran aktivitas kantor, rasa kepuasan karyawan dan pelanggan atau tamu sangat ditentukan oleh fasilitas yang tersedia. Setiap perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas yang menyenangkan bagi para karyawannya. Apalagi bila dengan fasilitas tersebut mampu menambah kesenangan, maka berarti kesemangatan dan kegairahan kerja karyawan dapat pula ditingkatkan.

Betapapun positifnya perilaku karyawan yang tercermin dalam loyalitas yang tinggi, disiplin yang tinggi dan dedikasi yang kuat, tanpa fasilitas kerja yang memadai ia tidak akan dapat berbuat banyak bagi perusahaan, sehingga pekerjaan tidak terselesaikan secara efisien dan efektif. Karyawan dengan tingkat keterampilan yang tinggi pun tidak banyak berarti apabila tidak didukung oleh fasilitas yang memadai, selain itu pekerjaan karyawan akan terhambat sehingga menggoyahkan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan. Perusahaan seharusnya memperhatikan fasilitas yang dibutuhkan oleh karyawannya. Semakin baik dan lengkap fasilitas yang diberikan, akan memberikan rasa aman dan nyaman karyawan dalam bekerja, serta akan meningkatkan komitmen terhadap organisasi dalam diri karyawan.

Selain itu faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan adalah lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang kurang kondusif seperti lingkungan kerja yang kurang bersih, jalan sekitar kantor yang berdebu, suara bising, penerangan yang tidak baik, kurangnya ventilasi udara dapat membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kurang nyaman tersebut akan menyebabkan perasaan kurang puas dalam bekerja bagi karyawan, yang pada akhirnya akan mengurangi rasa komitmen terhadap organisasi. Hendaknya perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan hasil kerja yang optimal dan secara otomatis menimbulkan komitmen dalam diri karyawan.

Program kesejahteraan juga merupakan salah satu faktor kunci dalam meningkatkan komitmen karyawan. Karyawan merupakan unsur yang sangat

penting yang berperan aktif didalam kegiatan perusahaan. Salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk mempertahankan komitmen karyawan adalah dengan melaksanakan program pelayanan kesejahteraan kepada seluruh karyawannya. Kesejahteraan karyawan juga dikenal sebagai *benefit* mencakup semua jenis penghargaan berupa uang yang tidak dibayarkan secara langsung kepada karyawan. Penghargaan ini diberikan kepada semua karyawan dan bukan berdasarkan hasil kerjanya.

Program kesejahteraan ini dapat digunakan untuk menarik karyawan yang berkualitas dan mempertahankan komitmen organisasi dalam diri karyawan. Apabila perusahaan tidak menyediakan program kesejahteraan karyawan seperti asuransi jiwa, kesehatan, pelayanan pengobatan, koperasi simpan pinjam, biaya pendidikan tentunya akan menyebabkan penurunan komitmen karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah pengembangan karier yang diberikan perusahaan. Pengembangan karier dapat didefinisikan sebagai semua usaha pribadi karyawan yang ditujukan untuk melaksanakan rencana kariernya melalui pendidikan, pelatihan, pencarian dan perolehan kerja, serta pengalaman kerja. Manfaat pengembangan karier ini sendiri bagi perusahaan antara lain untuk meningkatkan kemampuan perusahaan untuk mendapatkan dan mempertahankan karyawan-karyawan yang berkualitas, selain itu juga dapat mengurangi frustasi karyawan.

Perusahaan yang tidak memberikan pengembangan karier yang baik terhadap karyawannya akan membuat karyawan merasa tidak diberi kesempatan sehingga dapat mengurangi komitmen karyawan tersebut. Namun sebaliknya perusahaan

yang memberikan pengembangan karier yang baik terhadap karyawannya seperti pendidikan dan pelatihan, akan membuat karyawan menggunakan seluruh potensi yang ia miliki sehingga dengan sendirinya akan meningkatkan komitmennya karena ia merasa dihargai oleh perusahaan.

Kepuasan kerja sangat berperan bagi keberlangsungan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan. Karyawan dengan kepuasan kerja tinggi akan memiliki komitmen yang tinggi pula terhadap perusahaan. Kepuasan yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja, membuat diri karyawan tersebut semakin termotivasi dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan. Hal ini mengakibatkan terjadinya peningkatan produktivitas bagi perusahaan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan apa yang ia rasakan.

Penting bagi perusahaan untuk terus meningkatkan kepuasan kerja karyawannya, sehingga dengan begitu karyawan akan semakin giat bekerja dan memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan. Namun apabila perusahaan tidak memperhatikan kepuasan kerja karyawan, maka komitmen dalam diri karyawan tersebut sukar untuk didapatkan.

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah masa kerja. Karyawan yang memiliki masa kerja yang lama dalam perusahaan dapat dipastikan memiliki komitmen yang tinggi juga terhadap perusahaan. Namun dewasa ini banyak perusahaan menggunakan sistem kontrak yang berkisar antara enam bulan sampai tiga tahun. Hal ini menyebabkan kurangnya pengetahuan karyawan terhadap perusahaan yang dinaunginya sehingga tidak dapat memupuk

rasa komitmen terhadap perusahaan. Sebaiknya perusahaan tidak menggunakan sistem kontrak, melainkan mencari dan mempertahankan karyawan yang memiliki potensi dan keahlian yang dibutuhkan sehingga menumbuhkan komitmen dalam diri karyawan terhadap perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi dalam diri karyawan adalah karakteristik pekerjaan. Karakteristik pekerjaan adalah besarnya tanggung jawab dan macam-macam tugas yang diemban oleh karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, yang dirasakan oleh para karyawan, dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan terhadap pekerjaannya. Lima dimensi inti dalam karakteristik pekerjaan, yaitu variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik pekerjaan.

Seseorang yang dalam pekerjaannya memiliki kewenangan untuk membuat keputusan, kesempatan untuk memecahkan persoalan, memiliki pekerjaan yang bervariasi, memberikan kesempatan belajar untuk maju akan merasa bahwa pekerjaan tersebut adalah tantangan baginya untuk ditaklukkan. Perasaan bahwa pekerjaan adalah tantangan dan bukan merupakan hambatan akan membuat karyawan menjadi bersemangat dalam bekerja, sehingga menimbulkan rasa puas dan pada akhirnya memiliki komitmen terhadap perusahaan karena menganggap bahwa perusahaan telah memberinya kesempatan dalam melakukan pekerjaan yang menantang.

Pekerjaan yang dirasakan tidak menantang akan menimbulkan rasa bosan dalam diri karyawan. Terkadang karyawan merasakan bosan dengan mendapatkan aktivitas pekerjaan yang sama, sederhana, dan berulang-ulang setiap harinya.

Selain itu karyawan tidak memiliki otonomi dalam bertindak, tidak mendapat variasi pekerjaan, tidak mendapat keberartian tugas yang baik, tidak mendapat identitas tugas pada diri karyawan, dan tidak mendapatkan umpan balik yang sesuai. Hal tersebut tidak akan menimbulkan motivasi untuk bekerja dalam diri karyawan dan membuat karyawan enggan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga akan mengurangi rasa komitmen terhadap perusahaan karena merasa tidak diberi pekerjaan yang menantang.

Pekerjaan yang mencakup semakin banyak keterampilan dan bakat akan membuat karyawan semangat dalam bekerja karena ia melakukan pekerjaan yang berarti. Variasi keterampilan ini menuntut keragaman kegiatan yang berbeda sehingga karyawan dapat menggunakan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda. Selain itu variasi keterampilan ini merujuk kepada adanya kemungkinan bagi karyawan untuk melaksanakan kegiatan, prosedur, dan bahkan peralatan yang berbeda. Kemudian, pekerjaan yang memiliki identitas jelas juga memberikan semangat bekerja dalam diri karyawan. Identitas tugas ini memungkinkan karyawan melakukan sebuah pekerjaan secara menyeluruh tanpa ada bagian lain yang terlewat.

Signifikansi tugas atau arti penting tugas juga mempunyai peran dalam meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja. Pekerjaan yang mempunyai dampak yang cukup besar pada kehidupan atau pekerjaan orang lain dapat memacu karyawan untuk giat bekerja. Selain itu, otonomi pekerjaan yang diberikan pada karyawan merujuk kepada adanya ide bahwa karyawan dapat mengendalikan sendiri tugas-tugasnya. Pekerjaan yang memberikan kebebasan,

ketidaktergantungan, dan keleluasaan yang cukup besar kepada karyawan dalam menjadwalkan pekerjaan itu dan dalam menentukan prosedur untuk digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan itu akan membuat karyawan bertanggung jawab dalam pekerjaannya.

Pekerjaan yang memberi umpan balik yang sesuai akan membuat karyawan mengetahui seberapa efektif ia bekerja. Umpan balik ini merujuk kepada informasi yang diterima oleh karyawan tentang seberapa baiknya ia melaksanakan tugas serta keefektifan kinerjanya. Apabila seseorang dalam pekerjaannya memiliki karakteristik pekerjaan yang baik dan beragam, seperti mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat variasi, memiliki signifikansi tugas yang jelas, memberikan sumbangsih penting dalam keberhasilan organisasi serta memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, karyawan akan merasa puas dan pada akhirnya akan meningkatkan komitmen organisasi dalam diri karyawan tersebut.

Semua karakteristik pekerjaan dimaksudkan agar karyawan dapat semangat dan termotivasi dalam bekerja sehingga memberikan hasil kerja yang baik dan optimal. Keadaan seperti ini akan menciptakan komitmen dalam diri karyawan, sehingga perusahaan perlu memahami dan mempersiapkan karakteristik pekerjaan yang baik dan bervariatif yang disenangi oleh para karyawan.

PT. Karya Megah Permai merupakan perusahaan yang bergerak di bidang property di Indonesia. Karakteristik pekerjaan yang ada, masih belum bervariasi dan monoton sehingga cenderung membuat karyawan merasa tidak tertantang dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka

peneliti tertarik untuk mengamati karakteristik pekerjaan karyawan serta pengaruhnya terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Karya Megah Permai.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dikemukakan bahwa rendahnya komitmen organisasi dalam diri karyawan dipengaruhi oleh hal-hal sebagai berikut:

- a. Kurangnya fasilitas yang memadai
- b. Lingkungan kerja yang kurang kondusif
- c. Program kesejahteraan yang rendah
- d. Kurangnya pengembangan karier yang diberikan
- e. Kepuasan kerja rendah
- f. Masa kerja yang singkat
- g. Karakteristik pekerjaan yang rendah

C. Pembatasan Masalah

Dari berbagai permasalahan yang telah diuraikan di atas, masalah komitmen organisasi dalam diri karyawan menyangkut permasalahan yang rumit sifatnya. Mengingat keterbatasan peneliti dalam waktu, dana, dan tenaga, maka peneliti membatasi masalah yang akan diteliti, yakni hanya pada hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan komitmen organisasi.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka secara spesifik masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan komitmen organisasi?”

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian yang dilakukan diharapkan mendapatkan hasil dan berguna bagi:

1. Bagi Peneliti

Dapat menambah serta memperluas wawasan dan pengetahuan tentang komitmen organisasi, serta mampu meningkatkan mutu penelitian pada masa mendatang.

2. Bagi Program Studi Adm. Perkantoran

Sebagai bahan masukan atau kajian tentang karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi.

3. Bagi Universitas

Dapat digunakan sebagai referensi penelitian perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, khususnya Jurusan Ekonomi dan Administrasi.

4. Bagi Mahasiswa UNJ

Sebagai bahan bacaan atau referensi yang berguna, serta menambah ilmu pengetahuan mengenai karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi.

5. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan atau referensi bagi pihak manajemen perusahaan untuk meningkatkan karakteristik pekerjaan guna meningkatkan komitmen organisasi dalam diri karyawan.

BAB II

PENYUSUNAN DESKRIPSI TEORETIS, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Teoretis

1. Komitmen Organisasi

Pentingnya keberadaan karyawan dalam mencapai keberhasilan perusahaan menuntut adanya strategi yang harus ditetapkan oleh perusahaan untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu cara adalah dengan meningkatkan komitmen organisasi dalam diri karyawan.

Komitmen organisasi merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan. Dengan adanya komitmen organisasi, seorang karyawan akan mengerahkan segala kemampuan terbaiknya untuk tetap berada di dalam organisasi atau perusahaan yang kemudian akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Menurut John M. Ivancevich, “komitmen organisasi adalah perasaan identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap perusahaan.”¹

Robbins mendefinisikan “komitmen sebagai suatu orientasi individu terhadap organisasi yang mencakup loyalitas, identifikasi, dan keterlibatan.”² Kemudian Robbins (dalam A.B.Susanto) mendefinisikan bahwa “komitmen organisasional adalah tingkatan di mana seorang pekerja mengidentifikasikan diri dengan

¹ John M. Ivancevich, *Perilaku dan Manajemen Organisasi Jilid 1* (Jakarta: Erlangga, 2007), h.234

² Guntur Ujianto *et.al*, “Analisis Pengaruh Komitmen Profesional dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Bukopin Yogyakarta”, *Sinergi: Kajian Bisnis dan Manajemen Edisi Khusus Human Resources*, 2005, h.93-110

organisasi dan tujuan-tujuannya dan berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi.”³

Menurut Buchanan (Gibson *et al.*,) “komitmen organisasi menyangkut tiga sikap yaitu rasa pengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, rasa kesetiaan kepada organisasi.”⁴ Porter *et.al*, mendefinisikan “komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu.”⁵

Demikian pula yang dikemukakan oleh Richard L. Daft bahwa “komitmen organisasi yaitu loyalitas dan keterlibatan yang tinggi pada organisasi.”⁶ Steers dan Porter mengemukakan “komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi.”⁷

Komitmen organisasi bersifat relatif, karena setiap masing-masing karyawan memiliki tingkat komitmen yang berbeda-beda terhadap perusahaan tempat di mana ia bekerja. Perasaan identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan atau loyalitas masing-masing karyawan tergantung dari bagaimana karyawan memandang organisasi atau perusahaan, apakah perusahaan tersebut telah memenuhi harapan dari karyawan tersebut atau tidak. Perusahaan yang tidak atau belum memenuhi apa yang karyawan harapkan, akan membuat karyawan menjadi tidak respek dan bermalas-malasan dalam mengerjakan tugasnya.

³ A.B.Susanto, Gede Prama, Andre Hardjana, Andreas Lako, Sangkala, dan lain-lain, *Strategi Organisasi*. Yogyakarta: Amara Books, 2004, h.146

⁴ *Ibid.*,

⁵ Mutiara S. Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2004), h. 135

⁶ Richard L. Daft, *Manajemen Edisi Kelima Jilid 2* (Jakarta: Erlangga, 2003), h.10

⁷ H. Teman Koesmono, “Pengaruh Kepribadian Terhadap Komitmen Organisasi dan Perilaku serta Kinerja Karyawan pada Perusahaan Perkayuan di Jawa Timur”, *Jurnal Widya Manajemen & Akuntansi* Vol.4, No.3 Desember 2004: 235-247

Sedangkan Jerald Greenberg mengemukakan “*organizational commitment is concerned with the degree to which people are involved with their organizations and are interested in remaining with them.*”⁸ Dapat diartikan, komitmen organisasi adalah mengenai tingkat keterlibatan seseorang terhadap organisasi dan tertarik untuk menjadi bagian dengan organisasi tersebut.

Menurut Lincoln (dalam Bashaw & Grant), “komitmen organisasional mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi.”⁹

Blau & Boal (dalam Knoop) menyebutkan “komitmen organisasional sebagai keberpihakan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan tujuan organisasi.”¹⁰

Ferris dan Aranya dalam Trisnaningsih,

“komitmen organisasional cenderung didefinisikan sebagai suatu perpaduan antara sikap dan perilaku. Komitmen organisasional menyangkut tiga sikap yaitu keinginan untuk mengidentifikasi diri dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan pada organisasi.”¹¹

Dari definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah rasa identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas atau rasa kesetiaan yang ditunjukkan karyawan terhadap organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja.

Karyawan yang percaya terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, diberi kesempatan untuk terlibat dalam organisasi dan memiliki loyalitas atau tingkat kesetiaan yang tinggi tidak akan mudah meninggalkan perusahaan tersebut.

⁸ Jerald Greenberg, *Managing Behavior in Organizations (Science in Service to Practice)*, Second Edition. USA: Prentice Hall, 1999

⁹ Sopiah, *Perilaku Organisational*. Yogyakarta: ANDI, 2008, h.155

¹⁰ *Ibid.*,

¹¹ Guntur Ujianto *et.al.*, *op.cit.*, h.95

Perusahaan pun tidak merasa rugi karena memiliki karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Komitmen organisasi yang tinggi akan menuju kinerja yang tinggi, karena individu memiliki ikatan emosional terhadap organisasi yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada serta tekad dari dalam dirinya untuk mengabdi kepada organisasi.

Jerald Greenberg dan Robert A. Baron, menyatakan bahwa “konsep komitmen karyawan adalah menyangkut derajat keterlibatan seseorang terhadap organisasinya agar orang tersebut bertanggung jawab terhadap organisasi.”¹²

John W. Newstrom mengatakan, “¹³*employee commitment is the degree to which an employee identifies with the organization and wants to continue participating in it.*” Dapat diartikan, komitmen karyawan adalah sejauh mana seseorang mengidentifikasi diri dengan organisasi dan ingin terus aktif berpartisipasi terlibat didalamnya.

Robert L. Mathis dan John H. Jackson, “komitmen organisasional (*organizational commitment*) adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut.”¹⁴

Demikian pula dikemukakan oleh Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, “*Organizational commitment reflects the extent to which an individual identifies with an organization and is committed to its goals.*”¹⁵ Dapat diartikan, komitmen

¹² Jerald Greenberg dan Robert A. Baron, *Organizational Behavior*. USA: Prentice Hall, Inc., 2008, h.150

¹³ John W. Newstrom dan Keith Davis, *Organizational Behavior: Human, Behavior at Work*. USA: Mc.Graw Hill, 1997, h. 259

¹⁴ Robert L. Mathis *et.al*, *Human Resource Management* (Jakarta: Salemba Empat, 2006), h.122

¹⁵ Robert Kreitner *et.al*, *Organizational Behavior Seventh Edition* (New York: McGraw-Hill, 2007), h.188

organisasi menggambarkan tingkat dimana seseorang mengenal suatu organisasi dan menjalankan tujuannya.

Pernyataan tersebut didukung oleh Stephen P. Robbins yang mendefinisikan “komitmen organisasional (*organizational commitment*) sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.”¹⁶

Sedangkan menurut George T. Milkovich dan John W. Boudreau, “*Organizational commitment is a strong belief in the organization's goals and values, a willingness to exert considerable effort on behalf of the organization, and a strong desire to remain a member of the organization.*”¹⁷

Dapat diartikan, komitmen organisasi adalah kepercayaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk menggunakan segala upaya atas nama organisasi, dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Dari beberapa pendapat para ahli disimpulkan bahwa komitmen organisasi menggambarkan tingkat dimana seorang karyawan mengenal suatu organisasi, memihak organisasi tersebut, menjalankan tujuan organisasi tersebut, dan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Porter dan Smith (Greenberg dan Baron) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sifat hubungan antara pekerja dan organisasi yang memungkinkan ia mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi dapat dilihat dari: (1) keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut; (2) kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi

¹⁶ Stephen P. Robbins *et.al*, *Perilaku Organisasi/ Organizational Behavior Buku 1 Edisi 12* (Jakarta: Salemba Empat, 2009), h.100

¹⁷ George T. Milkovich *et.al*, *Human Resource Management Eighth Edition* (USA: Irwin, 1997), h.126

kepentingan organisasi tersebut; dan (3) kepercayaan akan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.¹⁸

Demikian diungkapkan Steers (dalam Dessler), komitmen organisasi dapat dilihat dari 3 faktor:

- (1) Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi,
- (2) Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan
- (3) Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi.¹⁹

Komitmen organisasi merupakan hubungan antara karyawan dengan perusahaan yang dapat dilihat dari keinginan karyawan untuk tetap menjadi anggota atau karyawan perusahaan tersebut, kesediaan karyawan untuk melakukan yang terbaik bagi perusahaan, dan kepercayaan dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan perusahaan.

George and Jones mengatakan “*Workers who are committed to their organization are happy to be members of it, believe in and feel good about the organization and what it stands for, and intend to do what is good for organization.*”²⁰ Dapat diartikan, karyawan yang berkomitmen pada organisasi senang menjadi anggota organisasi tersebut, percaya dan merasa baik tentang organisasi dan tujuannya, dan bermaksud untuk melakukan yang baik pada organisasi.

Allen dan Meyer dan Meyer *et.al* mengemukakan tiga komponen model komitmen terhadap organisasi, yaitu:

¹⁸ Guntur Ujianto *et.al*, *op. cit.*, h.95

¹⁹ Sopiah, *Op. Cit.*, h. 156

²⁰ Eddy Madiono Sutanto, “*The Relationship Between Employee Commitment and Job Performance*”, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol.1, No.1 September 1999: 47-55

1. *Affective commitment* yaitu keikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan dalam suatu organisasi;
2. *Continuance commitment* yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi;
3. *Normative commitment* yaitu keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi.²¹

Tiga dimensi terpisah komitmen organisasional menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge adalah:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*) – perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) – nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.
3. Komitmen normatif (*normative commitment*) – kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.²²

Komponen *affective* berkaitan dengan perasaan, emosi, identifikasi dan keterlibatan karyawan di dalam suatu organisasi, komponen *continuance* merupakan komponen yang didasarkan kepada persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dialami apabila karyawan meninggalkan organisasi tersebut, dan komponen *normative* merupakan perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus dia berikan kepada organisasi.

Harrison dan Hubard mengemukakan bahwa “komitmen organisasi berhubungan dengan kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi.”²³ Senada

²¹ Guntur Ujjianto *et.al*, *op. cit.*, h.95

²² Stephen P. Robbins, *et.al*, *op.cit.*, h.101

²³ Wilson Bangun, “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Pada Produktivitas Kerja Karyawan”, *Sosiohumaniora* Vol.8, No.2 Juli 2006:143-157

dengan McCaul yang mengatakan bahwa “komitmen organisasi mempengaruhi berbagai perilaku penting agar organisasi berfungsi efektif.”²⁴

Mathis dan Jackson berpendapat bahwa “komitmen organisasi merupakan suatu kondisi yang membuat karyawan tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan susunan organisasi, sehingga berpengaruh terhadap produktivitas kerjanya.”²⁵

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 hal tersebut setiap karyawan mempunyai perilaku yang berbeda-beda antara individu yang satu dengan yang lainnya, tergantung tingkat atau derajat komitmen masing-masing individu.

Komitmen organisasi yang ada dalam diri karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri dan juga mempengaruhi berbagai perilaku penting agar organisasi berfungsi efektif. Semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan, akan semakin tinggi kinerjanya karena karyawan akan selalu melakukan hal yang terbaik bagi perusahaan.

2. Karakteristik Pekerjaan

Setiap perusahaan memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda-beda bagi karyawannya. Sebaiknya perusahaan memiliki karakteristik pekerjaan yang bervariasi agar karyawan dapat merasa lebih tertantang untuk melakukan tugas

²⁴ *Ibid.*, h.148

²⁵ *Ibid.*,

yang dibebankan kepadanya, sehingga karyawan tidak merasa bosan dalam melakukan pekerjaannya itu.

Karakteristik pekerjaan menurut Gibsons didefinisikan “sebagai sifat tugas yang meliputi besarnya tanggung jawab dan macam tugas yang diemban karyawan.”²⁶

Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas karyawan yang meliputi jumlah tanggung jawab, macam tugas, dan tingkat kepuasan yang karyawan peroleh dari karakteristik pekerjaan itu sendiri. Karakteristik pekerjaan juga menjadi kunci motivasi bagi karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Menurut Hackman dan Oldham, bahwa ada “lima dimensi karakteristik pekerjaan yang disebut sebagai model karakteristik pekerjaan (*Job Characteristics Model, JCM*) antara lain *skill variety, task identity, task significance, autonomy and feedback.*”²⁷

Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge mengemukakan bahwa ”model karakteristik pekerjaan adalah model yang menunjukkan bahwa pekerjaan apapun bisa dideskripsikan dalam lima dimensi pekerjaan inti: keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi, dan umpan balik.”²⁸

Menurut Tb. Sjafri Mangkuprawira,

Karakteristik pekerjaan memiliki lima dimensi inti pekerjaan, yaitu tiga faktor (keragaman keahlian, identitas tugas, dan makna tugas) yang mempengaruhi kemanfaatan kerja, satu faktor otonomi untuk menumbuhkan

²⁶ Pudjo Sugito *et.al*, “Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan dan Organisasi Pada Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang”, *Jurnal Penelitian Universitas Merdeka Vol.XVI, No.1 2004: 690-698*

²⁷ Wilson Bangun, *op. cit.*, h.147

²⁸ Stephen P. Robbins *et.al*, *op. cit.*, h.268

rasa tanggung jawab, dan satu faktor lainnya berupa umpan balik untuk meningkatkan pengetahuan tentang hasil yang diperoleh karyawan.²⁹

Lima dimensi inti karakteristik pekerjaan yaitu variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik pekerjaan. Apabila seseorang dalam pekerjaannya mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas, dan pada akhirnya akan meningkatkan komitmen organisasi dalam diri karyawan tersebut.

Hackman dan Oldham mengidentifikasi lima dimensi yang menerangkan potensi motivasi sebuah pekerjaan:

1. **Variasi keterampilan** (*skill variety*) adalah beberapa aktivitas beragam yang menciptakan sebuah pekerjaan dan sejumlah keterampilan yang digunakan untuk berkinerja.
2. **Identitas tugas** (*task identity*) adalah derajat di mana seorang melakukan seluruh pekerjaan dengan memperoleh penghargaan, baik di awal maupun di akhir.
3. **Signifikansi tugas** (*task significance*) adalah derajat di mana pekerjaan diterima sebagai sesuatu yang penting dan mempunyai pengaruh terhadap perusahaan atau pelanggan.
4. **Otonomi** (*autonomy*) adalah derajat di mana pekerja mempunyai kebebasan, keleluasaan, dan determinasi sendiri dalam perencanaan dan pelaksanaan tugas.
5. **Umpam balik** (*feedback*) adalah tingkat di mana dengan melakukan pekerjaan akan memberi informasi balik pada karyawan tentang kinerjanya.³⁰

²⁹ Tb. Sjafri Manguprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004), h. 66

³⁰ Richard L. Daft, *op. cit.*, h.115

Sedangkan menurut Mutiara S. Panggabean, karakteristik pekerjaan terdiri atas keanekaragaman tugas, identitas tugas, keberartian tugas, otonomi, dan umpan balik.

1. Keanekaragaman tugas: Merujuk kepada adanya kemungkinan bagi karyawan untuk melaksanakan kegiatan, prosedur, dan bahkan peralatan yang berbeda.
2. Identitas tugas: Memungkinkan karyawan mengerjakan sebuah pekerjaan secara menyeluruh.
3. Keberartian tugas: Merujuk kepada besarnya pengaruh dari pekerjaan yang dilakukan seseorang terhadap pekerjaan orang lain.
4. Otonomi: Merujuk kepada adanya ide bahwa karyawan dapat mengendalikan sendiri tugas-tugasnya.
5. Umpan balik: Merujuk kepada informasi yang diterima oleh pekerja tentang seberapa baiknya ia melaksanakan tugasnya.³¹

Demikian pula lima dimensi pekerjaan utama yang diungkapkan Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge:

1. Keanekaragaman keterampilan (skill variety): Tingkat sampai mana pekerjaan membutuhkan beragam aktivitas sehingga pekerja bisa menggunakan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda.
2. Identitas tugas (task identity): Tingkat sampai mana pekerjaan membutuhkan penyelesaian dari seluruh bagian pekerjaan yang bisa diidentifikasi.
3. Arti tugas (task significance): Tingkat sampai mana suatu pekerjaan berpengaruh substansial dalam kehidupan atau pekerjaan individu lain.
4. Otonomi (autonomy): Tingkat sampai mana suatu pekerjaan memberikan kebebasan, kemerdekaan, dan keleluasaan yang substansial untuk individu dalam merencanakan pekerjaan dan menentukan prosedur-prosedur yang akan digunakan untuk menjalankan pekerjaan tersebut.
5. Umpan balik (feedback): Tingkat sampai mana pelaksanaan aktivitas kerja membuat seorang individu mendapatkan informasi yang jelas dan langsung mengenai keefektifan kinerjanya.³²

Semakin besar keragaman aktivitas yang dilaksanakan oleh seorang karyawan, pekerjaan tersebut semakin tidak menjemukan. Pekerjaan-pekerjaan

³¹ Mutiara S. Panggabean, *op. cit.*, h. 18

³² Robbins *et.al*, *op. cit.*, h.268

yang sangat membosankan adalah pekerjaan dengan aktivitas-aktivitas yang sama, sederhana dan berulang-ulang setiap beberapa menit, atau ratusan kali setiap hari.

“Suatu pekerjaan yang mencakup semakin banyak keterampilan dan bakat-bakat yang relevan dengan identitas dari karyawan, karyawan semakin lebih merasakan bahwa ia melaksanakan pekerjaan yang berarti ketimbang sekedar menepati waktu (Wexley dan Yukl).”³³

Disisi lain, pekerjaan secara terspesialisasi tidak menuntut keterampilan yang berbeda sehingga dapat menimbulkan kebosanan kerja. Sedangkan, ”karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan, kemampuan dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang (Robbins).”³⁴

Otonomi berarti mempunyai tanggung jawab atas apa yang dilakukan. Pekerjaan yang memberi wewenang kepada karyawan wewenang mengambil keputusan, berarti menambah tanggung jawab, akan cenderung meningkatkan perasaan dipercaya dan dihargai.

Dengan pemberian otonomi yang tepat kepada karyawan, seperti penempatan kerja yang seksama, penyediaan informasi, dan kesempatan berpartisipasi, akan membuat karyawan semangat bekerja. Kurangnya otonomi akan menyebabkan karyawan menjadi apatis atau menurun prestasi kerjanya.

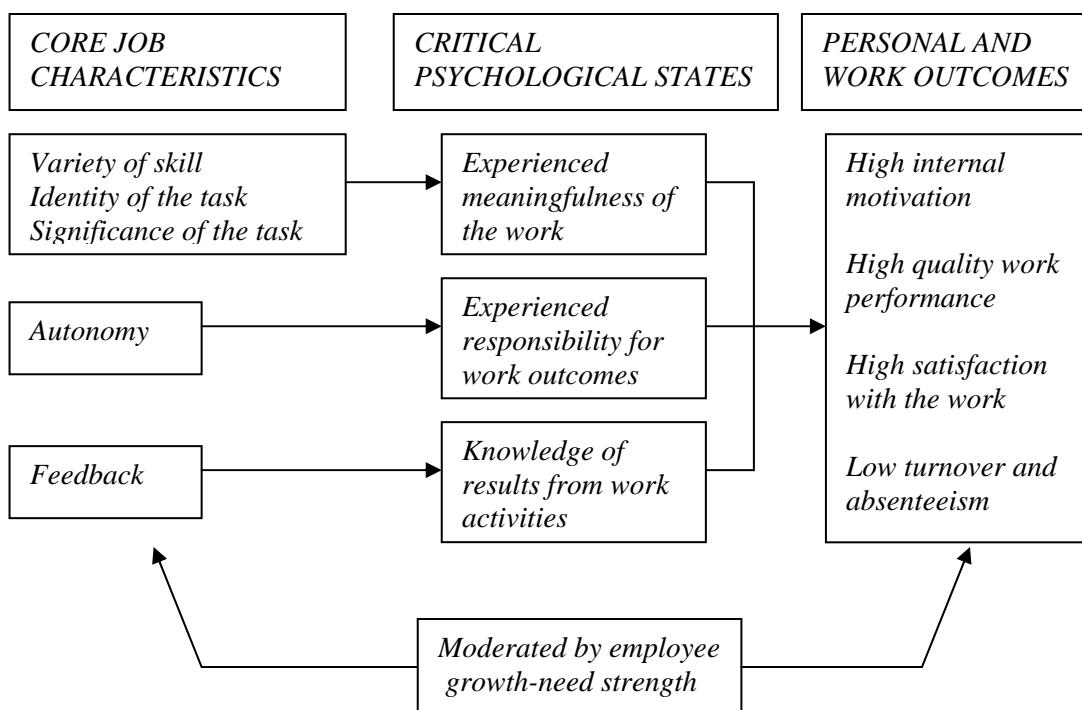
Karakteristik pekerjaan yang pada akhirnya meningkatkan komitmen karyawan adalah pekerjaan yang memberikan arti bagi individu, memberikan tanggung jawab, kesempatan memecahkan persoalan, pekerjaan yang bervariasi,

³³ Wilson Bangun, *op. cit.*, h.145

³⁴ Wilson Bangun, “*Job Characteristics Model (JCM): Konsep dan Pengukuran*”, *Manajemen Usahawan Indonesia* No.01, Th XXXVI, Januari, 2007: 30-34, h.30

menantang, memberikan kesempatan belajar dan untuk maju, membentuk kerja sama tim, saling menghargai dan saling mendukung, menimbulkan penghargaan atau pengakuan, dan memberikan umpan balik bagi kinerja.

Stephen P. Robbins mengatakan bahwa "model karakteristik pekerjaan (JCM) mengidentifikasi lima karakteristik pekerjaan dan hubungannya dengan hasil pribadi dan hasil kerja."³⁵ Seperti yang dijelaskan pada gambar berikut:



Sumber: Fred Luthans, 2002:509³⁶

Gambar II.1

The Hackman – Oldham Job Characteristics Model of Work Motivation

Berdasarkan gambar tersebut, dari dimensi-dimensi inti karakteristik pekerjaan terdapat 3 (tiga) bagian kritis psikologi (*The critical psychological states*). Tiga dimensi pertama, yaitu *skill variety*, *task identity*, dan *task*

³⁵ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh* (Jakarta: Indeks, 2006), h. 639

³⁶ Wilson Bangun, *op. cit.*, h.32

significance, secara psikologis dapat diprediksi akan menimbulkan arti pentingnya kerja yang dialami (*experienced meaningfulness of the work*). Dimensi *autonomy* dapat diprediksi akan menimbulkan dampak psikologis menangani tanggung jawab atas hasil pekerjaan (*experienced responsibility for work outcomes*). *Feedback* dapat diprediksi berdampak psikologis karena diperoleh pengetahuan atas hasil dari pekerjaan (*knowledge of results from work activities*). Selanjutnya, sebagai hasil akhir dari proses tersebut berakibat pada motivasi kerja internal yang tinggi (*high internal motivation*), kualitas kinerja yang tinggi (*high quality work performance*), kepuasan kerja yang tinggi (*high satisfaction with the work*), dan absensi dan perputaran kerja yang rendah (*low turnover and absenteeism*).

Jerald Greenberg mengemukakan,

“The job characteristic model specifies that three critical psychological states affect various personal and work outcome – namely: people’s feeling of motivation, the quality of work performed, satisfaction with work, absenteeism, and turnover. The higher the experienced meaning fullness of work, responsibility for the work performed, and knowledge of results, the more positive the personal and work benefits will be. When they perform jobs that incorporate high levels of the five core job dimensions, people should feel highly motivated, perform high-quality work, be highly satisfied with their jobs, be absent infrequently, and be unlikely to resign from their jobs.”³⁷

Dapat diartikan, model karakteristik pekerjaan menetapkan bahwa tiga keadaan psikologis kritis berbagai mempengaruhi pribadi dan hasil kerja - yaitu: perasaan orang tentang motivasi, kualitas pekerjaan yang dilakukan, kepuasan kerja, absensi, dan tingkat keluar-masuk. Semakin tinggi seseorang mengalami kepenuhan makna bekerja, tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, dan

³⁷ Jerald Greenberg & Robert A. Baron, *Behavior in Organizations Eight Edition* (New Jersey: Prentice-Hall, 2003), h.215

pengetahuan hasil, semakin positif keuntungan pribadi dan bekerja. Ketika mereka menjalankan pekerjaan yang menggabungkan tingkat tinggi dari lima dimensi inti pekerjaan, orang merasa sangat termotivasi, melakukan pekerjaan yang berkualitas tinggi, sangat puas dengan pekerjaan mereka, jarang absen, dan tidak mungkin untuk mengundurkan diri dari pekerjaan mereka.

Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya yang bersangkutan akan merasa puas (Siagian).³⁸

Dengan karakteristik pekerjaan yang baik dan beragam, karyawan akan merasa puas atas hasil pekerjaannya dan cenderung meningkatkan komitmen organisasi yang ada dalam dirinya.

Senada dengan para ahli di atas, Jewell L.N mengemukakan

“Lima karakteristik pekerjaan tersebut (dinamakan dimensi pekerjaan inti) secara teoretis diperkirakan akan mempengaruhi perilaku dan sikap karyawan dengan menciptakan tiga keadaan psikologis kritis dalam pikiran pemegang pekerjaan tersebut. Variasi keahlian, identitas tugas, dan arti tugas menyumbang terhadap arti pekerjaan yang dialami tersebut, yaitu keyakinan bahwa kerja itu penting dan berharga. Otonomi diyakini mengarah ke tanggung jawab hasil kerja yang dialami, dan umpan balik ke pengetahuan akan hasil bagi perorangan yang bersangkutan.”³⁹

Dapat diartikan, lima dimensi inti pekerjaan (faktor motivator dalam teori Herzberg) mempengaruhi perilaku dan sikap karyawan dengan menciptakan pernyataan tiga psikologis kritis yang ada dalam pikiran pemegang pekerjaan. Ragam keterampilan, identitas tugas, dan signifikansi tugas menyumbang pengalaman berarti dari pekerjaan, percaya bahwa pekerjaan seseorang penting

³⁸ Wilson Bangun, *op. cit.*, h.145

³⁹ Jewell L.N, *Psikologi Industri/Organisasi Modern Edisi 2* (Jakarta: Arcan, 1998), h. 277

dan berguna. Otonomi dipercaya untuk menimbulkan tanggung jawab bagi hasil pekerjaan, dan umpan balik untuk pengetahuan hasil bagi perhatian individu.

Sedangkan variabel laten *job characteristics* dapat diukur melalui indikator-indikatornya atau variabel manifesnya yaitu *skill variety*, *task identity*, *task significance*, *autonomy*, dan *feedback*. “Untuk mengukur dimensi-dimensi tersebut dapat dilakukan melalui daftar pertanyaan yang telah dikembangkan yang disebut sebagai *Job Diagnostic Survey* atau disingkat *JDS* (Hackman dan Oldham).”⁴⁰

Steers found “*job characteristics to be antecedents of organizational commitment.*”⁴¹ Dapat diartikan, karakteristik pekerjaan menjadi penyebab dari komitmen organisasi.

Demikian pula, Glisson and Durick “*focused on manpower service workers and found job characteristics to be closely correlated with organizational commitment.*”⁴² Dapat diartikan, Glisson dan Durick terfokus pada pekerja pelayanan tenaga kerja dan menemukan karakteristik pekerjaan menjadi erat berkorelasi dengan komitmen organisasi.

Menurut para ahli di atas, sejauh ini karakteristik pekerjaan merupakan salah satu hal yang mempengaruhi komitmen organisasi yang ada dalam diri karyawan.

“*All the job characteristics variables had statistically significant correlation with job satisfaction and organizational commitment* (Allen, Lambert,

⁴⁰ Wilson Bangun, *op. cit.*, h.33

⁴¹ Su-Chao Chang, “Relationships among Personality Traits, *Job Characteristics*, Job Satisfaction and Organizational Commitment - An Empirical Study in Taiwan”, *The Business Review, Cambridge*. Hollywood: Dec 2006. Vol. 6 diakses dalam www.proquest.com/pqdweb pada tanggal 03 Mei 2010

⁴² *Ibid.*,

Pasupuleti, Tolar & Ventura). *Autonomy was found to be positively related to all three measures of organizational commitment* (Johns).⁴³

Dapat diartikan, semua variabel karakteristik pekerjaan memiliki hubungan yang signifikan secara statistik dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Otonomi ditemukan berhubungan positif dengan ketiga pengukuran komitmen.

“Lebih lanjut diketahui pula bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi dan kedua konsep ini dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik individu (Panggabean).”⁴⁴ Demikian yang ditunjukkan hasil penelitian Sneed dan Herman bahwa “karakteristik pekerjaan mempengaruhi komitmen organisasi dan kepuasan kerja.”⁴⁵

Karakteristik pekerjaan yang baik dan beragam, memberikan otonomi serta umpan balik bagi karyawan akan membuat karyawan semangat dalam melaksanakan pekerjaannya dan akan membuat karyawan puas. Dengan adanya kepuasan yang dirasakan karyawan, tentunya akan dapat meningkatkan komitmen organisasi dalam diri karyawan.

Menurut Steers ada tiga penyebab terjadinya komitmen terhadap organisasi, yaitu “karakteristik pribadi (kebutuhan berprestasi, masa kerja/jabatan, dan lain-lain), karakteristik pekerjaan (umpan balik, identitas tugas, dan kesempatan untuk berinteraksi, dan lain-lain), dan pengalaman kerja.”⁴⁶

⁴³ Sajid Bashir, “Determinants of Organizational Commitment: A Study of Information Technology Professionals in Pakistan”, *Journal of Behavioral and Applied Management*. Glendale: Jan 2008. Vol. 9, diakses dalam www.proquest.com/pqdweb pada tanggal 03 Mei 2010

⁴⁴ Mutiara S. Panggabean, *op. cit.*, h. 12

⁴⁵ *Ibid.*, h.136

⁴⁶ Guntur Ujianto *et.al*, *op. cit.*, h.96

Similarly, Darden, Hampton, and Howell put “antecedents of commitment into three groups: (a) personal attributes; (b) work relations; and (c) job characteristics.”⁴⁷ Dapat diartikan, Darden, Hampton, dan Howell membagi penyebab komitmen menjadi tiga kelompok: (a) atribut pribadi, (b) hubungan kerja, dan (c) karakteristik pekerjaan.

Penyebab komitmen karyawan antara lain atribut pribadi atau karakteristik pribadi, yaitu usia, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pendidikan, dan sebagainya. Kemudian juga hubungan kerja yang baik antar sesama karyawan maupun dengan atasan akan menimbulkan komitmen organisasi. Selain itu juga dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan yang diberikan, seperti variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik pekerjaan. Apabila karyawan diberi pekerjaan dengan karakteristik pekerjaan yang baik dan beragam tidak akan menimbulkan rasa bosan dalam diri karyawan, sehingga karyawan merasa tertantang dalam melakukan pekerjaan tersebut. Karakteristik pekerjaan yang baik dapat menimbulkan kepuasan dalam diri karyawan sehingga dapat menciptakan komitmen terhadap organisasi. Komitmen karyawan juga dipengaruhi oleh pengalaman kerja karyawan dalam organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang baik dan lama cenderung meningkat komitmennya.

“A number of other empirical studies have supported the positive effect of job characteristics on organizational commitment. For instance, Hunt, Chonko and Wood found that autonomy, variety, task-identity and feedback influence the level of an employee's organizational commitment. Likewise, Ramaswami, Agarwal and Bhargava provided support for the direct

⁴⁷ Turner, Brian, “Does Commitment Develop in the Same Manner for Male and Female Coaches? An Examination of Personal and Job Characteristic Antecedents”, *Women in Sport & Physical Activity Journal*, Las Vegas: Spring 2008. Vol. 17 diakses dalam www.proquest.com/pqdweb pada tanggal 03 Mei 2010

influence of autonomy, variety and feedback on organizational commitment.”⁴⁸

Dapat diartikan, sejumlah studi empiris lain telah mendukung efek positif dari karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi. Misalnya, Hunt, Chonko dan Wood menemukan bahwa otonomi, variasi, identitas tugas dan umpan balik mempengaruhi tingkat komitmen organisasi karyawan. Demikian pula, Ramaswami, Agarwal dan Bhargava memberikan dukungan untuk pengaruh langsung dari otonomi, variasi dan umpan balik terhadap komitmen organisasi.

*“Among these job characteristics, skill variety and task identity showed the most significant influence. Hunt et al. found that autonomy, variety, task-identity and feedback influence the level of an employee's organizational commitment.”*⁴⁹

Di antara karakteristik pekerjaan, berbagai keterampilan dan identitas tugas menunjukkan pengaruh yang paling signifikan. Hunt et al. menemukan bahwa otonomi, variasi, tugas-identitas dan pengaruh umpan balik tingkat komitmen organisasi karyawan.

*Likewise, Ramaswami et.al. “provided support for the direct influence of autonomy, variety and feedback on organizational commitment (Bhuian and Menguc).”*⁵⁰ Dapat diartikan, Ramaswami et al. memberikan dukungan untuk pengaruh langsung dari otonomi, variasi dan umpan balik terhadap komitmen organisasi (Bhuian dan Menguc).

⁴⁸ Joshua D. Kittinger, “The Relationship between Core Self-Evaluations and Affective Commitment”, *Journal of Behavioral and Applied Management*, Glendale: Oct 2009. Vol. 11 diakses dalam www.proquest.com/pqdweb pada tanggal 03 Mei 2010

⁴⁹ Su-Chao Chang, *op. cit.*,

⁵⁰ Su-Chao Chang, *ibid.*,

Dapat disimpulkan, karakteristik pekerjaan merupakan sifat tugas karyawan yang meliputi jumlah tanggung jawab dan macam tugas yang diemban karyawan. Adapun lima dimensi karakteristik pekerjaan antara lain keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi, dan umpan balik.

B. Kerangka Berpikir

Karyawan merupakan sumber daya yang penting dan merupakan aset yang berharga bagi perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan setiap kegiatannya sangat tergantung kepada sumber daya manusia yang berada didalamnya. Pentingnya keberadaan karyawan dalam mencapai keberhasilan perusahaan menuntut adanya strategi yang harus ditetapkan oleh perusahaan untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu cara adalah dengan meningkatkan komitmen organisasi dalam diri karyawan.

Komitmen organisasi merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan. Dengan adanya komitmen organisasi, seorang karyawan akan mengerahkan segala kemampuan terbaiknya untuk tetap berada di dalam organisasi atau perusahaan yang kemudian akan meningkatkan produktivitas perusahaan. Selama perusahaan memiliki karyawan yang berkomitmen maka perusahaan tidak perlu takut merasa kehilangan mereka.

Salah satu cara meningkatkan komitmen organisasi dalam diri karyawan adalah dengan menciptakan karakteristik pekerjaan yang beragam. Lima dimensi inti karakteristik pekerjaan adalah variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik pekerjaan. Apabila seorang karyawan didalam pekerjaannya mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat

variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas, dan pada akhirnya akan meningkatkan komitmen organisasi dalam diri karyawan tersebut.

Lima dimensi inti pekerjaan ini mempengaruhi perilaku dan sikap karyawan dengan menciptakan pernyataan tiga psikologis kritis yang ada dalam pikiran pemegang pekerjaan. Ragam keterampilan, identitas tugas, dan signifikansi tugas menyumbang pengalaman berarti dari pekerjaan, percaya bahwa pekerjaan seseorang penting dan berguna. Sedangkan otonomi dipercaya untuk menimbulkan perasaan tanggung jawab bagi karyawan terhadap pekerjaannya, dan umpan balik untuk pengetahuan hasil bagi perhatian individu.

Karakteristik pekerjaan yang baik dan beragam diharapkan dapat membuat karyawan tidak cepat bosan terhadap pekerjaannya. Pekerjaan tersebut dijadikan tantangan dalam bekerja dan bukanlah menjadi hambatan. Pekerjaan yang disenangi oleh karyawan tentunya akan meningkatkan komitmennya. Oleh sebab itu, perusahaan harus berhati-hati dalam memberikan pekerjaan pada karyawannya sehingga karyawan merasa senang dan puas terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya.

C. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan deskripsi teoritis dari kerangka berpikir yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis bahwa: “Terdapat hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan komitmen organisasi.” Semakin tinggi

karakteristik pekerjaan yang diberikan, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasi dalam diri karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah dirumuskan, maka penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data atau fakta yang tepat (sahih, benar, valid) serta reliabel (dapat dipercaya dan dapat diandalkan) dengan pembuktian yang diperoleh secara empiris mengenai apakah terdapat hubungan antara karakteristik pekerjaan (*job characteristics*) dengan komitmen organisasi pada PT Karya Megah Permai di Jakarta.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Karya Megah Permai yang terletak di Komplek Mutiara Taman Palem Blok A5 No. 3, 5, 6, 7 Blok I No. 73AB, The City Resort Residences Jl. Kamal Raya Outer Ring Road, Cengkareng, Jakarta Barat 11730. Adapun waktu penelitian dilaksanakan selama 2 (dua) bulan sejak Desember 2010 – Februari 2011. Waktu tersebut dipilih untuk melaksanakan penelitian, karena merupakan waktu yang paling efektif bagi peneliti dalam melaksanakan penelitian.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan korelasional yaitu dengan mengumpulkan data mengenai

karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi. Metode survei dipilih karena penelitian ini mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan instrumen angket berupa daftar pernyataan sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Pendekatan korelasional dilakukan untuk melihat seberapa jauh keterkaitan hubungan suatu variabel dengan variabel yang lain, dalam hal ini variabel bebas (karakteristik pekerjaan) sebagai variabel yang mempengaruhi dan diberi simbol X, dengan variabel terikat (komitmen organisasi) sebagai variabel yang dipengaruhi dan diberi simbol Y.

D. Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah kumpulan dari semua kemungkinan orang-orang, benda-benda, dan ukuran lain, yang menjadi objek perhatian atau kumpulan seluruh objek yang menjadi perhatian.⁵¹ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Karya Megah Permai yang berjumlah 157 karyawan.

Sampel adalah suatu bagian populasi tertentu yang menjadi perhatian.⁵² Dari keseluruhan jumlah populasi tersebut, sampel yang diambil (diperoleh dari tabel penentuan jumlah sampel yang dikembangkan oleh Issac dan Michael dengan taraf kesalahan 5%) sebanyak 110 karyawan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik acak berstrata (*stratified random sampling*), dilakukan dengan membagi anggota populasi dalam beberapa subkelompok yang disebut strata, lalu suatu

⁵¹ Suharyadi dan Purwanto S.K, *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern Edisi 2* (Jakarta: Salemba Empat, 2009), h.7

⁵² *Ibid.*,

sampel dipilih dari masing-masing stratum.⁵³ Sedangkan strata yang dikehendaki dalam dalam penelitian ini adalah masa kerja.

Menurut Siswanto dalam kegiatan keseharian pada umumnya masa kerja dapat digolongkan ke dalam beberapa golongan diantaranya adalah:

- a. Masa kerja baru dengan masa kerja antara 0-5 tahun
- b. Masa kerja cukup dengan lama bekerja antara 6-10 tahun
- c. Masa kerja lama dengan lama bekerja antara 10-20 tahun⁵⁴

Perhitungan jumlah sampel dapat dilihat pada Tabel III.1 sebagai berikut:

Tabel III.1
Teknik Pengambilan Sampel

Masa Kerja (tahun)	Jumlah Karyawan	Perhitungan	Sampel
0 – 5 tahun	84	84/157 x 110	59
5 – 10 tahun	73	73/157 x 110	51
Jumlah	157		110

E. Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu Karakteristik Pekerjaan (variabel X) yang merupakan variabel bebas dan Komitmen Organisasi (variabel Y) yang merupakan variabel terikat. Instrumen penelitian untuk mengukur kedua variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasi

a. Definisi Konseptual

Komitmen organisasi adalah tingkat identifikasi seorang karyawan terhadap organisasi dalam melaksanakan tujuannya, serta tingkat keterlibatan dirinya secara aktif dalam organisasi, sekaligus kesetiaannya terhadap organisasi.

⁵³ *Ibid.*, h. 13

⁵⁴ Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif Operasional* (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), h. 316

b. Definisi Operasional

Komitmen organisasi merupakan data primer yang diukur dengan menggunakan instrumen skala Likert yaitu sejumlah pertanyaan positif dan negatif terdiri dari tujuh pilihan jawaban yang mencerminkan indikator dan sub indikator komitmen organisasi yaitu: identifikasi (tujuan), keterlibatan (menerima tugas, partisipasi, kesediaan berusaha), dan kesetiaan (mempertahankan keanggotaan). Jumlah butir pernyataan yang diajukan dalam kuesioner adalah sebanyak 26 butir pernyataan.

c. Kisi-kisi Instrumen Komitmen Organisasi

Kisi-kisi instrumen komitmen organisasi yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen organisasi yang diujicobakan dan juga sebagai kisi-kisi instrumen final. Kisi-kisi instrumen penelitian komitmen organisasi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang drop setelah dilakukan Uji Persyaratan Analisis dan Uji Hipotesis serta memberikan gambaran sejauh mana instrumen final masih mencerminkan indikator variabel komitmen organisasi yang terdapat pada Tabel III.2 berikut ini:

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

Indikator	Sub Indikator	Butir Soal Sebelum Uji Coba		Butir Soal Setelah Uji Coba	
		+	-	+	-
Identifikasi	Tujuan	1, 2, 14*, 25	3, 15	1, 2, 20	3, 14
Keterlibatan	Menerima tugas	4, 16	5, 17*	4, 15	5
	Partisipasi	6, 7, 18, 26, 27	8, 19*	6, 7, 16, 21, 22	8
	Kesediaan berusaha	9, 20, 28	10, 12	9, 17, 23	10, 12
Kesetiaan	Mempertahankan keanggotaan	11, 21*, 22, 23, 29, 30	13, 24*, 31*, 32	11, 18, 19, 24, 25	13, 26
Jumlah					

*) Butir pernyataan yang drop

Untuk menguji instrumen dengan menggunakan skala Likert telah disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pernyataan dan responden dapat memilih satu jawaban yang sesuai. Setiap item jawaban bernilai 1 (satu) sampai dengan 7 (tujuh) sesuai dengan tingkat jawabannya. Alternatif jawaban yang digunakan dijelaskan pada tabel III.3 berikut ini:

Tabel III. 3
Skala Penilaian Untuk Komitmen Organisasi

Option	Positif	Negatif
SS : Sangat setuju	7	1
S : Setuju	6	2
AS : Agak Setuju	5	3
R : Ragu-ragu	4	4
ATS : Agak Tidak Setuju	3	5
TS : Tidak Setuju	2	6
STS : Sangat Tidak Setuju	1	7

d. Validitas Instrumen Komitmen Organisasi

Instrumen komitmen organisasi dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk kuesioner menggunakan skala Likert sebanyak 32 butir pernyataan yang mengacu pada indikator-indikator variabel komitmen organisasi seperti yang terlihat pada tabel III.2 yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel komitmen organisasi.

Tahap berikutnya, konsep instrumen tersebut dikonsultasikan kepada Dosen Pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur indikator dari variabel komitmen organisasi. Setelah konsep instrumen tersebut disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen diujicobakan pada 30 PT Karya Megah Permai.

Dari hasil uji coba validitas tersebut, terdapat 6 (enam) butir pernyataan yang drop dari 32 (tiga puluh) butir pernyataan, dimana kriteria yang ditentukan adalah $r_{hitung} > r_{tabel}$. Setelah uji coba instrumen, dilakukan penelitian dengan sampel sebanyak 110 karyawan PT Karya Megah Permai.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antara butir skor dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan untuk uji coba validitas sebagai berikut⁵⁵:

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

⁵⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi VI* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), h. 283-284

Keterangan:

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

Σy_i : Jumlah kuadrat deviasi skor butir dari Y_i

Σy_t : Jumlah kuadrat deviasi skor total dari Y_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan dianggap valid. Namun, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid dan didrop. Dari hasil perhitungan diperoleh hasil 26 butir pernyataan yang valid dan 6 butir pernyataan yang drop atau tidak digunakan.

Selanjutnya dihitung reliabilitas terhadap skor butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus uji reliabilitas yakni *Alpha Cronbach*. “Rumus *Alpha Cronbach* digunakan apabila skor butirnya bukan 1 dan 0 tetapi bertingkat yaitu dari 0 atau 1 sampai dengan 3 atau 5”⁵⁶. Rumus tersebut dapat dilihat sebagai berikut⁵⁷:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k - 1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} : Reliabilitas instrumen

k : Banyaknya butir pernyataan yang valid

$\sum S_i^2$: Jumlah varians butir

⁵⁶ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009) h. 173

⁵⁷ Riduwan, *Metode & Teknik Menyusun Tesis*, Cetakan Kedua (Bandung : Alfabeta, 2004), h. 125

S_t^2 : Varians total

Sedangkan rumus untuk menghitung varians butir dan varians total adalah sebagai berikut⁵⁸:

$$S_i^2 = \frac{\sum Y_i^2 - \frac{(\sum Y_i)^2}{N}}{N} \quad \text{dan} \quad S_t^2 = \frac{\sum Y_t^2 - \frac{(\sum Y_t)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

S_i^2 : Varians butir

$\sum Y_i^2$: Jumlah kuadrat butir Y_i

S_t^2 : Varians total

$\sum Y_t^2$: Jumlah kuadrat Y_t

Setelah dihitung reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan telah dinyatakan valid dihitung sehingga didapat jumlah varians butir ($\sum S_i^2$) adalah 37,69. Selanjutnya dicari jumlah varians total (S_t^2) sebesar 313,8 kemudian dimasukkan ke dalam rumus Alpha Cronbach dan didapat hasil r_{ii} yaitu 0,915. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 26 butir itulah yang digunakan sebagai instrumen final yang mengukur variabel komitmen organisasi.

Untuk menguji instrumen dengan menggunakan skala Likert telah disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pernyataan dan responden dapat memilih satu jawaban yang sesuai. Setiap item jawaban bernilai 1 (satu) sampai dengan 7

⁵⁸ Ibid.,

(tujuh) sesuai dengan tingkat jawabannya. Alternatif jawaban yang digunakan dijelaskan pada Tabel III.3.

2. Karakteristik Pekerjaan

a. Definisi Konseptual

Karakteristik pekerjaan adalah sifat tugas karyawan yang meliputi jumlah tanggung jawab dan macam tugas yang diemban karyawan. Lima dimensi karakteristik pekerjaan antara lain keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi, dan umpan balik.

b. Definisi Operasional

Karakteristik pekerjaan merupakan data primer yang diukur dengan menggunakan instrumen kuesioner yang disebarluaskan kepada karyawan PT. Karya Megah Permai. Instrumen yang digunakan berupa *Job Diagnostic Survey* (JDS) dari Hackman dan Oldham (1975) yang terdiri dari 15 pernyataan. Pada penelitian yang menggunakan *Job Diagnostic Survey* (JDS) di tiga jurnal yang ditulis oleh Joshua D. Kittinger *et.al* memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,82. Pada jurnal kedua yang ditulis oleh Su-Chao Chang *et.al* memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,7. Kemudian pada jurnal ketiga yang ditulis oleh Wilson Bangun mempunyai nilai reliabilitas sebesar 0,89. Dimensi-dimensi karakteristik pekerjaan dapat dilihat pada tabel III.4.

Tabel III.4
Lima Dimensi Inti
Karakteristik Pekerjaan

Variabel	Dimensi
Karakteristik Pekerjaan <i>(Job Characteristics)</i>	a. Keanekaragaman keterampilan (<i>skill variety</i>) b. Identitas tugas (<i>task identity</i>) c. Signifikansi tugas (<i>task significance</i>) d. Otonomi (<i>autonomy</i>) e. Umpulan balik (<i>feedback</i>)

Untuk mengisi kuesioner JDS pada setiap pernyataan, telah disediakan alternatif jawaban dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju dengan menggunakan skala Likert. Responden dapat memilih satu jawaban yang sesuai dan setiap item jawaban memiliki nilai 1 (satu) sampai dengan 7 (tujuh), sesuai dengan jawaban tingkat jawabannya. Alternatif jawaban yang digunakan dijelaskan pada tabel III.5 berikut ini:

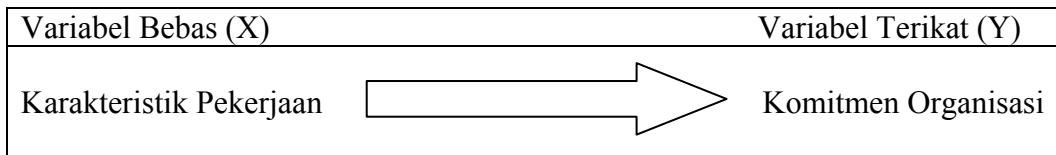
Tabel III. 5
Skala Penilaian Untuk Karakteristik Pekerjaan

Option	Positif	Negatif
SS : Sangat setuju	7	1
S : Setuju	6	2
AS : Agak Setuju	5	3
R : Ragu-ragu	4	4
ATS : Agak Tidak Setuju	3	5
TS : Tidak Setuju	2	6
STS : Sangat Tidak Setuju	1	7

F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Konstelasi Hubungan Antar Variabel digunakan untuk memberikan arah atau gambaran dari penelitian. Variabel penelitian terdiri dari dua variabel, yaitu variabel bebas (karakteristik pekerjaan) yang digambarkan dengan simbol X, dan variabel terikat (komitmen organisasi) yang digambarkan dengan simbol Y.

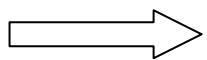
Gambar III.1
Konstelasi Hubungan Antar Variabel



Keterangan:

Variabel (X) : Karakteristik Pekerjaan

Variabel (Y) : Komitmen Organisasi

 : Arah Hubungan

Dengan asumsi:

Variabel bebas (X) akan berhubungan dengan variabel terikat (Y), yaitu apabila terjadi perubahan pada variabel X, maka akan diikuti dengan perubahan pada variabel Y. Adapun perubahan yang terjadi bersifat positif. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu terdapat hubungan hubungan positif antara variabel X terhadap variabel Y.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi korelasi dengan langkah-langkah sebagai berikut:⁵⁹

1. Mencari Persamaan Regresi : $\hat{Y} = a + bX$

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

$$a = \frac{(\Sigma Y)(\Sigma X^2) - (\Sigma X)(\Sigma XY)}{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \quad \text{atau} \quad a = \bar{Y} - b\bar{X}$$

⁵⁹ Sudjana, *Metoda Statistika*, (Bandung : Tarsito, 2001), h. 315

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

Keterangan:

\hat{Y} = Nilai variabel terikat yang diramalkan

X = Nilai variabel bebas sesungguhnya

Y = Nilai variabel terikat sesungguhnya

ΣX = Jumlah skor dalam sebaran X

ΣY = Jumlah skor dalam sebaran Y

ΣXY = Jumlah skor X dan skor Y yang berpasangan

ΣX^2 = Jumlah skor yang dikuadratkan dalam sebaran X

n = Jumlah sampel

2. Uji Persyaratan Analisis

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji normalitas galat taksiran regresi Y atas X dengan uji *Liliefors* pada taraf signifikan $\alpha=0,05^{60}$. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

L_o = L observasi (harga mutlak terbesar)

$F(Z_i)$ = peluang angka baku

$S(Z_i)$ = proporsi angka baku

Hipotesis statistik:

⁶⁰ *Ibid.*, h. 466

H_0 : Galat Taksiran Regresi Y atas X berdistribusi normal

H_i : Galat Taksiran Regresi Y atas X tidak berdistribusi normal

Kriteria Pengujian:

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

3. Uji Hipotesis

a. Uji Keberartian Regresi

Uji keberartian regresi digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh apakah berarti atau tidak. Perhitungan signifikansi regresi adalah sebagai berikut⁶¹:

$$F_{hitung} = \frac{KT_{(b/a)}}{KT_{(res)}}$$

F_{tabel} dihitung dengan menggunakan dk pembilang dan dk penyebut $(n-2)$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

Hipotesis statistik :

$$H_0 : \beta \leq 0$$

$$H_i : \beta > 0$$

Kriteria Pengujian:

Tolak H_0 Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka regresi berarti

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

⁶¹ *Ibid.*, p. 328

b. Uji Linieritas Regresi

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui hubungan linier antara variabel X dan variabel Y. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut⁶²:

$$F_{\text{hitung}} = \frac{KT_{(\text{TC})}}{KT_{(\text{E})}}$$

F_{tabel} dicari dengan menggunakan db pembilang ($k-2$) dan db penyebut ($n-k$).

Hipotesis Statistik:

$$H_0 : Y \leq \alpha + \beta X$$

$$H_i : Y > \alpha + \beta X$$

Kriteria Pengujian :

Terima H_0 Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, maka regresi linear

Tolak H_0 jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka regresi tidak linear

Untuk mengetahui keberartian dan linearitas persamaan regresi di atas digunakan tabel ANAVA pada tabel III.6 berikut ini:⁶³

Tabel III.6
Tabel Analisa Varians Untuk Uji Keberartian dan Linieritas Regresi

Sumber Variansi	Derajat Bebas (db)	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-Rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung}	Keterangan
Total	N	$(\Sigma Y)^2$			
Regresi (a)	1	$\frac{(\Sigma Y)^2}{n}$	$\frac{JK_{\text{reg(a)}}}{db_{\text{reg(a)}}}$		

⁶² *Ibid.*, p. 332

⁶³ *Ibid.*,

Regresi (b/a)	1	$b \left(\Sigma XY - \frac{\Sigma X \Sigma Y}{n} \right)$	$\frac{JK_{reg(b/a)}}{db_{reg(b/a)}}$	$\frac{KT_{reg(b/a)}}{KT_{reg(res)}}$	$F_h > F_t$ maka regresi berarti
Residu	n-2	$\Sigma Y^2 - JK_{reg(b/a)} - JK_{reg(a)}$	$\frac{JK_{residu}}{db_{residu}}$		
Tuna Cocok (TC)	k-2	$JK_{residu} - JK_{(E)}$	$\frac{JK_{(TC)}}{db_{(TC)}}$	$\frac{KT_{(TC)}}{KT_{(G)}}$	$F_h < F_t$ maka regresi linier
Galat Kekeliruan (G)	n-k	$\Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n}$	$\frac{JK_{(E)}}{db_{(G)}}$		

c. Uji Koefisien Korelasi

Perhitungan ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel yang diteliti serta untuk mengetahui besar-kecilnya hubungan tersebut. Sesuai dengan data yang tersedia, maka untuk mencari koefisien korelasi antara kedua variabel tersebut digunakan rumus *Product Moment* dari Pearson. Rumusnya adalah sebagai berikut⁶⁴:

$$r_{xy} = \frac{N \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\}\{N \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi *Product Moment*

ΣX = Jumlah skor dalam sebaran X

ΣY = Jumlah skor dalam sebaran Y

n = Banyaknya sampel

⁶⁴ Suharsimi Arikunto, *op. cit.*, p. 327

d. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t)

Menggunakan uji-t untuk mengetahui signifikansi hubungan kedua variabel.

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara kedua variabel tersebut, maka terlebih dahulu harus dicari harga t pada tabel nilai dengan melihat berapa derajat bebas (db) dan taraf signifikan satu arah yang sudah ditentukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% dan resiko kesalahan secara statistik dinyatakan dengan $\alpha = 0,05$. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut⁶⁵:

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

Keterangan:

t_{hitung} = skor signifikan koefisien korelasi

r = koefisien korelasi *product moment*

n = jumlah responden

Hipotesis Statistik:

$H_0 : \rho \leq 0$

$H_i : \rho > 0$

Kriteria Pengujian:

Tolak H_0 jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka terdapat hubungan yang signifikan

Terima H_0 jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka koefisien korelasi tidak signifikan

⁶⁵ Sudjana, *op. cit.*, p. 380

e. Uji Koefisien Determinasi

Digunakan untuk mengetahui besarnya variasi Y (Kepuasan Kerja) ditentukan oleh X (Lokus Kontrol Internal)⁶⁶. Rumusnya adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

r_{xy}^2 = Koefisien *Product Moment*

⁶⁶ Sudjana, *op. cit.*, p. 368

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian merupakan gambaran umum mengenai hasil pengolahan data dari dua variabel dalam penelitian ini yang diperoleh melalui proses pengisian kuesioner oleh 110 responden. Pengolahan skor dalam hasil penelitian ini menggunakan statistik deskriptif yaitu skor rata-rata dan simpangan baku atau standar deviasi.

Deskripsi data dikelompokkan menjadi dua bagian sesuai dengan jumlah variabel penelitian. Variabel bebas yaitu yang mempengaruhi dilambangkan dengan X, dalam penelitian variabel bebasnya adalah karakteristik pekerjaan. Sedangkan untuk variabel terikatnya yang dipengaruhi dilambangkan dengan Y, dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah komitmen organisasi.

1. Komitmen Organisasi

Data komitmen organisasi (variabel Y) merupakan data primer yang diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa kuesioner menggunakan skala Likert yang terdiri dari 26 pernyataan yang berdasarkan indikator identifikasi yang meliputi tujuan; keterlibatan yang meliputi menerima tugas, partisipasi, kesediaan berusaha; dan kesetiaan yang meliputi mempertahankan keanggotaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rentang nilai variabel komitmen organisasi berada antara 105 (nilai terendah) sampai dengan 168 (nilai

tertinggi), skor rata-rata (\bar{Y}) sebesar 136,43; varians (S^2) sebesar 259,77; dan Simpangan Baku sebesar 16,117.

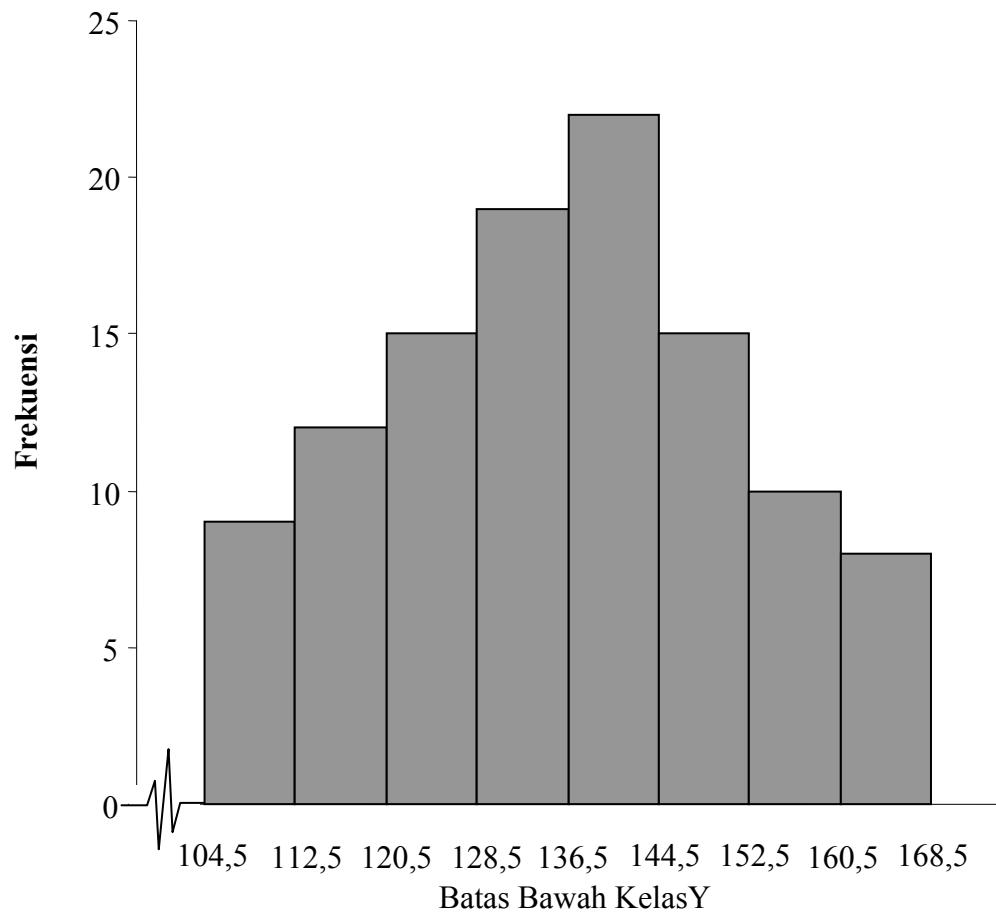
Distribusi frekuensi data komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel IV.1 dibawah ini, dimana rentang skor yang diperoleh adalah 63; banyaknya kelas interval adalah 8 dengan perhitungan $1 + (3,3) \log 110$; serta panjang kelas adalah 8.

Tabel IV.1
Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasi

Kelas Interval			Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
105	-	112	104.5	112.5	9	8.18%
113	-	120	112.5	120.5	12	10.91%
121	-	128	120.5	128.5	15	13.64%
129	-	136	128.5	136.5	19	17.27%
137	-	144	136.5	144.5	22	20%
145	-	152	144.5	152.5	15	13.64%
153		160	152.5	160.5	10	9.09%
161	-	168	160.5	168.5	8	7.27%
Jumlah					110	100%

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel Y diatas, dapat dilihat banyaknya kelas interval sebesar 8 dan panjang kelas adalah 8. Untuk batas nyata satuan, batas bawah sama dengan ujung bawah dikurangi 0,05 dan batas atas sama dengan ujung atas ditambah 0,05. Frekuensi relatif terbesar yaitu sebanyak 22 responden yang berada pada kelas kelima, yaitu pada rentang 137-144 sebesar 20%, sedangkan frekuensi relatif terendah yaitu sebanyak 8 responden berada pada kelas kedelapan yaitu pada rentang 161-168 sebesar 7,27%.

Dari tabel distribusi variabel Y diatas, maka dapat dilihat grafik histogram komitmen organisasi sebagai berikut:



Gambar IV.1
Histogram Frekuensi Komitmen Organisasi

Berdasarkan gambar histogram diatas, terlihat bahwa frekuensi tertinggi berada pada kelas kelima dengan batas nyata 136,5-144,5; sedangkan frekuensi terendah berada pada kelas kedelapan dengan batas nyata 160,5-168,5.

2. Karakteristik Pekerjaan

Data karakteristik pekerjaan (variabel X) merupakan data primer yang diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa kuesioner menggunakan skala Likert yang terdiri dari 15 pernyataan yang berdasarkan dimensi

karakteristik pekerjaan, yaitu variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rentang nilai variabel karakteristik pekerjaan berada antara 60 (nilai terendah) sampai dengan 83 (nilai tertinggi), skor rata-rata (\bar{X}) sebesar 71,51; varians (S^2) sebesar 31,353; dan simpangan baku (S) sebesar 5,599.

Distribusi frekuensi data karakteristik pekerjaan dapat dilihat pada tabel IV.2 berikut ini, dimana rentang skor yang diperoleh adalah 23; banyaknya kelas interval adalah 8 dengan perhitungan $1 + (3,3) \log 110$; serta panjang kelas adalah 3.

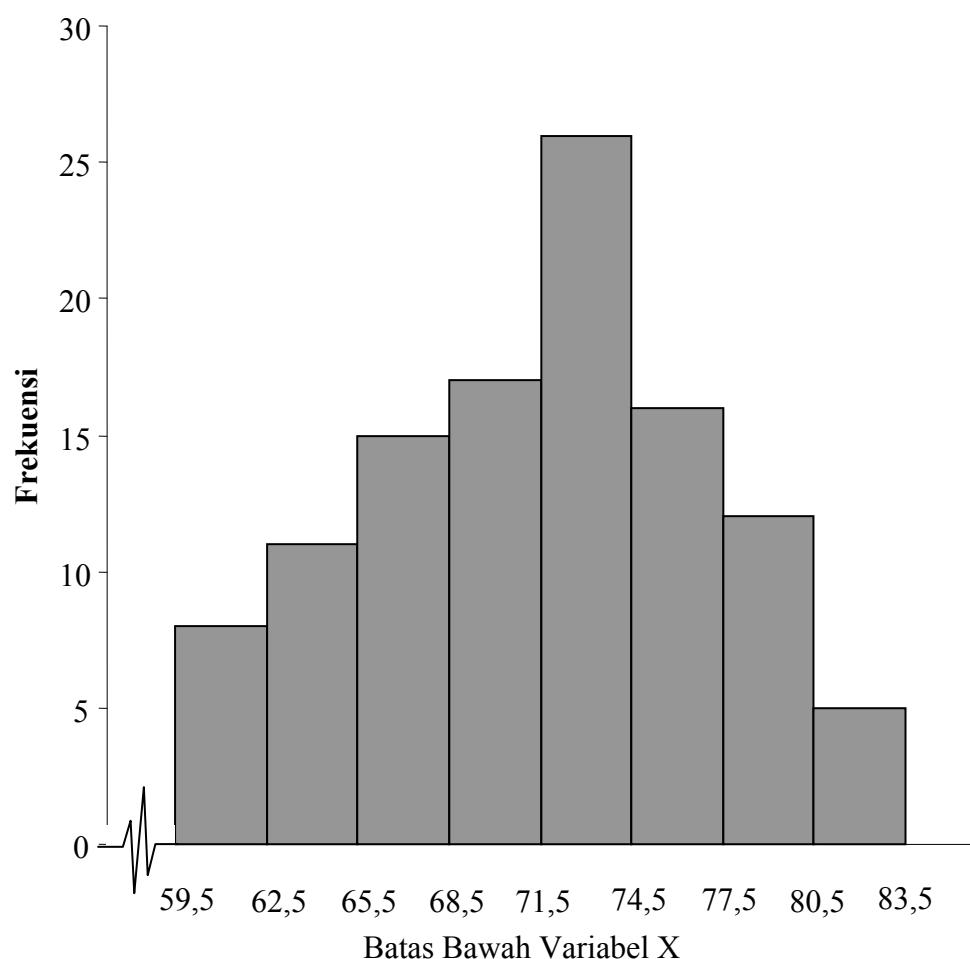
Tabel IV.2
Distribusi Frekuensi Karakteristik Pekerjaan

Kelas Interval			Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
60	-	62	59.5	62.5	8	7.27%
63	-	65	62.5	65.5	11	10%
66	-	68	65.5	68.5	15	13.64%
69	-	71	68.5	71.5	17	15.45%
72	-	74	71.5	74.5	26	23.64%
75	-	77	74.5	77.5	16	14.55%
78		80	77.5	80.5	12	10.91%
81	-	83	80.5	83.5	5	4.55%
Jumlah					110	100%

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel X diatas, dapat dilihat banyaknya kelas interval sebesar 8 dan panjang kelas adalah 3. Untuk batas nyata satuan, batas bawah sama dengan ujung bawah dikurangi 0,05 dan batas atas sama dengan ujung atas ditambah 0,05. Frekuensi relatif terbesar yaitu sebanyak 26 responden yang berada pada kelas kelima, yaitu pada rentang 72-74 sebesar

23,64%, sedangkan frekuensi relatif terendah yaitu sebanyak 5 responden berada pada kelas kedelapan yaitu pada rentang 81-83 sebesar 4,55%.

Dari tabel distribusi variabel X diatas, maka dapat dilihat grafik histogram karakteristik pekerjaan seperti dibawah ini:



Gambar IV.2
Histogram Frekuensi Karakteristik Pekerjaan

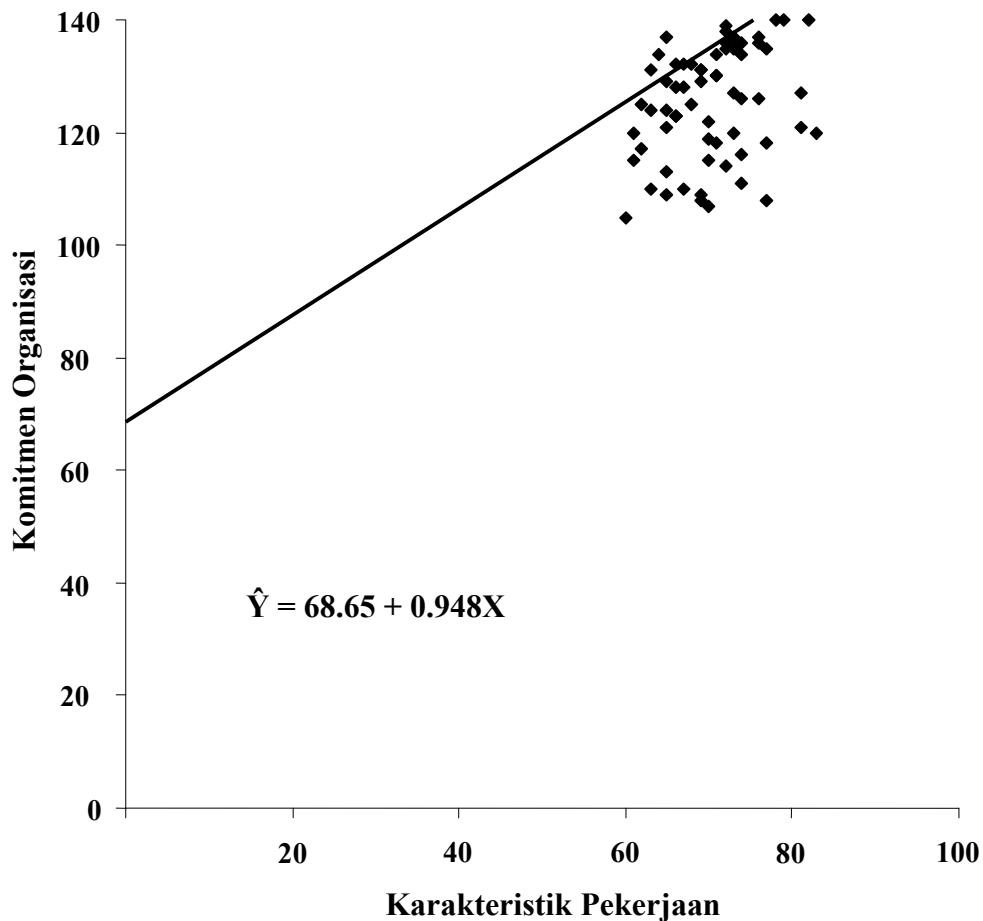
Berdasarkan gambar histogram diatas terlihat bahwa frekuensi tertinggi berada pada kelas kelima dengan batas nyata 71,5-74,5; sedangkan frekuensi terendah berada pada kelas pertama dengan batas nyata 80,5-83,5.

B. Analisis Data

1. Persamaan Regresi

Dalam penelitian ini, hipotesis yang akan diuji dengan menggunakan teknik analisa regresi dan korelasi. Hipotesis yang diajukan adalah: “Terdapat hubungan positif antara karakteristik pekerjaan dengan komitmen organisasi”. Dengan kata lain, diduga semakin tinggi karakteristik pekerjaan, maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasi, begitu pula sebaliknya, apabila karakteristik pekerjaan rendah, maka komitmen organisasi rendah pula.

Analisis regresi linier sederhana terhadap pasangan data penelitian antara karakteristik pekerjaan dengan komitmen organisasi menghasilkan koefisien arah regresi sebesar 0,948 dan konstanta sebesar 68,65. Dengan demikian, bentuk hubungan antara variabel X (Karakteristik Pekerjaan) dan variabel Y (Komitmen Organisasi), memiliki persamaan regresi $\hat{Y} = 68,65 + 0,948X$. Selanjutnya, persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor karakteristik pekerjaan akan mengakibatkan kenaikan komitmen organisasi sebesar 0,948 skor pada konstanta 68,65. Persamaan garis linier regresi $\hat{Y} = 68,65 + 0,948X$ dapat dilukiskan pada gambar berikut ini:



Gambar IV.3
Grafik Persamaan Regresi

2. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas variabel dilakukan untuk menguji apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas galat taksiran regresi Y atas X dilakukan dengan menggunakan uji *Liliefors* pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ untuk sampel sebanyak 110 responden, dengan kriteria pengujian berdistribusi normal apabila $L_{hitung} < L_{tabel}$, dan jika sebaliknya maka galat taksiran Y atas X tidak berdistribusi normal.

Dari hasil perhitungan uji *Liliefors*, $L_{hitung} = 0,059$ dan $L_{tabel} = 0,084$ (Lampiran 29); ini menandakan bahwa $L_{tabel} > L_{hitung}$, yang berarti H_0 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal, sehingga penelitian dapat dilanjutkan pada pengujian hipotesis.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Keberartian Regresi

Hipotesis penelitian adalah “Terdapat hubungan positif antara karakteristik pekerjaan dengan komitmen organisasi”. Dengan kata lain, diduga semakin tinggi karakteristik pekerjaan, maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasi, dan sebaliknya, apabila karakteristik pekerjaan rendah, maka komitmen organisasi pun rendah. Selanjutnya dilakukan uji keberartian (signifikansi) dan uji linieritas persamaan regresi karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi, dimana hasil perhitungannya disajikan dalam tabel IV.3 berikut ini:

Tabel IV.3
ANAVA Untuk Pengujian Signifikansi dan Linieritas
Persamaan Regresi $\hat{Y} = 68,65 + 0,948X$

Sumber Varians	db	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung}	F_{tabel}
Total	110	2075679.00			
Regresi (a)	1	2047364.08			
Regresi (b/a)	1	3069.97	3069.97		
Sisa	108	25244.95	233.75	13.13	3.91
Tuna Cocok	22	72299.53	3286.34		
Galat Kekeliruan	86	-47054.5	-547.15	-6.01	1.70

b. Uji Linieritas Regresi

Uji keberartian regresi digunakan untuk mengetahui berarti atau tidaknya hubungan antara variabel X dengan variabel Y, yang dibentuk melalui uji persamaan regresi. Sedangkan uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel X dan variabel Y linier atau tidak.

Pada tabel distribusi F dengan menggunakan db pembilang satu dan db penyebut $(n-2) = 108$ pada $\alpha = 0,05$ diperoleh $F_{hitung} = 13,13$; sedangkan $F_{tabel} = 3,91$. Dari hasil pengujian seperti ditunjukkan pada tabel diatas bahwa $F_h = 13,13 > F_t = 3,91$; sehingga regresi signifikan (Lampiran 32).

Untuk tabel distribusi F yang digunakan untuk mengukur linieritas regresi dengan db pembilang $(k-2) = 22$ dan db penyebut $(n-k) = 86$ dengan $\alpha = 0,05$ diperoleh $F_{hitung} = -6,01$; sedangkan $F_{tabel} = 1,70$. Hal ini menunjukkan bahwa $F_h < F_t$ yang berarti regresi linier (Lampiran 33).

Hasil pengujian pada tabel diatas menyimpulkan bahwa bentuk hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan komitmen organisasi adalah linier dan signifikan. Selanjutnya persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor karakteristik pekerjaan, akan mengakibatkan kenaikan komitmen organisasi sebesar 0,948 skor pada konstanta 68,65.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan bukan secara kebetulan mempunyai hubungan dengan komitmen organisasi, melainkan didasarkan pada analisis statistik yang menguji signifikansi hubungan dengan taraf signifikan ($\alpha = 0,05$).

c. Uji Koefisien Korelasi

Selanjutnya menentukan koefisien korelasi dalam rangka mengetahui hubungan antara variabel X dengan variabel Y, maka digunakan rumus koefisien korelasi *Product Moment* dari Pearson.

Hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh $r_{xy} = 0,329$ dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dari sampel sebanyak 110 karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa $r_{xy} = 0,329 > 0$ (Lampiran 35). Hal ini menunjukkan terdapat hubungan positif antara variabel X (Karakteristik Pekerjaan) dengan variabel Y (Komitmen Organisasi).

d. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t)

Untuk mengetahui apakah hubungan variabel X dengan Y signifikan atau tidak, maka dilakukan uji keberartian koefisien korelasi dengan menggunakan uji-t pada taraf signifikansi 0,05 dengan db ($n-2$). Kriteria pengujinya adalah signifikan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tidak signifikan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$. Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 3,62$; sedangkan $t_{tabel} = 1,67$ (Lampiran 36). Dengan demikian dapat simpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, H_0 ditolak, maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X (karakteristik pekerjaan) dengan variabel Y (komitmen organisasi).

e. Uji Koefisien Determinasi

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya persentase ketergantungan variabel Y (Komitmen Organisasi) terhadap variabel X (Karakteristik Pekerjaan).

Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 10,84% (Lampiran 37). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 10,84% komitmen organisasi ditentukan oleh karakteristik pekerjaan dan sisanya ditentukan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti.

C. Interpretasi Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan bahwa terdapat hubungan positif antara karakteristik pekerjaan dengan komitmen organisasi yang ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar 3,62 jauh lebih besar dari pada nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ yaitu 1,67. Pola hubungan antara kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 68,65 + 0,948X$.

Persamaan ini memberikan informasi bahwa setiap perubahan 1 (satu) tingkat karakteristik pekerjaan akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada komitmen organisasi 0,948 pada konstanta 68,65.

Hasil analisis korelasi sederhana antara karakteristik pekerjaan dengan komitmen organisasi diperoleh nilai koefisien korelasi r_{xy} sebesar 0,329. Nilai ini memberikan pengertian bahwa ada hubungan positif antara karakteristik pekerjaan dengan komitmen organisasi, semakin tinggi tingkat karakteristik pekerjaan maka semakin besar pula komitmen organisasi. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah tingkat karakteristik pekerjaan, semakin rendah pula komitmen organisasi.

Besarnya variabel komitmen organisasi ditentukan oleh variabel karakteristik pekerjaan dan dapat diketahui dengan jalan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi sederhananya. Hasil pengkuadratan nilai koefisien korelasi sederhananya adalah sebesar 0,1084. Secara statistik, nilai ini memberikan pengertian bahwa

kurang lebih 10,84% komitmen organisasi ditentukan atau dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan sisanya ditentukan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti.

D. Keterbatasan Penelitian

Peneliti sangat menyadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya sampai pada tingkat kebenaran mutlak. Peneliti juga menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang dilakukan selama penelitian ini berlangsung, diantaranya adalah:

1. Keterbatasan sampel, karena dalam penelitian ini sampel yang diambil hanya pada perusahaan tempat penelitian saja yaitu PT. Karya Megah Permai, sehingga hasil penelitian ini hanya berlaku bagi daerah populasi penelitian saja dan tidak dapat digeneralisasikan pada perusahaan lainnya.
2. Keterbatasan variabel, karena dalam penelitian ini hanya meneliti dua variabel saja yaitu karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi. Sedangkan pada variabel terikat yaitu komitmen organisasi tidak selalu dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.
3. Responden memiliki keterbatasan waktu untuk mengisi kuesioner yang peneliti berikan yang menyebabkan peneliti kesulitan dalam pelaksanaan pengumpulan data.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskripsi, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi adalah tingkat identifikasi seorang karyawan terhadap organisasi dalam melaksanakan tujuannya, serta tingkat keterlibatan dirinya secara aktif dalam organisasi, sekaligus kesetiaannya terhadap organisasi.
2. Karakteristik pekerjaan adalah sifat tugas karyawan yang meliputi jumlah tanggung jawab dan macam tugas yang diemban karyawan. Lima dimensi karakteristik pekerjaan antara lain keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi, dan umpan balik.
3. Indikator yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah identifikasi terhadap tujuan dengan rata-rata sebesar 5,58. Sedangkan indikator yang mempengaruhi karakteristik pekerjaan adalah variasi keterampilan dengan rata-rata sebesar 4,86.
4. Hasil penelitian diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara karakteristik pekerjaan dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Karya Megah Permai di Jakarta Barat, semakin tinggi karakteristik pekerjaan maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasi pada karyawan PT. Karya Megah Permai.

5. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yang pertama adalah mencari persamaan regresi. Dari analisis tersebut antara karakteristik pekerjaan (variabel X) dengan komitmen organisasi (variabel Y) memiliki persamaan regresi yaitu $\hat{Y} = 68,65 + 0,948X$.
6. Berdasarkan uji persyaratan analisis dengan uji normalitas galat taksiran dengan rumus *Liliefors*, diperoleh kesimpulan bahwa data berdistribusi normal, yaitu $L_{hitung} (0,059) < L_{tabel} (0,084)$.
7. Perhitungan uji kelinieran regresi disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah berarti, yaitu $F_{hitung} (13,13) > F_{tabel} (3,91)$; dan juga linier, yaitu $F_{hitung} (-6,01) < F_{tabel} (1,70)$.
8. Untuk uji koefisien korelasi dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment* dari Pearson dihasilkan koefisien korelasi sebesar 0,329 yang berarti terdapat hubungan positif antara karakteristik pekerjaan dengan komitmen organisasi. Hal ini berarti semakin tinggi karakteristik pekerjaan, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi.
9. Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa kontribusi yang diberikan oleh karakteristik pekerjaan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi besarnya komitmen organisasi sebesar 10,84%.

B. Implikasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan memberikan kontribusi terhadap komitmen organisasi yang dimiliki karyawan. Dengan demikian penelitian ini mengandung implikasi, yaitu:

1. Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah karakteristik pekerjaan. Semakin tinggi karakteristik pekerjaan, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi. Namun perusahaan tetap harus memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan, karena tidak hanya karakteristik pekerjaan saja yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan.
2. Karakteristik pekerjaan yang beragam dan memberikan tanggung jawab bagi karyawan dapat menambah semangat bekerja pada semua bidang kerja yang ada yang akhirnya akan meningkatkan komitmen organisasi dalam diri karyawan.
3. Dari data analisis indikator komitmen organisasi diperoleh indikator yang paling terendah adalah keterlibatan dengan rata-rata sebesar 5,09 dan indikator yang paling terendah dari karakteristik pekerjaan adalah signifikansi tugas dengan rata-rata sebesar 4,69. Dengan lebih ditingatkannya keterlibatan karyawan dalam perusahaan serta tugas yang berarti dan memberikan manfaat bagi karyawan PT. Karya Megah Permai, maka karyawan akan bekerja lebih giat lagi, serta akan meningkatkan komitmen organisasi.
4. Meskipun hasil penelitian ini berhasil menguji hipotesis, akan tetapi disadari bahwa komitmen organisasi masih harus lebih ditingkatkan agar karyawan bekerja lebih giat lagi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Tetapi, penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa karakteristik pekerjaan ternyata mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi.

C. Saran

Berdasarkan dari implikasi penelitian diatas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, antara lain:

1. Indikator terendah dari variabel komitmen organisasi adalah keterlibatan, sedangkan indikator terendah dari variabel karakteristik pekerjaan adalah signifikansi tugas, sehingga diharapkan agar perusahaan dapat memberikan tugas atau pekerjaan yang menimbulkan tantangan dan rasa tanggung jawab bagi karyawan serta memberikan kesempatan penuh untuk terlibat dalam perusahaan sehingga karyawan semakin giat dan semangat dalam melakukan pekerjaannya.
2. Perusahaan perlu mengenali karakteristik pekerjaan yang diberikan kepada karyawan yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi.
3. Pimpinan sebaiknya memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan, baik dari dalam diri karyawan maupun dari luar diri karyawan.
4. Bagi peneliti lain yang ingin mengetahui lebih dalam mengenai komitmen organisasi agar dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi sehingga nantinya penelitian akan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

Daftar Pustaka

- Arikunto,Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi VI.* Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
-
- . *Manajemen Penelitian.* Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Bangun, Wilson. “*Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Pada Produktivitas Kerja Karyawan*”, Sosiohumaniora Vol.8 No.2. Juli 2006.
-
- . “*Job Characteristics Model (JCM): Konsep dan Pengukuran*”, Manajemen Usahawan Indonesia No.01, Th XXXVI. Januari, 2007.
- Bashir, Sajid. *Determinants of Organizational Commitment: A Study of Information Technology Professionals in Pakistan*, Journal of Behavioral and Applied Management. Glendale: Jan 2008. Vol. 9, (www.proquest.com/pqdweb diakses pada tanggal 03 Mei 2010).
- Chang, Su-Chao. *Relationships among Personality Traits, Job Characteristics, Job Satisfaction and Organizational Commitment - An Empirical Study in Taiwan*, The Business Review, Cambridge. Hollywood: Dec 2006. Vol. 6 (www.proquest.com/pqdweb diakses pada tanggal 03 Mei 2010).
- Daft, Richard L. *Manajemen Edisi Kelima Jilid 2.* Jakarta: Erlangga, 2003.
- Greenberg, Jerald. *Managing Behavior in Organizations (Science in Service to Practice), Second Edition.* USA: Prentice Hall, 1999.
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. *Organizational Behavior.* USA: Prentice Hall, Inc., 2008.
-
- . *Behavior in Organizations Eight Edition.* New Jersey: Prentice-Hall, 2003.
- Ivancevich, John M. *Perilaku dan Manajemen Organisasi Jilid 1.* Jakarta: Erlangga, 2007.
- Kittinger, Joshua D. *The Relationship between Core Self-Evaluations and Affective Commitment*, Journal of Behavioral and Applied Management. Glendale: Oct 2009. Vol. 11 (www.proquest.com/pqdweb diakses pada tanggal 03 Mei 2010).

- Koesmono, H. Teman. "Pengaruh Kepribadian Terhadap Komitmen Organisasi dan Perilaku serta Kinerja Karyawan pada Perusahaan Perkayuan di Jawa Timur", *Jurnal Widya Manajemen & Akuntansi* Vol.4, No.3 Desember 2004.
- Kreitner, Robert, *et.al. Organizational Behavior Seventh Edition.* New York: McGraw-Hill, 2007.
- L.N, Jewell. *Psikologi Industri/Organisasi Modern Edisi 2.* Jakarta: Arcan, 1998.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafri, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik.* Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004.
- Mathis, Robert L., *et.al. Human Resource Management.* Jakarta: Salemba Empat, 2006.
- Milkovich, George T., *et.al. Human Resource Management Eighth Edition.* USA: Irwin, 1997.
- Newstrom, John W dan Keith Davis. *Organizational Behavior: Human, Behavior at Work.* USA: Mc.Graw Hill, 1997.
- Panggabean, Mutiara S. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bogor: Ghalia Indonesia, 2004.
- Riduwan. *Metode & Teknik Menyusun Tesis Cetakan Kedua.* Bandung : Alfabeta, 2004.
- Robbins, Stephen P., *et.al. Perilaku Organisasi/ Organizational Behavior Buku 1 Edisi 12.* Jakarta: Salemba Empat, 2009.
-
- . *Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh.* Jakarta: Indeks, 2006.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif Operasional.* Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Sopiah, *Perilaku Organisasional.* Yogyakarta: ANDI, 2008.
- Sudjana. *Metoda Statistika.* Bandung : Tarsito, 2001.
- Sugito, Pudjo, *et.al. "Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan dan Organisasi Pada Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang",* Jurnal Penelitian Universitas Merdeka Vol.XVI No.1 2004.
- Suharyadi dan Purwanto S.K. *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern Edisi 2.* Jakarta: Salemba Empat, 2009.

- Susanto, A.B, *et al. Strategi Organisasi*. Yogyakarta: Amara Books, 2004.
- Sutanto, Eddy Madiono, “*The Relationship Between Employee Commitment and Job Performance*”, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol.1 No.1. September 1999.
- Turner, Brian. *Does Commitment Develop in the Same Manner for Male and Female Coaches? An Examination of Personal and Job Characteristic Antecedents*, Women in Sport & Physical Activity Journal. Las Vegas: Spring 2008. Vol. 17 (www.proquest.com/pqdweb diakses pada tanggal 03 Mei 2010).
- Ujianto, Guntur. “*Analisis Pengaruh Komitmen Profesional dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Bukopin Yogyakarta*”, Sinergi: Kajian Bisnis dan Manajemen Edisi Khusus Human Resources, 2005.

LAMPIRAN

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi VI. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Asnawi, Sahlan. *Teori Motivasi Dalam Pendekatan Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Studia Press, 2002.
- Bennett, Roger. *Organisational Behaviour*. 3th ed. Great Britain: Pearson Professional Limited, 1997.
- Brannon, Linda. *Gender: Psychological Perspective*. Needham Heights: Allyn and Bacon, 1995.
- Canary, Daniel J. and Tara M. Emmers-Sommer. *Sex and Gender Differences in Personal Relationships*. New York: The Guilford Press, 1997.
- DeCharms, Richard. *Enhancing Motivation: Change in the Classroom*. New York: Irvington Publishers, Inc, 1976.
- Djaali. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008.
- Feldman, Robert S. *Elements of Psychology*. USA: McGraw-Hill, Inc., 1992.
- Greenberg, Jerald and Robert A. Baron. *Behavior In Organizations*. New Jersey: Pearson Education, Inc., 2008.
- Jegede and Joseph O. “*Influence of Motivation and Gender on Secondary School Students’ Academic Performance in Nigeria*”. Washington: *The Journal of Social Psychology*, vol. 134, ed. 5; pg. 695, Oct 1994.
<http://www.proquest.umi.com/pqdweb>. (Diakses tanggal 01 Agustus 2010).
- Jung, John. *Understanding Human Motivation: A Cognitive Approach*. New York: MacMillan Publishing Co., Inc., 1978.
- Kovácová, Erika and Ivan Sarmány-Schuller. “*Self-Efficacy and Its Relation to Selected Factors of Achievement Motivation in Adolescent Boys and Girls*”. Bratislava: *Studia Psychologia*, vol. 48, ed. 2; pg. 183, 13 pgs, 2006.
<http://www.proquest.com/pqdweb>. (Diakses tanggal 01 Agustus 2010).
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. *Organizational Behavior*. 5th ed. New York: McGraw-Hill Companies, 2001.

- Lahey, Benjamin B. *Psychology: An Introduction*. 9th ed. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc., 2007.
- Lefton, Lester A. and Linda Brannon. *Psychology*. 9th ed. Boston: Pearson Education, Inc., 2006.
- Lips, Hilary M. *A New Psychology of Women: Gender, Culture, and Ethnicity*. 2nd ed. New York: McGraw-Hill, 2003.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005.
- Martaniah, Sri Mulyani. *Motif Sosial: Remaja Suku Jawa dan Keturunan Cina di Beberapa SMA Yogyakarta Suatu Studi Perbandingan*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1984.
- McClelland, David C., et. al. *The Achievement Motive*. USA: Appleton-Century-Crofts, Inc., 1953.
- Mehrabian, Albert. *An Analysis of Personality Theories*. New Jersey: Prentice Hall, Inc., 1968.
- Morgan, Clifford T., et. al. *Introduction to Psychology*. 7th ed. Austin: McGraw-Hill, Inc., 1986.
- Nugroho, Riant. *Gender dan Starategi: Pengarus-Utamaannya di Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka pelajar, 2008.
- Ore, Tracy E. *The Social Construction of Difference and Inequality: Race, Class, Gender, and Sexuality*. California: Mayfield Publishing Company, 2000.
- Ormrod, Jeanne Ellis. *Educational Psychology: Developing Learners*. 5th ed. New Jersey: Pearson Education, Inc., 2006.
- Panjaitan, Binsar. "Pengajaran Remedial dan Motivasi Berprestasi serta Pengaruhnya Terhadap Hasil Belajar Penerapan Konsep Dasar Listrik dan Elektronika". Lembaga Penelitian Universitas Negeri Medan: *Jurnal Penelitian Bidang Pendidikan*, vol. 12, no. 2, Maret 2006.
- Qizhen, Liu and Xiaojuan Zhu. "Investigation and Analysis on the Achievement Motivations of 278 Senior High School Students". Toronto: *International Journal of Psychological Studies*, vol. 1, ed. 1; pg. 10, 6 pgs., Jun 2009. <http://www.proquest.umi.com/pqdweb>. (Diakses tanggal 05 April 2011).
- Riduwan. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Cetakan Kedua. Bandung: Alfabeta, 2004.

- Sadli, Saparinah. *Inteligensi Bakat dan “Test IQ”*. Jakarta: Gaya Favorit Press, 1991.
- Santrock, John W. *Human Adjustment*. New York: McGraw Hill Companies, 2006.
- _____. *Adolescence: Perkembangan Remaja*. Edisi Enam. Terjemahkan Shinto B. Adelar dan Sherly Saragih. Jakarta: Erlangga, 2003.
- Schermerhorn, John R., James G. Hunt, and Richard N. Osborn. *Organizational Behavior*. 9th ed. USA: John Wiley & Sons, Inc., 2005.
- Smith, Jessi L., Rukhsana Kausar, and Julianne Holt-Lunstad. “*Stigma Consciousness in the Classroom: A Comparison of Pakistani Women's Motivation and Well-being in Science and Non-science Fields of Study*”. New York: *Sex Roles*, vol. 57, iss. 1-2; pg. 3, 11 pgs, Juli 2007. <http://www.proquest.umi.com/pqdweb>. (Diakses tanggal 01 Agustus 2010).
- Sopah, Djamaah. “Pengaruh Model Pembelajaran Arias Terhadap Motivasi Berprestasi Siswa”. FKIP Universitas Sriwijaya: *Jurnal Ilmiah Kajian Dikbud*, No. 16, Tahun IV, Maret 1999.
- Story, Paul, et. al. “*A Two-Factor Model of Achievement Motivation*”. USA: *Social for Personality Research, Inc.*, vol. 36 (5), pg. 707-708, 2008. <http://www.proquest.umi.com/pqdweb>. (Diakses tanggal 01 Agustus 2010).
- Sudjana. *Metode Statistika*. Bandung: Tersito, 2002.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 2009.
- Sunarto, Kamanto. *Pengantar Sosiologi*. Edisi Tiga. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2004.
- Vollmer, Fred and Rigmor Almas. “*Sex Differences in Achievement Motivation*”. University of Bergen, Norway: *Scand. J. Psychol.*, vol. 15, pg. 310-313, 1974. <http://www.proquest.umi.com/pqdweb>. (Diakses tanggal 01 Agustus 2010).
- Wade, Carole and Carol Tavris. *Psychology*. 7th ed. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education, Inc., 2003.

DATA MENTAH VARIABEL X
KARAKTERISTIK PEKERJAAN

No. Resp.	Nomor Butir Pernyataan															Xt
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	6	69
2	6	5	5	5	6	4	6	4	5	4	5	4	5	6	6	76
3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
4	6	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	67
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	70
6	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	6	7	6	7	77
7	5	6	6	5	5	6	6	6	5	5	5	5	6	6	5	82
8	6	5	5	5	4	5	6	4	5	6	5	6	6	5	5	78
9	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	6	5	68
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
11	6	5	6	4	6	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	74
12	6	5	5	5	5	5	6	5	6	5	6	5	6	5	6	81
13	6	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	73
14	7	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	6	5	6	75
15	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	66
16	4	4	6	4	4	5	4	5	4	5	4	5	6	6	5	71
17	5	6	6	5	5	5	6	6	5	5	6	6	5	4	6	81
18	6	5	6	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	69
19	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	67
20	7	4	6	4	4	4	4	6	5	4	5	4	4	5	6	72
21	6	4	5	5	5	4	4	5	7	5	5	5	4	5	5	74
22	6	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	6	7	76
23	6	6	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	6	6	7	77
24	7	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	6	5	6	6	78
25	5	4	6	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	67
26	5	5	4	4	5	5	5	6	6	5	6	6	6	6	6	80
27	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	66

28	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	6	5	5	5	6	70
29	7	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	66
30	6	5	5	4	4	4	4	4	5	6	4	4	5	5	4	69
31	6	5	6	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	6	5	75
32	5	4	6	4	5	5	6	5	5	4	5	5	5	4	6	74
33	6	4	5	4	5	4	5	4	5	5	6	5	4	5	6	73
34	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	67
35	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	6	5	5	4	68
36	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
37	6	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	69
38	5	6	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	65
39	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	66
40	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	65
41	5	5	5	4	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	6	76
42	4	4	5	5	5	5	5	5	6	5	4	4	5	6	7	75
43	5	5	4	5	5	5	6	4	5	5	5	4	5	5	4	72
44	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	64
45	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	63
46	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	66
47	6	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	67
48	6	5	5	5	6	5	6	4	5	5	4	5	4	4	4	73
49	5	6	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	68
50	5	6	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	63
51	5	7	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	6	75
52	5	6	4	6	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	71
53	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	6	73	
54	4	6	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	71
55	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	69
56	6	6	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	6	6	74
57	6	6	6	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	6	77
58	5	7	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	70
59	7	6	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	74
60	6	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	67

61	6	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	72
62	6	5	5	6	5	5	5	4	5	5	4	6	5	6	6	78
63	6	6	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	72
64	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	65
65	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	6	4	5	68
66	6	6	6	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	6	6	76
67	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
68	6	5	6	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	70
69	6	6	4	6	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	69
70	6	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
71	6	7	6	5	6	5	5	5	6	5	4	5	4	5	4	78
72	6	6	5	6	5	5	5	4	5	4	5	4	5	6	7	78
73	6	6	6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	76
74	7	6	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	71
75	6	7	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	6	6	6	79
76	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
77	7	6	4	5	5	4	5	6	5	4	4	5	5	4	4	74
78	6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	65
79	6	6	6	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	70
80	5	5	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	60
81	6	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	6	6	73	
82	6	5	5	6	5	5	5	4	5	4	5	4	6	6	6	77
83	6	5	4	5	4	4	5	4	5	6	5	6	6	6	6	77
84	6	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	6	71
85	7	5	4	5	5	4	4	5	5	6	5	6	6	7	80	
86	6	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	6	6	6	6	74
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	61
88	6	6	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	6	6	72
89	6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	65
90	6	4	5	4	5	5	5	6	6	7	6	7	6	6	5	83
91	6	5	4	5	4	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	79
92	6	4	5	6	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	6	74
93	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	6	6	7	74

Xt ²
4761
5776
4096
4489
4900
5929
6724
6084
4624
3600
5476
6561
5329
5625
4356
5041
6561
4761
4489
5184
5476
5776
5929
6084
4489
6400
4356

4900
4356
4761
5625
5476
5329
4489
4624
3969
4761
4225
4356
4225
5776
5625
5184
4096
3969
4356
4489
5329
4624
3969
5625
5041
5329
5041
4761
5476
5929
4900
5476
4489

5184
6084
5184
4225
4624
5776
3844
4900
4761
3844
6084
6084
5776
5041
6241
3844
5476
4225
4900
3600
5329
5929
5929
5041
6400
5476
3721
5184
4225
6889
6241
5476
5476

5329
5929
3721
5041
6241
5329
5184
6400
5476
6241
6561
3844
5929
4225
5184
5476
5329
<u>565908</u>

**DATA MENTAH VARIABEL Y
KOMITMEN ORGANISASI**

No. Resp.	Nomor Butir Pernyataan																										Yt	Yt ²	
	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			
1	6	6	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	6	5	5	5	6	6	7	5	5	6	5	6	131	17161	
2	7	6	4	6	5	4	6	5	4	6	5	5	5	5	6	6	5	6	4	5	6	6	5	6	4	5	5	137	18769
3	7	6	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	6	7	6	6	7	6	6	6	6	6	6	5	6	144	20736	
4	6	6	5	4	6	5	4	6	5	4	6	5	5	6	6	6	6	7	6	6	5	6	6	6	5	6	144	20736	
5	6	6	5	6	5	4	6	5	4	6	5	4	6	5	6	6	5	6	5	6	5	6	6	6	5	6	141	19881	
6	6	6	6	4	5	6	4	5	6	5	5	6	5	5	6	6	6	6	5	6	5	6	5	6	5	6	142	20164	
7	6	6	5	6	5	5	6	5	5	6	5	5	6	5	6	5	5	6	5	5	6	5	5	6	5	5	5	140	19600
8	6	5	5	5	6	5	5	6	5	5	6	5	5	6	6	5	5	6	5	5	6	5	5	6	5	6	140	19600	
9	6	5	6	6	5	6	6	5	6	6	5	6	6	5	6	6	5	6	6	5	6	6	5	6	6	5	147	21609	
10	7	7	7	5	6	7	5	7	7	5	7	7	5	6	7	7	7	7	5	7	6	7	6	7	7	7	168	28224	
11	6	6	6	6	6	6	5	5	6	6	5	7	6	7	6	7	7	7	6	7	6	7	7	7	7	6	163	26569	
12	7	6	6	5	6	6	6	7	6	6	7	7	6	6	7	7	6	7	6	7	6	6	7	6	6	6	164	26896	
13	5	6	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	6	7	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	142	20164	
14	6	6	5	6	5	4	4	5	5	4	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	5	6	141	19881	
15	7	7	6	6	6	6	5	6	6	6	5	7	6	6	7	6	6	7	6	7	6	5	6	7	6	6	160	25600	
16	7	7	6	6	7	7	6	7	6	6	6	7	6	6	5	6	7	6	6	7	7	6	6	6	7	6	166	27556	
17	7	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	6	5	5	6	4	5	5	5	5	5	4	5	121	14641	
18	6	5	5	5	4	4	4	4	4	6	6	6	6	5	5	6	4	5	4	5	4	5	5	6	6	6	129	16641	
19	7	7	6	6	6	6	5	6	5	6	6	6	6	6	6	5	6	6	4	6	4	5	5	4	6	147	21609		
20	6	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	6	4	114	12996	
21	6	6	5	6	6	5	6	5	7	6	6	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	166	27556	
22	7	6	5	4	5	5	7	5	5	5	5	6	7	7	7	6	7	6	6	6	6	6	7	6	6	6	151	22801	
23	6	6	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	6	7	6	6	7	6	6	6	6	6	5	6	6	142	20164	
24	7	7	5	7	6	6	6	5	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	5	6	6	154	23716	
25	6	6	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	6	6	5	5	5	5	6	6	5	5	5	5	128	16384	
26	5	5	5	6	6	6	5	5	6	6	5	6	5	5	6	6	6	6	5	5	5	6	5	5	6	5	145	21025	
27	7	5	4	4	4	4	4	4	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	4	5	5	5	5	5	4	5	132	17424	
28	6	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	115	13225	
29	6	6	4	4	4	4	4	4	4	6	6	4	4	4	4	5	4	6	6	4	5	5	4	6	6	123	15129		
30	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108	11664	
31	6	6	6	4	6	5	6	5	6	5	7	4	7	7	7	7	6	7	6	7	7	6	7	7	7	160	25600		
32	7	6	5	4	5	5	6	5	5	5	5	5	6	7	7	6	7	6	6	6	6	5	7	6	6	149	22201		
33	6	6	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	6	7	6	6	7	5	6	6	6	6	6	6	6	142	20164		
34	6	6	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	6	6	5	6	6	5	6	5	6	5	5	6	5	132	17424	
35	6	5	5	4	4	4	4	4	4	5	6	6	6	5	6	6	5	6	4	5	5	5	6	5	5	132	17424		
36	6	5	4	4	4	4	4	4	4	6	6	4	4	5	6	6	5	5	4	5	5	5	5	5	4	124	15376		
37	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	6	7	7	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	160	25600		
38	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	129	16641		
39	6	6	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	6	7	5	4	6	4	5	5	6	6	128	16384		

40	6	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	109	11881
41	6	6	6	5	7	6	6	5	6	6	7	7	7	7	7	7	6	7	6	7	7	7	7	7	7	7	167	27889	
42	7	6	5	5	4	5	5	6	5	5	5	6	7	7	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	149	22201	
43	6	6	5	5	4	5	4	4	5	5	5	6	7	6	6	7	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6	141	19881	
44	6	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	6	6	6	6	5	6	5	6	6	6	5	6	5	6	134	17956	
45	6	5	5	4	4	4	4	4	4	6	5	6	5	6	6	6	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	131	17161	
46	6	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	6	6	5	6	5	5	5	5	5	5	5	123	15129	
47	7	6	6	6	6	5	5	6	6	5	5	6	5	6	6	6	6	4	6	4	6	6	5	5	6	6	146	21316	
48	7	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6	7	6	6	7	7	6	6	6	6	7	6	6	6	6	6	164	26896	
49	6	6	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	6	5	4	6	5	6	5	4	5	5	5	125	15625	
50	6	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	110	12100	
51	6	6	5	6	5	4	6	6	5	6	7	5	7	7	7	6	7	6	7	6	7	5	7	6	7	158	24964		
52	7	6	5	5	4	5	5	6	5	5	5	5	6	7	7	6	7	6	6	5	6	6	6	6	6	6	148	21904	
53	6	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	6	6	6	6	7	5	6	5	6	6	6	5	6	6	137	18769	
54	6	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	6	6	6	6	6	5	6	5	6	6	6	5	6	6	134	17956	
55	6	6	5	4	4	4	4	4	4	6	6	6	5	5	6	6	5	6	4	5	4	5	5	6	5	5	131	17161	
56	6	6	4	4	4	4	4	4	5	6	6	4	5	5	5	6	5	6	4	5	4	5	5	4	5	5	126	15876	
57	7	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	118	13924	
58	6	6	4	4	4	4	4	4	6	6	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	6	6	119	14161	
59	6	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	6	4	4	6	4	6	6	116	13456	
60	6	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	110	12100	
61	6	6	6	6	4	5	6	6	5	6	7	5	5	7	7	6	7	6	7	6	7	7	7	6	6	6	159	25281	
62	7	5	5	5	4	5	5	6	5	5	5	5	5	6	7	7	7	6	7	6	6	5	6	6	6	6	147	21609	
63	6	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	5	6	6	135	18225	
64	7	5	6	5	5	6	5	4	5	6	4	6	4	5	6	5	7	6	6	5	4	5	5	4	5	6	137	18769	
65	6	6	6	6	5	6	6	6	5	5	6	6	5	5	6	6	6	5	5	5	6	6	6	6	6	6	145	21025	
66	6	6	4	4	4	4	4	4	6	4	6	6	5	5	5	6	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	126	15876	
67	7	7	6	6	6	5	6	6	5	6	6	5	6	6	6	6	6	5	5	5	6	6	5	5	6	6	150	22500	
68	6	6	4	4	4	4	4	4	6	6	6	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	6	6	122	14884	
69	6	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	109	11881	
70	6	6	4	4	4	4	4	4	6	6	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	117	13689	
71	6	5	6	5	4	5	6	5	5	6	6	7	5	7	7	7	6	7	6	6	6	7	5	7	6	6	154	23716	
72	7	6	5	5	4	6	5	6	6	6	5	5	6	7	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	151	22801	
73	6	6	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	6	6	6	6	5	6	5	6	6	5	6	6	6	136	18496	
74	6	6	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	6	6	6	5	6	5	5	5	6	6	5	5	5	130	16900	
75	7	7	6	6	6	6	6	5	5	6	5	6	5	7	6	5	6	5	4	5	5	5	5	4	4	4	144	20736	
76	7	7	6	6	6	6	6	4	5	5	5	4	5	5	5	6	5	6	6	6	5	6	6	5	6	5	143	20449	
77	7	7	6	6	5	6	6	5	6	6	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	134	17956	
78	6	6	4	4	4	5	4	4	6	6	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	121	14641	
79	6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	107	11449	
80	6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	105	11025	
81	6	6	5	6	4	5	7	6	5	5	6	6	5	7	7	6	7	6	6	6	6	5	7	6	6	6	154	23716	
82	7	6	5	5	4	5	4	6	5	5	6	6	6	6	7	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	149	22201	
83	6	6	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	6	6	6	6	5	6	5	6	6	5	6	5	6	135	18225	

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

No.	Variabel X Karakteristik Pekerjaan	Variabel Y Komitmen Organisasi
1	69	131
2	76	137
3	64	144
4	67	144
5	70	141
6	77	142
7	82	140
8	78	140
9	68	147
10	60	168
11	74	163
12	81	164
13	73	142
14	75	141
15	66	160
16	71	166
17	81	121
18	69	129
19	67	147
20	72	114
21	74	166
22	76	151
23	77	142
24	78	154
25	67	128
26	80	145
27	66	132
28	70	115
29	66	123
30	69	108
31	75	160
32	74	149
33	73	142
34	67	132
35	68	132
36	63	124
37	69	160
38	65	129

39	66	128
40	65	109
41	76	167
42	75	149
43	72	141
44	64	134
45	63	131
46	66	123
47	67	146
48	73	164
49	68	125
50	63	110
51	75	158
52	71	148
53	73	137
54	71	134
55	69	131
56	74	126
57	77	118
58	70	119
59	74	116
60	67	110
61	72	159
62	78	147
63	72	135
64	65	137
65	68	145
66	76	126
67	62	150
68	70	122
69	69	109
70	62	117
71	78	154
72	78	151
73	76	136
74	71	130
75	79	144
76	62	143
77	74	134
78	65	121
79	70	107
80	60	105
81	73	154

82	77	149
83	77	135
84	71	130
85	80	144
86	74	167
87	61	115
88	72	138
89	65	124
90	83	120
91	79	151
92	74	144
93	74	136
94	73	127
95	77	151
96	61	120
97	71	118
98	79	140
99	73	120
100	72	139
101	80	158
102	74	144
103	79	159
104	81	127
105	62	125
106	77	108
107	65	113
108	72	136
109	74	111
110	73	135
Jumlah	7866	15007

Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X (Karakteristik Pekerjaan)

1 Rentang Kelas

$$R = \text{Data terbesar} - \text{data terkecil}$$
$$83 - 60$$
$$23$$

2 Banyak Kelas

$$B = 1 + (3.3) \log n$$
$$1 + (3.3) \log 110$$
$$1 + (3.3) 2.041$$
$$7.735 \text{ (dibulatkan menjadi } 8\text{)}$$

3 Panjang Kelas

$$P = \frac{R}{B}$$
$$\frac{23}{8}$$
$$2.875 \text{ (ditetapkan menjadi } 3\text{)}$$

4 Distribusi Frekuensi

No.	Interval Kelas	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Komulatif	Frekuensi Relatif
1	60 - 62	59.5	62.5	8	8	7.27
2	63 - 65	62.5	65.5	11	19	10
3	66 - 68	65.5	68.5	15	34	13.64
4	69 - 71	68.5	71.5	17	51	15.45
5	72 - 74	71.5	74.5	26	77	23.64
6	75 - 77	74.5	77.5	16	93	14.55
7	78 - 80	77.5	80.5	12	105	10.91
8	81 - 83	80.5	83.5	5	110	4.55
Jumlah				110		100%

Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel Y (Komitmen Organisasi)

1 Rentang Kelas

$$R = \text{Data terbesar} - \text{data terkecil}$$
$$168 - 105$$
$$63$$

2 Banyak Kelas

$$B = 1 + (3.3) \log n$$
$$1 + (3.3) \log 110$$
$$1 + (3.3) 2.041$$
$$7.735 \text{ (dibulatkan menjadi } 8)$$

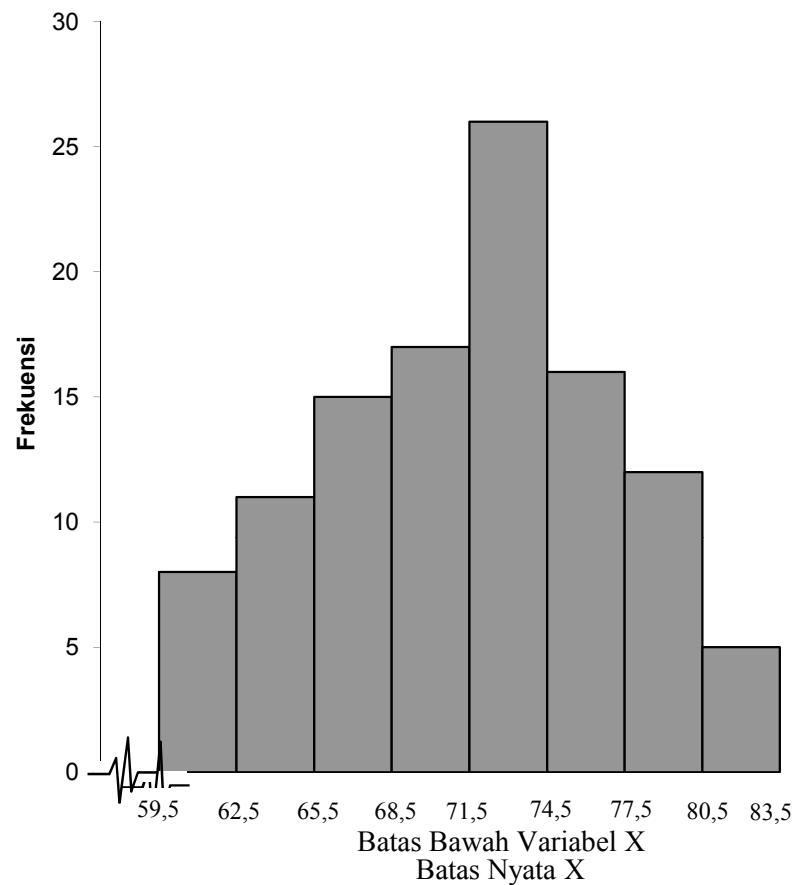
3 Panjang Kelas

$$P = \frac{R}{B}$$
$$\frac{63}{8}$$
$$7.875 \text{ (ditetapkan menjadi } 8)$$

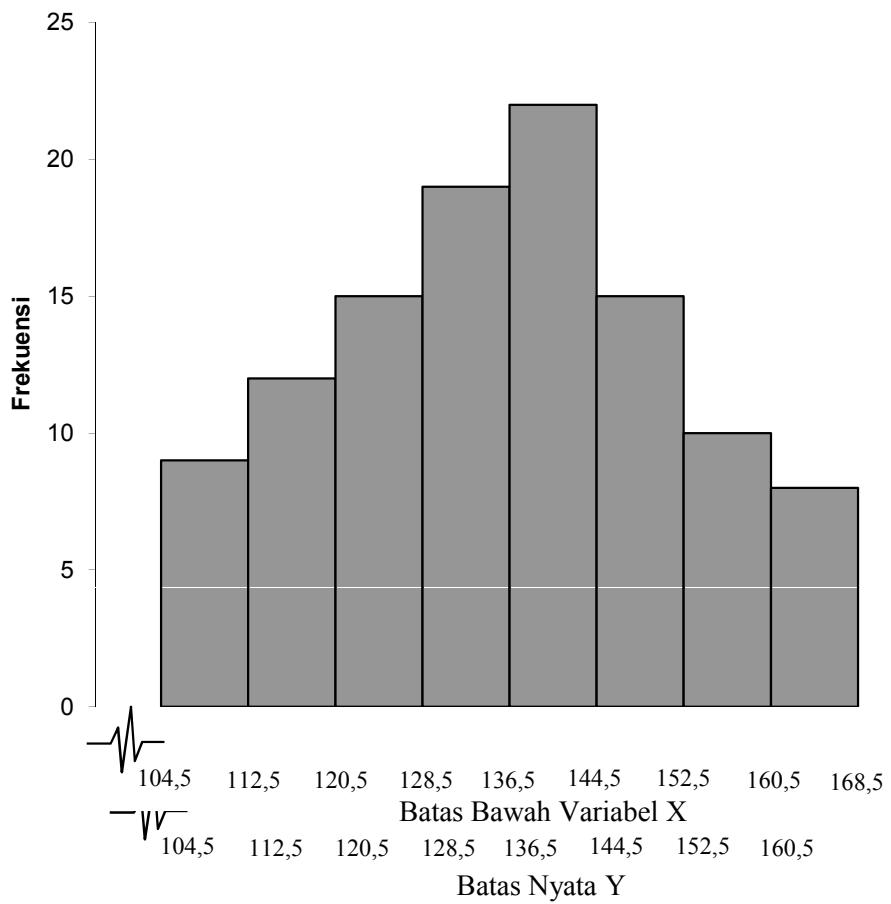
4 Distribusi Frekuensi

No.	Interval Kelas	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Komulatif	Frekuensi Relatif
1	105 - 112	104.5	112.5	9	9	8.18
2	113 - 120	112.5	120.5	12	21	10.91
3	121 - 128	120.5	128.5	15	36	13.64
4	129 - 136	128.5	136.5	19	55	17.27
5	137 - 144	136.5	144.5	22	77	20.00
6	145 - 152	144.5	152.5	15	92	13.64
7	153 - 160	152.5	160.5	10	102	9.09
8	161 - 168	160.5	168.5	8	110	7.27
Jumlah				110		100%

Grafik Histogram Variabel X Karakteristik Pekerjaan



Grafik Histogram Variabel Y Komitmen Organisasi



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

No.	X	Y	X - \bar{X}	Y - \bar{Y}	(X - \bar{X}) ²	(Y - \bar{Y}) ²
1	69	131	-2.51	-5.43	6.30	29.46
2	76	137	4.49	0.57	20.17	0.33
3	64	144	-7.51	7.57	56.39	57.35
4	67	144	-4.51	7.57	20.33	57.35
5	70	141	-1.51	4.57	2.28	20.91
6	77	142	5.49	5.57	30.15	31.06
7	82	140	10.49	3.57	110.06	12.76
8	78	140	6.49	3.57	42.13	12.76
9	68	147	-3.51	10.57	12.31	111.78
10	60	168	-11.51	31.57	132.46	996.84
11	74	163	2.49	26.57	6.20	706.11
12	81	164	9.49	27.57	90.08	760.26
13	73	142	1.49	5.57	2.22	31.06
14	75	141	3.49	4.57	12.19	20.91
15	66	160	-5.51	23.57	30.35	555.67
16	71	166	-0.51	29.57	0.26	874.55
17	81	121	9.49	-15.43	90.08	238.00
18	69	129	-2.51	-7.43	6.30	55.16
19	67	147	-4.51	10.57	20.33	111.78
20	72	114	0.49	-22.43	0.24	502.98
21	74	166	2.49	29.57	6.20	874.55
22	76	151	4.49	14.57	20.17	212.36
23	77	142	5.49	5.57	30.15	31.06
24	78	154	6.49	17.57	42.13	308.80
25	67	128	-4.51	-8.43	20.33	71.02
26	80	145	8.49	8.57	72.10	73.49
27	66	132	-5.51	-4.43	30.35	19.60
28	70	115	-1.51	-21.43	2.28	459.13
29	66	123	-5.51	-13.43	30.35	180.29
30	69	108	-2.51	-28.43	6.30	808.11
31	75	160	3.49	23.57	12.19	555.67
32	74	149	2.49	12.57	6.20	158.07
33	73	142	1.49	5.57	2.22	31.06
34	67	132	-4.51	-4.43	20.33	19.60
35	68	132	-3.51	-4.43	12.31	19.60
36	63	124	-8.51	-12.43	72.40	154.44
37	69	160	-2.51	23.57	6.30	555.67
38	65	129	-6.51	-7.43	42.37	55.16

39	66	128	-5.51	-8.43	30.35	71.02
40	65	109	-6.51	-27.43	42.37	752.26
41	76	167	4.49	30.57	20.17	934.69
42	75	149	3.49	12.57	12.19	158.07
43	72	141	0.49	4.57	0.24	20.91
44	64	134	-7.51	-2.43	56.39	5.89
45	63	131	-8.51	-5.43	72.40	29.46
46	66	123	-5.51	-13.43	30.35	180.29
47	67	146	-4.51	9.57	20.33	91.64
48	73	164	1.49	27.57	2.22	760.26
49	68	125	-3.51	-11.43	12.31	130.58
50	63	110	-8.51	-26.43	72.40	698.40
51	75	158	3.49	21.57	12.19	465.38
52	71	148	-0.51	11.57	0.26	133.93
53	73	137	1.49	0.57	2.22	0.33
54	71	134	-0.51	-2.43	0.26	5.89
55	69	131	-2.51	-5.43	6.30	29.46
56	74	126	2.49	-10.43	6.20	108.73
57	77	118	5.49	-18.43	30.15	339.56
58	70	119	-1.51	-17.43	2.28	303.71
59	74	116	2.49	-20.43	6.20	417.27
60	67	110	-4.51	-26.43	20.33	698.40
61	72	159	0.49	22.57	0.24	509.53
62	78	147	6.49	10.57	42.13	111.78
63	72	135	0.49	-1.43	0.24	2.04
64	65	137	-6.51	0.57	42.37	0.33
65	68	145	-3.51	8.57	12.31	73.49
66	76	126	4.49	-10.43	20.17	108.73
67	62	150	-9.51	13.57	90.42	184.22
68	70	122	-1.51	-14.43	2.28	208.15
69	69	109	-2.51	-27.43	6.30	752.26
70	62	117	-9.51	-19.43	90.42	377.42
71	78	154	6.49	17.57	42.13	308.80
72	78	151	6.49	14.57	42.13	212.36
73	76	136	4.49	-0.43	20.17	0.18
74	71	130	-0.51	-6.43	0.26	41.31
75	79	144	7.49	7.57	56.11	57.35
76	62	143	-9.51	6.57	90.42	43.20
77	74	134	2.49	-2.43	6.20	5.89
78	65	121	-6.51	-15.43	42.37	238.00
79	70	107	-1.51	-29.43	2.28	865.96
80	60	105	-11.51	-31.43	132.46	987.67
81	73	154	1.49	17.57	2.22	308.80

82	77	149	5.49	12.57	30.15	158.07
83	77	135	5.49	-1.43	30.15	2.04
84	71	130	-0.51	-6.43	0.26	41.31
85	80	144	8.49	7.57	72.10	57.35
86	74	167	2.49	30.57	6.20	934.69
87	61	115	-10.51	-21.43	110.44	459.13
88	72	138	0.49	1.57	0.24	2.47
89	65	124	-6.51	-12.43	42.37	154.44
90	83	120	11.49	-16.43	132.04	269.86
91	79	151	7.49	14.57	56.11	212.36
92	74	144	2.49	7.57	6.20	57.35
93	74	136	2.49	-0.43	6.20	0.18
94	73	127	1.49	-9.43	2.22	88.87
95	77	151	5.49	14.57	30.15	212.36
96	61	120	-10.51	-16.43	110.44	269.86
97	71	118	-0.51	-18.43	0.26	339.56
98	79	140	7.49	3.57	56.11	12.76
99	73	120	1.49	-16.43	2.22	269.86
100	72	139	0.49	2.57	0.24	6.62
101	80	158	8.49	21.57	72.10	465.38
102	74	144	2.49	7.57	6.20	57.35
103	79	159	7.49	22.57	56.11	509.53
104	81	127	9.49	-9.43	90.08	88.87
105	62	125	-9.51	-11.43	90.42	130.58
106	77	108	5.49	-28.43	30.15	808.11
107	65	113	-6.51	-23.43	42.37	548.84
108	72	136	0.49	-0.43	0.24	0.18
109	74	111	2.49	-25.43	6.20	646.55
110	73	135	1.49	-1.43	2.22	2.04
Jumlah	7866	15007	0.00	0.00	3417.49	28314.92

Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

Variabel X

Rata-rata :

$$\begin{aligned}\bar{X} &= \frac{\Sigma X}{n} \\ &= \frac{7866}{110} \\ &= 71.51\end{aligned}$$

Variabel Y

$$\begin{aligned}\bar{Y} &= \frac{\Sigma Y}{n} \\ &= \frac{15007}{110} \\ &= 136.43\end{aligned}$$

Varians :

$$\begin{aligned}s^2 &= \frac{\Sigma(X-\bar{X})^2}{n-1} \\ &= \frac{3417.49}{109} \\ &= 31.353\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}s^2 &= \frac{\Sigma(Y-\bar{Y})^2}{n-1} \\ &= \frac{28314.92}{109} \\ &= 259.770\end{aligned}$$

Simpangan Baku :

$$\begin{aligned}SD &= \sqrt{s^2} \\ &= \sqrt{31.353} \\ &= 5.599\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}SD &= \sqrt{s^2} \\ &= \sqrt{259.770} \\ &= 16.117\end{aligned}$$

Data Berpasangan Variabel X dan Variabel Y

No. Resp.	K	n	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	1	2	60	168	3600	28224	10080
2			60	105	3600	11025	6300
3	2	2	61	115	3721	13225	7015
4			61	120	3721	14400	7320
5	3	4	62	150	3844	22500	9300
6			62	117	3844	13689	7254
7			62	143	3844	20449	8866
8			62	125	3844	15625	7750
9	4	3	63	124	3969	15376	7812
10			63	131	3969	17161	8253
11			63	110	3969	12100	6930
12	5	2	64	144	4096	20736	9216
13			64	134	4096	17956	8576
14	6	6	65	129	4225	16641	8385
15			65	109	4225	11881	7085
16			65	137	4225	18769	8905
17			65	121	4225	14641	7865
18			65	124	4225	15376	8060
19			65	113	4225	12769	7345
20	7	5	66	160	4356	25600	10560
21			66	132	4356	17424	8712
22			66	123	4356	15129	8118
23			66	128	4356	16384	8448
24			66	123	4356	15129	8118
25	8	6	67	144	4489	20736	9648
26			67	147	4489	21609	9849
27			67	128	4489	16384	8576
28			67	132	4489	17424	8844
29			67	146	4489	21316	9782
30			67	110	4489	12100	7370
31	9	4	68	147	4624	21609	9996
32			68	132	4624	17424	8976
33			68	125	4624	15625	8500
34			68	145	4624	21025	9860
35	10	6	69	131	4761	17161	9039
36			69	129	4761	16641	8901
37			69	108	4761	11664	7452
38			69	160	4761	25600	11040

39			69	131	4761	17161	9039
40			69	109	4761	11881	7521
41	11	5	70	141	4900	19881	9870
42			70	115	4900	13225	8050
43			70	119	4900	14161	8330
44			70	122	4900	14884	8540
45			70	107	4900	11449	7490
46	12	6	71	166	5041	27556	11786
47			71	148	5041	21904	10508
48			71	134	5041	17956	9514
49			71	130	5041	16900	9230
50			71	130	5041	16900	9230
51			71	118	5041	13924	8378
52	13	7	72	114	5184	12996	8208
53			72	141	5184	19881	10152
54			72	159	5184	25281	11448
55			72	135	5184	18225	9720
56			72	138	5184	19044	9936
57			72	139	5184	19321	10008
58			72	136	5184	18496	9792
59	14	8	73	142	5329	20164	10366
60			73	142	5329	20164	10366
61			73	164	5329	26896	11972
62			73	137	5329	18769	10001
63			73	154	5329	23716	11242
64			73	127	5329	16129	9271
65			73	120	5329	14400	8760
66			73	135	5329	18225	9855
67	15	11	74	163	5476	26569	12062
68			74	166	5476	27556	12284
69			74	149	5476	22201	11026
70			74	126	5476	15876	9324
71			74	116	5476	13456	8584
72			74	134	5476	17956	9916
73			74	167	5476	27889	12358
74			74	144	5476	20736	10656
75			74	136	5476	18496	10064
76			74	144	5476	20736	10656
77			74	111	5476	12321	8214
78	16	4	75	141	5625	19881	10575
79			75	160	5625	25600	12000
80			75	149	5625	22201	11175
81			75	158	5625	24964	11850

82	17	5	76	137	5776	18769	10412
83			76	151	5776	22801	11476
84			76	167	5776	27889	12692
85			76	126	5776	15876	9576
86			76	136	5776	18496	10336
87	18	7	77	142	5929	20164	10934
88			77	142	5929	20164	10934
89			77	118	5929	13924	9086
90			77	149	5929	22201	11473
91			77	135	5929	18225	10395
92			77	151	5929	22801	11627
93			77	108	5929	11664	8316
94	19	5	78	140	6084	19600	10920
95			78	154	6084	23716	12012
96			78	147	6084	21609	11466
97			78	154	6084	23716	12012
98			78	151	6084	22801	11778
99	20	4	79	144	6241	20736	11376
100			79	151	6241	22801	11929
101			79	140	6241	19600	11060
102			79	159	6241	25281	12561
103	21	3	80	145	6400	21025	11600
104			80	144	6400	20736	11520
105			80	158	6400	24964	12640
106	22	3	81	164	6561	26896	13284
107			81	121	6561	14641	9801
108			81	127	6561	16129	10287
109	23	1	82	140	6724	19600	11480
110	24	1	83	120	6889	14400	9960
Jumlah	24	110	7866	15007	565908	2075679	1076376

Perhitungan Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi Linier

Diketahui

$$\begin{aligned} n &= 110 \\ \Sigma X &= 7866 \\ \Sigma X^2 &= 565908 \\ \Sigma Y &= 15007 \\ \Sigma Y^2 &= 2075679 \\ \Sigma XY &= 1076376 \end{aligned}$$

Dimasukkan ke dalam rumus :

$$\begin{aligned} a &= \frac{(\Sigma Y)(\Sigma X^2) - (\Sigma X)(\Sigma XY)}{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \\ &= \frac{15007 \quad 565908 \quad - \quad 7866 \quad 1076376}{110 \quad 565908 \quad - \quad 7866^2} \\ &= \frac{8492581356}{62249880} - \frac{8466773616}{61873956} \\ &= \frac{25807740}{375924} \\ &= 68.65 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} b &= \frac{n \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \\ &= \frac{110 \quad 1076376 \quad - \quad 7866 \quad 15007}{110 \quad 565908 \quad - \quad 7866^2} \\ &= \frac{118401360}{62249880} - \frac{118045062}{61873956} \\ &= \frac{356298}{375924} \\ &= 0.948 \end{aligned}$$

Jadi persamaannya adalah :

$$\hat{Y} = 68.65 + 0.948 X$$

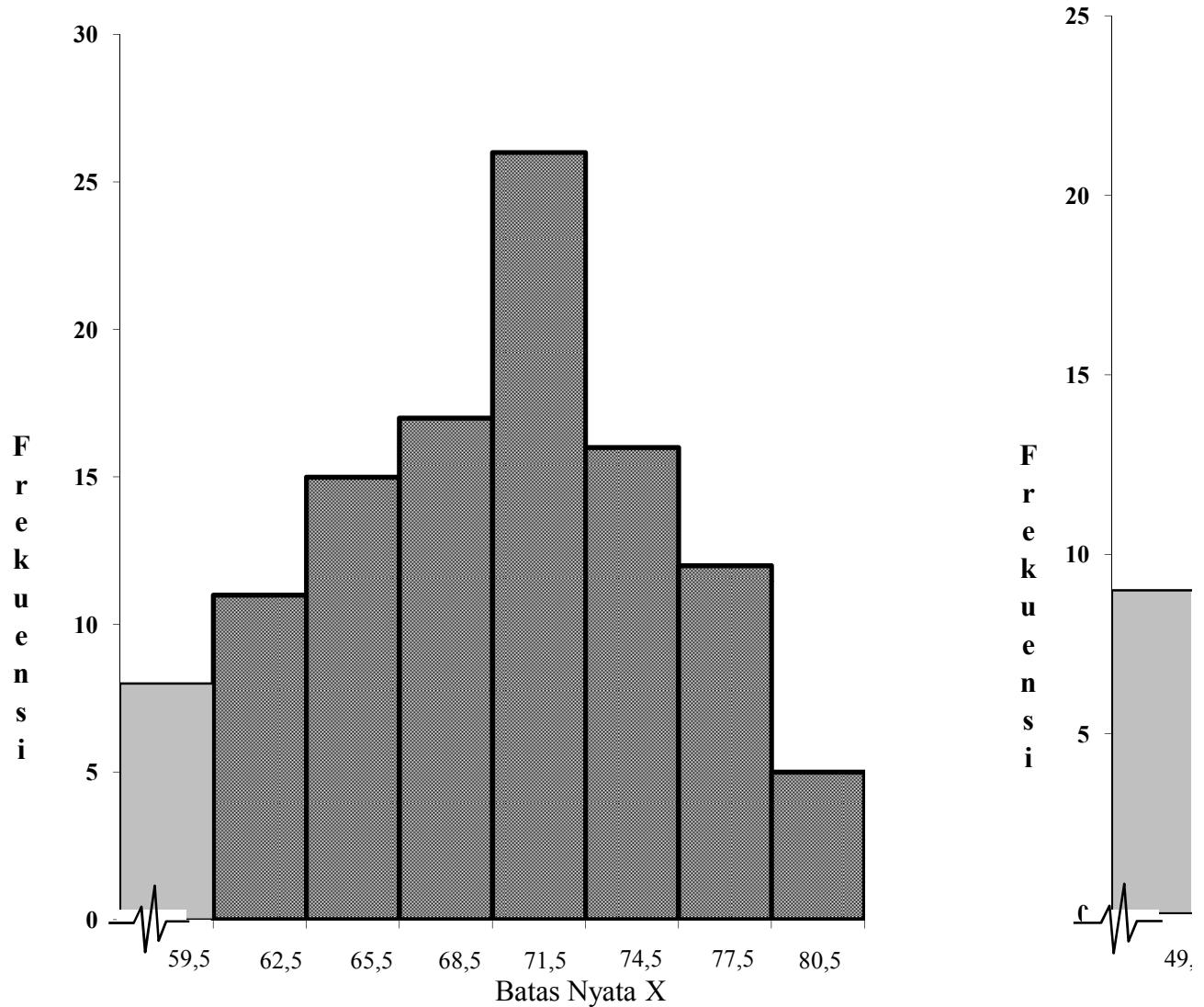
Tabel Untuk Menghitung $\hat{Y} = a + bX$

n	X	$\hat{Y} = 68.65 + 0.948 X$	\hat{Y}
1	60	68.65 + 0.948 . 60	125.53
2	60	68.65 + 0.948 . 60	125.53
3	61	68.65 + 0.948 . 61	126.478
4	61	68.65 + 0.948 . 61	126.478
5	62	68.65 + 0.948 . 62	127.426
6	62	68.65 + 0.948 . 62	127.426
7	62	68.65 + 0.948 . 62	127.426
8	62	68.65 + 0.948 . 62	127.426
9	63	68.65 + 0.948 . 63	128.374
10	63	68.65 + 0.948 . 63	128.374
11	63	68.65 + 0.948 . 63	128.374
12	64	68.65 + 0.948 . 64	129.322
13	64	68.65 + 0.948 . 64	129.322
14	65	68.65 + 0.948 . 65	130.27
15	65	68.65 + 0.948 . 65	130.27
16	65	68.65 + 0.948 . 65	130.27
17	65	68.65 + 0.948 . 65	130.27
18	65	68.65 + 0.948 . 65	130.27
19	65	68.65 + 0.948 . 65	130.27
20	66	68.65 + 0.948 . 66	131.218
21	66	68.65 + 0.948 . 66	131.218
22	66	68.65 + 0.948 . 66	131.218
23	66	68.65 + 0.948 . 66	131.218
24	66	68.65 + 0.948 . 66	131.218
25	67	68.65 + 0.948 . 67	132.166
26	67	68.65 + 0.948 . 67	132.166
27	67	68.65 + 0.948 . 67	132.166
28	67	68.65 + 0.948 . 67	132.166
29	67	68.65 + 0.948 . 67	132.166
30	67	68.65 + 0.948 . 67	132.166
31	68	68.65 + 0.948 . 68	133.114
32	68	68.65 + 0.948 . 68	133.114
33	68	68.65 + 0.948 . 68	133.114
34	68	68.65 + 0.948 . 68	133.114
35	69	68.65 + 0.948 . 69	134.062
36	69	68.65 + 0.948 . 69	134.062
37	69	68.65 + 0.948 . 69	134.062
38	69	68.65 + 0.948 . 69	134.062
39	69	68.65 + 0.948 . 69	134.062
40	69	68.65 + 0.948 . 69	134.062

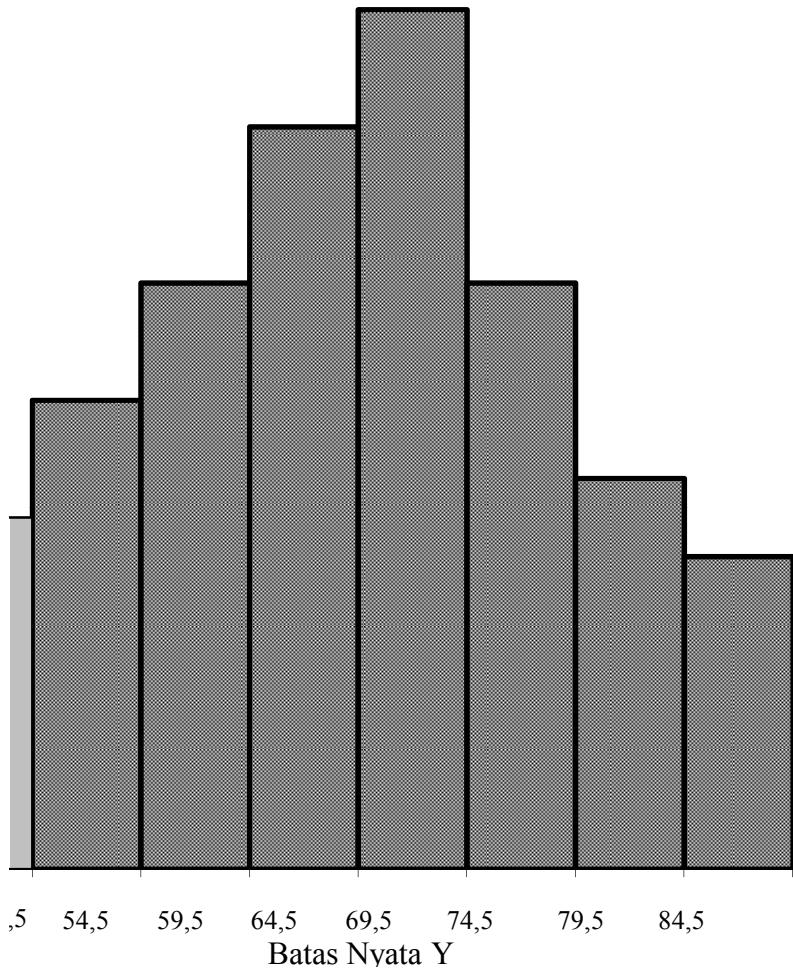
41	70	68.65	+	0.948	.	70	135.01
42	70	68.65	+	0.948	.	70	135.01
43	70	68.65	+	0.948	.	70	135.01
44	70	68.65	+	0.948	.	70	135.01
45	70	68.65	+	0.948	.	70	135.01
46	71	68.65	+	0.948	.	71	135.958
47	71	68.65	+	0.948	.	71	135.958
48	71	68.65	+	0.948	.	71	135.958
49	71	68.65	+	0.948	.	71	135.958
50	71	68.65	+	0.948	.	71	135.958
51	71	68.65	+	0.948	.	71	135.958
52	72	68.65	+	0.948	.	72	136.906
53	72	68.65	+	0.948	.	72	136.906
54	72	68.65	+	0.948	.	72	136.906
55	72	68.65	+	0.948	.	72	136.906
56	72	68.65	+	0.948	.	72	136.906
57	72	68.65	+	0.948	.	72	136.906
58	72	68.65	+	0.948	.	72	136.906
59	73	68.65	+	0.948	.	73	137.854
60	73	68.65	+	0.948	.	73	137.854
61	73	68.65	+	0.948	.	73	137.854
62	73	68.65	+	0.948	.	73	137.854
63	73	68.65	+	0.948	.	73	137.854
64	73	68.65	+	0.948	.	73	137.854
65	73	68.65	+	0.948	.	73	137.854
66	73	68.65	+	0.948	.	73	137.854
67	74	68.65	+	0.948	.	74	138.802
68	74	68.65	+	0.948	.	74	138.802
69	74	68.65	+	0.948	.	74	138.802
70	74	68.65	+	0.948	.	74	138.802
71	74	68.65	+	0.948	.	74	138.802
72	74	68.65	+	0.948	.	74	138.802
73	74	68.65	+	0.948	.	74	138.802
74	74	68.65	+	0.948	.	74	138.802
75	74	68.65	+	0.948	.	74	138.802
76	74	68.65	+	0.948	.	74	138.802
77	74	68.65	+	0.948	.	74	138.802
78	75	68.65	+	0.948	.	75	139.75
79	75	68.65	+	0.948	.	75	139.75
80	75	68.65	+	0.948	.	75	139.75
81	75	68.65	+	0.948	.	75	139.75
82	76	68.65	+	0.948	.	76	140.698
83	76	68.65	+	0.948	.	76	140.698

84	76	68.65	+	0.948	.	76	140.698
85	76	68.65	+	0.948	.	76	140.698
86	76	68.65	+	0.948	.	76	140.698
87	77	68.65	+	0.948	.	77	141.646
88	77	68.65	+	0.948	.	77	141.646
89	77	68.65	+	0.948	.	77	141.646
90	77	68.65	+	0.948	.	77	141.646
91	77	68.65	+	0.948	.	77	141.646
92	77	68.65	+	0.948	.	77	141.646
93	77	68.65	+	0.948	.	77	141.646
94	78	68.65	+	0.948	.	78	142.594
95	78	68.65	+	0.948	.	78	142.594
96	78	68.65	+	0.948	.	78	142.594
97	78	68.65	+	0.948	.	78	142.594
98	78	68.65	+	0.948	.	78	142.594
99	79	68.65	+	0.948	.	79	143.542
100	79	68.65	+	0.948	.	79	143.542
101	79	68.65	+	0.948	.	79	143.542
102	79	68.65	+	0.948	.	79	143.542
103	80	68.65	+	0.948	.	80	144.49
104	80	68.65	+	0.948	.	80	144.49
105	80	68.65	+	0.948	.	80	144.49
106	81	68.65	+	0.948	.	81	145.438
107	81	68.65	+	0.948	.	81	145.438
108	81	68.65	+	0.948	.	81	145.438
109	82	68.65	+	0.948	.	82	146.386
110	83	68.65	+	0.948	.	83	147.334

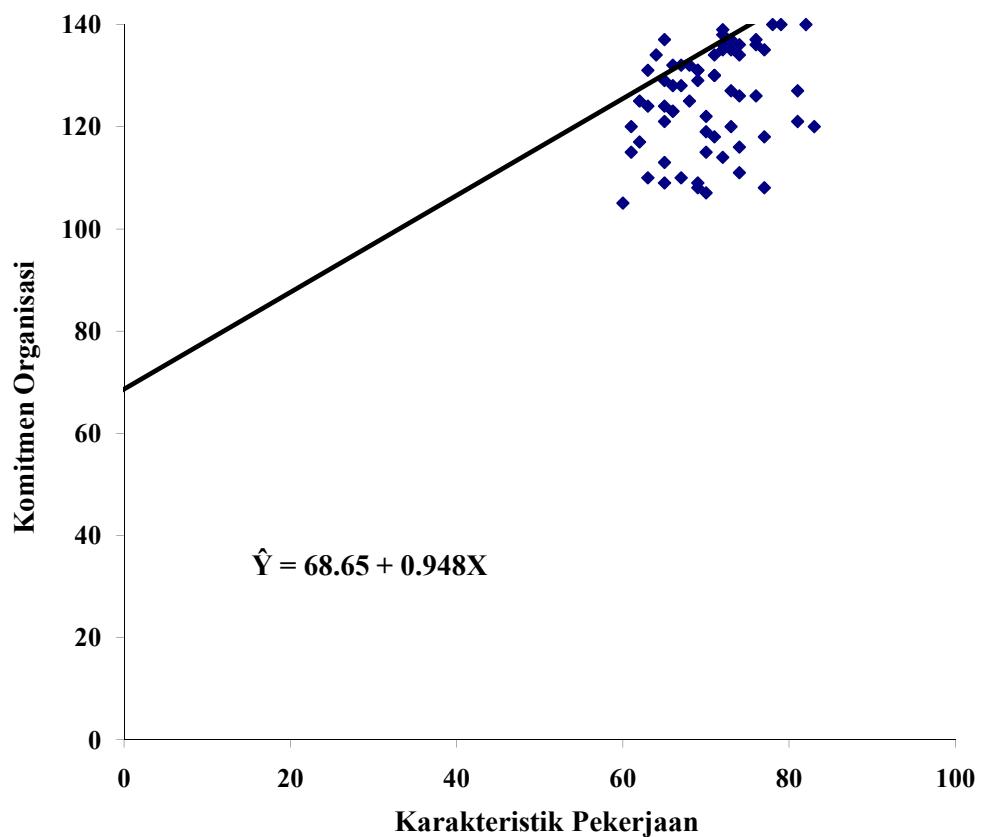
Grafik Histogram
Variabel X (Lokus Kontrol Internal)



Grafik Histogram
Variabel Y (Kepuasan Kerja)



GRAFIK PERSAMAAN REGRESI



Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku
 $\hat{Y} = 68.65 + 0.948 X$

No.	X	Y	\hat{Y}	(Y - \hat{Y})	(Y - \hat{Y}) - ($\bar{Y} - \hat{Y}$)	$[(Y - \hat{Y}) - (\bar{Y} - \hat{Y})]^2$
1	60	168	125.53	42.47	42.483	1804.835
2	60	105	125.53	-20.53	-20.517	420.933
3	61	115	126.478	-11.478	-11.465	131.438
4	61	120	126.478	-6.478	-6.465	41.792
5	62	150	127.426	22.574	22.587	510.188
6	62	117	127.426	-10.426	-10.413	108.423
7	62	143	127.426	15.574	15.587	242.965
8	62	125	127.426	-2.426	-2.413	5.821
9	63	124	128.374	-4.374	-4.361	19.015
10	63	131	128.374	2.626	2.639	6.966
11	63	110	128.374	-18.374	-18.361	337.114
12	64	144	129.322	14.678	14.691	215.836
13	64	134	129.322	4.678	4.691	22.009
14	65	129	130.27	-1.27	-1.257	1.579
15	65	109	130.27	-21.27	-21.257	451.845
16	65	137	130.27	6.73	6.743	45.473
17	65	121	130.27	-9.27	-9.257	85.686
18	65	124	130.27	-6.27	-6.257	39.146
19	65	113	130.27	-17.27	-17.257	297.792
20	66	160	131.218	28.782	28.795	829.172
21	66	132	131.218	0.782	0.795	0.633
22	66	123	131.218	-8.218	-8.205	67.316
23	66	128	131.218	-3.218	-3.205	10.270
24	66	123	131.218	-8.218	-8.205	67.316
25	67	144	132.166	11.834	11.847	140.360
26	67	147	132.166	14.834	14.847	220.444
27	67	128	132.166	-4.166	-4.153	17.245
28	67	132	132.166	-0.166	-0.153	0.023
29	67	146	132.166	13.834	13.847	191.749
30	67	110	132.166	-22.166	-22.153	490.740
31	68	147	133.114	13.886	13.899	193.192
32	68	132	133.114	-1.114	-1.101	1.211
33	68	125	133.114	-8.114	-8.101	65.621
34	68	145	133.114	11.886	11.899	141.594
35	69	131	134.062	-3.062	-3.049	9.294
36	69	129	134.062	-5.062	-5.049	25.489
37	69	108	134.062	-26.062	-26.049	678.532
38	69	160	134.062	25.938	25.951	673.472

39	69	131	134.062	-3.062	-3.049	9.294
40	69	109	134.062	-25.062	-25.049	627.435
41	70	141	135.01	5.99	6.003	36.040
42	70	115	135.01	-20.01	-19.997	399.866
43	70	119	135.01	-16.01	-15.997	255.893
44	70	122	135.01	-13.01	-12.997	168.913
45	70	107	135.01	-28.01	-27.997	783.813
46	71	166	135.958	30.042	30.055	903.324
47	71	148	135.958	12.042	12.055	145.331
48	71	134	135.958	-1.958	-1.945	3.782
49	71	130	135.958	-5.958	-5.945	35.339
50	71	130	135.958	-5.958	-5.945	35.339
51	71	118	135.958	-17.958	-17.945	322.011
52	72	114	136.906	-22.906	-22.893	524.074
53	72	141	136.906	4.094	4.107	16.870
54	72	159	136.906	22.094	22.107	488.735
55	72	135	136.906	-1.906	-1.893	3.582
56	72	138	136.906	1.094	1.107	1.226
57	72	139	136.906	2.094	2.107	4.441
58	72	136	136.906	-0.906	-0.893	0.797
59	73	142	137.854	4.146	4.159	17.300
60	73	142	137.854	4.146	4.159	17.300
61	73	164	137.854	26.146	26.159	684.311
62	73	137	137.854	-0.854	-0.841	0.707
63	73	154	137.854	16.146	16.159	261.124
64	73	127	137.854	-10.854	-10.841	117.520
65	73	120	137.854	-17.854	-17.841	318.289
66	73	135	137.854	-2.854	-2.841	8.069
67	74	163	138.802	24.198	24.211	586.189
68	74	166	138.802	27.198	27.211	740.457
69	74	149	138.802	10.198	10.211	104.272
70	74	126	138.802	-12.802	-12.789	163.550
71	74	116	138.802	-22.802	-22.789	519.323
72	74	134	138.802	-4.802	-4.789	22.931
73	74	167	138.802	28.198	28.211	795.880
74	74	144	138.802	5.198	5.211	27.158
75	74	136	138.802	-2.802	-2.789	7.777
76	74	144	138.802	5.198	5.211	27.158
77	74	111	138.802	-27.802	-27.789	772.209
78	75	141	139.75	1.25	1.263	1.596
79	75	160	139.75	20.25	20.263	410.603
80	75	149	139.75	9.25	9.263	85.810
81	75	158	139.75	18.25	18.263	333.550

82	76	137	140.698	-3.698	-3.685	13.577
83	76	151	140.698	10.302	10.315	106.406
84	76	167	140.698	26.302	26.315	692.497
85	76	126	140.698	-14.698	-14.685	215.639
86	76	136	140.698	-4.698	-4.685	21.946
87	77	142	141.646	0.354	0.367	0.135
88	77	142	141.646	0.354	0.367	0.135
89	77	118	141.646	-23.646	-23.633	558.502
90	77	149	141.646	7.354	7.367	54.278
91	77	135	141.646	-6.646	-6.633	43.992
92	77	151	141.646	9.354	9.367	87.747
93	77	108	141.646	-33.646	-33.633	1131.155
94	78	140	142.594	-2.594	-2.581	6.660
95	78	154	142.594	11.406	11.419	130.401
96	78	147	142.594	4.406	4.419	19.531
97	78	154	142.594	11.406	11.419	130.401
98	78	151	142.594	8.406	8.419	70.885
99	79	144	143.542	0.458	0.471	0.222
100	79	151	143.542	7.458	7.471	55.821
101	79	140	143.542	-3.542	-3.529	12.451
102	79	159	143.542	15.458	15.471	239.363
103	80	145	144.49	0.51	0.523	0.274
104	80	144	144.49	-0.49	-0.477	0.227
105	80	158	144.49	13.51	13.523	182.881
106	81	164	145.438	18.562	18.575	345.043
107	81	121	145.438	-24.438	-24.425	596.564
108	81	127	145.438	-18.438	-18.425	339.468
109	82	140	146.386	-6.386	-6.373	40.611
110	83	120	147.334	-27.334	-27.321	746.418
Jumlah	7866	15007		-1.468		25244.949
Rata-rata				-0.0133		

Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku
 $\hat{Y} = 68.65 + 0.948 X$

$$\begin{aligned}1. \text{Rata-rata} &= \frac{\overline{Y} - \hat{Y}}{n} = \frac{\Sigma(Y - \hat{Y})}{n} \\&= \frac{-1.468}{110} \\&= -0.0133\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}2. \text{Varians} &= S^2 = \frac{\Sigma\{(Y - \hat{Y}) - (\overline{Y} - \hat{Y})\}^2}{n - 1} \\&= \frac{25244.949}{109} \\&= 231.605\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}3. \text{Simpangan Baku} &= S = \sqrt{S^2} \\&= \sqrt{231.605} \\&= 15.219\end{aligned}$$

Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y Atas X
 $\hat{Y} = 68.65 + 0.948 X$

No.	(Y - \hat{Y}) (Xi)	(Y - \hat{Y}) - ($\bar{Y} - \hat{Y}$) (Xi - \bar{X}_i)	Zi	Zt	F(z) F(z _i)	S(z) S(z _i)	[F(z) - S(z)]
1	-33.65	-33.63	-2.21	0.4864	0.014	0.009	0.005
2	-28.01	-28.00	-1.84	0.4671	0.033	0.018	0.015
3	-27.80	-27.79	-1.83	0.4664	0.034	0.027	0.006
4	-27.33	-27.32	-1.80	0.4641	0.036	0.036	0.000
5	-26.06	-26.05	-1.71	0.4564	0.044	0.045	0.002
6	-25.06	-25.05	-1.65	0.4505	0.050	0.055	0.005
7	-24.44	-24.42	-1.61	0.4463	0.054	0.064	0.010
8	-23.65	-23.63	-1.55	0.4394	0.061	0.073	0.012
9	-22.91	-22.89	-1.51	0.4345	0.066	0.082	0.016
10	-22.80	-22.79	-1.50	0.4332	0.067	0.091	0.024
11	-22.17	-22.15	-1.46	0.4279	0.072	0.100	0.028
12	-21.27	-21.26	-1.40	0.4192	0.081	0.109	0.028
13	-20.53	-20.52	-1.35	0.4115	0.089	0.118	0.030
14	-20.01	-20.00	-1.31	0.4049	0.095	0.127	0.032
15	-18.44	-18.42	-1.21	0.3869	0.113	0.136	0.023
16	-18.37	-18.36	-1.21	0.3869	0.113	0.145	0.032
17	-17.96	-17.94	-1.18	0.3810	0.119	0.155	0.036
18	-17.85	-17.84	-1.17	0.3790	0.121	0.164	0.043
19	-17.27	-17.26	-1.13	0.3708	0.129	0.173	0.044
20	-16.01	-16.00	-1.05	0.3531	0.147	0.182	0.035
21	-14.70	-14.68	-0.97	0.3340	0.166	0.191	0.025
22	-13.01	-13.00	-0.85	0.3023	0.198	0.200	0.002
23	-12.80	-12.79	-0.84	0.2996	0.200	0.209	0.009
24	-11.48	-11.46	-0.75	0.2734	0.227	0.218	0.008
25	-10.85	-10.84	-0.71	0.2612	0.239	0.227	0.012
26	-10.43	-10.41	-0.69	0.2549	0.245	0.236	0.009
27	-9.27	-9.26	-0.61	0.2291	0.271	0.245	0.025
28	-8.22	-8.20	-0.54	0.2054	0.295	0.255	0.040
29	-8.22	-8.20	-0.54	0.2054	0.295	0.264	0.031
30	-8.11	-8.10	-0.53	0.2019	0.298	0.273	0.025
31	-6.65	-6.63	-0.44	0.1700	0.330	0.282	0.048
32	-6.48	-6.46	-0.43	0.1664	0.334	0.291	0.043
33	-6.39	-6.37	-0.42	0.1628	0.337	0.300	0.037
34	-6.27	-6.26	-0.41	0.1591	0.341	0.309	0.032
35	-5.96	-5.94	-0.39	0.1517	0.348	0.318	0.030
36	-5.96	-5.94	-0.39	0.1517	0.348	0.327	0.021
37	-5.06	-5.05	-0.33	0.1293	0.371	0.336	0.034

38	-4.80	-4.79	-0.32	0.1255	0.375	0.345	0.029
39	-4.70	-4.68	-0.31	0.1217	0.378	0.355	0.024
40	-4.37	-4.36	-0.29	0.1141	0.386	0.364	0.022
41	-4.17	-4.15	-0.27	0.1064	0.394	0.373	0.021
42	-3.70	-3.68	-0.24	0.0948	0.405	0.382	0.023
43	-3.54	-3.53	-0.23	0.0910	0.409	0.391	0.018
44	-3.22	-3.20	-0.21	0.0832	0.417	0.400	0.017
45	-3.06	-3.05	-0.20	0.0793	0.421	0.409	0.012
46	-3.06	-3.05	-0.20	0.0793	0.421	0.418	0.003
47	-2.85	-2.84	-0.19	0.0753	0.425	0.427	0.003
48	-2.80	-2.79	-0.18	0.0714	0.429	0.436	0.008
49	-2.59	-2.58	-0.17	0.0675	0.433	0.445	0.013
50	-2.43	-2.41	-0.16	0.0636	0.436	0.455	0.018
51	-1.96	-1.94	-0.13	0.0517	0.448	0.464	0.015
52	-1.91	-1.89	-0.13	0.0517	0.448	0.473	0.024
53	-1.27	-1.26	-0.08	0.0319	0.468	0.482	0.014
54	-1.11	-1.10	-0.07	0.0279	0.472	0.491	0.019
55	-0.91	-0.89	-0.06	0.0239	0.476	0.500	0.024
56	-0.85	-0.84	-0.06	0.0239	0.476	0.509	0.033
57	-0.49	-0.48	-0.03	0.0120	0.488	0.518	0.030
58	-0.17	-0.15	-0.01	0.0040	0.496	0.527	0.031
59	0.35	0.37	0.02	0.0080	0.508	0.536	0.028
60	0.35	0.37	0.02	0.0080	0.508	0.545	0.037
61	0.46	0.47	0.03	0.0120	0.512	0.555	0.043
62	0.51	0.52	0.03	0.0120	0.512	0.564	0.052
63	0.78	0.80	0.05	0.0199	0.520	0.573	0.053
64	1.09	1.11	0.07	0.0279	0.528	0.582	0.054
65	1.25	1.26	0.08	0.0319	0.532	0.591	0.059
66	2.09	2.11	0.14	0.0557	0.556	0.600	0.044
67	2.63	2.64	0.17	0.0675	0.568	0.609	0.042
68	4.09	4.11	0.27	0.1064	0.606	0.618	0.012
69	4.15	4.16	0.27	0.1064	0.606	0.627	0.021
70	4.15	4.16	0.27	0.1064	0.606	0.636	0.030
71	4.41	4.42	0.29	0.1141	0.614	0.645	0.031
72	4.68	4.69	0.31	0.1217	0.622	0.655	0.033
73	5.20	5.21	0.34	0.1331	0.633	0.664	0.031
74	5.20	5.21	0.34	0.1331	0.633	0.673	0.040
75	5.99	6.00	0.39	0.1517	0.652	0.682	0.030
76	6.73	6.74	0.44	0.1700	0.670	0.691	0.021
77	7.35	7.37	0.48	0.1844	0.684	0.700	0.016
78	7.46	7.47	0.49	0.1879	0.688	0.709	0.021
79	8.41	8.42	0.55	0.2088	0.709	0.718	0.009
80	9.25	9.26	0.61	0.2291	0.729	0.727	0.002

81	9.35	9.37	0.61	0.2291	0.729	0.736	0.007
82	10.20	10.21	0.67	0.2486	0.749	0.745	0.003
83	10.30	10.32	0.68	0.2518	0.752	0.755	0.003
84	11.41	11.42	0.75	0.2734	0.773	0.764	0.010
85	11.41	11.42	0.75	0.2734	0.773	0.773	0.001
86	11.83	11.85	0.78	0.2823	0.782	0.782	0.000
87	11.89	11.90	0.78	0.2823	0.782	0.791	0.009
88	12.04	12.06	0.79	0.2852	0.785	0.800	0.015
89	13.51	13.52	0.89	0.3133	0.813	0.809	0.004
90	13.83	13.85	0.91	0.3186	0.819	0.818	0.000
91	13.89	13.90	0.91	0.3186	0.819	0.827	0.009
92	14.68	14.69	0.96	0.3315	0.832	0.836	0.005
93	14.83	14.85	0.97	0.3340	0.834	0.845	0.011
94	15.46	15.47	1.02	0.3461	0.846	0.855	0.008
95	15.57	15.59	1.02	0.3461	0.846	0.864	0.018
96	16.15	16.16	1.06	0.3554	0.855	0.873	0.017
97	18.25	18.26	1.20	0.3849	0.885	0.882	0.003
98	18.56	18.58	1.22	0.3888	0.889	0.891	0.002
99	20.25	20.26	1.33	0.4082	0.908	0.900	0.008
100	22.09	22.11	1.45	0.4265	0.927	0.909	0.017
101	22.57	22.59	1.48	0.4306	0.931	0.918	0.012
102	24.20	24.21	1.59	0.4441	0.944	0.927	0.017
103	25.94	25.95	1.70	0.4554	0.955	0.936	0.019
104	26.15	26.16	1.72	0.4573	0.957	0.945	0.012
105	26.30	26.32	1.73	0.4582	0.958	0.955	0.004
106	27.20	27.21	1.79	0.4633	0.963	0.964	0.000
107	28.20	28.21	1.85	0.4678	0.968	0.973	0.005
108	28.78	28.80	1.89	0.4706	0.971	0.982	0.011
109	30.04	30.06	1.97	0.4756	0.976	0.991	0.015
110	42.47	42.48	2.79	0.4974	0.997	1.000	0.003

terbesar =

Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran
 $\hat{Y} = 68.65 + 0.948 X$

1. Kolom \hat{Y}

$$\begin{aligned}\hat{Y} &= 68.65 + 0.948 X \\ &= 68.65 + 0.948 [60] = 125.53\end{aligned}$$

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

$$Y - \hat{Y} = 168 - 125.53 = 42.47$$

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

$$(Y - \hat{Y}) - (\bar{Y} - \bar{\hat{Y}}) = 42.47 - -0.0133 = 42.48$$

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

$$= 42.48^2 = 1804.83$$

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

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

7. Kolom Z_i

$$Z_i = \frac{(X_i - \bar{X}_i)}{S} = \frac{-33.65}{15.219} = -2.21$$

8. Kolom Z_t

Dari kolom Z_i kemudian dikonsultasikan tabel distribusi Z contoh : -2.21; pada sumbu menurun cari angka -2.2; lalu pada sumbu mendatar angka 1 Diperoleh nilai $Z_t = 0.4864$

9. Kolom $F(z_i)$

$$F(z_i) = 0.5 + Z_t, \text{ jika } Z_i (+) \quad &= 0.5 - Z_t, \text{ Jika } Z_i (-)$$

$$Z_i = -2.21, \text{ maka } 0.5 - Z_t = 0.5 - 0.4864 = 0.014$$

10. Kolom $S(z_i)$

$$\frac{\text{Nomor Responden}}{\text{Jumlah Responden}} = \frac{1}{110} = 0.009$$

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

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

$$= [0.014 - 0.009] = 0.005$$

Perhitungan JK (G)

No.	K	n	X	Y	Y ²	XY	ΣYk^2	(ΣYk)	$(\Sigma Yk)^2$	$\frac{(\Sigma Yk)^2}{n}$	$\left\{ \frac{\Sigma Yk^2 - (\Sigma Yk)^2}{n} \right\}$
										n	
1	1	2	60	168	28224	10080	39249	273	74529	37264.5	1984.5
2			60	105	11025	6300					
3	2	2	61	115	13225	7015	27625	235	55225	27612.5	12.5
4			61	120	14400	7320					
5	3	4	62	150	22500	9300	72263	535	286225	71556.25	706.75
6			62	117	13689	7254					
7			62	143	20449	8866					
8			62	125	15625	7750					
9	4	3	63	124	15376	7812	44637	365	133225	44408.33	228.67
10			63	131	17161	8253					
11			63	110	12100	6930					
12	5	2	64	144	20736	9216	38692	278	77284	38642	50
13			64	134	17956	8576					
14	6	6	65	129	16641	8385	90077	733	537289	89548.17	528.83
15			65	109	11881	7085					
16			65	137	18769	8905					
17			65	121	14641	7865					
18			65	124	15376	8060					
19			65	113	12769	7345					
20	7	5	66	160	25600	10560	89666	666	443556	88711.2	954.8
21			66	132	17424	8712					
22			66	123	15129	8118					
23			66	128	16384	8448					
24			66	123	15129	8118					
25	8	6	67	144	20736	9648	42345	807	651249	108541.5	-66196.5
26			67	147	21609	9849					
27			67	128	16384	8576					
28			67	132	17424	8844					
29			67	146	21316	9782					
30			67	110	12100	7370					
31	9	4	68	147	21609	9996	75683	549	301401	75350.25	332.75
32			68	132	17424	8976					
33			68	125	15625	8500					
34			68	145	21025	9860					
35	10	6	69	131	17161	9039	100108	768	589824	98304	1804
36			69	129	16641	8901					
37			69	108	11664	7452					
38			69	160	25600	11040					
39			69	131	17161	9039					
40			69	109	11881	7521					
41	11	5	70	141	19881	9870	73600	604	364816	72963.2	636.8
42			70	115	13225	8050					
43			70	119	14161	8330					
44			70	122	14884	8540					
45			70	107	11449	7490					
46	12	6	71	166	27556	11786	115140	826	682276	113712.7	1427.33
47			71	148	21904	10508					
48			71	134	17956	9514					
49			71	130	16900	9230					
50			71	130	16900	9230					
51			71	118	13924	8378					
52	13	7	72	114	12996	8208	133244	962	925444	132206.3	1037.71
53			72	141	19881	10152					

54			72	159	25281	11448						
55			72	135	18225	9720						
56			72	138	19044	9936						
57			72	139	19321	10008						
58			72	136	18496	9792						
59	14	8	73	142	20164	10366	158463	1121	1256641	157080.1	1382.88	
60			73	142	20164	10366						
61			73	164	26896	11972						
62			73	137	18769	10001						
63			73	154	23716	11242						
64			73	127	16129	9271						
65			73	120	14400	8760						
66			73	135	18225	9855						
67	15	11	74	163	26569	12062	223792	1556	2421136	220103.3	3688.73	
68			74	166	27556	12284						
69			74	149	22201	11026						
70			74	126	15876	9324						
71			74	116	13456	8584						
72			74	134	17956	9916						
73			74	167	27889	12358						
74			74	144	20736	10656						
75			74	136	18496	10064						
76			74	144	20736	10656						
77			74	111	12321	8214						
78	16	4	75	141	19881	10575	92646	608	369664	92416	230	
79			75	160	25600	12000						
80			75	149	22201	11175						
81			75	158	24964	11850						
82	17	5	76	137	18769	10412	103831	717	514089	102817.8	1013.2	
83			76	151	22801	11476						
84			76	167	27889	12692						
85			76	126	15876	9576						
86			76	136	18496	10336						
87	18	7	77	142	20164	10934	129143	945	893025	127575	1568	
88			77	142	20164	10934						
89			77	118	13924	9086						
90			77	149	22201	11473						
91			77	135	18225	10395						
92			77	151	22801	11627						
93			77	108	11664	8316						
94	19	5	78	140	19600	10920	111442	746	556516	111303.2	138.8	
95			78	154	23716	12012						
96			78	147	21609	11466						
97			78	154	23716	12012						
98			78	151	22801	11778						
99	20	4	79	144	20736	11376	88418	594	352836	88209	209	
100			79	151	22801	11929						
101			79	140	19600	11060						
102			79	159	25281	12561						
103	21	3	80	145	21025	11600	66725	447	199809	66603	122	
104			80	144	20736	11520						
105			80	158	24964	12640						
106	22	3	81	164	26896	13284	57666	412	169744	56581.33	1084.67	
107			81	121	14641	9801						
108			81	127	16129	10287						
109	23	1	82	140	19600	11480						
110	24	1	83	120	14400	9960						
Σ	24	110	7866	15007	2075679	1076376	1974455	14747	11855803	2021510	-47054.58	

Perhitungan Uji Keberartian Regresi

1. Mencari Jumlah Kuadrat Total JK (T)

1. N

$$\begin{aligned} JK(T) &= \sum Y^2 \\ &= 2075679 \end{aligned}$$

2. Mencari jumlah kuadrat regresi a JK (a)

2. N

$$\begin{aligned} JK(a) &= \frac{(\sum Y)^2}{n} \\ &= \frac{15007^2}{110} \\ &= 2047364.08 \end{aligned}$$

3. M

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

4. M

$$\begin{aligned} JK(b) &= b \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N} \right\} \\ &= 0.948 \left\{ 1076376 - \frac{[7866][15007]}{110} \right\} \\ &= 3069.97 \end{aligned}$$

5. K

4. Mencari jumlah kuadrat residu JK (S)

$$\begin{aligned} JK(S) &= JK(T) - JK(a) - JK(b/a) \\ &= 2075679 - 2047364.08 - 3069.97 \\ &= 25244.95 \end{aligned}$$

6. P

5. Mencari Derajat Kebebasan

7. K

$$\begin{aligned} dk_{(T)} &= n = 110 \\ dk(a) &= 1 \\ dk(b/a) &= 1 \\ dk_{(res)} &= n - 2 = 108 \end{aligned}$$

6. Mencari Rata-rata Jumlah Kuadrat

$$\begin{aligned} RJK_{(b/a)} &= \frac{JK_{(b/a)}}{dk_{(b/a)}} = \frac{3069.97}{1} = 3069.97 \\ RJK_{(res)} &= \frac{JK_{(res)}}{dk_{(res)}} = \frac{25244.95}{108} = 233.75 \end{aligned}$$

7. Kriteria Pengujian

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

8. Pengujian

$$F_{\text{hitung}} = \frac{RJK_{(b/a)}}{RJK_{(\text{res})}} = \frac{3069.97}{233.75} = 13.13$$

9. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan $F_{\text{hitung}} = 13.13$, dan $F_{\text{tabel}(0,05;1/108)} = 3.91$ sehingga $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah Berarti

Perhitungan Uji Kelinieran Regresi

Tencari Jumlah Kuadrat Kekeliruan JK (G)

$$JK(G) = \sum \left\{ \sum Y_k^2 - \frac{\sum Y_k^2}{n_k} \right\}$$
$$= -47054.58$$

Tencari Jumlah Kuadrat Tuna cocok JK (TC)

$$JK(TC) = JK(S) - JK(G)$$
$$= 25244.95 - -47054.58$$
$$= 72299.53$$

Tencari Derajat Kebebasan

$$k = 24$$
$$dk_{(TC)} = k - 2 = 22$$
$$dk_{(G)} = n - k = 86$$

Tencari rata-rata jumlah kuadrat

$$RJK_{(TC)} = \frac{72299.53}{22} = 3286.34$$
$$RJK_{(G)} = \frac{-47054.58}{86} = -547.15$$

Kriteria Pengujian

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

Pengujian

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{(TC)}}{RJK_{(G)}} = \frac{3286.34}{-547.15} = -6.01$$

kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan $F_{hitung} = -6.01$, dan $F_{tabel(0,05;22/86)} = 1.70$, sehingga $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah Linier

Tabel Anava untuk Uji Keberartian dan Uji Kelinieran Regresi

Sumber Variansi	db	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-Rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel}
Total	n	$\sum Y^2$			
Regresi (a)	1	$\frac{(\sum Y)^2}{n}$			
Regresi (b/a)	1	$b \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N} \right\}$	$\frac{JK(b)}{1}$	$\frac{S^2_{reg}}{S^2_{res}}$	$F_h > F_t$, Maka Regresi Berarti
Residu	n - 2	Jk (S)	$\frac{JK(S)}{n-2}$		
Tuna Cocok (TC)	k - 2	JK (TC)	$\frac{JK (TC)}{k-2}$	$\frac{S^2_{TC}}{S^2 G}$	$F_h < F_t$, Maka Regresi Linier
Galat Kekeliruan (G)	n - k	JK (G)	$\frac{JK (G)}{n - k}$		

Sumber Variansi	db	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel}
Total	110	2075679.00			
Regresi (a)	1	2047364.08			
Regresi (b/a)	1	3069.97	3069.97	*	
Sisa	108	25244.95	233.75	13.13	3.91
Tuna Cocok	22	72299.53	3286.34		
Galat Kekeliruan	86	-47054.58	-547.15	-6.01	1.70

Keterangan: *) Persamaan regresi berarti karena $F_{hitung} (13.13) > F_{tabel} (3.91)$

ns) Persamaan regresi linear karena $F_{hitung} (-6.01) < F_{tabel} (1.70)$

Perhitungan Koefisien Korelasi Product Moment

Diketahui =

$$\begin{aligned}
 n &= 110 \\
 \Sigma X &= 7866 \\
 \Sigma X^2 &= 565908 \\
 \Sigma Y &= 15007 \\
 \Sigma Y^2 &= 2075679 \\
 \Sigma XY &= 1076376
 \end{aligned}$$

Dimasukkan ke dalam rumus :

$$\begin{aligned}
 r_{XY} &= \frac{n \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\}\{n \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}} \\
 &= \frac{110 \cdot 1076376 - [7866][15007]}{\sqrt{[110 \cdot 565908 - 7866^2][110 \cdot 2075679 - 15007^2]}} \\
 &= \frac{118401360 - 118045062}{\sqrt{375924 \cdot 3114641}} \\
 &= \frac{356298}{1082066.682} \\
 &= 0.329
 \end{aligned}$$

Kesimpulan :

Pada perhitungan product moment di atas diperoleh $r_{hitung}(\rho_{xy}) = 0.329$
 karena $r > 0$, Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan
 yang positif antara variabel X terhadap variabel Y.

Perhitungan Uji Signifikansi

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

$$\begin{aligned} t_h &= \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}} \\ &= \frac{0.329 \sqrt{108}}{\sqrt{1 - 0.108}} \\ &= \frac{0.329 \cdot 10.39}{\sqrt{0.892}} \\ &= \frac{3.422}{0.944} \\ &= 3.62 \end{aligned}$$

Kesimpulan :

t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dengan dk ($n-2$) = $(110 - 2) = 108$ sebesar 1,67

Kriteria pengujian :

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

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

Dari hasil pengujian :

$t_{hitung} [3.62] > t_{tabel} (1,67)$, maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y

Perhitungan Uji Koefisien Determinasi

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

$$KD = r_{XY}^2 \times 100\%$$

$$= 0.329^2 \times 100\%$$

$$= 0.1084 \times 100\%$$

$$= 10.84\%$$

Dari hasil tersebut diinterpretasikan bahwa Komitmen Organisasi ditentukan oleh *Karakteristik Pekerjaan* sebesar 10.84%.

Analisis Indikator Variabel Y
Komitmen Organisasi

Identifikasi	1	2	3	14	20		
	6	6	4	5	6	27	5.4
	7	6	4	5	5	27	5.4
	7	6	5	6	6	30	6
	6	6	5	6	6	29	5.8
	6	6	5	5	6	28	5.6
	6	6	6	5	6	29	5.8
	6	6	5	5	5	27	5.4
	6	5	5	6	5	27	5.4
	6	5	6	5	5	27	5.4
	7	7	7	6	7	34	6.8
	6	6	6	7	7	32	6.4
	7	6	6	6	7	32	6.4
	5	6	5	6	6	28	5.6
	6	6	5	6	6	29	5.8
	7	7	6	6	7	33	6.6
	7	7	6	6	7	33	6.6
	7	5	4	5	5	26	5.2
	6	5	5	5	5	26	5.2
	7	7	6	6	4	30	6
	6	6	4	4	4	24	4.8
	6	6	5	6	7	30	6
	7	6	5	6	6	30	6
	6	6	5	6	6	29	5.8
	7	7	5	6	6	31	6.2
	6	6	5	5	5	27	5.4
	5	5	5	5	6	26	5.2
	7	5	4	6	5	27	5.4
	6	6	4	5	5	26	5.2
	6	6	4	4	6	26	5.2
	5	5	4	4	4	22	4.4
	6	6	6	7	7	32	6.4
	7	6	5	6	6	30	6
	6	6	5	6	6	29	5.8
	6	6	5	6	6	29	5.8
	6	5	5	5	5	26	5.2
	6	5	4	5	5	25	5
	7	7	6	7	6	33	6.6
	6	6	4	5	5	26	5.2
	6	6	5	4	4	25	5
	6	6	4	4	4	24	4.8
	6	6	6	7	7	32	6.4

Keterlibatan

4	5	6	7	8	9	10	12	15	16	17	21	22	23		
5	4	4	4	5	4	5	4	6	5	5	7	5	5	68	4.86
6	5	4	6	5	4	6	5	6	6	5	6	6	5	75	5.36
5	4	5	4	5	5	4	5	7	6	6	6	6	6	74	5.29
4	6	5	4	6	5	4	5	6	6	6	5	6	6	74	5.29
6	5	4	6	5	4	6	4	6	6	5	5	6	6	74	5.29
4	5	6	4	5	6	5	6	6	6	6	5	6	5	75	5.36
6	5	5	6	5	5	6	5	6	5	5	6	5	5	75	5.36
5	6	5	5	6	5	5	5	6	5	5	6	5	5	74	5.29
6	5	6	6	5	6	6	6	6	6	5	6	6	5	80	5.71
5	6	7	5	7	7	5	7	7	7	7	6	7	6	89	6.36
6	6	6	5	6	6	7	6	7	7	7	6	7	7	87	6.21
5	6	6	6	7	6	6	7	7	7	6	6	6	6	87	6.21
5	4	4	4	5	5	4	5	7	6	6	6	6	6	73	5.21
6	5	4	4	5	5	4	5	6	6	6	5	6	6	73	5.21
6	6	6	5	6	6	7	7	6	6	6	5	6	6	84	6
6	7	7	6	7	6	6	7	5	6	7	7	7	6	90	6.43
4	4	4	4	4	4	4	4	6	5	5	5	5	5	63	4.5
5	4	4	4	4	4	4	6	6	5	6	4	4	4	65	4.64
6	6	6	5	6	5	6	6	6	6	5	6	4	5	78	5.57
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	57	4.07
6	6	6	5	6	5	7	6	7	7	7	7	7	7	89	6.36
4	5	5	5	7	5	5	5	7	7	6	6	6	6	79	5.64
4	4	5	4	5	5	4	5	7	6	6	6	6	6	73	5.21
7	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	5	6	6	83	5.93
4	4	4	4	4	4	4	4	6	6	5	5	5	6	65	4.64
6	6	6	6	5	6	5	6	6	6	6	5	6	5	80	5.71
4	4	4	4	4	4	4	6	6	6	5	5	5	5	69	4.93
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	59	4.21
4	4	4	4	4	4	4	6	6	4	5	5	4	4	65	4.64
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	57	4.07
6	4	6	5	6	5	6	7	7	7	7	6	7	7	86	6.14
5	4	5	5	6	5	5	5	7	7	6	6	6	5	77	5.5
5	4	5	4	5	4	4	5	7	6	6	6	6	6	73	5.21
4	4	4	4	5	4	4	4	6	5	6	5	6	5	66	4.71
4	4	4	4	4	4	4	5	6	6	5	5	5	6	68	4.86
4	4	4	4	4	4	4	4	6	6	5	5	5	5	66	4.71
6	6	6	6	6	6	6	6	7	7	6	6	6	5	85	6.07
6	6	6	6	6	6	6	4	5	5	4	4	4	4	73	5.21
4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	6	6	4	64	4.57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4
6	5	7	6	6	5	6	6	7	7	7	6	7	7	88	6.29

Kesetiaan

11	13	18	19	24	25	26		
4	4	5	6	6	5	6	36	5.14
5	5	6	4	6	4	5	35	5
5	5	7	6	6	5	6	40	5.71
6	5	7	6	6	5	6	41	5.86
5	6	6	5	6	5	6	39	5.57
5	5	6	5	6	5	6	38	5.43
5	6	6	5	6	5	6	38	5.43
6	5	6	5	6	5	6	39	5.57
5	6	6	6	6	5	6	40	5.71
7	5	7	5	7	7	7	45	6.43
5	6	7	6	7	7	6	44	6.29
7	6	7	6	7	6	6	45	6.43
5	5	7	6	6	6	6	41	5.86
5	5	6	6	6	5	6	39	5.57
5	6	7	6	6	6	6	43	6.14
6	6	6	6	6	6	7	43	6.14
4	4	6	4	5	4	5	32	4.57
6	5	5	4	5	4	5	38	5.43
6	6	6	5	6	5	6	39	5.57
6	6	6	6	5	6	6	40	5.71
5	6	6	6	5	6	6	40	5.71
5	6	7	6	6	5	6	40	5.71
5	4	6	5	6	5	5	36	5.14
6	5	6	6	4	5	4	36	5.14
4	4	5	4	5	4	4	30	4.29
4	4	5	4	5	4	6	32	4.57
4	4	5	4	4	4	4	29	4.14
5	4	7	6	6	7	7	42	6
5	5	7	6	7	6	6	42	6
5	5	7	5	6	6	6	40	5.71
5	5	6	5	6	5	5	37	5.29
6	6	6	4	6	5	5	38	5.43
6	4	5	4	5	4	5	33	4.71
6	6	6	6	6	6	6	42	6
4	4	5	4	5	4	4	30	4.29
5	5	7	5	5	6	6	39	5.57
4	4	5	4	4	4	4	29	4.14
6	7	7	6	7	7	7	47	6.71

7	6	5	6	6	30	6
6	6	5	6	6	29	5.8
6	5	5	6	6	28	5.6
6	5	5	5	5	26	5.2
6	6	4	5	5	26	5.2
7	6	6	6	6	31	6.2
7	7	7	6	6	33	6.6
6	6	4	5	6	27	5.4
6	6	4	4	4	24	4.8
6	6	5	7	7	31	6.2
7	6	5	6	6	30	6
6	5	5	6	6	28	5.6
6	5	5	6	6	28	5.6
6	6	5	5	5	27	5.4
6	6	4	5	5	26	5.2
7	6	4	5	5	27	5.4
6	6	4	5	4	25	5
6	6	4	4	4	24	4.8
6	6	4	4	4	24	4.8
6	6	6	7	7	32	6.4
7	5	5	6	6	29	5.8
6	5	5	6	6	28	5.6
7	5	6	5	5	28	5.6
6	6	6	5	5	28	5.6
6	6	4	5	5	26	5.2
7	7	6	6	5	31	6.2
6	6	4	5	4	25	5
6	6	4	4	4	24	4.8
6	6	4	4	4	24	4.8
6	5	6	7	6	30	6
7	6	5	6	6	30	6
6	6	5	6	6	29	5.8
6	6	5	6	5	28	5.6
7	7	6	5	5	30	6
7	7	6	5	5	30	6
7	7	6	5	4	29	5.8
6	6	4	5	4	25	5
6	5	4	4	4	23	4.6
6	5	4	4	4	23	4.6
6	6	5	7	6	30	6
7	6	5	6	6	30	6
6	6	5	6	6	29	5.8
6	6	5	6	5	28	5.6
7	7	6	6	5	31	6.2
7	7	7	6	7	34	6.8

5	4	5	5	6	5	5	5	7	7	6	6	6	6	78	5.57
5	4	5	4	5	4	4	5	7	6	6	5	6	6	72	5.14
4	4	4	4	5	4	4	4	6	6	6	5	6	6	68	4.86
4	4	4	4	4	6	5	5	6	6	5	5	5	5	68	4.86
4	4	4	4	4	4	4	4	6	6	5	5	5	5	64	4.57
6	6	6	5	5	6	6	5	6	6	6	4	6	6	79	5.64
6	6	6	6	6	6	6	6	7	7	6	6	7	87	6.21	
5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	6	5	6	5	65	4.64
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4
6	5	4	6	6	5	6	7	7	7	6	6	7	5	83	5.93
5	4	5	5	6	5	5	5	7	7	6	5	6	6	77	5.5
4	4	5	4	5	4	4	5	6	6	6	5	6	6	70	5
4	4	4	4	5	4	4	4	6	6	6	5	6	6	68	4.86
4	4	4	4	4	4	6	6	6	6	5	4	5	5	67	4.79
4	4	4	4	4	5	6	4	5	6	5	4	5	5	65	4.64
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	60	4.29
4	4	4	4	4	6	6	4	4	5	4	4	4	5	62	4.43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	6	4	4	59	4.21
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4
6	4	5	6	6	5	6	5	7	6	7	6	7	7	83	5.93
5	4	5	5	6	5	5	5	7	7	6	5	6	6	77	5.5
4	4	4	4	5	4	4	5	6	6	6	5	6	6	69	4.93
5	5	6	5	4	5	6	6	6	5	7	4	5	5	74	5.29
6	5	5	6	6	5	5	6	5	6	5	6	5	6	76	5.43
4	4	4	4	4	4	6	4	6	5	6	5	4	5	66	4.71
6	6	5	6	6	5	6	5	6	6	6	5	6	6	80	5.71
4	4	4	4	4	6	6	4	4	5	4	4	4	5	62	4.43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	57	4.07
4	4	4	4	4	4	6	6	4	4	4	4	5	4	62	4.43
5	4	5	6	5	5	6	7	7	7	6	6	7	5	81	5.79
5	4	6	5	6	6	6	5	7	6	6	5	6	6	79	5.64
4	4	4	4	5	4	4	5	6	6	6	5	6	6	69	4.93
4	4	4	4	5	4	4	4	6	6	5	5	5	6	66	4.71
6	6	6	6	6	5	5	5	7	6	5	4	5	5	77	5.5
6	6	6	6	4	5	5	5	5	5	6	6	6	5	76	5.43
6	5	5	6	6	5	6	6	5	5	4	4	4	5	72	5.14
4	4	5	4	4	6	6	4	4	4	4	4	4	5	62	4.43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4
6	4	5	7	6	5	5	6	7	7	6	6	6	5	81	5.79
5	4	5	4	6	5	5	6	7	6	6	5	6	6	76	5.43
4	4	4	4	5	4	4	5	6	6	6	5	5	6	68	4.86
4	4	4	4	5	4	4	4	6	6	5	5	5	6	66	4.71
6	6	5	6	6	5	6	6	6	5	5	4	5	5	76	5.43
6	6	6	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7	6	89	6.36

5	5	7	6	6	6	6	41	5.86
5	5	7	5	6	6	6	40	5.71
5	5	6	5	6	5	6	38	5.43
6	6	6	4	5	5	5	37	5.29
4	4	6	4	5	5	5	33	4.71
5	5	6	4	5	5	6	36	5.14
6	7	7	6	6	6	6	44	6.29
5	5	5	4	4	5	5	33	4.71
4	4	5	4	4	5	4	30	4.29
6	5	7	6	7	6	7	44	6.29
5	5	7	6	6	6	6	41	5.86
5	5	7	5	6	5	6	39	5.57
5	5	6	5	6	5	6	38	5.43
6	5	6	4	6	5	5	37	5.29
6	5	6	4	5	4	5	35	5
4	4	5	4	5	4	5	31	4.43
4	4	5	4	5	4	6	32	4.57
4	4	5	4	6	4	6	33	4.71
4	4	4	4	4	5	5	30	4.29
7	5	7	6	7	6	6	44	6.29
5	5	7	6	6	6	6	41	5.86
5	5	6	5	6	5	6	38	5.43
4	4	6	6	4	5	6	35	5
5	6	6	6	6	6	6	41	5.86
6	5	5	4	5	4	5	34	4.86
6	6	6	5	5	5	6	39	5.57
6	5	5	4	5	4	6	35	5
4	4	4	4	4	4	4	28	4
6	4	4	4	4	5	4	31	4.43
6	5	7	6	7	6	6	43	6.14
6	5	7	6	6	6	6	42	6
5	5	6	5	6	5	6	38	5.43
5	4	6	5	6	5	5	36	5.14
6	6	6	5	5	5	4	37	5.29
5	4	5	6	6	6	5	37	5.29
6	5	5	4	5	4	4	33	4.71
5	4	5	4	5	5	6	34	4.86
4	4	4	4	4	4	4	28	4
4	3	4	4	4	3	4	26	3.71
6	5	7	6	7	6	6	43	6.14
6	6	7	6	6	6	6	43	6.14
5	5	6	5	6	5	6	38	5.43
5	4	6	5	6	5	5	36	5.14
5	5	6	5	6	5	5	37	5.29
6	6	6	6	7	7	6	44	6.29

7	6	4	5	4	26	5.2
6	5	4	6	5	26	5.2
6	5	4	4	4	23	4.6
6	6	4	4	6	26	5.2
6	6	5	6	6	29	5.8
7	6	5	6	6	30	6
6	7	6	5	5	29	5.8
6	6	4	5	5	26	5.2
7	7	6	6	5	31	6.2
6	6	4	5	4	25	5
7	5	4	4	4	24	4.8
6	5	4	6	6	27	5.4
6	6	5	4	4	25	5
6	6	4	6	6	28	5.6
7	7	6	6	6	32	6.4
7	6	5	6	6	30	6
7	7	7	6	6	33	6.6
6	6	4	5	5	26	5.2
6	6	4	5	5	26	5.2
5	4	4	4	4	21	4.2
7	5	4	4	4	24	4.8
6	7	6	6	4	29	5.8
6	6	4	4	4	24	4.8
6	6	5	5	5	27	5.4
					3068	614
					5.58	

Variasi Keterampilan	1	6	11	
	5	5	4	14 4.67
	6	4	5	15 5
	4	5	4	13 4.33
	6	5	4	15 5
	5	4	5	14 4.67
	4	5	5	14 4.67
	5	6	5	16 5.33
	6	5	5	16 5.33
	5	4	4	13 4.33
	4	4	4	12 4
	6	5	5	16 5.33
	6	5	6	17 5.67
	6	5	4	15 5
	7	5	5	17 5.67
	5	4	5	14 4.67
	4	5	4	13 4.33
	5	5	6	16 5.33
	6	5	4	15 5
	5	5	5	15 5
	7	4	5	16 5.33
	6	4	5	15 5
	6	5	5	16 5.33
	6	4	4	14 4.67
	7	5	5	17 5.67
	5	4	5	14 4.67
	5	5	6	16 5.33
	4	4	4	12 4
	5	4	6	15 5
	7	4	4	15 5
	6	4	4	14 4.67
	6	4	5	15 5
	5	5	5	15 5
	6	4	6	16 5.33
	4	4	5	13 4.33
	4	4	5	13 4.33
	5	4	4	13 4.33
	6	5	4	15 5
	5	4	4	13 4.33
	5	4	4	13 4.33
	4	4	5	13 4.33
	5	5	5	15 5
	4	5	4	13 4.33

Identitas Tugas

2	7	12		
4	4	5	13	4.33
5	6	4	15	5
5	5	4	14	4.67
4	4	4	12	4
5	5	4	14	4.67
5	4	6	15	5
6	6	5	17	5.67
5	6	6	17	5.67
5	4	5	14	4.67
4	4	4	12	4
5	4	4	13	4.33
5	6	5	16	5.33
5	5	5	15	5
4	4	5	13	4.33
5	4	4	13	4.33
4	4	5	13	4.33
6	6	6	18	6
5	4	4	13	4.33
4	4	4	12	4
4	4	5	13	4.33
5	4	5	14	4.67
6	5	5	16	5.33
5	5	6	16	5.33
4	4	4	12	4
5	5	6	16	5.33
5	4	4	13	4.33
4	4	5	13	4.33
5	4	4	13	4.33
5	4	4	13	4.33
5	5	5	15	5
4	6	5	15	5
4	5	5	14	4.67
5	5	4	14	4.67
4	4	6	14	4.67
5	4	4	13	4.33
5	5	5	15	5
6	4	5	15	5
5	4	5	14	4.67
4	4	5	13	4.33
5	6	5	16	5.33
4	5	4	13	4.33

Analisis Dimensi Variabel X Karakteristik Pekerjaan

Signifikansi Tugas	3	8	13	
	4	5	4	13 4.33
	5	4	5	14 4.67
	4	4	4	12 4
	5	4	4	13 4.33
	5	5	4	14 4.67
	5	5	7	17 5.67
	6	6	6	18 6
	5	4	6	15 5
	4	5	5	14 4.67
	4	4	4	12 4
	6	5	4	15 5
	5	5	6	16 5.33
	4	4	5	13 4.33
	5	5	6	16 5.33
	5	4	4	13 4.33
	6	5	6	17 5.67
	6	6	5	17 5.67
	6	4	4	14 4.67
	4	5	5	14 4.67
	6	6	4	16 5.33
	5	5	4	14 4.67
	5	5	5	15 5
	5	4	6	15 5
	5	5	5	15 5
	6	4	4	14 4.67
	4	6	6	16 5.33
	5	5	4	14 4.67
	4	4	5	13 4.33
	5	4	4	13 4.33
	5	4	5	14 4.67
	6	5	4	15 5
	6	5	5	16 5.33
	5	4	4	13 4.33
	5	4	4	13 4.33
	5	4	5	14 4.67
	4	4	4	12 4
	4	4	4	12 4
	4	4	4	12 4
	4	5	4	13 4.33
	5	4	4	13 4.33
	5	5	5	15 5
	5	5	5	15 5

Otonomi	4	9	14		
	5	4	5	14	4.67
	5	5	6	16	5.33
	4	4	4	12	4
	4	5	5	14	4.67
	5	5	5	15	5
	5	5	6	16	5.33
	5	5	6	16	5.33
	5	5	5	15	5
	4	4	6	14	4.67
	4	4	4	12	4
	4	5	5	14	4.67
	5	6	5	16	5.33
	5	5	5	15	5
	4	5	5	14	4.67
	5	5	4	14	4.67
	4	4	6	14	4.67
	5	5	4	14	4.67
	4	5	5	14	4.67
	4	4	5	13	4.33
	4	5	5	14	4.67
	5	7	5	17	5.67
	5	4	6	15	5
	5	5	6	16	5.33
	5	4	6	15	5
	5	5	5	15	5
	4	6	6	16	5.33
	4	4	5	13	4.33
	5	5	5	15	5
	4	4	5	13	4.33
	4	5	5	14	4.67
	5	4	6	15	5
	4	5	4	13	4.33
	4	5	5	14	4.67
	5	5	4	14	4.67
	5	5	5	15	5
	5	4	4	13	4.33
	5	4	5	14	4.67
	5	4	4	13	4.33
	4	5	4	13	4.33
	5	4	5	14	4.67
	5	5	5	15	5
	5	6	6	17	5.67

Umpang Balik	5	10	15	
	4	5	6	15 5
	6	4	6	16 5.33
	5	4	4	13 4.33
	4	5	4	13 4.33
	5	4	4	13 4.33
	4	4	7	15 5
	5	5	5	15 5
	4	6	5	15 5
	4	4	5	13 4.33
	4	4	4	12 4
	6	5	5	16 5.33
	5	5	6	16 5.33
	5	5	5	15 5
	5	4	6	15 5
	4	4	4	12 4
	4	5	5	14 4.67
	5	5	6	16 5.33
	4	4	5	13 4.33
	5	4	4	13 4.33
	4	4	6	14 4.67
	5	5	5	15 5
	5	4	7	16 5.33
	4	5	7	16 5.33
	4	5	6	15 5
	4	4	4	12 4
	5	5	6	16 5.33
	5	5	4	14 4.67
	4	4	6	14 4.67
	4	4	4	12 4
	4	6	4	14 4.67
	5	5	5	15 5
	5	4	6	15 5
	5	5	6	16 5.33
	4	5	4	13 4.33
	4	4	4	12 4
	4	4	4	12 4
	4	5	4	13 4.33
	4	4	4	12 4
	4	4	5	13 4.33
	4	4	4	12 4
	4	5	6	15 5
	5	5	7	17 5.67

5	5	5	15	5
4	4	4	12	4
4	4	5	13	4.33
5	4	4	13	4.33
6	4	5	15	5
6	5	4	15	5
5	4	4	13	4.33
5	4	4	13	4.33
5	5	5	15	5
5	4	5	14	4.67
5	5	5	15	5
4	4	5	13	4.33
5	4	5	14	4.67
6	5	4	15	5
6	5	5	16	5.33
5	4	4	13	4.33
7	4	5	16	5.33
6	4	4	14	4.67
6	4	5	15	5
6	5	4	15	5
6	4	5	15	5
5	4	5	14	4.67
5	4	5	14	4.67
6	4	5	15	5
4	4	4	12	4
6	5	4	15	5
6	4	4	14	4.67
6	3	4	13	4.33
6	5	4	15	5
6	5	5	16	5.33
6	5	5	16	5.33
7	4	5	16	5.33
6	5	5	16	5.33
5	4	4	13	4.33
7	5	4	16	5.33
6	4	4	14	4.67
6	5	4	15	5
5	4	4	13	4.33
6	4	5	15	5
6	5	5	16	5.33
6	5	5	16	5.33
7	4	5	16	5.33
6	4	5	15	5
4	4	4	12	4
6	4	5	15	5
6	4	4	14	4.67
6	4	4	14	4.67

5	6	4	15	5
5	4	4	13	4.33
4	4	4	12	4
5	4	5	14	4.67
5	4	4	13	4.33
5	6	5	16	5.33
6	4	5	15	5
6	4	4	14	4.67
7	5	5	17	5.67
6	4	4	14	4.67
5	5	4	13	4.33
6	4	5	15	5
6	5	5	16	5.33
7	5	5	17	5.67
6	5	5	16	5.33
4	4	4	12	4
5	5	5	15	5
5	5	6	16	5.33
6	5	4	15	5
4	4	4	12	4
5	4	4	13	4.33
6	4	5	15	5
4	4	4	12	4
5	4	4	13	4.33
6	4	5	15	5
5	4	4	13	4.33
6	4	4	14	4.67
7	5	5	17	5.67
6	5	4	15	5
6	5	5	16	5.33
6	4	4	14	4.67
5	4	5	15	5
5	4	4	13	4.33
7	5	5	17	5.67
6	5	4	15	5
6	5	5	16	5.33
6	4	4	14	4.67
7	5	5	17	5.67
5	4	4	13	4.33
6	4	4	14	4.67
5	4	4	13	4.33
6	4	4	14	4.67
5	4	4	13	4.33
5	5	4	14	4.67
5	5	6	16	5.33
5	4	5	14	4.67
5	4	6	15	5
5	4	6	15	5
4	4	4	12	4
6	4	4	14	4.67
5	4	5	14	4.67

4	4	5	13	4.33
5	4	4	13	4.33
4	4	4	12	4
4	5	4	13	4.33
4	4	5	13	4.33
5	4	4	13	4.33
4	4	5	13	4.33
5	4	4	13	4.33
5	4	4	14	4.67
4	5	5	14	4.67
5	4	5	14	4.67
6	5	4	15	5
5	4	4	13	4.33
5	4	5	14	4.67
4	5	5	14	4.67
5	5	5	15	5
5	4	5	14	4.67
4	4	4	12	4
5	4	4	13	4.33
4	4	6	14	4.67
6	5	5	16	5.33
5	4	4	13	4.33
6	4	5	15	5
4	4	4	12	4
4	4	4	12	4
6	5	4	15	5
5	4	5	14	4.67
6	4	4	14	4.67
5	4	5	14	4.67
5	4	6	15	5
4	4	4	12	4
4	5	5	14	4.67
4	4	4	12	4
6	4	5	15	5
5	4	3	12	4
5	5	5	15	5
5	4	6	15	5
4	4	6	14	4.67
5	4	4	13	4.33
4	5	6	15	5
5	4	6	15	5
4	4	4	12	4
5	4	5	14	4.67
4	4	5	13	4.33

5	5	5	15	5
5	5	4	14	4.67
5	5	4	14	4.67
5	4	5	14	4.67
5	4	4	13	4.33
5	5	4	14	4.67
4	5	5	14	4.67
4	3	4	11	3.67
5	5	5	15	5
6	4	5	15	5
5	5	5	15	5
5	5	5	15	5
5	5	4	14	4.67
4	4	6	14	4.67
4	5	5	14	4.67
4	5	4	13	4.33
4	5	5	14	4.67
4	4	5	13	4.33
5	4	5	14	4.67
6	5	6	17	5.67
5	5	5	15	5
5	5	4	14	4.67
5	5	4	14	4.67
5	4	6	15	5
5	4	4	13	4.33
4	4	5	13	4.33
6	4	5	15	5
4	4	4	12	4
5	6	5	16	5.33
6	5	6	17	5.67
5	5	5	15	5
5	5	4	14	4.67
5	4	6	15	5
4	4	4	12	4
5	6	5	16	5.33
4	4	5	13	4.33
4	4	5	13	4.33
3	3	4	10	3.33
5	4	6	15	5
6	5	6	17	5.67
5	5	6	16	5.33
5	5	4	14	4.67
5	5	6	16	5.33
4	5	6	15	5
4	4	4	12	4
5	4	6	15	5
4	4	4	12	4

5	5	4	14	4.67
4	4	4	12	4
4	4	4	12	4
4	4	4	12	4
4	4	5	13	4.33
6	5	4	15	5
5	4	4	13	4.33
4	4	4	12	4
4	5	6	15	5
5	5	4	14	4.67
5	5	6	16	5.33
4	5	5	14	4.67
4	5	5	14	4.67
5	5	6	16	5.33
5	5	6	16	5.33
4	5	5	14	4.67
5	5	4	14	4.67
5	4	5	14	4.67
5	4	4	13	4.33
5	5	6	16	5.33
5	5	5	15	5
4	4	4	12	4
4	4	5	13	4.33
4	5	6	15	5
4	4	4	12	4
5	4	5	14	4.67
4	4	5	13	4.33
4	4	4	12	4
6	5	4	15	5
5	4	7	16	5.33
5	5	5	15	5
4	5	4	13	4.33
5	5	6	16	5.33
4	4	4	12	4
5	5	4	14	4.67
4	4	5	13	4.33
4	4	5	13	4.33
4	4	4	12	4
5	4	6	15	5
5	4	6	15	5
4	6	6	16	5.33
4	4	6	14	4.67
5	6	7	18	6
4	4	6	14	4.67
4	4	5	13	4.33
4	4	6	14	4.67
4	4	4	12	4

6	5	6	17	5.67
6	5	6	17	5.67
6	4	5	15	5
5	4	5	14	4.67
5	4	5	14	4.67
7	4	5	16	5.33
5	4	4	13	4.33
5	4	4	13	4.33
5	5	5	15	5
6	5	5	16	5.33
5	4	4	13	4.33
5	6	6	17	5.67
4	5	6	15	5
6	4	6	16	5.33
5	6	6	17	5.67
5	4	5	14	4.67
5	4	6	15	5
4	5	4	13	4.33
5	4	5	14	4.67
5	5	5	15	5
5	5	5	15	5
			1605	535
			4.86	

4	5	7	16	5.33
5	5	6	16	5.33
4	5	4	13	4.33
5	5	4	14	4.67
4	4	6	14	4.67
5	4	5	14	4.67
4	4	4	12	4
5	4	5	14	4.67
5	4	6	15	5
6	4	4	14	4.67
5	5	5	15	5
6	4	5	15	5
5	5	4	14	4.67
5	6	6	17	5.67
4	4	6	14	4.67
4	4	4	12	4
4	4	6	14	4.67
5	4	5	14	4.67
5	5	5	15	5
6	4	4	14	4.67
5	4	6	15	5
			1565	522
				4.74

5	6	6	17	5.67
4	5	6	15	5
5	4	5	14	4.67
4	4	6	14	4.67
5	4	6	15	5
5	4	6	15	5
4	4	4	12	4
6	4	6	16	5.33
5	6	7	18	6
4	5	5	14	4.67
4	5	5	14	4.67
4	5	6	15	5
5	4	5	14	4.67
4	4	6	14	4.67
5	6	6	17	5.67
4	4	4	12	4
6	6	6	18	6
4	4	4	12	4
4	5	4	13	4.33
5	4	6	15	5
4	4	6	14	4.67
			1547	516
			4.69	

4	6	6	16	5.33
5	5	6	16	5.33
6	5	5	16	5.33
4	5	6	15	5
5	6	6	16	5.33
5	4	6	15	5
4	4	4	12	4
4	4	5	13	4.33
4	6	6	16	5.33
5	5	5	15	5
4	4	6	14	4.67
5	5	6	16	5.33
4	6	5	15	5
5	5	6	16	5.33
5	5	6	16	5.33
4	4	4	12	4
4	4	6	14	4.67
4	5	4	13	4.33
5	4	6	15	5
5	5	5	15	5
4	4	6	14	4.67
			1581	527
			4.79	

5	7	5	17	5.67
4	5	6	15	5
5	5	6	16	5.33
5	5	7	17	5.67
4	4	6	14	4.67
4	6	7	17	5.67
4	4	4	12	4
4	5	6	15	5
4	4	7	15	5
5	4	5	14	4.67
5	5	6	16	5.33
4	6	7	17	5.67
5	5	6	16	5.33
4	5	7	16	5.33
4	6	7	17	5.67
4	4	4	12	4
4	5	7	16	5.33
4	4	5	13	4.33
5	4	6	15	5
4	5	6	15	5
4	4	7	15	5
			1568	523
			4.7515	

SKOR INDIKATOR DOMINAN VARIABEL X KARAKTERISTIK PEKERJAAN

SKOR INDIKATOR = Jumlah skor butir tiap soal indikator
Banyaknya soal indikator

Dimensi	Jumlah Soal	No. Soal	Skor	Persentase
Variasi Keterampilan	3	1, 6, 11	$\frac{596+489+520}{3} = 535.0$	20%
Identitas Tugas	3	2, 7, 12	$\frac{553+493+519}{3} = 521.7$	20%
Signifikansi Tugas	3	3, 8, 13	$\frac{525+490+532}{3} = 515.7$	20%
Otonomi	3	4, 9, 14	$\frac{511+514+556}{3} = 527.0$	20%
Umpam Balik	3	5, 10, 15	$\frac{490+504+574}{3} = 522.667$	20%

**SKOR INDIKATOR DOMINAN VARIABEL Y
KOMITMEN ORGANISASI**

$$\text{SKOR INDIKATOR} = \frac{\text{Jumlah skor butir tiap soal indikator}}{\text{Banyaknya soal indikator}}$$

Indikator	Sub Indikator	Jumlah Soal	No. Soal	Skor
Identifikasi	Tujuan	5	1, 2, 3, 14, 20	$\frac{692+652+542+594+588}{5} = 613.6$
Keterlibatan	Menerima Tugas	3	4, 5, 15	$\frac{527+503+636}{3} = 555.3$
	Partisipasi	6	6, 7, 8, 16, 21, 22	$\frac{521+513+542+622+559+581}{6} = 556.3$
	Kesediaan Berusaha	5	9, 10, 12, 17, 23	$\frac{542+557+552+585+598}{5} = 566.8$
Kesetiaan	Mempertahankan Keanggotaan	7	11, 13, 18, 19, 24, 25, 26	$\frac{567+554+643+551+616+570+600}{7} = 585.857$

Persentase
21%
19%
20%
20%
20%

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



ASTUTY ADELINA lahir di Jakarta pada tanggal 24 Mei 1988. Anak pertama dari 4 bersaudara dari Bapak R. Sitorus dan Ibu B. Manurung. Memulai pendidikan dari taman kanak-kanak di TK Bina Putra Jakarta Barat pada tahun 1993 – 1994. Memulai pendidikan dasar di SDN 08 Pagi Tegal Alur Jakarta Barat pada tahun 1994 – 2000. Menyelesaikan pendidikan di SLTP Negeri 45 Jakarta pada tahun 2003. Kemudian lulus dari SMA Negeri 33 Jakarta pada tahun 2006. Kemudian melanjutkan kembali pendidikan Strata satu (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 Jalan Permata VI E Rt 003/015 No.3, Tegal Alur, Kalideres, Jakarta Barat. Pengalaman PKL di Mendiknas selama 1 bulan pada Koperasi Sekretariat Jenderal, Kamar Dagang dan Industri (KADIN) Propinsi DKI Jakarta selama 1 bulan pada bagian Keanggotaan dan Umum, dan Perum LKBN ANTARA selama 1 bulan pada Divisi Manajemen Humas dan Promosi. Pengalaman PPL di SMK Tirta Sari Surya Jakarta Timur selama 4 bulan.