

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN
PT PELABUHAN INDONESIA II (PERSERO)**

**EKA YULIATMI
8115072707**



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

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
KONSENTRASI PENDIDIKAN ADMINISTRASI
PERKANTORAN (S1)
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2013**

***THE INFLUENCE OF ORGANISATIONAL COMMITMENT
AND WORK MOTIVATION ON PERFORMANCE OF
EMPLOYEES AT PT PELABUHAN INDONESIA II (PERSERO)***

**EKA YULIATMI
8115072707**



***This Undergraduate Thesis is Written as Part of Bachelor Degree in Education
Accomplishment***

***PROGRAM STUDY OF ECONOMIC EDUCATION
CONCENTRATION OF OFFICE ADMINISTRATION
EDUCATION (S-1)
DEPARTMENT OF ECONOMIC AND ADMINISTRATION
FACULTY OF ECONOMIC
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2013***

ABSTRAK

EKA YULIATMI. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT Pelabuhan Indonesia II (Persero). Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Juli 2013.

Penulisan skripsi ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT Pelabuhan Indonesia II (Persero). Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kausalitas dan menggunakan data sekunder (kinerja) dan data primer (komitmen organisasi dan motivasi kerja). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik acak proporsional dengan 75 responden sebagai sampel. Pengolahan data menggunakan program SPSS 17.0. Dari hasil uji F diketahui komitmen organisasi dan motivasi kerja secara serentak memiliki pengaruh terhadap kinerja yang dilihat dari $F_{hitung} (161,663) > F_{tabel} (3,124)$ dan signifikansi uji keseluruhan ialah 0,000. Lalu secara parsial komitmen organisasi memiliki $t_{hitung} (2,329) < t_{tabel} (1,666)$. Dapat diketahui komitmen organisasi mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja. Sedangkan motivasi kerja memiliki $t_{hitung} (13,629) > t_{tabel} (1,666)$. Sehingga dapat diketahui motivasi kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja. Adapun nilai koefisien jalur komitmen organisasi terhadap kinerja sebesar 0,019 yang berarti komitmen organisasi berkontribusi pada kinerja sebesar 1,9%. Nilai koefisien jalur motivasi kerja terhadap kinerja ialah 0,820 yang artinya motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja secara langsung sebesar 67,2%. Nilai koefisien jalur komitmen organisasi terhadap motivasi kerja sebesar 0,549, sehingga koefisien komitmen organisasi mempengaruhi kinerja melalui motivasi kerja sebesar 0,063. Artinya tingkat komitmen organisasi berkontribusi terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebesar 6,3%. Koefisien jalur total komitmen organisasi terhadap kinerja ialah 0,59 yang artinya kontribusi total komitmen organisasi terhadap kinerja ialah 59%.

ABSTRACT

EKA YULIATMI. *The Influence of Organisational Commitment and Work Motivation on Performance of Employees at PT Pelabuhan Indonesia II (Persero). Concentration of Office Administration Education, Study Program of Economic Education, Department of Economic and Administration, Faculty of Economic, Universitas Negeri Jakarta, July 2013.*



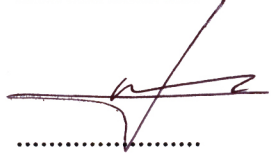


This research conducted to determine influence between Organisational Commitment and Work Motivation to Performance of employees at PT Pelabuhan Indonesia II (Persero). This research used survey method with causality approach, and use secondary data (Employees' Performance) and primary data (organizational commitment and work motivation). The sampling technique that used in this research is proportional random sampling technique with 75 respondents as sample. Data account which used is SPSS 17.0. From the result of $F - Test$, found that organisational commitment and work motivation simultaneously influence performance as seen from $F_{count} (161.663) > F_{tabel} (3.124)$ and it also seen from its significance 0,000. Then partially, organisational commitment has $T_{count} (2.329) < T_{tabel} (1.666)$. That means that organisational commitment has a significant directly effect on performance. In the other hand, work motivation has $T_{count} (13.629) > T_{tabel} (1.666)$. It means that work motivation has significant directly effect on performance. Besides that, path coefficient of organisational commitment on performance equal to 0.019 which means organisational commitment has contribution on performance 1.9%. Path coefficient for work motivation is 0.820 which means work motivation has contribution on performance 67.2%. Path coefficient organisational commitment to work motivation equals to 0.549, so path coefficient organisational commitment on performance indirectly by job satisfaction is 0.063. Which means organisational commitment has contribution on performance indirectly by work motivation 6.3%. Total path coefficient organisational commitment toward performance is 0.59, it means the total contribution of organisational commitment on performance is 59%.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi**



Drs. Dedi Purwana ES, M.Bus
NIP. 196712071992031001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Roni Faslah,S.Pd.MM</u> NIP. 197510152003121001	Ketua		<u>31 Juli 2013</u>
2. <u>Umi Widyastuti,SE,MM</u> NIP. 197612112000122001	Sekretaris		<u>31 Juli 2013</u>
3. <u>Dra. Sudarti</u> NIP. 194805101975022001	Penguji Ahli		<u>31 Juli 2013</u>
4. <u>Widya Parimita,SE,MPA</u> NIP. 197006052001122001	Pembimbing I		<u>31 Juli 2013</u>
5. <u>Ari Saptono,SE,M.Pd</u> NIP. 197207152001121001	Pembimbing II		<u>31 Juli 2013</u>

Tanggal Lulus: 25 Juli 2013

PERNYATAAN ORISINILITAS

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 pernah dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya berseedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Juli 2013

Yang Membuat Pernyataan



Eka Yuliatmi

NIM. 8115072707

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah Swt yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya yang tak terhingga dalam memberikan kemudahan dan kemampuan untuk menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT Pelabuhan Indonesia II (Persero)”

Penyusunan skripsi ini ditujukan untuk memenuhi syarat guna mendapatkan gelar kesarjanaan dalam bidang pendidikan ekonomi di Universitas Negeri Jakarta. Penyusunan skripsi ini didasarkan pada data yang diperoleh di PT Pelabuhan Indonesia II (Persero).

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Widya Parimita, S.E., MPA selaku dosen pembimbing satu atas kesabarannya dan masukannya selama penyusunan skripsi ini.
2. Ari Saptono, S.E., M.Pd selaku dosen pembimbing dua atas pengajarannya, memberikan saran dan masukan yang membangun untuk peneliti
3. Darma Rika S, S.Pd, M.Si selaku Ketua Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran.
4. Dr. Saparuddin, M.Si selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi.
5. Drs. Nurdin Hidayat M.M, M.Si selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi.

6. Drs. Dedi Purwana ES, M.Bus selaku Dekan Fakultas Ekonomi UNJ sekaligus dosen pembimbing akademis yang telah membimbing peneliti dalam hal akademik.
7. Ibu Hj. Wahyuningsih (Assistant Manager Human Resources Management PT Pelabuhan Indonesia II (Persero)) atas kesediannya membantu peneliti selama penelitian. Dan juga kepada seluruh karyawan PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) yang telah meluangkan waktu untuk memberikan informasi dalam pengumpulan data penelitian.
8. Orang tua dan keluarga peneliti yang telah mendukung peneliti baik dari moril dan materil, serta seluruh sahabat-sahabat, rekan dan teman-teman, yang telah mendukung peneliti dalam penyusunan skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini, peneliti menyadari masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu peneliti memohon maaf dan mengharapkan saran dan kritik yang membangun. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti pada khususnya dan pembaca pada umumnya.

Jakarta, Juli 2013

Peneliti

Lembar Persembahan

Skripsi ini K u Persembahkan :

**Untuk Mama dan Papa yang tiada henti memberi do'a,
dukungan moril dan Materil yang L uar biasa padaku,**

Pada A dik-adikku Y udha dan A ngga

yang selalu menyemangatiku,

K epada Wahid Pamungkas yang selalu memberi

dukungan yang hebat dan menemani langkah

perjalananku khususnya dalam skripsi ini, serta Para

sahabatku yang selama ini telah banyak memberikan

doa dan dukungan yang istimewa

hingga perjalanan akhir hidupku.

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
PERNYATAAN ORIGINALITAS	vi
KATA PENGANTAR	vii
LEMBAR PERSEMBAHAN	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I	PENDAHULUAN
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah	7
D. Perumusan Masalah	7
E. Kegunaan Penelitian	8

BAB II	PENYUSUNAN DESKRIPSI TEORETIS, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	
	A. DESKRIPSI TEORETIS	
	1. Kinerja	9
	2. Komitmen Organisasi	14
	3. Motivasi Kerja	21
	B. KERANGKA BERPIKIR	25
	C. PERUMUSAN HIPOTESIS	27
BAB III	METODE PENELITIAN	
	A. Tujuan Penelitian	29
	B. Waktu dan Tempat Penelitian	29
	C. Metode Penelitian	30
	D. Teknik Pengambilan Sampel	30
	E. Instrumen Penelitian	32
	1. Kinerja	
	a. Definisi Konseptual	32
	b. Definisi Operasional	32
	c. Kalibrasi Instrumen Hasil.....	32
	2. Komitmen Organisasi	
	a. Definisi Konseptual	33
	b. Definisi Operasional	33
	c. Kisi-kisi Instrumen	33

d. Validasi Instrumen	34
3. Motivasi Kerja	
a. Definisi Konseptual	36
b. Definisi Operasional	36
c. Kisi-kisi Instrumen	36
d. Validasi Instrumen	38
F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel	39
G. Teknik Analisis Data	40
1. Uji Persyaratan Analisis	
a. Uji Normalitas	40
b. Uji Linearitas	41
2. Uji Koefisien Jalur	42
3. Uji Hipotesis	
a. Uji F	44
b. Uji t	45

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Data Variabel Y (Kinerja)	47
2. Data Variabel X_1 (Komitmen Organisasi)	49
3. Data Variabel X_2 (Motivasi Kerja)	52

B. Analisis Data

1. Uji Persyaratan Analisis	
-----------------------------	--

a. Uji Normalitas	55
b. Uji Linearitas	56
2. Uji Koefisien Jalur	58
a. Menghitung Koefisien Jalur Secara Simultan	59
b. Menghitung Koefisien Jalur Secara Individual ..	60
1) Komitmen Organisasi dengan Kinerja	60
2) Motivasi Kerja dengan Kinerja	61
3. Uji Hipotesis	
a. Uji F	65
b. Uji t	66
C. Interpretasi Hasil Penelitian	67
D. Keterbatasan Penelitian.....	69

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan	70
B. Implikasi	72
C. Saran	72

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
III.1	Jumlah Karyawan	30
III.2	Perhitungan Pengambilan Sampel	31
III.3	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Komitmen Organisasi	33
III.4	Skala Penilaian Terhadap Komitmen Organisasi	34
III.5	Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Kerja	37
III.6	Skala Penilaian Terhadap Motivasi Kerja	37
IV.1	Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja	48
IV.2	Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi	50
IV.3	Rata-rata Hitung Skor Indikator Komitmen Organisasi	51
IV.4	Rata-rata Hitung Skor Sub Indikator Komitmen Organisasi	51
IV.5	Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja	53
IV.6	Rata-rata Hitung Skor Indikator Motivasi Kerja	54
IV.7	Rata-rata Hitung Skor Sub Indikator Motivasi Kerja	54
IV.8	Uji Normalitas	56
IV.9	Uji Linearitas Komitmen Organisasi	57
IV.10	Uji Linearitas Motivasi Kerja	57
IV.11	Tabel Anova	59
IV.12	Model Summary	60
IV.13	Koefisien Regresi Variabel X_1 dan X_2 Terhadap Y	61
IV.14	Koefisien Regresi Variabel X_1 dan X_2 Terhadap Y	62

IV.15	Rangkuman Hasil Koefisien Jalur	63
IV.16	Analisis Jalur	65
IV.17	Anova	65
IV.18	Koefisien Regresi Variabel X_1 dan X_2 Terhadap Y	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
III.1	Konstelasi Hubungan Antar Variabel	40
IV.1	Grafik Histogram Variabel Y (Kinerja)	48
IV.2	Grafik Histogram Variabel X_1 (Komitmen Organisasi)	50
IV.3	Grafik Histogram Variabel X_2 (Motivasi Kerja)	53
IV.4	Diagram Hubungan Jalur Antar Variabel	58
IV.5	Koefisien Jalur X_1 dan X_2 terhadap Y	63

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran		Halaman
1	: Surat Permohonan Izin Penelitian	74
2	: Surat Permohonan Izin Penelitian	75
3	: Surat Pelaksanaan Penelitian	76
4	: Data Karyawan	77
5	: Instrumen Penelitian Uji Coba Variabel X_1 dan X_2	78
6	: Data Hasil Uji Coba Variabel X_1	83
7	: Data Hasil Uji Coba Variabel X_2	84
8	: Perhitungan Validitas dan Reliabilitas Uji Coba X_1	85
9	: Perhitungan Validitas dan Reliabilitas Uji Coba X_2	91
10	: Instrumen Penelitian Final Variabel X_1 dan X_2	99
11	: Data Hasil Kuesioner X_1	103
12	: Data Hasil Kuesioner X_2	105
13	: Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram	107
14	: Data Mentah	110
15	: Perhitungan Data Dengan SPSS 17.0	112
16	: Tabel Penentuan Jumlah Sampel	118
17	: Tabel Nilai F	119
18	: Tabel Nilai t	121
19	: Tabel Nilai r	122

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia usaha yang semakin pesat telah membawa perubahan besar di bidang perekonomian. Ditengah persaingan usaha yang semakin beragam dan meningkat, perusahaan dituntut untuk memiliki keunggulan kompetitif dalam bersaing. Keunggulan kompetitif ini merupakan keunggulan yang menjadi nilai jual perusahaan atas output yang dihasilkan baik berupa barang ataupun jasa, selain itu juga dapat menjadi pembeda antar perusahaan.

Untuk mencapai hal tersebut, tentunya perusahaan harus meningkatkan kualitasnya terutama kualitas Sumber Daya Manusianya yang memiliki kinerja yang baik. Dengan baiknya kinerja yang dimiliki karyawan perusahaan tersebut, mencerminkan kondisi perusahaan yang siap bersaing dengan pelaku bisnis domestik maupun mancanegara, selain itu dapat mencerminkan perusahaan itu memiliki kredibilitas yang tinggi di mata konsumen.

Akan tetapi seiring berjalannya waktu, seringkali terjadi penurunan tingkat motivasi dan komitmen terhadap perusahaan yang dialami karyawan, sehingga kerap terjadi penyimpangan kinerja seperti malas, komitmen kerja kurang tinggi, emosi yang labil, bolos bekerja, kurang antusias dalam bekerja, dan sikap egoistis dalam kerjasama tim. Kondisi tersebut diperparah jika banyak karyawan yang melakukan penyimpangan kinerja, maka akan berimbas pada kurang tercapainya tujuan perusahaan.

Dalam peningkatan kinerja karyawan, perlu pengelolaan yang profesional dari pihak manajemen. Sehingga tercipta keteraturan dalam pengadaan fasilitas, perhatian terhadap karyawannya seperti keselamatan, keamanan, dan kesehatan dapat terjamin, serta balas jasa atau imbalan yang sesuai dengan kinerja karyawannya. Dengan keseimbangan perhatian terhadap karyawannya maka tentunya ada timbal balik yang dihasilkan karyawan untuk perusahaan.

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah tingkat pendidikan karyawan, lingkungan kerja di tempat kerja, kepuasan kerja karyawan, kesempatan promosi jabatan yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya, komitmen karyawan dan motivasi karyawan.

Faktor yang mendasar dalam peningkatan kinerja karyawan adalah tingkat pendidikan karyawan. Dengan pendidikan yang terprogram dengan baik, maka akan tercipta kecakapan individu yang mencakup afektif (sikap), kognitif (intelengensi) dan psikomotorik (keterampilan). Karyawan yang memiliki intelegensi tinggi tentunya memiliki kecenderungan kreatif, berpikir logis, berprestasi dan memiliki kinerja yang baik.

Akan tetapi apabila seseorang hidup tanpa adanya pendidikan maka yang terjadi adalah kebodohan. Tentunya ia tidak mampu membangun dirinya dalam mencapai kemajuan kinerja, tidak dapat mengembangkan potensinya dan memecahkan persoalan hidupnya. Karyawan yang memiliki tingkat intelegensi yang kurang akan cenderung malas dan berpikir kurang logis, sehingga berakibat memiliki kinerja yang buruk.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yang baik adalah kondisi lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif yang berarti memenuhi keamanan, kenyamanan, sesuai standar kesehatan mampu membuat karyawan betah dan berkonsentrasi pada pekerjaannya. Pekerjaan yang dilakukan itu biasanya membutuhkan pemahaman, pemikiran dan konsentrasi yang tinggi ketika memecahkan persoalan dan permasalahan yang dihadapinya.

Namun kenyataannya, kondisi lingkungan kerja di perusahaan terkadang tidak kondusif, seperti ruangan yang kecil, kotor, berbau, dan berantakan serta ventilasi yang buruk. Hal ini tentunya menyebabkan karyawan tidak betah berlama-lama di kantor, bahkan sering membolos, dan ketidaknyaman berada di ruangan kantor membuat karyawan sulit berkonsentrasi dan bermalasan. Tentunya situasi seperti ini akan membuat kinerja kurang optimal.

Kepuasan kerja karyawan juga menjadi faktor yang peningkatan kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang dimaksud seperti pemberian kompensasi yang tinggi, pemberian jaminan kesehatan yang baik, rekan kerja yang bersahabat dan bisa diandalkan bekerjasama dalam tim dan pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang optimal akan selalu menampilkan kinerja yang maksimal.

Namun jika karyawan merasakan kepuasan kerja yang kurang, seperti kompensasi yang rendah, tidak adanya jaminan kesehatan, rekan kerja yang tidak bersahabat dan tidak dapat diajak berkerja sama, serta pekerjaan yang sulit untuk diselesaikan maka berakibat bermalasan dalam bekerja. Jika

kondisi tersebut dibiarkan dapat merusak motivasi dalam diri karyawan untuk bekerja dengan baik, adanya kecemasan dan berakibat pada penurunan kinerja.

Faktor selanjutnya adalah kesempatan promosi jabatan yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Dengan promosi jabatan seperti kenaikan tingkat jabatan tentunya mendapatkan kenaikan kompensasi dan fasilitas-fasilitas khusus yang diberikan perusahaan. Hal tersebut dapat memacu motivasi dengan mengembangkan segala potensi dalam diri karyawan untuk bekerja lebih giat.

Tetapi pada faktanya, kesempatan promosi jabatan yang diberikan perusahaan terkadang masih kurang. Hal ini membuat motivasi karyawan menurun dan keinginan memiliki karir yang cemerlang pupus, karena merasa keinginannya untuk maju dibatasi. Kondisi seperti ini akan berimbas pada menurunnya kinerja karyawan bahkan karyawan tersebut dapat berkeinginan keluar dari perusahaan dan bekerja di perusahaan lain yang dapat menunjang karirnya.

Salah satu unsur internal karyawan yang memiliki akses yang kuat dengan peningkatan kinerja adalah komitmen. Perusahaan sangat membutuhkan komitmen yang kuat dari karyawannya. Maka dari itu, sekarang ini perusahaan telah banyak memasukkan komitmen untuk syarat promosi jabatan karyawannya. Dengan adanya komitmen, maka akan menurunkan tingkat absen yang menunjukkan ketidakhadiran karyawan bahkan angka keluar masuk karyawanpun bisa diatasi.

Komitmen yang rendah dari karyawan akan berdampak buruk terhadap kinerja. Pada faktanya, karyawan akan sering membolos bahkan keluar dari perusahaan. Tentunya jika hal ini dibiarkan terjadi, perusahaan akan sulit mencapai tujuannya dan mengeluarkan biaya yang besar untuk merekrut karyawan baru. Perusahaan tidak bisa mengembangkan posisinya dalam perekonomian jika kondisi didalamnya tidak stabil karena karyawan yang jarang masuk dan banyak yang keluar.

Faktor yang tidak kalah penting selanjutnya dalam peningkatan kinerja adalah motivasi kerja. Dengan adanya motivasi yang kuat dalam bekerja, maka akan memacu semangat dalam jiwa karyawan untuk mengembangkan potensinya, berfikir logika dan positif terhadap pekerjaannya dan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan kehadiran karyawannya yang memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Namun seiring berjalannya waktu, tingkat motivasi kerja pada karyawan menunjukkan penurunan. Hal itu ditunjukkan dengan sikap karyawannya yang bermalas-malasan, menunda pekerjaan, tidak menyelesaikan pekerjaan dengan baik bahkan tidak tepat waktu, dan tidak terciptanya kerjasama tim yang baik. Jika perusahaan membiarkan adanya penurunan motivasi dalam diri karyawan dan tidak membenahinya, maka kinerja karyawannya juga akan semakin buruk.

PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) merupakan salah satu perusahaan yang telah berdiri selama puluhan tahun dan memiliki banyak karyawan yang berkomitmen pada perusahaan. Namun komitmen tersebut masih rendah

karena adanya imbalan jasa yang kurang sesuai dengan harapan karyawan dan fasilitas yang kurang memadai yang berdampak pada kinerja yang kurang optimal.

Selain itu motivasi bekerja yang kurang, berpengaruh pada penurunan kinerja. Pekerjaan yang sering ditunda-tunda karena kurang adanya kesadaran dalam diri karyawan membuat motivasi untuk mengembangkan potensi menjadi kurang maksimal. Jika hal ini dibiarkan terjadi, maka akan berdampak buruk pada kinerja dan tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan di PT Pelabuhan Indonesia II (Persero).

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka identifikasi masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Rendahnya tingkat pendidikan karyawan
2. Kurang kondusifnya lingkungan kerja di tempat kerja
3. Rendahnya kepuasan kerja karyawan
4. Kurangnya kesempatan promosi jabatan yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya
5. Rendahnya komitmen organisasi menyebabkan kinerja karyawan menurun

6. Rendahnya motivasi kerja yang menyebabkan kinerja karyawan kurang optimal

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diidentifikasi di atas, terdapat permasalahan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Akan tetapi mengingat keterbatasan peneliti dalam waktu, tenaga dan dana maka dalam hal ini peneliti membatasi pada pokok permasalahan “Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah diatas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pada karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja pada karyawan?

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi:

1. Peneliti

Sebagai sarana untuk memperkaya pengetahuan, wawasan dan cara berpikir ilmiah mengenai komitmen organisasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan di perusahaan.

2. Perusahaan

Memberikan gambaran yang akurat mengenai komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja dan penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi perusahaan.

3. Fakultas Ekonomi khususnya jurusan Ekonomi dan Administrasi

Sebagai referensi bagi mahasiswa yang akan melaksanakan tugas akhir atau karya ilmiah yang berkaitan dengan komitmen organisasi dan motivasi dengan kinerja pada karyawan.

4. Karyawan PT Pelabuhan Indonesia II (Persero)

Dapat dijadikan bahan evaluasi diri agar lebih meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas kantor.

5. Pembaca

Sebagai bahan bacaan untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pentingnya komitmen organisasi dan motivasi kerja dalam pelaksanaan kinerja untuk perusahaan.

BAB II

PENYUSUNAN DESKRIPSI TEORETIS, KERANGKA BERFIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Teoretis

1. Kinerja

Keberhasilan perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya. Karyawan adalah tenaga kerja potensial yang memiliki keunggulan dan keahlian yang menjalankan fungsi-fungsi kerja demi tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan dituntut untuk melaksanakan pekerjaan dan menghasilkan kinerja yang optimal. Kinerja karyawan diukur berdasarkan ketetapan penilaian kinerja yang diberlakukan pada perusahaan.

Menurut Amstrong dan Baron yang dikutip oleh Wibowo mendefinisikan, “kinerja sebagai hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”¹. Seperti yang dikemukakan Bernardin, “*Define performance with a focus on valued outcomes*”.² Dapat diartikan, definisi kinerja merupakan sebuah fokus pada nilai hasil.

Kemudian menurut Stolovitch dan Keeps yang dikutip dalam buku *Performance Appraisal* mendefinisikan “kinerja merupakan seperangkat hasil

¹ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2007), h. 2

² H. John Bernardin, *Human Resource Management: an Experiential edisi Ketiga*, (New York: McGraw-Hill Irwin, 2003), h. 143

yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta”³.

Dari beberapa pernyataan diatas dapat disimpulkan kinerja adalah hasil pekerjaan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut E. Mulyasa, “kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja”⁴. Selain itu Gomes mendefinisikan, “kinerja adalah catatan hasil produksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu”⁵.

Sedangkan Porter dan Lawler dalam buku Manajemen Kinerja menyatakan, “kinerja merupakan fungsi dari keinginan untuk melakukan pekerjaan, keterampilan yang perlu untuk menyelesaikan tugas, pemahaman yang jelas atas apa yang dikerjakan, dan bagaimana mengerjakannya”⁶.

Berdasarkan dari definisi diatas, maka dapat disimpulkan kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas dan pencapaian kerja yang dilakukan oleh karyawan selama periode tertentu.

Menurut Judith R. Gordon yang dikutip oleh Hadari mengemukakan “kinerja adalah suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja”⁷.

³ Veithzal Rivai, *Performance Appraisal*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Perkasa, 2005), h. 14

⁴ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam kontek menyukseskan MBS dan KBK*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), h. 136

⁵ Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2003), h. 142

⁶ Wibowo, *op.cit*, h. 75

⁷ Hadari Nawawi, *Evaluasi Dan Manajemen Kinerja Di Lingkungan Perusahaan Dan Industri*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006), h. 63

Ditambahkan Donelly, Gibson dan Ivancevich yang dikutip oleh Veithzal Rivai mengatakan “kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik”⁸.

Selain itu Hasibuan mendefinisikan “kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu”⁹.

Dari definisi diatas, maka dapat disimpulkan kinerja adalah hasil kerja karyawan berdasarkan tingkat kemampuan yang dimilikinya selama bekerja demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara mengemukakan “kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dengan melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya”¹⁰.

Pendapat lain oleh Schemerson, Hunt, dan Osborn yang dikutip oleh Hadari Nawawi mengatakan “kinerja adalah kuantitas dan kualitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan individu, kelompok maupun organisasi”¹¹.

Ditambahkan oleh Mathis dan Jackson mengatakan, *Performance is essentially what an employee does or does not do. Employee performance common to most jobs includes the following elements:*

- a. *Quantity of output*
- b. *Quality of output*
- c. *Timeliness of output*

⁸ Veithzal Rivai, *Op. Cit*, h. 15

⁹ Hadari Nawawi, *Op. Cit*, h. 64

¹⁰ Anwar P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), h. 67

¹¹ Hadari Nawawi, *Op. cit*, h. 62

- d. *Presence at work*
- e. *Cooperativeness*¹²

Yang diartikan, kinerja pada dasarnya adalah apa yang seorang karyawan lakukan atau tidak lakukan. Kinerja karyawan mencakup unsur-unsur berikut:

- a. Kuantitas output
- b. Kualitas output
- c. Ketepatan waktu output
- d. Kehadiran di tempat kerja
- e. Kerjasama

Dari definisi diatas maka dapat disimpulkan kinerja adalah hasil kerja yang mencakup beberapa aspek, seperti kualitas (seberapa baik hasil kerja yang dicapai oleh karyawan), kuantitas (seberapa banyak karyawan menghasilkan unit kerja dalam waktu yang telah ditetapkan), ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas, kehadiran di tempat kerja dan kerjasama.

Dari beberapa aspek kinerja diatas, terdapat beberapa aspek lain yang digunakan untuk mengukur kinerja. Di perusahaan, terdapat beberapa penilaian kinerja yang diberlakukan sesuai dengan dasar pengembangan indikator dari kinerja. menurut Aso, “ukuran mengenai kapabilitas seseorang dalam dunia kerja bersumber pada mutu, volume, dan kecepatan, penyelesaian tugas-tugas yang kemudian direkam (*recorded*) sebagai informasi dengan menggunakan sarana penilaian kinerja sebagai instrumen resmi yang dimiliki oleh perusahaan.”¹³

Selanjutnya, Fadel mengatakan, Kegiatan penilaian kinerja difokuskan pada usaha mengungkapkan kekurangan dalam bekerja untuk diperbaiki, dan kelebihan bekerja untuk dikembangkan agar setiap pegawai mengetahui tingkat efisiensi dan efektivitas serta kontribusinya dalam melaksanakan pekerjaannya guna mencapai tujuan organisasi yang mempekerjakannya.¹⁴

¹² Roberth L. Mathis and John H. Jackson, *Human Resources Management*, (USA: Thomson South-Western, 2003), h. 339

¹³ Aso Sentana, *Excellent Service & Customer Satisfaction*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2006), h. 21

¹⁴ Fadel Muhammad, *Reinventing Local Government: Pengalaman Dari Daerah*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2008), h. 223

Sedangkan Syaiful menyatakan, Penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) memberikan informasi untuk fungsi-fungsi personalia sebagai berikut:

- a. Kompensasi : pemberian dalam bentuk uang, barang yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan
- b. Perencanaan suksesi : proses dan perencanaan perusahaan untuk memilih karyawan yang berkompeten untuk menduduki posisi penting perusahaan
- c. Disiplin : perasaan taat dan patuh untuk melaksanakan pekerjaan
- d. Development (perkembangan) : perubahan yang berlangsung secara teratur dan terarah dalam pola yang konsisten
- e. Career pathing (Jalur Karir) : gambaran tujuan urutan posisi jabatan berdasarkan kompetensi, potensi dan pengalaman kerja karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan¹⁵

Dari pengertian yang telah dijelaskan di atas, kinerja meliputi beberapa aspek, diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Pelaksanaan tugas
- b. Penyelesaian tugas
- c. Disiplin

Untuk mencapai kinerja karyawan yang baik diperlukan adanya komitmen organisasi dan motivasi kerja pada karyawan. Dengan adanya faktor komitmen pada suatu organisasi yang tinggi maka akan timbul adanya motivasi kerja yang kuat bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Menurut Shane dan Glinow memaparkan bahwa “*organizational commitment can be a significant competitive advantage. Loyal employees are less likely to quit their jobs and be absent from work. They also have higher work motivation and organizational citizenship, as well as somewhat higher job performance*”¹⁶.

Dapat diartikan, komitmen organisasi dapat menjadi keuntungan kompetitif yang signifikan. Karyawan yang loyal cenderung untuk keluar dari pekerjaan

¹⁵ Syaiful F. Prahadi, *Assesment Centre: Identifikasi, Pengukuran, dan Pengembangan Kompetensi*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2004), h. 38

¹⁶ Stephen L. McShane and Mary Ann Von Glinow, *Organizational Behavior*, (New York: McGraw-Hill Companies, Inc, 2009), h. 77

mereka dan akan absen dari kerja. Mereka juga memiliki motivasi kerja tinggi dan sebagai warga organisasi, serta memiliki kinerja yang tinggi.

Dipertegas oleh Becker, “karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan lebih termotivasi untuk bekerja dan menimbulkan kepuasan dalam dirinya, yang akhirnya akan meningkatkan kinerja”¹⁷.

Sebagaimana teori yang telah dikemukakan sebelumnya, maka jelaslah bahwa komitmen organisasi dan motivasi kerja adalah faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Dengan adanya komitmen terhadap organisasi maka akan menciptakan motivasi kerja yang kuat, sehingga karyawan akan memiliki kinerja yang baik. Dengan meningkatnya kinerja karyawan maka akan berpengaruh terhadap baiknya kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Berdasarkan teori diatas dan disesuaikan dengan penilaian kinerja yang diberlakukan di perusahaan yang akan diteliti, maka peneliti dapat menyimpulkan kinerja adalah hasil kerja karyawan berupa kualitas dan kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan disiplin.

2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi yang dimiliki karyawan merupakan suatu hal terpenting demi penunjang tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi akan memiliki perasaan yang kuat terhadap perusahaannya dan aktif berpartisipasi dalam bekerja. Komitmen organisasi menunjukkan

¹⁷ Karsono, Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi, *Jurnal Akuntansi dan Bisnis* volume 8 no. 2 ISSN: 1410-9015, Agustus 2008 : 151-152

perasaan yang setia dan ikut menjadi bagian dari perusahaan sehingga rela mengabdikan diri sepenuhnya demi perusahaan.

Menurut Jennifer dan Gareth, “*organizational commitment is collection of feeling and beliefs that people have about their organization as a whole*”¹⁸. Dapat diartikan komitmen organisasi adalah koleksi perasaan dan keyakinan bahwa orang miliki tentang organisasi mereka secara keseluruhan.

Pendapat lain dikemukakan oleh Kreitner dan Kinicki, “*organizational commitment, extent to which an individual identifies with an organization and is committed to its goals*”¹⁹. Dapat diartikan, komitmen organisasi adalah sejauh mana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan tujuannya.

Diperkuat oleh Newstrom mengemukakan “*organizational commitment, or loyalty is the degree to which an employee identifies with the organization and wants to continue actively participating in it*”²⁰. Dapat diartikan, komitmen organisasi atau loyalitas, adalah sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan ingin untuk terus aktif berpartisipasi di dalamnya.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dan berpartisipasi untuk tujuan organisasi sehingga merasa memiliki organisasi tersebut.

¹⁸ Jennifer M. George and Gareth R. Jones, *Essentials of managing Organizational Behavior*, (New Jersey: Prentice-Hall, Inc, 2000), h. 46

¹⁹ Robert Kreitner, A. Kinicki, *Organizational Behavior Sixth Edition*, (New York: Mc Graw-Hill, 2004), h. 203

²⁰ John W. Newstorm, *Organizational Behavior Twelfth Edition*, (New York: McGraw-Hill, 2007), h. 207

Menurut Debra dan James, “*organisational commitment is the strength of individual’s identification with an organization*”²¹. Diartikan, komitmen organisasi adalah kekuatan identifikasi individu dengan organisasi. Kemudian dipertegas oleh Freinberg, “*organisational commitment the strength of an individual’s identification with and involvement in a particular organization*”²². Dapat diartikan, komitmen organisasi adalah kekuatan identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi tertentu.

Ditambahkan oleh Shane dan Glinow, “*organizational commitment refers to the employee’s emotional attachment to, identification with, and involvement in a particular organization*”²³. Jika diartikan, komitmen organisasi mengacu pada perasaan emosional karyawan terhadap perusahaan, tingkat mengidentifikasi dengan perusahaan dan keterlibatannya dalam sebuah perusahaan.

Sehingga dapat disimpulkan komitmen organisasi adalah kekuatan identifikasi karyawan dan keterlibatannya didalam organisasi.

Selanjutnya menurut Robbin dan Timothy, “komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut”²⁴.

Sedangkan Mowday *et.al* yang dikutip oleh Kavita menyatakan *Organisational commitment refers to the strength of an employee’s*

²¹ Debra L. Nelson dan James Campbel Quick, *Understanding Organisational Behavior 2nd edition*, (New York: Thomson South-Western, 2005), h. 81

²² Richard Freinberg, Ko de Ruyter dan Lynne bennington, *Cases in Call Center Management*, (USA: Purdue University, 2005), h.133

²³ Stephen L. McShane and Mary Ann Von Glinow, *Organizational Behavior*, (New York: McGraw-Hill Companies, Inc, 2005), h. 12

²⁴ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi Edisi 12*, (Jakarta: Salemba Empat, 2008), h. 100-101

involvement in the organization and identification with it. Strong organizational commitment is characterized by:

- a. A belief in and acceptance of organizational goals and values*
- b. A willingness to exert considerable effort on behalf of the organization*
- c. A desire to remain with the organization*²⁵

Jika diartikan, komitmen organisasi mengacu pada kekuatan keterlibatan karyawan dalam organisasi dan identifikasi dengannya (organisasi).

Komitmen organisasi yang kuat ditandai dengan:

- a. Sebuah keyakinan dan penerimaan tujuan organisasi dan nilai-nilai
- b. Sebuah keinginan untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi
- c. Sebuah keinginan untuk tetap dengan organisasi.

Dipertegas oleh Mathis dan Jackson, “*the degree to which employees believe in and accept organizational goals and want to remain with the organization is called organizational commitment*”²⁶. Diartikan bahwa tingkat dimana karyawan percaya dan menerima tujuan organisasi dan ingin tetap berada di dalam organisasi disebut dengan komitmen organisasi.

Dari beberapa di atas dapat disimpulkan komitmen organisasi adalah sejauh mana karyawan memiliki keyakinan terhadap perusahaan dan mempertahankan keanggotaan didalamnya.

Menurut Gibson et.al, “*commitment to an organization involves three attitudes: (1) a sense of identification with the organization’s goals, (2) a feeling of involvement in organizational duties, and (3) a feeling of loyalty for the*

²⁵ Kavita Singh, *Organizational Behavior Text and Cases*, (India: Dorling Kindersley, 2010), h. 122

²⁶ Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Human Resource Management 13th edition*, (USA: South-Western, 2011), h. 158

organization”²⁷. Jika diartikan, komitmen terhadap suatu organisasi melibatkan tiga sikap: (1) rasa identifikasi dengan tujuan organisasi, (2) perasaan terlibat dengan dalam tugas-tugas organisasi, (3) perasaan setia terhadap organisasi.

Ditambahkan oleh Daft dan Dorothy, “*organisational commitment refers to an employee’s loyalty to and engagement with the organization*”²⁸. Diartikan, komitmen organisasi mengacu kepada kesetiaan karyawan dan keterlibatan dengan organisasi.

Menurut John R. Schermerhorn, “*organizational commitment is the loyalty of an individual to the organization*”.²⁹ Jika diartikan, komitmen organisasi adalah perasaan setia seseorang terhadap organisasi.

Hal senada dikatakan juga dikatakan oleh Steers yang dikutip oleh Aziz, “komitmen organisasi sebagai identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi), dan loyalty (keinginan untuk menjadi anggota organisasi yang bersangkutan)”³⁰.

Dari berbagai definisi yang dikemukakan oleh para ahli diatas, maka dapat disimpulkan komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya terhadap nilai-nilai organisasi, perasaan terlibat dalam tugas-tugas demi kepentingan perusahaan, dan loyalitas untuk mempertahankan keanggotannya dalam perusahaan.

²⁷ Gibson, *Organizations Behavior, Structure, Processes Thirteenth Edition*, (New York: McGraw Hill, 2009) h. 183

²⁸ Richard L. Daft and Dorothy Marcic, *Undetstanding Management Sixth Edition*, (Canada: South Western Cengage Learning, 2009) h. 376

²⁹ John R. Schermerhorn, *Introduction to Management*, (John Wiley&Sons, Inc, 2010), hal. 335

³⁰ Aziz Yosef, *Keinsanan dalam Pengurusan*, (Malaysia: Lohprint SDN BHD, 2007) h. 106

Pada dasarnya adanya komitmen organisasi menjadi faktor penentu dalam pencapaian kinerja. Semakin tinggi komitmen terhadap organisasi maka akan semakin baik kinerja. Dengan adanya komitmen organisasi tentunya karyawan akan terdorong melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang akan berujung pada kinerja yang optimal.

Menurut Meyer dan Herscovitch yang dikutip oleh Gary, "*commitment to an organization is a key variable in the high-performance cycle, because it can affect a person's willingness to remain in the organization and to continue to set and commit to high organizationally relevant goals*"³¹.

Dapat diartikan, komitmen terhadap organisasi merupakan variabel kunci dalam siklus kinerja yang tinggi, karena dapat mempengaruhi kesediaan seseorang untuk tetap dalam organisasi dan untuk terus menetap dan berkomitmen untuk tujuan organisasional yang relevan.

Hal serupa juga dinyatakan oleh Jennifer dan Gareth, "*Managers intuitively believe that workers who are committed to an organization will work harder and research has found commitment to have a weak positive relationship with job performance*"³²". Jika diartikan, manajer percaya bahwa pekerja yang berkomitmen untuk organisasi akan bekerja lebih keras dan penelitian telah menemukan komitmen untuk memiliki hubungan positif dengan kinerja.

Dipertegas oleh Mc Yer dan Allen, karyawan yang memiliki komitmen cenderung memiliki catatan kehadiran yang lebih baik dan masa kerja yang lebih lama dari karyawan yang kurang memiliki komitmen. Tidak mengejutkan, mereka cenderung untuk bekerja lebih keras dalam pekerjaan

³¹ Gary P. Latham, *Work Motivation: History, Theory, Research, and Practice*, (USA: library of Congress Cataloging-in-Publication-Data, 2007), h. 93

³² Jennifer M. George and Gareth R. Jones, *Essentials of managing Organizational Behavior*, (New Jersey: Prentice-Hall, Inc, 2000), h. 47

mereka dan berkinerja lebih baik dari mereka yang memiliki komitmen lemah³³.

Dilihat dari pengertian tersebut, maka sudah jelas bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan dengan kinerja. Dengan adanya komitmen organisasi yang dimiliki setiap karyawan maka akan berdampak pada penyelesaian pekerjaan yang maksimal. Penyelesaian pekerjaan disini akan berujung pada peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

Selain mempengaruhi kinerja, komitmen organisasi dapat juga mempengaruhi motivasi seseorang, seperti yang dinyatakan oleh Amstrong, “*commitment and motivation are complementary processes; they interlink and they overlap. But they can be distinguished from one another*”³⁴. Dapat diartikan, komitmen dan motivasi merupakan proses komplementer, mereka interlink dan mereka tumpang tindih. Tapi mereka dapat dibedakan dari satu sama lain.

Dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Trisnaningsih yang dikutip oleh Karsono menunjukkan bahwa “komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi”³⁵. Dari beberapa pendapat ahli diatas, maka dapat disimpulkan komitmen organisasi adalah keadaan dimana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya, keterlibatan dengan kepentingan organisasi, dan loyalitas untuk mempertahankan keanggotannya dalam organisasi.

³³ John M. Ivancevich, Robert K, dan Michael T. Matteson, *Perilaku dan Manajemen Organisasi Edisi Ketujuh Jilid 1*, (Jakarta: Erlangga, 2005), h. 169

³⁴ Michael Amstrong, *A Handbook Of Employee Reward Management and Practice*, (USA: Library of Congress Cataloging in-Publication Data, 2007), h. 186

³⁵ Karsono, *Op.cit*, h. 154

3. Motivasi Kerja

Karyawan di dalam suatu perusahaan memerlukan motivasi kerja untuk melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Dengan adanya motivasi, kerja, karyawan merasakan adanya dorongan dan usaha untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja membuat diri individu terarah, memiliki kemauan yang kuat dan memelihara perilakunya. Motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan akan mempengaruhi kinerja.

Terdapat banyak ahli yang mengemukakan pendapatnya tentang definisi motivasi. Menurut Harold Koontz yang dikutip oleh Hasibuan memaparkan, “*motivation refers to the drive and effort to satisfy a want or goal.*”³⁶ Dapat diartikan, motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan.

Sedangkan menurut Gibson yang dikutip oleh Harbani mendefinisikan “motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang pegawai yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku”³⁷. Ditambahkan oleh Hani yang dikutip oleh Wahyu menyebutkan bahwa “motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan”³⁸.

Dari uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa motivasi mengacu pada dorongan dan usaha yang terdapat dalam diri individu untuk berbuat sesuatu.

³⁶ Malayu S.P Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008), h. 9

³⁷ Harbani pasolong, *Kepemimpinan Birokrasi*, (Bandung: Alfabeta, 2008), h. 138

³⁸ Wahyu Saidi dan Supandi Halim, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Unit Layanan Psikologi PKMT Press, 2007), h. 95

Menurut Bartono, “motivasi berarti dorongan–dorongan yang muncul dalam diri seseorang”³⁹. Ditambahkan oleh Hendra, “motivasi adalah dorongan atau usaha untuk mewujudkan perbuatan dalam bentuk aktivitas mencapai kebutuhan atau tujuan tertentu”⁴⁰. Pendapat lain dijelaskan oleh Sunaryo, “motivasi adalah dorongan penggerak untuk mencapai tujuan tertentu, baik disadari ataupun tidak disadari”⁴¹.

Dari uraian para ahli diatas, maka dapat diketahui bahwa motivasi adalah dorongan dan upaya yang melatarbelakangi seseorang untuk melakukan sesuatu

Pendapat serupa dikemukakan oleh Wexly & Yulk, “motivasi kerja adalah pemberian dorongan atau sesuatu yang melatarbelakangi seseorang untuk melakukan sesuatu atau tingkah laku”⁴².

Menurut Husein, “motivasi kerja adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya, serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya”⁴³.

Pendapat serupa dikatakan oleh Asa’ad, “motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan”⁴⁴. Sedangkan menurut Winardi “motivasi kerja merupakan keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan”⁴⁵.

³⁹ Bartono, Novianto, Jubilee, *Today’s Business Ethics*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2005), h. 84

⁴⁰ Hendra Surya, *Menjadi Manusia Pembelajar*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2009), h. 3

⁴¹ Sunaryo, *Psikologi untuk Keperawatan*, (Jakarta: Buku Kedokteran EGC, 2002), h. 7

⁴² Harbani pasolong, *Op. cit*, h. 140

⁴³ Husein umar, *Metode Riset Bisnis*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2003), h. 275

⁴⁴ Harbani pasolong, *Loc. cit*

⁴⁵ Harbani pasolong, *Ibid*

Dari definisi diatas, maka dapat disimpulkan motivasi kerja adalah suatu dorongan dan upaya yang terdapat pada seorang individu untuk dapat melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya dengan baik.

Ditambahkan oleh John W. Newstrom, "*work motivation is the set of internal and external forces that cause an employee to choose a course of action and engage in certain behaviors*". Dapat diartikan, motivasi kerja adalah himpunan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan seorang karyawan untuk memilih suatu tindakan dan terlibat dalam perilaku tertentu.

Diperkuat oleh Hamzah B. Uno, "Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam dan di luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan eksternal⁴⁶". Pendapat serupa dikatakan Gray, dkk "motivasi kerja merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entuasisme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu"⁴⁷.

Dari definisi di atas, maka dapat disimpulkan motivasi kerja adalah kekuatan atau dorongan yang berasal dari dalam dan dari luar diri seseorang yang menyebabkan seseorang untuk bertindak melaksanakan kegiatan tertentu.

Motivasi dibedakan menjadi dua, yaitu motivasi internal dan eksternal. Menurut Tjandra, "motivasi eksternal berasal dari luar diri kita, seperti uang, pengakuan sosial, popularitas, atau insentif. Sedangkan motivasi internal adalah

⁴⁶ Hamzah B. Uno, *Teori motivasi & Pengukurannya*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007), h. 72

⁴⁷ Winardi, *Motivasi dan Pemootivasian Dalam Manajemen*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2008), h. 2

berasal dari dalam diri sendiri seperti kebanggaan, tanggung jawab dan keyakinan”⁴⁸.

Pendapat serupa dikemukakan oleh Agung, motivasi internal adalah motivasi yang tumbuh sendiri dalam diri seseorang, melalui slogan, motto dan program-program peningkatan motivasi. Sedangkan motivasi eksternal adalah motivasi yang tumbuh karena faktor diluar diri seseorang, seperti faktor upah, insentif yang menarik, pujian dari atasan dan malu pada teman⁴⁹

Diperkuat oleh Hamzah B. Uno, Motivasi kerja mencakup internal dan eksternal

Internal : tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, perasaan senang dalam bekerja, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas berusaha memenuhi kebutuhan hidup, umpan balik atas pekerjaannya. Eksternal : selalu berusaha mengungguli orang lain, senang memperoleh pujian dari kerja, bekerja dengan harapan dapat intensif, bekerja dengan harapan memperoleh perhatian teman dan atasan⁵⁰.

Dari beberapa teori diatas, maka dapat disimpulkan motivasi internal adalah motivasi yang timbul dan terdapat dalam diri seseorang karena memiliki tujuan menjadi lebih baik. Sedangkan motivasi eksternal adalah motivasi yang timbul karena adanya faktor dari luar seperti upah, insentif, hadiah, hukuman, dan pengakuan sosial.

Motivasi yang dimiliki karyawan dalam bekerja dapat mempengaruhi kinerja. Menurut Bateman dan Snell, “*a highly motivated person will work hard toward achieving performance goals*”⁵¹. Dapat diartikan, bahwa orang yang sangat termotivasi akan bekerja keras untuk mencapai tujuan kinerja.

⁴⁸ Happy Sugiarto Tjandra, *Tertawalah Sebelum Anda Termotivasi*, (Jakarta: Gramedia, 2006), h. 59

⁴⁹ Agung Praptapa, *Strategi Mengendalikan Perusahaan*, (Jakarta: PT Gramedia 2009), h. 16-17

⁵⁰ Hamzah B. Uno, *Op.cit*, h. 73

⁵¹ Bateman and Snell, *Management: Leading & Collaborating in the competitive world*, (New York: Mc-Graw-Hill companies, Inc, 2009), h.470

Pendapat lain dikemukakan oleh Williams, "*when most people think of motivation, they think that working hard (effort) should lead to doing a good job (performance)*"⁵². Hal tersebut dapat diartikan, ketika kebanyakan orang berpikir tentang motivasi, mereka berpikir bahwa kerja keras (usaha) harus mengarah untuk melakukan pekerjaan yang baik (kinerja).

Diperkuat oleh Greenberg dan Baron, "*motivation and job performance are not synonymous. Rather, motivation is one of several possible determinants of job performance*"⁵³. Yang diartikan bahwa motivasi dan kinerja kerja tidak sama. Sebaliknya, motivasi adalah salah satu dari beberapa kemungkinan faktor penentu kinerja.

Dari beberapa teori tersebut menyatakan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan adanya motivasi kerja yang baik, maka kinerja karyawannya tentu akan menjadi baik.

Jadi, berdasarkan dari pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan motivasi kerja adalah dorongan yang melatarbelakangi seseorang untuk bertindak melakukan sesuatu demi mencapai tujuannya.

B. Kerangka Berpikir

Setiap perusahaan menginginkan perusahaan dapat berkembang dan tujuan-tujuannya dapat tercapai. Perusahaan yang ingin tetap bertahan dalam perekonomian harus memiliki karyawan yang berkompeten dalam menyelesaikan pekerjaannya. Baik atau tidaknya pekerjaan dapat terlihat dari kinerja mereka.

⁵² Chuck Williams, *Management 2e*, (South Western: Thomson, 2003), h. 607

⁵³ Jerald Greenberg dan Robert A. Baron, *Behavior in Organization seventh Edition*, (New Jersey: Prentice-Hall, Inc, 2000), h. 132

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Perusahaan menentukan hasil kerja tersebut dinilai oleh beberapa aspek, yaitu secara kualitas dan kuantitas kerja, ketepatan waktu dan disiplin.

Kualitas kerja yaitu seberapa baik hasil kerja yang dicapai oleh karyawan, sedangkan kuantitas kerja adalah seberapa banyak karyawan menghasilkan unit kerja dalam waktu yang telah ditetapkan. Ketepatan waktu dinilai dari pencapaian kerja sesuai batas waktu yang ditetapkan dan kemampuan karyawan dalam mengorganisir pekerjaan.

Penilaian disiplin yaitu kepatuhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan penerapan tata tertib yang berlaku di dalam perusahaan. Keberadaan di tempat kerja dan absensi yang sah merupakan bentuk disiplin dalam bekerja. Menggunakan fasilitas kantor sesuai fungsinya merupakan disiplin bekerja.

Kinerja pada karyawan yang optimal merupakan faktor penentu keberhasilan perusahaan. Setiap perusahaan memiliki tujuan dan cita-cita yang ingin diraih. Maka dari itu, diperlukan kinerja pada karyawan yang baik dalam mencapai tujuan tersebut. Kinerja pada karyawan dapat dicapai dengan adanya komitmen organisasi dan motivasi yang dimiliki oleh setiap karyawannya.

Komitmen organisasi merupakan faktor penentu pencapaian kinerja. Komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi, terlibat dalam tugas-tugas dan loyalitas untuk tetap berpartisipasi didalam perusahaannya. Dengan adanya komitmen terhadap organisasi maka akan timbul suatu perasaan terikat dan merasa memiliki perusahaan yang membuat karyawan menjalankan pekerjaannya dengan optimal dan berkinerja baik.

Motivasi kerja tidak kalah pentingnya dalam penentu pencapaian kinerja. Jika tidak adanya motivasi dalam bekerja, maka tidak akan timbul suatu dorongan dan usaha dalam melaksanakan pekerjaan. Motivasi kerja adalah suatu dorongan dan usaha yang bersifat internal dan eksternal dalam diri seseorang yang untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan. Adanya motivasi kerja yang baik, maka kinerjanya pun akan baik.

Ketika komitmen terhadap organisasi tinggi maka akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi pula. Dengan adanya perasaan berkomitmen terhadap organisasi maka karyawan akan memiliki dorongan yang kuat dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Sehingga kinerjanya akan meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, mengenai komitmen organisasi, motivasi kerja dan kinerja dapat diketahui bahwa komitmen organisasi dan motivasi kerja merupakan faktor penentu pencapaian kinerja karyawan. Maka dari itu, karyawan yang memiliki komitmen organisasi dan motivasi kerja yang tinggi diduga memiliki kinerja yang baik.

C. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan deskripsi teoretis dan kerangka berfikir yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja. Semakin tinggi komitmen organisasi, maka semakin baik kinerja.

2. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja. Semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin baik kinerja.
3. Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Semakin tinggi komitmen organisasi dan motivasi kerja, maka semakin baik kinerja.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan di PT Pelabuhan Indonesia II (Persero). Tujuan lain yang sama pentingnya adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja dan mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April sampai dengan bulan Juli 2013. Waktu penelitian dipilih karena pada waktu tersebut dinilai cukup kondusif dan efektif bagi peneliti melakukan penelitian. Sedangkan tempat yang dipilih adalah PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) yang beralamat di Jalan Raya Pelabuhan no. 9 Tanjung Priok, Jakarta Utara. Alasan peneliti mengadakan penelitian di tempat tersebut karena perusahaan ini memiliki banyak informasi dan data yang mendukung serta sesuai dengan penelitian. Selain daripada itu, alasan lainnya adalah peneliti pernah melaksanakan magang, sehingga diharapkan dapat memudahkan dalam mengambil data dan informasi dari perusahaan tersebut.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey. S. Margono berpendapat, “Metode survei adalah pengamatan atau penyelidikan yang kritis untuk mendapatkan keterangan terhadap suatu persoalan tertentu dan di dalam suatu daerah tertentu”¹. Metode ini dipilih karena tujuan penelitian yang ingin dicapai, yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu komitmen organisasi dan motivasi kerja dengan variabel terikat yaitu kinerja.

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya². Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Tanjung Priok yang berjumlah 400 orang yang tergabung dalam 8 (delapan) divisi. Adapun banyaknya karyawan dalam 8 divisi tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel III.1
Jumlah Karyawan

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1	A	43 karyawan
2	B	42 karyawan
3	C	12 karyawan
4	D	45 karyawan
5	E	33 karyawan
6	F	69 karyawan
7	G	72 karyawan
8	H	84 karyawan
	Total	400 karyawan

Sumber : Data yang diolah tahun 2013

¹ S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), h. 29

² Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Metode R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2007), h. 90

Sedangkan populasi terjangkaunya adalah 97 orang yang tergabung dalam 3 (tiga) divisi A, B dan C. Hal ini dikarenakan perusahaan hanya dapat mengijinkan beberapa divisi yang dapat diteliti secara utuh.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut³. Sampel dalam penelitian ini dihitung menggunakan tabel Isaac dan Michael dengan tingkat kesalahan sebesar 5%. Dari keseluruhan jumlah populasi yang ada, di dapatkan jumlah sampel penelitian sebanyak 75 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik acak proporsional (*proportional random sampling technique*) dimana dari setiap wilayah ditentukan seimbang dengan banyaknya subjek dalam masing-masing wilayah yang diambil secara acak. Dengan sistem ini diharapkan dapat mewakili dan didapatkan sampel yang representatif. Adapun perhitungan jumlah pengambilan sampel adalah sebagai berikut:

Tabel III.2
Perhitungan Jumlah Sampel

No.	Bagian	Jumlah	Perhitungan	Sampel
1.	A	43 orang	$43/97 \times 75$	33 orang
2.	B	42 orang	$42/97 \times 75$	33 orang
3.	C	12 orang	$12/97 \times 75$	9 orang
Total		97 orang		75 orang

Sumber : Data yang diolah tahun 2013

³ *Ibid*, h. 91

E. Instrumen Penelitian

1. Kinerja

a. Definisi Konseptual

Kinerja adalah hasil kerja karyawan berupa kualitas dan kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan disiplin.

b. Definisi Operasional

Kinerja merupakan data sekunder yang memperlihatkan hasil kerja dengan indikatornya berupa kualitas kerja (pelaksanaan tugas, penyelesaian tugas dan ketepatan waktu) dan kuantitas kerja (disiplin). Kinerja karyawan berupa data nilai atau skor yang diberikan pihak manajemen perusahaan terhadap karyawan sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Penilaian ini diambil dari data penilaian kinerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) berdasarkan periode April s.d. Juni 2013.

c. Kalibrasi Instrumen Hasil

Kinerja disini berupa nilai atau skor yang nantinya akan dihubungkan dengan hasil kuesioner komitmen organisasi dan motivasi.

2. Komitmen Organisasi

a. Definisi Konseptual

Komitmen organisasi adalah keadaan dimana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya, keterlibatan dengan kepentingan organisasi, dan loyalitas untuk mempertahankan keanggotannya dalam organisasi.

b. Definisi Operasional

Komitmen organisasi merupakan data primer yang diukur dengan menggunakan skala Likert yang meliputi tiga indikator yaitu: identifikasi (nilai dan tujuan organisasi), keterlibatan (demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (terhadap organisasi).

c. Kisi-kisi Instrumen Komitmen Organisasi

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur variabel komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel III.3
Kisi-kisi Instrumen Komitmen Organisasi

Variabel X_1	Indikator	Sub Indikator	Item Uji Coba		Item Final	
			(+)	(-)	(+)	(-)
Komitmen Organisasi	Identifikasi	Nilai dan tujuan organisasi	1, 2, 6, 7	3*, 4, 5*, 8, 9, 10*	1, 2, 4, 5, 6, 8	3, 7, 8, 9
	Keterlibatan	Demi kepentingan organisasi	11, 12*	13, 14, 15, 16	13, 14, 15, 16	10, 11, 12
	Loyalitas	Terhadap organisasi	17, 18*, 19, 20, 21*, 22, 23, 24	25, 26	17, 18	19, 20

Sumber : Data yang diolah tahun 2013

Ket : *) butir yang drop

Pengisian kuesioner menggunakan skala Likert dengan 5 alternatif jawaban yang telah disediakan. Dari 5 alternatif jawaban tersebut memiliki nilai 1 sampai dengan 5 dengan kriteria diantaranya:

Tabel III.4
Skala Penilaian Terhadap Komitmen Organisasi

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

d. Validasi Instrumen

Proses penyusunan instrumen komitmen organisasi dimulai dengan penyusunan butir instrumen sebanyak butir pernyataan dengan 5 pilihan jawaban. Penyusunan instrumen dibuat berdasarkan indikator yang terdapat pada kisi-kisi di tabel III.5.

Tahap selanjutnya, konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen dapat mengukur indikator-indikator dari variabel komitmen organisasi. Setelah konsep disetujui, instrumen diuji cobakan terhadap 30 karyawan sebagai sampel uji coba di kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia II (Persero).

Proses validasi instrumen dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba untuk menentukan validitas butir dengan menggunakan koefisien

korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan adalah korelasi *Product Moment* sebagai berikut⁴:

$$r_{it} = \frac{\sum X_i X_t}{\sqrt{\sum X_i^2 \sum X_t^2}}$$

Keterangan :

r_{it} = koefisien skor butir dengan skor total instrumen
 x_i = deviasi skor dari X_i
 x_t = deviasi skor X_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{kriteria} = 0,361$ apabila $r_{butir} > r_{kriteria}$, maka butir pernyataan dianggap valid dan sebaliknya apabila $r_{butir} < r_{kriteria}$, maka butir dianggap tidak valid atau drop, yang kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan.

Setelah dilakukan uji coba terdapat 6 pernyataan yang drop dan 20 pernyataan yang valid. Selanjutnya 20 butir pernyataan yang valid dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu⁵ :

$$r_{ii} = \left\{ \frac{K}{k-1} \right\} \left\{ \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

Keterangan :

r_{ii} = reliabilitas instrumen
 k = banyaknya butir
 $\sum S_i^2$ = jumlah varians butir
 S_t^2 = jumlah varians total

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil r_{ii} sebesar 0,928. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas tes termasuk dalam kategori (0,800 – 1,000), maka instrumen memiliki reabilitas yang tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 20 butir inilah

⁴ Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2006), h.

⁵ *Ibid*, h. 109

yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur komitmen organisasi.

3. Motivasi Kerja

a. Definisi Konseptual

Motivasi kerja adalah dorongan yang melatarbelakangi seseorang untuk bertindak melakukan sesuatu demi mencapai tujuannya.

b. Definisi Operasional

Motivasi kerja merupakan merupakan data primer yang diukur dengan menggunakan skala Likert yang mencerminkan indikator yaitu dorongan yang bersifat internal (perasaan senang dalam bekerja, berusaha memenuhi kebutuhan, dan memiliki tujuan yang jelas) dan dan eksternal (adanya penghargaan, kondisi kerja, dan pekerjaan itu sendiri).

c. Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur variabel motivasi kerja pada karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel III.5
Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja

Variabel X ₂	Indikator	Sub Indikator	Item Uji Coba		Item Final	
			(+)	(-)	(+)	(-)
Motivasi Kerja	Dorongan Internal	Perasaan senang dalam bekerja	1, 2, 3, 8, 9	12, 13*, 14	1, 2, 3, 7, 8	11, 12
		Berusaha memenuhi kebutuhan	4, 11	16*	4, 10	-
		Memiliki tujuan yang jelas	5, 6*, 7, 10	15, 17	5, 6, 9	13, 14
	Dorongan Eksternal	Adanya penghargaan	18*, 20*, 25	29	20	24
		Kondisi kerja	21, 22, 23, 24	26, 27, 28	16, 17, 18, 19, 23	21, 22
		Pekerjaan itu sendiri	19	30, 31	15	25, 26

Sumber : Data yang diolah tahun 2013

Ket : *) butir yang drop

Pengisian kuesioner menggunakan skala Likert dengan 5 alternatif jawaban yang telah disediakan. Dari 5 alternatif jawaban tersebut memiliki nilai 1 sampai dengan 5 dengan kriteria diantaranya:

Tabel III.6
Skala Penilaian Terhadap Motivasi Kerja

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

d. Validasi Instrumen

Proses penyusunan instrumen motivasi kerja dimulai dengan penyusunan butir instrumen sebanyak butir pernyataan dengan 5 pilihan jawaban. Penyusunan instrumen dibuat berdasarkan indikator yang terdapat pada kisi-kisi di tabel III.6.

Tahap selanjutnya, konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen dapat mengukur indikator-indikator dari variabel motivasi kerja. Setelah konsep disetujui, instrumen diuji cobakan terhadap 30 karyawan sebagai sampel uji coba di kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia II (Persero).

Proses validasi instrumen dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba untuk menentukan validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan adalah korelasi *Product Moment* sebagai berikut⁶:

$$r_{it} = \frac{\sum X_i X_t}{\sqrt{\sum X_i^2 \sum X_t^2}}$$

Keterangan :

r_{it} = koefisien skor butir dengan skor total instrumen

x_i = deviasi skor dari X_i

x_t = deviasi skor X_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{kriteria} = 0,361$ apabila $r_{butir} > r_{kriteria}$, maka butir pernyataan dianggap valid dan

⁶ *Ibid*, h. 70

sebaliknya apabila $r_{butir} < r_{kriteria}$, maka butir dianggap tidak valid atau drop, yang kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan.

Setelah dilakukan uji coba terdapat 5 pernyataan yang drop dan pernyataan yang valid. Selanjutnya 26 butir pernyataan yang valid dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu⁷ :

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

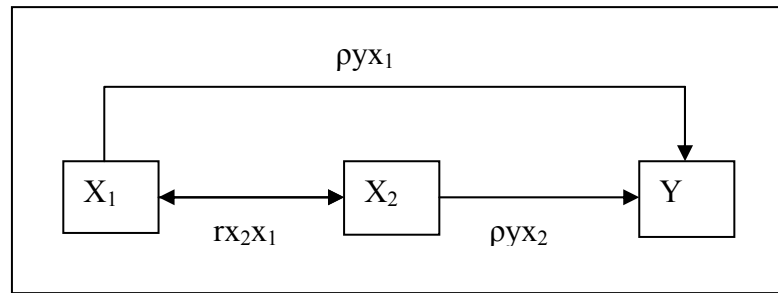
Keterangan :
 r_{ii} = reliabilitas instrumen
 k = banyaknya butir
 $\sum S_i^2$ = jumlah varians butir
 S_t^2 = jumlah varians total

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil r_{ii} sebesar 0,871. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas tes termasuk dalam kategori (0,800 – 1,000), maka instrumen memiliki reabilitas yang tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 26 butir inilah yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur motivasi kerja.

F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Konstelasi hubungan antar variabel digambarkan sebagai berikut:

⁷ *Ibid*, h. 109



Gambar III.1
Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Keterangan :

(X₁) : Variabel Bebas (Komitmen Organisasi)

(X₂) : Variabel Bebas (Motivasi Kerja)

(Y) : Variabel Terikat (Kinerja)

→ : Arah Hubungan

G. Teknik Analisis Data

Dengan menganalisa data, dilakukan estimasi parameter model regresi yang akan digunakan. Dari persamaan regresi yang di dapat, dilakukan pengujian atas regresi tersebut, agar persamaan yang didapat mendekati keadaan yang sebenarnya. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 17.0. Adapun langkah-langkah dalam menganalisis data adalah sebagai berikut:

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi berdistribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi apakah model yang kita

gunakan memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan menggunakan uji Liliefors dengan melihat nilai pada *Kolmogorov Smirnov*⁸.

Kriteria pengambilan keputusan dengan uji statistik *Kolmogorov Smirnov* yaitu:

Dengan hipotesis yang dirumuskan sebagai berikut:

- 1) H_0 : Data berdistribusi normal
- 2) H_a : Data tidak berdistribusi normal

Dengan kriteria pengujian dengan uji statistik *Kolmogorov Smirnov* sebagai berikut:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima artinya data berdistribusi normal.
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak artinya data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Pengujian linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah persamaan regresi mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Pengujian dengan SPSS menggunakan *Test of Linierity* pada taraf signifikansi kurang dari 0,05.

Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1) H_0 : Data tidak linier
- 2) H_a : Data linier

⁸ Duwi Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*, (Yogyakarta: Mediakom, 2010), h. 71

Sedangkan kriteria pengambilan keputusan dengan uji statistik yaitu:

- 1) Jika signifikansi $< 0,05$ artinya tolak H_0 maka regresi linear
- 2) Jika signifikansi $> 0,05$ artinya tolak H_0 maka regresi tidak linear

2. Uji Koefisien Jalur

Analisis koefisien jalur merupakan pengembangan dari analisis koreksi yang dibangun dari diagram jalur yang dihipotesiskan oleh peneliti dalam menjelaskan kausal antarvariabel dengan cara menguraikan koefisien korelasi menjadi pengaruh langsung dan tidak langsung⁹.

Dalam bukunya Ridwan dan Kuncoro mengatakan langkah-langkah dalam analisis jalur, yaitu:

- a. Merumuskan hipotesis dan persamaan struktural
- b. Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi,
- c. Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan)
- d. Melakukan pengujian secara individual

Dikemukakan oleh Ridwan dan Kuncoro,

Pada dasarnya koefisien jalur (*path*) adalah koefisien regresi yang telah distandarkan yaitu koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang telah diset dalam angka baku atau *Z-score* (data yang diset dengan nilai rata-rata = 0 dan standar deviasi = 1). Koefisien jalur yang distandarkan (*standardized path coefficient*) ini digunakan untuk menjelaskan besarnya pengaruh (bukan memprediksi) variabel bebas (eksogen) terhadap variabel lain yang diberlakukan sebagai variabel terikat (endogen). Koefisien jalur ditunjukkan oleh *output* yang dinamakan *Coefficient* yang dinyatakan sebagai *Standardized Coefficient* atau dikenal dengan nilai *Beta*. Jika ada diagram jalur sederhana mengandung satu unsur hubungan antara variabel

⁹ Sofyan Yamin dan Heri Kurniawan, *SPSS COMPLETE*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), h. 151

eksogen dan endogen, maka koefisien *path*-nya adalah sama dengan koefisien korelasi r sederhana.¹⁰

Secara umum langkah-langkah dalam analisis jalur adalah:

- a. Menentukan persamaan struktural

$$\text{Struktur: } Y = \rho_{yx_1} x_1 + \rho_{yx_2} x_2 + \rho_y \varepsilon_1$$

- b. Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi

- 1) Gambarkan diagram jalur lengkap dengan, tentukan sub-sub strukturnya dan rumuskan persamaan strukturnya yang sesuai hipotesis yang diajukan.
- 2) Menghitung koefisien regresi untuk struktur yang telah dirumuskan.

- c. Menghitung koefisien jalur secara simultan

Hipotesisnya dirumuskan sebagai berikut:

- 1) $H_0: \rho_{yx_1} = \rho_{yx_2} = \dots = \rho_{yx_k} = 0$
- 2) $H_a: \rho_{yx_1} = \rho_{yx_2} = \dots = \rho_{yx_k} \neq 0$

Kriteria pengujiannya ialah:

- 1) Jika nilai probabilitas $0,05 \leq$ probabilitas signifikansi, H_0 diterima artinya data tidak berpengaruh secara serentak dan signifikan.
- 2) Jika nilai probabilitas $0,05 \geq$ probabilitas signifikansi, H_0 ditolak artinya data berpengaruh secara serentak dan signifikan.

- d. Menghitung koefisien jalur secara individu

Hipotesis yang akan diuji dirumuskan sebagai berikut:

- 1) $H_0: \rho_{yx_1} = 0$
- 2) $H_a: \rho_{yx_1} > 0$

Kriterianya pengujiannya dengan membandingkan nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas dengan nilai probabilitas *Sig.* dengan dasar pengambilan keputusannya ialah:

- 1) Jika nilai probabilitas $0,05 \leq$ probabilitas signifikansi, H_0 diterima artinya data tidak berpengaruh secara signifikan.

¹⁰ Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro, *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur*, (Bandung: ALFABETA, 2007), h.116

- 2) Jika nilai probabilitas $0,05 \geq$ probabilitas signifikansi, H_0 ditolak artinya data berpengaruh secara signifikan.¹¹

Dalam menggunakan analisis jalur dalam menganalisis data penelitian, ada beberapa asumsi dasar yang harus diperhatikan sebagai berikut:

- a. Hubungan antar variabel yang akan dianalisis harus berbentuk linier, aditif dan kausal.
- b. Variabel-variabel residual tidak berkorelasi dengan variabel yang mendahuluinya, dan juga tidak berkorelasi dengan variabel lain.
- c. Dalam model hubungan variabel hanya terdapat jalur kausal/ sebab-akibat searah.
- d. Data setiap variabel adalah data interval dan berasal dari sumber yang sama.¹²

3. Uji Hipotesis

a. Uji F

Menurut Duwi Priyatno, “Uji F atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen”¹³. Hipotesis penelitiannya:

1. $H_0 : b_1 = b_2 = 0$

Artinya H_0 : tidak terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja.

2. $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$

¹¹ *Ibid*, h.116

¹² Prof. Dr. Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 297-298

¹³ Duwi Priyatno, *Op.Cit.*, h.67

Artinya H_a : terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja.

Kriteria pengambilan keputusan, yaitu:

- 1) $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, jadi H_0 diterima
- 2) $F_{hitung} > F_{tabel}$, jadi H_0 di tolak

b. Uji t

Menurut Duwi Priyatno, “Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen”¹⁴. Apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Hipotesis penelitiannya berupa:

- 1) $H_0 : b_1 \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi dengan kinerja

$H_a : b_1 > 0$, artinya terdapat pengaruh yang positif antara komitmen organisasi dengan kinerja

- 2) $H_0 : b_2 \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja dengan kinerja

$H_a : b_2 > 0$, artinya terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja dengan kinerja

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu :

- 1) $t_{hitung} < t_{tabel}$ jadi H_0 diterima
- 2) $t_{hitung} > t_{tabel}$ jadi H_0 ditolak

¹⁴ *Ibid*, h. 68

3) Kriteria pengambilan keputusan motivasi kerja terhadap kinerja.

1. $t_{hitung} < t_{tabel}$ jadi H_0 diterima

2. $t_{hitung} > t_{tabel}$ jadi H_0 ditolak

4) Kriteria pengambilan keputusan komitmen organisasi terhadap kinerja.

1. $t_{hitung} < t_{tabel}$ jadi H_0 diterima

2. $t_{hitung} > t_{tabel}$ jadi H_0 ditolak

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian merupakan gambaran umum mengenai hasil pengolahan data dari tiga variabel dalam penelitian ini yang diperoleh melalui proses pengisian kuesioner oleh 75 responden. Pengolahan skor dalam hasil penelitian ini menggunakan statistik deskriptif yaitu skor rata-rata dan simpangan baku atau standar deviasi.

Deskripsi data dikelompokkan menjadi tiga bagian sesuai dengan jumlah variabel penelitian. Variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi dilambangkan dengan X, dalam penelitian variabel bebasnya adalah komitmen organisasi (variabel X_1) dan motivasi kerja (variabel X_2). Sedangkan untuk variabel terikatnya yang dipengaruhi dilambangkan dengan Y, dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja.

1. Data Variabel Y (Kinerja)

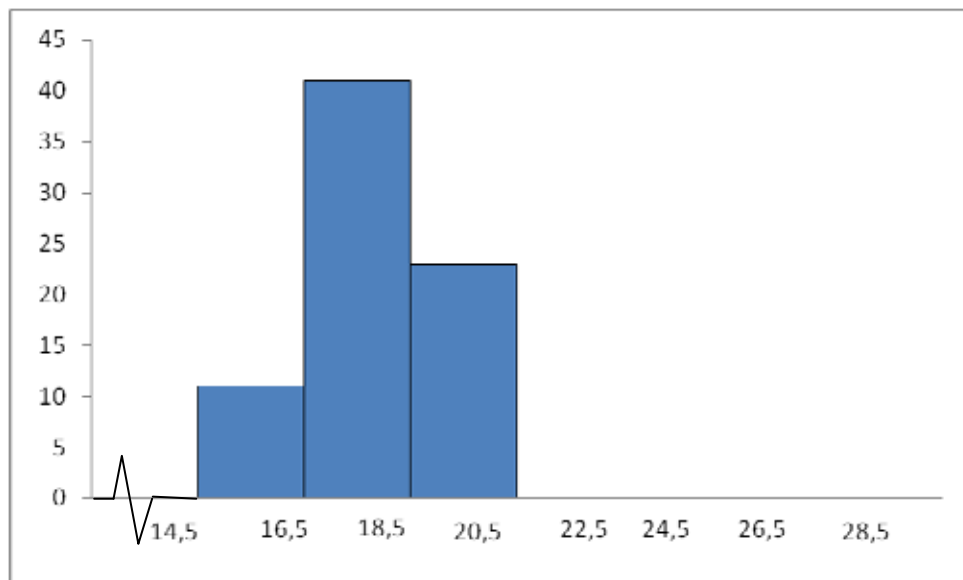
Data kinerja merupakan data sekunder yang diperoleh melalui evaluasi kinerja PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) dengan skor tertinggi 20 dan skor terendah sebesar 15 dengan skor rata-rata 17,76; skor varians 1,86; dan skor simpangan baku sebesar 1,36.

Distribusi frekuensi data kinerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini. Dimana rentang skor sebesar 5, banyaknya kelas adalah 7, dan panjang interval kelas adalah 1.

Tabel IV.1
Tabel Frekuensi Kinerja (Y)

No	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
1.	15-16	14,5	16,5	11	14,7%
2.	17-18	16,5	18,5	41	54,7%
3.	19-20	18,5	20,5	23	30,6%
4.	21-22	20,5	22,5	0	0%
5.	23-24	22,5	24,5	0	0%
6.	25-26	24,5	26,5	0	0%
7.	27-28	26,5	28,5	0	0%
TOTAL				75	100%

Sumber : data yang diolah tahun 2013



Gambar IV.1
Grafik Histogram Variabel Y (Kinerja)

Berdasarkan grafik histogram gambar IV.1 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel kinerja yaitu terletak pada interval kelas kedua yaitu 17-18 dengan frekuensi relatif sebesar 54,7%.

2. Data Variabel X₁ (Komitmen Organisasi)

Data komitmen organisasi didapat melalui pengisian instrumen penelitian oleh 75 responden dengan menggunakan skala Likert. Instrumen penelitian berisikan 20 pernyataan yang telah melalui proses validasi dan reliabilitas yang terbagi atas 3 indikator dan sub indikator yaitu identifikasi (dengan nilai dan tujuan organisasi), keterlibatan (demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (terhadap organisasi).

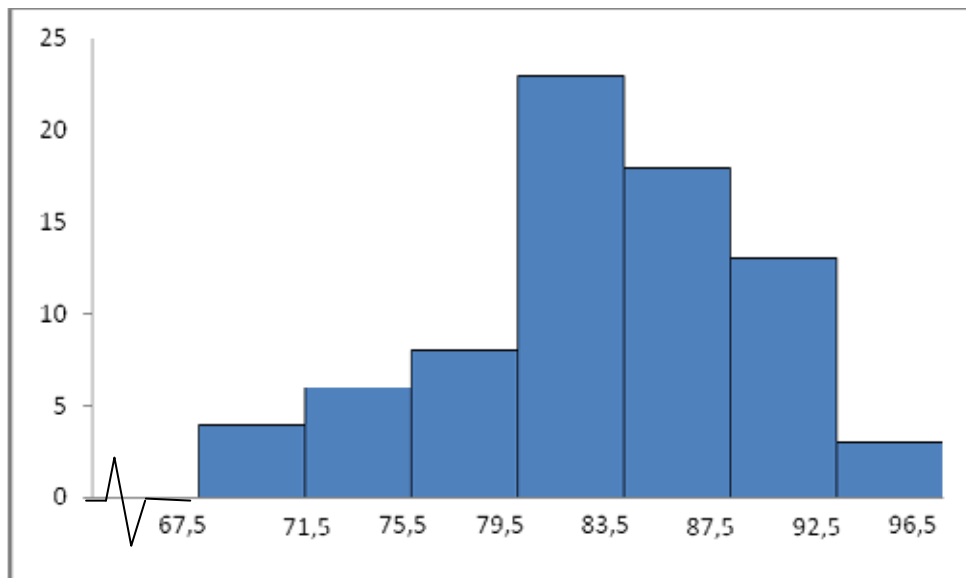
Data komitmen organisasi memiliki skor tertinggi sebesar 95 dan skor terendah 68, dengan skor rata-rata 82,89; skor varian 35,78, dan skor simpangan baku sebesar 6,06.

Distribusi frekuensi data komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini. Dimana rentang skor sebesar 27, banyak kelas adalah 7, dan panjang interval adalah 4.

Tabel IV.2
Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi

No	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
1.	68-71	67,5	71,5	4	5,3%
2.	72-75	71,5	75,5	6	8%
3.	76-79	75,5	79,5	8	10,7%
4.	80-83	79,5	83,5	23	30,7%
5.	84-87	83,5	87,5	18	24%
6.	88-92	87,5	92,5	13	17,3%
7.	93-96	92,5	96,5	3	4%
TOTAL				75	100%

Sumber : Data yang diolah tahun 2013



Gambar IV.2
Grafik Histogram Variabel X_1 (Komitmen Organisasi)

Berdasarkan grafik histogram gambar IV.2 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel komitmen organisasi yaitu terletak pada interval kelas keempat yakni 80-83 dengan frekuensi relatif sebesar 30,7%

dan frekuensi kelas terendah pada kelas ketujuh yakni antara 93-96 dengan frekuensi relatif sebesar 4%.

Tabel IV.3
Rata-rata Hitung Skor Indikator Komitmen Organisasi

Variabel	Komitmen Organisasi		
	Identifikasi	Keterlibatan	Loyalitas
Jumlah Soal	7	5	8
Skor	2769	2125	1232
Rata-rata	395,6	425	154
Persentase	40%	44%	16%

Sumber : Data yang diolah tahun 2013

Sedangkan data komitmen organisasi berdasarkan nilai rata-rata sub indikator adalah sebagai berikut:

Tabel IV.4
Rata-rata Hitung Skor Sub Indikator Komitmen Organisasi

Variabel	Komitmen Organisasi		
	Identifikasi	Keterlibatan	Loyalitas
Sub Indikator	Dengan Nilai dan Tujuan Organisasi	Demi Kepentingan Organisasi	Terhadap Organisasi
Jumlah Soal	7	5	8
Skor	2769	2125	1232
Rata-rata	395,6	425	154
Persentase	40%	44%	16%

Sumber : Data yang diolah tahun 2013

Berdasarkan rata-rata hitung skor indikator diatas, maka dapat diketahui indikator komitmen organisasi yang paling tinggi adalah pada indikator

keterlibatan yaitu 44%. Kemudian sub indikator komitmen organisasi yang paling tinggi adalah pada sub indikator demi kepentingan organisasi yaitu 44%. Lalu sub indikator yang paling rendah adalah terhadap organisasi yaitu 16%.

3. Data Variabel X₂ (Motivasi Kerja)

Data motivasi kerja diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian oleh 75 responden dengan menggunakan skala Likert. Instrumen penelitian berisikan 20 pernyataan yang telah melalui proses validasi dan reliabilitas yang terbagi atas satu indikator yaitu dorongan dan dua sub indikator yaitu internal dan eksternal.

Data motivasi kerja memiliki skor tertinggi sebesar 125 dan skor terendah 78, dengan skor rata-rata 101,59; skor varian 105,92, dan skor simpangan baku sebesar 10,29.

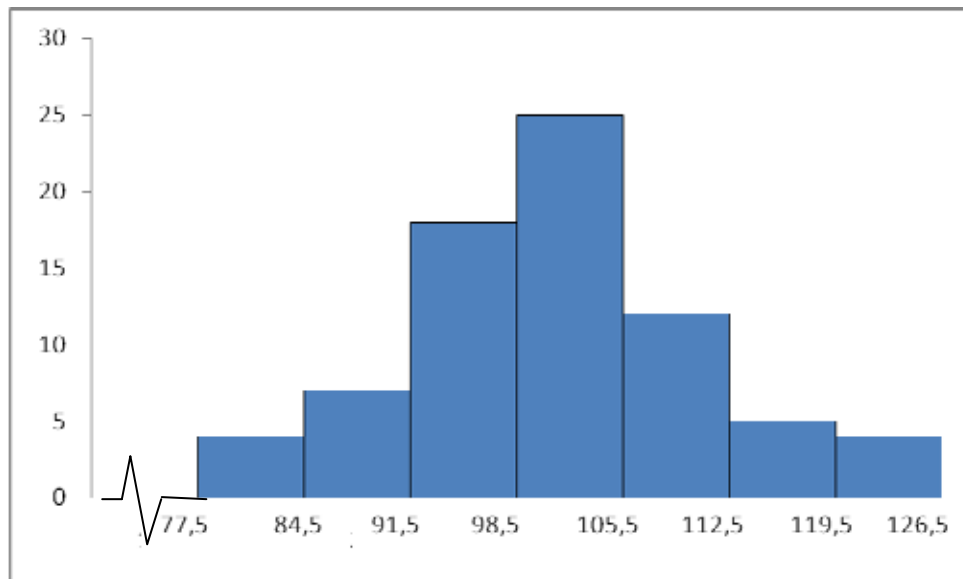
Distribusi frekuensi data motivasi kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini. Dimana rentang skor sebesar 47, banyak kelas adalah 7, dan panjang interval adalah 7.

Data selengkapnya tentang motivasi kerja dapat dilihat dalam tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel IV.5
Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

No	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
1.	78-84	77,5	84,5	4	5,3%
2.	85-91	84,5	91,5	7	9,3%
3.	92-98	91,5	98,5	18	22,7%
4.	99-105	98,5	105,5	25	33,4%
5.	106-112	105,5	112,5	12	17,3%
6.	113-119	112,5	119,5	5	6,7%
7.	120-126	119,5	126,5	4	5,3%
TOTAL				75	100%

Sumber : Data yang diolah tahun 2013



Gambar IV.3
Grafik Histogram Variabel X_2 (Motivasi Kerja)

Berdasarkan grafik histogram gambar IV.3 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel motivasi yaitu terletak pada interval kelas keempat yakni 99-105 dengan frekuensi relatif sebesar 33,4% dan frekuensi

kelas terendah pada kelas pertama yakni antara 78-84 dengan frekuensi relatif sebesar 5,3% dan kelas ketujuh yakni antara 120-126 dengan frekuensi relatif sebesar 5,3% .

Tabel IV.6
Rata-rata Hitung Skor Indikator Motivasi Kerja

Variabel	Motivasi Kerja	
	Dorongan Internal	Dorongan Eksternal
Jumlah Soal	9	17
Skor	4112	3507
Rata-rata	456,9	206,3
Persentase	69%	31%

Sumber : Data yang diolah tahun 2013

Sedangkan data motivasi kerja berdasarkan nilai rata-rata sub indikator adalah:

Tabel IV.7
Rata-rata Hitung Skor Sub Indikator Motivasi Kerja

Variabel	Motivasi Kerja					
	Dorongan Internal			Dorongan Eksternal		
Sub Indikator	Perasaan senang	Memenuhi kebutuhan	Tujuan jelas	Penghargaan	Kondisi kerja	Pekerjaan itu sendiri
Jumlah Soal	7	2	5	2	7	3
Skor	2078	581	1453	587	2089	831
Rata-rata	296,9	290,5	290,6	293,5	298,4	277
Persentase	17%	16%	16%	17%	18%	16%

Sumber : Data yang diolah tahun 2013

Berdasarkan rata-rata hitung skor indikator diatas, maka dapat diketahui indikator motivasi kerja yang paling tinggi adalah pada indikator internal yaitu 69%. Kemudian sub indikator motivasi kerja yang paling tinggi adalah pada sub indikator kondisi kerja yaitu 18%. Lalu sub indikator yang paling rendah adalah memenuhi kebutuhan, tujuan yang jelas dan pekerjaan itu sendiri yaitu masing-masing 16%.

B. Analisis Data

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Sebelum dilakukan pengujian kebenaran hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan, antara lain mengenai normalitas sampel. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak, dalam program SPSS versi 17.0. dapat menggunakan uji *Kolmogorov–Smirnov*.

Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov–Smirnov* dengan taraf signifikansi (α) = 5% atau 0,05.

Dengan rumusan hipotesis pengujian:

- 1) H_0 : Data berdistribusi normal
- 2) H_a : Data tidak berdistribusi normal

Kriteria pengambilan keputusannya yaitu:

- 1) H_0 : Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima, data berdistribusi normal
- 2) H_a : Jika signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

Dengan menggunakan piranti lunak SPSS, diperoleh hasil output perhitungan uji normalitas adalah sebagai berikut:

Tabel IV.8
Uji Normalitas
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.095	75	.088	.963	75	.029

a. Lilliefors Significance Correction

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

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui signifikansi nilai residual dalam model regresi bernilai 0,088. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal terhadap model regresi. Dengan demikian data dalam penelitian ini dapat digunakan dalam analisis selanjutnya dengan menggunakan metode statistik.

b. Uji Linearitas

Pengujian linearitas dapat dilihat dari hasil output Test of Linearity pada taraf signifikansi 0,05 pada SPSS 17.0.

Tabel IV.9
Uji Linearitas Komitmen Organisasi
ANOVA Table

			Sum of	Df	Mean	F	Sig.
			Squares		Square		
Kinerja *	Between	(Combined)	85.288	26	3.280	3.005	.000
Komitmen_Organisasi	Groups	Linearity	47.913	1	47.913	43.897	.000
		Deviation	37.375	25	1.495	1.370	.172
		from					
		Linearity					
	Within Groups		52.392	48	1.091		
	Total		137.680	74			

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui linearitas sebesar 0,000. Karena signifikansi kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi dan kinerja mempunyai hubungan yang linear.

Tabel IV.10
Uji Linearitas Motivasi Kerja
ANOVA Table

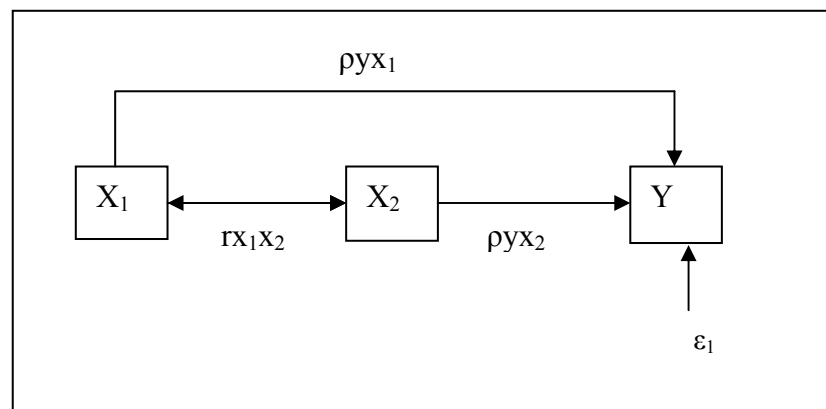
			Sum of	Df	Mean	F	Sig.
			Squares		Square		
Kinerja *	Between	(Combined)	123.797	37	3.346	8.917	.000
Motivasi_Kerja	Groups	Linearity	110.715	1	110.715	295.063	.000
		Deviation	13.082	36	.363	.968	.538
		from Linearity					
	Within Groups		13.883	37	.375		
	Total		137.680	74			

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui linearitas sebesar 0,000. Karena signifikansi kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan kinerja mempunyai hubungan yang linear.

2. Uji Koefisien Jalur (*Path Analysis*)

Persamaan regresi digunakan untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Dengan analisis jalur (*path analysis*) adalah untuk mengetahui pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Untuk menentukan pengaruh dari tiap variabel maka harus diselesaikan berdasarkan hubungan jalur yang digunakan.



Gambar IV.4
Diagram Hubungan Jalur Antar Variabel

a. Menghitung Koefisien Jalur Secara Simultan (Keseluruhan)

Uji secara keseluruhan ditunjukkan melalui tabel IV.14 Anova.

Hipotesis statistiknya dirumuskan sebagai berikut:

- 1) $H_0: \rho_{yx_1} = \rho_{yx_2} = 0$
- 2) $H_a: \rho_{yx_1} = \rho_{yx_2} \neq 0$

Hipotesis bentuk kalimat:

- 1) H_0 : Komitmen organisasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja.
- 2) H_a : Komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja.

Tabel IV.14
Tabel ANOVA
ANOVA^p

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	112.605	2	56.302	161.663	.000 ^a
	Residual	25.075	72	.348		
	Total	137.680	74			

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Komitmen_Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Kaidah pengujian signifikansi:

- 1) Jika $Sig \geq 0,05$, maka H_0 diterima, artinya komitmen organisasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh stimultan dan signifikan.
- 2) Jika $Sig \leq 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh stimultan dan signifikan.

Dari tabel Anova diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai $Sig (0,000) < 0,05$, maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan. Sehingga pengujian secara individual dapat dilakukan.

Tabel IV.13
Model Summary
Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.904 ^a	.818	.813	.590

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Komitmen_Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Besarnya koefisien determinan R_{Square} atau $R^2_{yx2x1} = 0,818 = 81,8\%$ (tabel IV. *Model Summary*) dan besarnya pengaruh variabel lain $\rho_y\epsilon_1$

$$= \sqrt{1 - R^2_{yx1x2}} = \sqrt{1 - 0,818} = \sqrt{0,182} = 0,182^2 = 0,331.$$

b. Pengujian Secara Individual

1) Komitmen organisasi (X_1) dengan Kinerja (Y)

Uji secara individual ditunjukkan dalam Tabel IV.15

Coefficients. Hipotesis statistik yang akan diuji berbentuk:

- a) $H_0: \rho_{yx_1} = 0$
- b) $H_a: \rho_{yx_1} > 0$

Hipotesis bentuk kalimat:

- a) H_0 : Komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

- b) H_a : Komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

Dasar pengambilan keputusan ialah sebagai berikut:

- a) Jika $Sig \geq 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak berpengaruh signifikan
- b) Jika $Sig \leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya berpengaruh signifikan

Tabel IV.15
Koefisien Regresi Variabel X_1 dan X_2 Terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.109	.960		4.279	.000
	Komitmen_Organisasi	.032	.014	.140	2.329	.023
	Motivasi_Kerja	.109	.008	.820	13.629	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel *Coefficients* di atas, didapat nilai signifikansi 0,023, maka nilai Sig (0,023) < 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Jadi komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada karyawan.

2) Motivasi Kerja (X_2) dengan Kinerja (Y)

Uji secara individual ditunjukkan dalam Tabel IV.16 *Coefficients*. Hipotesis statistik yang akan diuji berbentuk:

a) $H_0: \rho_{yx_1} = 0$

b) $H_a: \rho_{yx_1} > 0$

Hipotesis bentuk kalimat:

a) H_0 : Motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

b) H_a : Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Dasar pengambilan keputusan ialah sebagai berikut:

a) Jika $Sig \geq 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan

b) Jika $Sig \leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan

Tabel IV.16
Tabel Koefisien Regresi Variabel X_1 dan X_2 Terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.109	.960		4.279	.000
	Komitmen_Organisasi	.032	.014	.140	2.329	.023
	Motivasi_Kerja	.109	.008	.820	13.629	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel *Coefficients* di atas, didapat nilai signifikansi 0,000, maka nilai $Sig (0,000) < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Jadi motivasi

kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada karyawan.

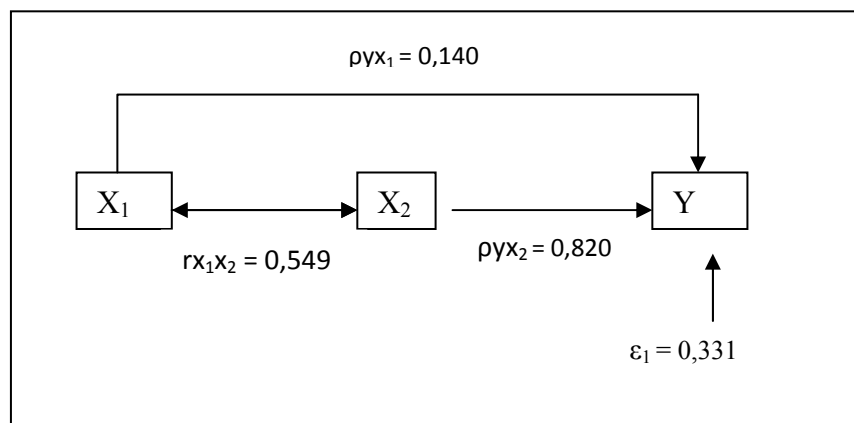
Besarnya pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja lebih memahami mengenai koefisien jalur dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.17
Rangkuman Hasil Koefisien Jalur

Pengaruh Antar Variabel	Koefisien Jalur (Beta)	Hasil Pengujian	Koefisien Determinan atau R_{square}	Koefisien Variabel lain (Sisa)
X_1 terhadap Y	0,140	H_0 Ditolak	$R^2_{yx_2x_1} = 0,818$	$0,182^2 = 0,331$
X_2 terhadap Y	0,820	H_0 Ditolak		
X_1 terhadap X_2	0,549	H_0 Ditolak	$R^2_{x_2x_1} = 0,063$	

Maka dari hasil tabel diatas dapat digambarkan diagram sebagai

berikut:



Gambar IV.5
Koefisien Jalur X_1 dan X_2 terhadap Y

Sehingga didapat persamaan struktural sebagai berikut:

$$\text{Struktur: } Y = 0,140 X_1 + 0,820 X_2 + 0,331 \epsilon_1 \text{ dan } R^2_{yx_2x_1} = 0,818$$

Hasil perhitungan analisis jalur tersebut memberikan informasi objektif sebagai berikut:

1. Besarnya pengaruh komitmen organisasi (X_1) yang secara langsung mempengaruhi kinerja pada karyawan (Y) adalah $0,140^2 = 0,019$.
2. Besarnya pengaruh motivasi kerja (X_2) yang secara langsung mempengaruhi kinerja pada karyawan (Y) adalah $0,820^2 = 0,672$.
3. Pengaruh komitmen organisasi (X_1) terhadap kinerja pada karyawan (Y) dengan melalui oleh motivasi kerja (X_2) sebesar $(\rho_{yx_1}) \times (r_{x_1x_2}) \times (\rho_{yx_2}) = (0,140) \times (0,549) \times (0,820) = 0,063$.

Dengan demikian pengaruh total komitmen organisasi (X_1) terhadap kinerja pada karyawan (Y) adalah $\rho_{yx_1} + (\rho_{x_2x_1} \cdot \rho_{yx_2}) = ((0,140) + (0,549 \times 0,820)) = 0,140 + 0,450 = 0,590$.

Untuk lebih jelasnya mengenai koefisien analisis jalur tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.18
Analisis Jalur

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Y		
		Langsung	Tidak Langsung Melalui X ₂	Total
X ₁	0,140	0,019	0,063	0,590
X ₂	0,820	0,672	-	0,672
ε ₁	0,331	1-0,818 = 0,182	-	-

3. Uji Hipotesis

a. Uji F

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

Di bawah ini disajikan hasil perhitungan Uji F dengan menggunakan program SPSS, yaitu sebagai berikut:

Tabel IV.19
ANOVA
ANOVA^p

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	112.605	2	56.302	161.663	.000 ^a
	Residual	25.075	72	.348		
	Total	137.680	74			

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Komitmen_Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel Anova diatas, F_{hitung} sebesar 161,663. Sedangkan besarnya F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi 0,05 $df_1=k-1$ atau $3-1=2$, dan $df_2= n-k-1$ atau $75-2-1 = 72$. Didapat F_{tabel} adalah 3,124. Sehingga diketahui $F_{hitung} (161,663) > F_{tabel} (3,124)$, artinya H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan komitmen organisasi dan motivasi kerja secara serentak berpengaruh terhadap kinerja.

Selain itu nilai signifikansi sebesar (0,000) lebih kecil daripada 0,05, maka dapat disimpulkan komitmen organisasi dan motivasi kerja secara serentak berpengaruh terhadap kinerja.

b. Uji t

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

Di bawah ini disajikan hasil perhitungan Uji t dengan menggunakan program SPSS, yaitu sebagai berikut:

Tabel IV.20
Koefisien Regresi Variabel X_1 dan X_2 Terhadap Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.109	.960		4.279	.000		
	Komitmen_Organisasi	.032	.014	.140	2.329	.023	.699	1.431
	Motivasi_Kerja	.109	.008	.820	13.629	.000	.699	1.431

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji t dapat dilihat dalam tabel koefisien regresi linear di atas, berdasarkan hasil output tersebut diperoleh t_{hitung} dari komitmen organisasi sebesar 2,329 dan t_{tabel} dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi 0,05 dengan $df = n - k - 1$ atau $75 - 2 - 1 = 72$, maka didapat t tabel sebesar 1,666.

Dapat diketahui bahwa t_{hitung} dari komitmen organisasi (2,329) > t_{tabel} (1,666) jadi H_0 ditolak, kesimpulannya yaitu komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Selain itu berdasarkan hasil output di atas dapat diketahui bahwa t_{hitung} dari motivasi kerja (13,629) > t_{tabel} (1,666) jadi H_0 ditolak, kesimpulannya yaitu motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

a. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian regresi dengan analisis jalur (*path analysis*), didapatkan koefisien jalur komitmen organisasi terhadap kinerja sebesar 0,140, sehingga komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja sebesar 0,019. dengan kata lain komitmen organisasi berkontribusi terhadap kinerja sebesar 1,9%.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil koefisien jalur motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 0,820, sehingga pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja sebesar 0,672. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berkontribusi secara langsung terhadap kinerja sebesar 67,2%.

Berdasarkan analisis jalur juga didapatkan hasil, variabel komitmen organisasi melalui motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan sebesar 0,063 yang artinya bahwa tingkat kinerja pada karyawan dapat dijelaskan oleh variabel komitmen organisasi melalui motivasi kerja adalah sebesar 0,063. Artinya tingkat komitmen organisasi berkontribusi terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebesar 6,3%.

Dari hasil uji hipotesis kedua variabel bebas (komitmen organisasi dan motivasi kerja) secara serentak memiliki pengaruh terhadap kinerja yang dilihat dari $F_{hitung} (161,663) > F_{tabel} (3,124)$. Lalu secara parsial variabel komitmen organisasi memiliki $(2,329) < t_{tabel} (1,666)$ sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ sehingga komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan motivasi kerja memiliki $t_{hitung} = 13,629$ dengan $t_{tabel} = 1,666$ sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga motivasi kerja berpengaruh signifikan. Keduanya secara terpisah juga menyatakan signifikansinya ($t_{hitung} > t_{tabel}$) artinya masing-masing variabel bebas (komitmen organisasi dan motivasi kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja).

Hal ini dapat menjadi perhatian dan pertimbangan bagi pihak perusahaan terutama petinggi perusahaan dan bagian *Human Resources Development* (HRD) yang secara langsung menangani keadaan karyawan guna peningkatan kinerja karyawan dan kemajuan perusahaan.

Perusahaan harus senantiasa berupaya meningkatkan komitmen organisasi agar para karyawan dapat mengidentifikasi dirinya dengan nilai dan tujuan organisasi, keterlibatan dirinya demi kepentingan organisasi, dan loyalitas

terhadap organisasi. Selain itu, perusahaan harus dapat meningkatkan motivasi kerja bagi para karyawannya, dengan penguatan yang berasal dari luar agar memperkuat motivasi kerja yang telah dimiliki di dalam diri karyawan.

Dari perhitungan tersebut maka hasil penelitian diinterpretasikan bahwa komitmen organisasi dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja, dan juga komitmen organisasi mempengaruhi motivasi kerja. Dapat dikatakan semakin tinggi komitmen organisasi karyawan, semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja. Sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi karyawan dan motivasi kerja maka kinerja semakin rendah.

b. Keterbatasan Hasil Penelitian

Berbagai upaya telah dilakukan dalam penelitian ini namun peneliti sangat menyadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya sampai pada tingkat kebenaran mutlak, sehingga tidak tertutup kemungkinan dilakukannya penelitian lanjutan. Hal ini disebabkan masih banyak terdapat keterbatasan dalam kegiatan penelitian yang antara lain adalah:

1. Keterbatasan waktu, biaya dan tenaga dalam menyelesaikan penelitian ini, sehingga intensitas penelitian tidak selancar yang diharapkan.
2. Kesibukan responden dengan pekerjaannya masing-masing dan lokasi tempat tinggal responden yang jauh dari perusahaan.
3. Hasil dari penelitian hanya berlaku pada PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) di Jakarta Utara dan tidak dapat digeneralisasikan pada perusahaan lainnya, karena setiap responden memiliki karakteristik yang berbeda.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskriptif, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kinerja adalah hasil kerja karyawan berupa kualitas dan kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan disiplin.
2. Komitmen organisasi adalah keadaan dimana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya, keterlibatan dengan kepentingan organisasi, dan loyalitas untuk mempertahankan keanggotannya dalam organisasi.
3. Motivasi kerja adalah dorongan yang melatarbelakangi seseorang untuk bertindak melakukan sesuatu demi mencapai tujuannya.
4. Hasil perhitungan kuesioner menunjukkan bahwa:
 - a. Komitmen organisasi yang dialami karyawan paling tinggi indikator keterlibatan dan pada sub indikator demi kepentingan organisasi.
 - b. Motivasi kerja yang dirasakan karyawan paling tinggi ditunjukkan melalui indikator internal dan pada sub indikator kondisi kerja.
5. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan kesimpulan:
 - a. Adanya pengaruh langsung secara signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja. Artinya, komitmen organisasi tinggi, maka kinerja

- akan meningkat. Sebaliknya, jika komitmen organisasi rendah, maka kinerja akan menurun.
- b. Adanya pengaruh langsung secara signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika motivasi kerja tinggi, maka kinerja akan meningkat. Sebaliknya, jika motivasi kerja rendah, maka kinerja akan menurun.
 - c. Terdapat pengaruh komitmen organisasi dengan kinerja pada karyawan melalui motivasi kerja pada karyawan yang dilihat dari $F_{hitung} (161,663) > F_{tabel} (3,124)$. Lalu secara parsial variabel komitmen organisasi memiliki $t_{hitung} 2,329$, dengan $t_{tabel} 1,666$ sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu komitmen organisasi berpengaruh langsung secara signifikan. Motivasi kerja memiliki $t_{hitung} 13,629$, dengan $t_{tabel} 1,666$ sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu motivasi berpengaruh langsung secara signifikan.
6. Berdasarkan hasil analisis jalur path (path analysis), besarnya kontribusi pengaruh langsung komitmen organisasi (X_1) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,019. Besarnya pengaruh langsung motivasi (X_2) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,672. Dan pengaruh tidak kerja langsung komitmen organisasi (X_1) terhadap kinerja melalui motivasi (X_2) sebesar = 0,063. Sehingga total pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja adalah sebesar = 0,590.

B. Implikasi

Komitmen organisasi dan motivasi kerja pada karyawan memiliki pengaruh terhadap meningkat atau menurunnya kinerja karyawan di PT Pelabuhan Indonesia II (Persero). Hal ini menunjukkan bahwa kedua hal tersebut memiliki peranan penting dalam meningkatnya kinerja pada karyawan.

Implikasi dari studi penelitian ini adalah peningkatan komitmen organisasi dan motivasi kerja yang baik akan mampu menciptakan kinerja pada karyawan yang optimal. Disamping itu kinerja pada karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan motivasi kerja namun juga oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, sehingga tidak tertutup kemungkinan dilakukannya penelitian lanjutan untuk meneliti faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja pada karyawan.

C. Saran

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

1. Perusahaan sebaiknya dapat lebih memperhatikan komitmen organisasi dalam diri karyawan, terutama loyalitas terhadap perusahaan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara menciptakan suasana kerja dan kantor yang kondusif, menyenangkan (akrab dan kekeluargaan), serta jenjang karir yang jelas dengan ketentuan standar gaji yang lebih baik sehingga diharapkan karyawan lebih loyal terhadap perusahaan.

2. Perusahaan dapat memperhatikan motivasi kerja karyawan, terutama motivasi dari luar diri karyawan. Motivasi tersebut dapat berupa promosi, penghargaan, pemberian pujian, hukuman, serta perhatian yang lebih terhadap karyawan. Diharapkan dengan pemberian motivasi tersebut dapat membuat karyawan lebih termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

Amstrong, Michael. *A Handbook Of Employee Reward Management and Practice*.

USA: Library of Congress Cataloging in-Publication Data. 2007

Arikunto, Suharsimi. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara. 2006

Bartono. Novianto. Jubilee. *Today's Business Ethics*. Jakarta: PT Elex Media

Komputindo, 2005

Bernardin, H. John, *Human Resource Management: an Experiential edisi Ketiga*, New

York: McGraw-Hill Irwin, 2003

Daft, Richard L. and Dorothy Marcic. *Undetstanding Management Sixth Edition*.

Canada: South Western Cengage Learning. 2009

Freinberg, Richard, Ko de Ruyter dan Lynne bennington. *Cases in Call Center*

Management. USA: Purdue University. 2005

Gibson. *Organizations Behavior, Structure, Processes Thirteenth Edition*. New York:

McGraw Hill. 2009

George, Jennifer M. and Gareth R. Jones, *Essentials of managing Organizational*

Behavior. New Jersey: Prentice-Hall, Inc. 2000

Gomes, Faustino Cardoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi

Offset. 2003

Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. *Behavior in Organization seventh Edition*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc. 2000

Hasibuan, Malayu S.P. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2008

Ivancevich, John M., Robert K, dan Michael T. Matteson. *Perilaku dan Manajemen Organisasi Edisi Ketujuh Jilid 1*. Jakarta: Erlangga. 2005

Karsono, Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi, *Jurnal Akuntansi dan Bisnis* volume 8 no. 2 ISSN: 1410-9015, Agustus 2008

Kreitner, Robert, A. Kinicki. *Organizational Behavior Sixth Edition*. New York: McGraw-Hill. 2004

Latham, Gary P. *Work Motivation: History, Theory, Research, and Practice*. USA: library of Congress Cataloging-in-Publication-Data. 2007

Mangkunegara, Anwar P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2004

Margono, S. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta. 2005

Mathis, Roberth L. and John H. Jackson. *Human Resources Management*. USA: Thomson South-Western. 2003

Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. *Human Resource Management 13th edition*,
USA: South-Western. 2011

McShane, Stephen L. and Mary Ann Von Glinow. *Organizational Behavior*. New York:
McGraw-Hill Companies, Inc. 2005

McShane, Stephen L. and Mary Ann Von Glinow. *Organizational Behavior*. New York:
McGraw-Hill Companies, Inc, 2009

Muhammad, Fadel. *Reinventing Local Government: Pengalaman Dari Daerah*. Jakarta:
PT Elex Media Komputindo. 2008

Mulyasa, E. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam kontek menyukseskan MBS dan
KBK*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2004

Nawawi, Hadari. *Evaluasi Dan Manajemen Kinerja Di Lingkungan Perusahaan Dan
Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. 2006

Nelson, Debra L. dan James Campbel Quick. *Understanding Organisational Behavior
2nd edition*. New York: Thomson South-Western. 2005

Newstorm, John W. *Organizational Behavior Twelfth Edition*. New York: McGraw-
Hill. 2007

Pasolong, Harbani. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta. 2008

Prahadi, Syaiful F. *Assesment Centre: Identifikasi, Pengukuran, dan Pengembangan
Kompetensi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. 2004

- Praptapa, Agung. *Strategi Mengendalikan Perusahaan*. Jakarta: PT Gramedia. 2009
- Priyatno, Duwi. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom, 2010
- Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro. *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur*. Bandung: ALFABETA. 2007
- Rivai, Veithzal, *Performance Appraisal*. Jakarta: PT RajaGrafindo Perkasa. 2005
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat. 2008
- Saidi, Wahyu dan Supandi Halim. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Unit Layanan Psikologi PKMT Press. 2007
- Schermerhorn, John R. *Introduction to Management*. John Wiley&Sons, Inc. 2010
- Sentana, Aso. *Excellent Service & Customer Satisfaction*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo. 2006
- Singh, Kavita. *Organizational Behavior Text and Cases*. India: Dorling Kindersley. 2010
- Snell and Bateman. *Management: Leading & Collaborating in the Competitive World*. New York: Mc-Graw-Hill companies, Inc. 2009
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2007

- Sugiyono, Prof.DR. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta. 2009
- Sunaryo. *Psikologi untuk Keperawatan*. Jakarta: Buku Kedokteran EGC. 2002
- Surya, Hendra. *Menjadi Manusia Pembelajar*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2009
- Tjandra, Happy Sugiarto. *Tertawalah Sebelum Anda Termotivasi*. (Jakarta: Gramedia, 2006
- Umar, Husein. *Metode Riset Bisnis*. (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. 2003
- Uno, Hamzah B. *Teori motivasi & Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2007
- Williams. *Management 2e*. South Western: Thomson. 2003
- Winardi. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada. 2008
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada. 2007
- Winardi *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada. 2008
- Yamin, Sofyan dan Heri Kurniawan. *SPSS COMPLETE*. Jakarta: Salemba Empat, 2009
- Yosef, Aziz. *Keinsanan dalam Pengurusan*. Malaysia: Lohprint SDN BHD. 2007

LAMPIRAN



*ling
ature
leaders*

KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telp./Fax. : Rektor : (021) 4893854, PR. I : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926
PR IV : 4893982, BAUK : 4750930, BAAK : 4759081, BAPSI : 4755118, Bag. UHTP : Telp. 4890046
Bag. Keuangan : 4892414, Bag. Kepegawaian : 4890536 Bag. HUMAS : 4898486

Nomor : 6718/H39.12/PL/2011
Lamp. : -
Hal : Permohonan Izin Penelitian

27 Desember 2011

Yth. Manager PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero)
di tempat

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

Nama : Eka Yuliatmi
Nomor Registrasi : 8115072707
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomi
Untuk mengadakan : Penelitian untuk Skripsi

Di : PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero)
Jl. Raya Pelabuhan No. 9 Tanjung Priok, Jakarta Utara

Guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka Penulisan Skripsi dengan Judul :
"Hubungan Antara Komitmen Organisasi dan Motivasi Dengan Kinerja Pada Karyawan PT. Pelindo II (Persero)."

Atas perhatian dan bantuan Saudara kami ucapkan terima kasih.



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

...sila BAAK
...endidikan dan

...sioyo, SH
NIP 196704031985102001



**PT. PELABUHAN INDONESIA II (PERSERO)
CABANG TANJUNG PRIOK**



Nomor : DL.494/1/1/C.Tpk-2012

Tanjung Priok, 9 Januari 2012

Lamp : -

Perihal : Permohonan Riset

K e p a d a

Yth. Kepala Biro Adm. Akademik dan Kemahasiswaan
Universitas Negeri Jakarta
Jl. Rawamangun Muka
Jakarta - TIMUR

1. Menunjuk Surat Saudara No: 6718/H39.12/PL/2011 tanggal 27 Desember 2011 perihal Permohonan Izin Penelitian atas nama EKA YULIATMI.
2. Tersebut butir 1, dengan ini diberitahukan bahwa pada prinsipnya kami tidak keberatan mahasiswi tersebut melaksanakan Riset pada Cabang Pelabuhan Tanjung Priok mulai tanggal 9 Januari s/d 27 April 2012 dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. Memakai pakaian almamater universitas dengan rapi ;
 - b. Berlaku Tertib dan Sopan ;
 - c. Mentaati peraturan yang berlaku di Cabang Pelabuhan Tanjung Priok ;
 - d. Data dipergunakan sebagai pengetahuan dan tidak dipublikasikan ;
 - e. Surat Keterangan telah melaksanakan Riset akan diterbitkan setelah yang bersangkutan menyerahkan laporan Riset kepada Cabang Pelabuhan Tanjung Priok Cq. Asisten Manager Sumber Daya Manusia.
 - f. Apabila dalam pelaksanaan PKL/Riset ada hal-hal yang tidak diinginkan dan merugikan peserta PKL/Riset, maka menjadi beban dan tanggung jawab yang bersangkutan.
3. Demikian disampaikan, atas perhatian Saudara diucapkan terima kasih.

**CABANG PELABUHAN TANJUNG PRIOK
A.N. GENERAL MANAGER
MANAGER SUMBER DAYA MANUSIA & UMUM
U.B
ASISTEN MANAGER SUMBER DAYA MANUSIA**


RUDY ISTAWAN
NIPP. 275056995



**PT. PELABUHAN INDONESIA II (PERSERO)
CABANG TANJUNG PRIOK**



SURAT – KETERANGAN

Nomor : KP. 406/4/6/C.Tpk-13

Yang bertanda tangan dibawah ini Asisten Manager Sumber Daya Manusia PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia II Cabang Tanjung Priok, menerangkan bahwa:

N A M A : **EKA YULIATMI**
N I M : 8115072707
SEMESTER : AKHIR
FAKULTAS : EKONOMI
S T A T U S : MAHASISWI UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

Sedang melaksanakan Riset, dengan ini menyatakan bahwa penilaian kinerja di PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Tanjung Priok meliputi upaya kerja dengan sub indikator pelaksanaan tugas, penyelesaian tugas dan batas waktu sebagai kualitas hasil kerja. Dan kuantitas hasil kerja meliputi disiplin.

Mengacu pada surat sebelumnya No: DL.494/1/1/C.Tpk-2012 tanggal 9 Januari 2012 perihal penerimaan riset maka mahasiswi tersebut diijizikan untuk melaksanakan riset kembali untuk April-Juli 2013.

Demikianlah surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

DIKELUARKAN DI : **TANJUNG PRIOK**
PADA TANGGAL : **27 Juni 2013**

CABANG PELABUHAN TANJUNG PRIOK
A.N. GENERAL MANAGER
MANAGER SUMBER DAYA MANUSIA DAN UMUM

U.B.
ASISTEN MANAGER SUMBER DAYA MANUSIA,



RUDY ISTIAWAN
NIPP. 275056995



**PT. PELABUHAN INDONESIA II (PERSERO)
CABANG TANJUNG PRIOK**



**DATA JUMLAH KARYAWAN
PT. PELABUHAN INDONESIA II (PERSERO)
CABANG PELABUHAN TANJUNG PRIOK
Periode : Juni 2013**

UNIT KERJA	JUMLAH KARYAWAN
A	43 karyawan
B	42 karyawan
C	12 karyawan
D	45 karyawan
E	33 karyawan
F	69 karyawan
G	72 karyawan
H	84 karyawan
JUMLAH	400 karyawan

Jakarta, Juni 2013

Manager Sumber Daya Manusia


RUDY ISTIAWAN
 NIPP. 275056995

KUESIONER PENELITIAN

Kepada

Yth. Bapak/Ibu Responden

Di Tempat

Dalam rangka memenuhi tugas skripsi sebagai salah satu syarat guna mencapai gelar Sarjana Pendidikan Pada Fakultas Ekonomi Jurusan Ekonomi dan Administrasi Universitas Negeri Jakarta, maka dengan segala kerendahan hati saya sangat menghargai jika Bapak/Ibu bersedia meluangkan waktu untuk menyampaikan pendapat atau tanggapan Bapak/Ibu terhadap beberapa pernyataan yang tersedia kuesioner ini mengenai komitmen organisasi dan motivasi kerja pada karyawan PT Pelabuhan Indonesia II (Persero). Pengumpulan data ini semata-mata hanya akan digunakan untuk maksud penyusunan skripsi dan akan dijamin kerahasiaannya.

Kesediaan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan dalam bentuk informasi yang benar dan lengkap sangat mendukung keberhasilan penelitian ini. Selain itu, jawaban yang Bapak/Ibu berikan juga akan menjadi masukan yang berharga bagi saya dan PT Pelabuhan Indonesia II (Persero).

Akhir kata saya mengucapkan terima kasih yang atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktunya dalam pengisian kuesioner ini.

Hormat saya,

Eka Yuliatmi

PETUNJUK PENGISIAN:

Responden

- a. Mohon dibaca setiap pernyataan dengan baik sebelum Bapak/Ibu memilih jawaban yang dianggap paling tepat
- b. Isilah dengan keadaan sebenarnya
- c. Untuk setiap pernyataan, berikan satu jawaban saja
- d. Beri tanda check list (✓) pada salah satu alternatif jawaban yang dianggap paling sesuai
- e. Alternatif jawaban yang tersedia, antara lain:
 - SS : (Sangat Setuju)
 - S : (Setuju)
 - RR : (Ragu-ragu)
 - TS : (Tidak Setuju)
 - STS : (Sangat Tidak Setuju)

INSTRUMEN UJI COBA PENELITIAN KOMITMEN ORGANISASI

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Penetapan tujuan perusahaan membuat saya bersemangat dalam bekerja					
2.	Saya sepakat dengan strategi perusahaan mencapai tujuan					
3.	Saya merasa kurang sejalan dengan tujuan perusahaan					
4.	Saya pesimis dengan masa depan perusahaan					
5.	Tujuan perusahaan adalah hal yang tidak penting bagi pekerjaan saya					
6.	Saya nyaman dan bahagia berada di perusahaan					
7.	Kemajuan perusahaan adalah tanggung jawab bersama					
8.	Kemunduran perusahaan adalah tanggung jawab bersama					
9.	Saya tidak bersedia mendahulukan kepentingan perusahaan					
10.	Saya tidak nyaman berada di perusahaan					
11.	Saya memiliki inisiatif untuk mengembangkan kreatifitas					
12.	Saya merasa masalah perusahaan juga menjadi masalah saya					
13.	Saya tidak peduli dengan masalah-masalah yang terjadi dalam perusahaan					
14.	Saya tidak bersedia mengorbankan kepentingan saya demi perusahaan					

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
15.	Saya menganggap tugas yang diberikan perusahaan tidak penting bagi saya					
16.	Saya sering terlambat dalam menyelesaikan tugas					
17.	Saya berusaha mendahulukan kepentingan perusahaan					
18.	Saya tidak setia jika meninggalkan perusahaan					
19.	Saya sulit terikat dengan perusahaan lain					
20.	Saya akan tetap bekerja di perusahaan saat perusahaan mengalami kemunduran					
21.	Saya merasa perusahaan seperti rumah kedua bagi saya					
22.	Saya setia pada perusahaan dalam keadaan baru					
23.	Perusahaan di tempat saya bekerja sangat berarti bagi saya					
24.	Saya merasa mempunyai hubungan emosional dengan perusahaan					
25.	Saya ingin mencari perusahaan lain untuk bekerja					
26.	Saya tidak memiliki kebanggaan menjadi bagian dari perusahaan					

PETUNJUK PENGISIAN:

Responden

- a. Mohon dibaca setiap pernyataan dengan baik sebelum Bapak/Ibu memilih jawaban yang dianggap paling tepat.
- b. Isilah dengan keadaan sebenarnya.
- c. Untuk setiap pernyataan, berikan satu jawaban saja.
- d. Beri tanda check list (✓) pada salah satu alternatif jawaban yang dianggap paling sesuai
- e. Alternatif jawaban yang tersedia, antara lain:
 - SS : (Sangat Setuju)
 - S : (Setuju)
 - RR : (Ragu-ragu)
 - TS : (Tidak Setuju)
 - STS : (Sangat Tidak Setuju)

INSTRUMEN UJI COBA PENELITIAN MOTIVASI KERJA

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya mengerahkan seluruh potensi untuk bekerja					
2.	Saya senang bekerja di perusahaan					
3.	Bekerja di perusahaan telah menjadi bagian hidup saya					
4.	Saya tidak suka menunda-nunda pekerjaan					
5.	Saya bersemangat meraih posisi puncak					
6.	Saya merasa bahwa kenaikan jabatan saya sesuai dengan prestasi yang saya lakukan					
7.	Saya bekerja dengan bersungguh-sungguh agar mengalami kemajuan dalam pekerjaan					
8.	Saya menikmati pekerjaan yang diberikan					
9.	Saya senang jika diberikan tanggung jawab yang lebih menantang					
10.	Saya suka berkompetisi untuk menjadi karyawan teladan					
11.	Saya memenuhi kebutuhan dengan bekerja					
12.	Saya jenuh dengan pekerjaan					
13.	Saya tidak senang bekerja di perusahaan					
14.	Saya tidak bergairah bekerja di perusahaan					
15.	Saya tidak tertarik pada posisi puncak					
16.	Saya senang menunda-nunda pekerjaan					
17.	Saya tidak memiliki tujuan yang jelas dalam hidup					
18.	Saya mengharapkan gaji dan tunjangan untuk kepentingan pribadi					

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
19.	Besarnya gaji yang saya peroleh sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
20.	Saya bekerja keras untuk meningkatkan karir					
21.	Saya nyaman dengan adanya pengawasan pimpinan					
22.	Saya bersemangat bekerja karena lingkungan kerja yang kondusif					
23.	Sarana dan prasarana kantor sangat memadai					
24.	Rekan kerja yang harmonis membuat saya nyaman bekerja					
25.	Tunjangan jabatan membuat saya bekerja lebih semangat					
26.	Saya tidak nyaman dengan pengawasan pimpinan					
27.	Sarana dan peralatan kerja di perusahaan kurang memadai					
28.	Saya terganggu dengan lingkungan kerja di perusahaan yang kurang kondusif					
29.	Saya tidak tertarik pada peningkatan karir					
30.	Pekerjaan yang saya lakukan tidak menyenangkan					
31.	Apabila gaji yang saya peroleh tidak sesuai dengan harapan saya, saya bersedia keluar dari perusahaan					

PERHITUNGAN KUESIONER UJI COBA KOMITMEN ORGANISASI

Subjek	Skor Item																										Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
Responden 1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	98
Responden 2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	95
Responden 3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	106
Responden 4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	106
Responden 5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	106
Responden 6	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	111
Responden 7	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	5	108
Responden 8	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	108
Responden 9	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	5	4	3	4	4	5	4	5	111
Responden 10	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	106
Responden 11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	111
Responden 12	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	106
Responden 13	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	4	104
Responden 14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	2	104
Responden 15	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	126
Responden 16	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	4	104
Responden 17	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	2	2	3	2	4	5	4	4	4	109
Responden 18	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	3	4	5	5	4	4	116
Responden 19	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	106
Responden 20	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	109
Responden 21	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	117
Responden 22	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	123
Responden 23	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	4	104
Responden 24	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	117
Responden 25	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	3	5	4	4	4	3	4	100
Responden 26	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	109
Responden 27	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	3	4	3	4	3	4	4	5	4	3	5	4	4	4	3	4	102
Responden 28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	103
Responden 29	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	117
Responden 30	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	5	5	4	5	110
Total	129	128	127	128	131	131	128	123	131	127	127	120	116	128	117	122	123	125	128	115	125	124	127	131	117	124	3252

PERHITUNGAN KUESIONER UJI COBA MOTIVASI

Subjek	Skor Item																															Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
Responden 1	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	2	5	4	5	117
Responden 2	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	4	3	4	3	5	3	4	3	5	3	3	4	5	4	3	3	108
Responden 3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	4	4	4	4	5	4	2	5	4	5	4	5	5	5	4	3	4	5	4	106
Responden 4	3	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	3	5	4	5	5	4	5	4	5	3	5	2	5	4	4	4	1	4	4	3	109
Responden 5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	103
Responden 6	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101
Responden 7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	4	5	4	110
Responden 8	5	5	5	5	4	4	4	4	2	3	5	4	4	5	4	4	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	4	113
Responden 9	4	5	5	4	4	2	5	4	2	4	4	3	4	4	4	5	5	5	2	4	2	3	2	5	5	5	4	4	4	5	4	101
Responden 10	4	4	5	4	4	4	5	5	3	4	5	3	4	4	4	4	5	4	3	4	2	3	3	5	5	5	4	4	4	5	4	105
Responden 11	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	115
Responden 12	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	123
Responden 13	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	117
Responden 14	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	120
Responden 15	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	122
Responden 16	5	5	5	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	2	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	115
Responden 17	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	2	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	3	115
Responden 18	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99
Responden 19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	126
Responden 20	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	3	4	5	3	104
Responden 21	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	119
Responden 22	4	4	5	4	5	5	5	5	4	2	5	5	5	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	119
Responden 23	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	120
Responden 24	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	4	5	4	107
Responden 25	5	5	5	5	4	4	5	2	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	116
Responden 26	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	123
Responden 27	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	2	4	4	4	4	5	5	4	2	4	5	4	110
Responden 28	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	113
Responden 29	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	3	117
Responden 30	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	124
Total	130	136	137	133	130	124	140	130	119	126	139	127	127	133	130	126	142	126	123	127	114	131	121	142	142	142	133	110	133	141	123	3397

	Sig. (2-tailed)	.070	.018	.188	.018	.160	.568	.018	.161	.188	.160	.066	.188	.000	.018	.060	.008	.000	.094	.106	.001	.094		.000	.568	.060	.216		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item23	Pearson Correlation	.435*	.558**	.255	.558**	-.082	.234	.558**	.567**	.255	-.082	.273	.255	.552**	.558**	.338	.556**	.604**	-.017	.392*	-.018	.711**	1	.234	.338	.263		.621**	
	Sig. (2-tailed)	.016	.001	.174	.001	.668	.212	.001	.001	.174	.668	.144	.174	.002	.001	.067	.001	.000	.925	.930	.032	.925	.000		.212	.067	.160		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item24	Pearson Correlation	.224	.480**	-.093	.480**	-.004	1.000*	.480**	.452*	.562**	-.004	.479**	-.093	.304	.480**	.192	.051	.208	.016	.337	.091	.016	.109	.234	1	.192	.507**		.559**
	Sig. (2-tailed)	.235	.007	.626	.007	.982	.000	.007	.012	.001	.982	.007	.626	.103	.007	.309	.787	.271	.934	.068	.634	.934	.568	.212		.309	.004		.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item25	Pearson Correlation	.304	.343	.338	.343	.169	.192	.343	.465**	.338	.169	.583**	.338	.690**	.343	1.000*	.516**	.365*	.057	.241	.595**	.057	.347	.338	.192	1	.327		.701**
	Sig. (2-tailed)	.102	.064	.067	.064	.371	.309	.064	.010	.067	.371	.001	.067	.000	.064	.000	.004	.047	.763	.199	.001	.763	.060	.067	.309		.078		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item26	Pearson Correlation	.185	.480**	.136	.480**	.053	.507**	.480**	.144	.646**	.053	.374*	.136	.339	.480**	.327	.410*	.288	.024	.423*	.141	.024	.233	.263	.507**	.327	1		.602**
	Sig. (2-tailed)	.329	.007	.474	.007	.783	.004	.007	.446	.000	.783	.042	.474	.067	.007	.078	.024	.123	.898	.020	.457	.898	.216	.160	.004	.078			.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
skor_total	Pearson Correlation	.605**	.768**	.329	.768**	.168	.559**	.768**	.494**	.691**	.168	.616**	.329	.708**	.768**	.701**	.635**	.672**	.135	.462*	.644**	.135	.630**	.621**	.559**	.701**	.602**		1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.076	.000	.375	.001	.000	.005	.000	.000	.375	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.478	.010	.000	.478	.000	.000	.001	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.928	20

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	26

PETUNJUK PENGISIAN:

Responden

- a. Mohon dibaca setiap pernyataan dengan baik sebelum Bapak/Ibu memilih jawaban yang dianggap paling tepat
- b. Isilah dengan keadaan sebenarnya
- c. Untuk setiap pernyataan, berikan satu jawaban saja
- d. Beri tanda check list (✓) pada salah satu alternatif jawaban yang dianggap paling sesuai
- e. Alternatif jawaban yang tersedia, antara lain:
 - SS : (Sangat Setuju)
 - S : (Setuju)
 - RR : (Ragu-ragu)
 - TS : (Tidak Setuju)
 - STS : (Sangat Tidak Setuju)

INSTRUMEN PENELITIAN KOMITMEN ORGANISASI

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Penetapan tujuan perusahaan membuat saya bersemangat dalam bekerja					
2.	Saya sepakat dengan strategi perusahaan mencapai tujuan					
3.	Saya pesimis dengan masa depan perusahaan (-)					
4.	Saya nyaman dan bahagia berada di perusahaan					
5.	Kemajuan perusahaan adalah tanggung jawab bersama					
6.	Kemunduran perusahaan adalah tanggung jawab bersama					
7.	Saya tidak bersedia mendahulukan kepentingan perusahaan (-)					
8.	Saya memiliki inisiatif untuk mengembangkan kreatifitas					
9.	Saya tidak peduli dengan masalah-masalah yang terjadi dalam perusahaan (-)					
10.	Saya tidak bersedia mengorbankan kepentingan saya demi perusahaan (-)					
11.	Saya menganggap tugas yang diberikan perusahaan tidak penting bagi saya (-)					
12.	Saya sering terlambat dalam menyelesaikan tugas (-)					
13.	Saya berusaha mendahulukan kepentingan perusahaan					
14.	Saya sulit terikat dengan perusahaan lain					

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
15.	Saya akan tetap bekerja di perusahaan saat perusahaan mengalami kemunduran					
16.	Saya setia pada perusahaan dalam keadaan baru					
17.	Perusahaan di tempat saya bekerja sangat berarti bagi saya					
18.	Saya merasa mempunyai hubungan emosional dengan perusahaan					
19.	Saya ingin mencari perusahaan lain untuk bekerja (-)					
20.	Saya tidak memiliki kebanggaan menjadi bagian dari perusahaan (-)					

PETUNJUK PENGISIAN:

Responden

- a. Mohon dibaca setiap pernyataan dengan baik sebelum Bapak/Ibu memilih jawaban yang dianggap paling tepat.
- b. Isilah dengan keadaan sebenarnya.
- c. Untuk setiap pernyataan, berikan satu jawaban saja.
- d. Beri tanda check list (✓) pada salah satu alternatif jawaban yang dianggap paling sesuai
- e. Alternatif jawaban yang tersedia, antara lain:
 - SS : (Sangat Setuju)
 - S : (Setuju)
 - RR : (Ragu-ragu)
 - TS : (Tidak Setuju)
 - STS : (Sangat Tidak Setuju)

INSTRUMEN PENELITIAN MOTIVASI KERJA

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya mengerahkan seluruh potensi untuk bekerja					
2.	Saya senang bekerja di perusahaan					
3.	Bekerja di perusahaan telah menjadi bagian hidup saya					
4.	Saya tidak suka menunda-nunda pekerjaan					
5.	Saya bersemangat meraih posisi puncak					
6.	Saya bekerja dengan bersungguh-sungguh agar mengalami kemajuan dalam pekerjaan					
7.	Saya menikmati pekerjaan yang diberikan					
8.	Saya senang jika diberikan tanggung jawab yang lebih menantang					
9.	Saya suka berkompetisi menjadi karyawan teladan					
10.	Saya memenuhi kebutuhan dengan bekerja					
11.	Saya jenuh dengan pekerjaan (-)					
12.	Saya tidak bergairah bekerja di perusahaan (-)					
13.	Saya tidak tertarik pada posisi puncak (-)					
14.	Saya tidak memiliki tujuan yang jelas dalam hidup (-)					
15.	Besarnya gaji yang saya peroleh sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
16.	Saya nyaman dengan adanya pengawasan pimpinan					
17.	Saya bersemangat bekerja karena lingkungan kerja yang kondusif					
18.	Sarana dan prasarana kantor sangat memadai					

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
19.	Rekan kerja yang harmonis membuat saya nyaman bekerja					
20.	Tunjangan jabatan membuat saya bekerja lebih semangat					
21.	Saya tidak nyaman dengan pengawasan pimpinan (-)					
22.	Sarana dan peralatan kerja di perusahaan kurang memadai (-)					
23.	Saya terganggu dengan lingkungan kerja di perusahaan yang kurang kondusif					
24.	Saya tidak tertarik pada peningkatan karir (-)					
25.	Pekerjaan yang saya lakukan tidak menyenangkan (-)					
26.	Apabila gaji yang saya peroleh tidak sesuai dengan harapan saya, saya bersedia keluar dari perusahaan (-)					

PERHITUNGAN HASIL KUESIONER KOMITMEN ORGANISASI

Subjek	Skor Item																				Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
Responden 1	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	83
Responden 2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
Responden 3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	82
Responden 4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
Responden 5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
Responden 6	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
Responden 7	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	4	4	5	5	88
Responden 8	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	83
Responden 9	4	3	2	3	4	4	2	5	4	3	2	5	4	4	3	2	3	3	3	5	68
Responden 10	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	90
Responden 11	3	4	2	3	4	4	2	5	4	4	5	2	4	4	3	4	4	3	5	3	72
Responden 12	4	3	2	3	4	4	2	5	4	4	2	5	4	4	3	2	3	3	3	5	69
Responden 13	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	86
Responden 14	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
Responden 15	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	90
Responden 16	3	4	2	3	4	4	2	5	4	4	5	2	4	4	3	2	4	3	5	3	70
Responden 17	3	4	3	3	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	3	2	4	4	5	4	76
Responden 18	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
Responden 19	3	4	2	3	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	3	2	4	3	5	3	73
Responden 20	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
Responden 21	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	86
Responden 22	4	3	2	3	4	4	2	5	4	4	2	5	4	3	4	2	3	4	3	4	69
Responden 23	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	90
Responden 24	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	94
Responden 25	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
Responden 26	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	95
Responden 27	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
Responden 28	3	4	2	3	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	5	3	74
Responden 29	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
Responden 30	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	85

Responden 31	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	87
Responden 32	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
Responden 33	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
Responden 34	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	90
Responden 35	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	85
Responden 36	3	4	2	3	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	3	2	4	3	5	4	74
Responden 37	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
Responden 38	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
Responden 39	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	87
Responden 40	3	4	2	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	5	5	4	78
Responden 41	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
Responden 42	3	4	3	3	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	3	2	4	3	5	4	75
Responden 43	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	5	5	4	79
Responden 44	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	85
Responden 45	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	84
Responden 46	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	87
Responden 47	3	4	2	3	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	5	4	75
Responden 48	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	89
Responden 49	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	85
Responden 50	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	83
Responden 51	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	87
Responden 52	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	90
Responden 53	3	4	2	3	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	5	5	4	77
Responden 54	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
Responden 55	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	86
Responden 56	3	4	2	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	77
Responden 57	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	89
Responden 58	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	84
Responden 59	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
Responden 60	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	90
Responden 61	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	93
Responden 62	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	86
Responden 63	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	87

Responden 64	3	4	2	3	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	78
Responden 65	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
Responden 66	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	90
Responden 67	3	4	2	3	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	78
Responden 68	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
Responden 69	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	84
Responden 70	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	86
Responden 71	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	92
Responden 72	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	79
Responden 73	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	90
Responden 74	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	84
Responden 75	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	91
Total	283	293	311	286	313	298	288	353	344	298	317	320	300	301	315	274	294	316	307	315	6126

PERHITUNGAN HASIL KUESIONER MOTIVASI

Subjek	Skor Item																										
	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	
Responden 1	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	4	4
Responden 2	4	5	5	5	4	4	4	3	5	3	5	4	5	3	5	5	4	3	4	3	4	3	4	3	5	3	3
Responden 3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3
Responden 4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Responden 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	4	4	4
Responden 6	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	5	3	4	5	4	3	5	3	4	3	4	3	5	4	5	3	3
Responden 7	5	5	5	3	3	5	3	5	3	3	5	3	5	3	3	5	3	4	5	5	3	4	3	4	3	3	3
Responden 8	4	3	4	4	5	3	5	4	3	2	5	5	2	5	4	5	4	3	2	2	5	5	3	4	5	2	2
Responden 9	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	5	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3
Responden 10	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3
Responden 11	4	3	4	4	3	4	2	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	2	2
Responden 12	4	3	4	4	2	4	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	2	2
Responden 13	4	3	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	5	3	4	4	4	3	3
Responden 14	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	5	3	3	3	3	1	4	3	3	3	4	3	3
Responden 15	4	3	4	4	3	4	2	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4
Responden 16	4	3	4	4	2	3	2	4	3	2	5	4	2	4	4	4	4	3	2	3	5	4	3	4	2	2	2
Responden 17	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	2	2
Responden 18	4	3	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	3	5	5	4	4	4	3	3
Responden 19	4	3	4	4	3	3	2	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	3	4	3	2	2
Responden 20	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	5	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3
Responden 21	4	3	4	4	2	4	2	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4
Responden 22	4	3	4	4	2	4	3	4	3	4	5	4	5	4	4	4	2	4	4	5	5	4	3	4	3	3	3
Responden 23	4	3	4	4	2	3	2	4	3	2	5	4	2	4	4	4	4	3	2	3	5	4	3	4	4	2	2
Responden 24	4	3	4	4	2	3	2	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	3	4	3	3	3
Responden 25	4	3	4	4	2	4	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	2	2
Responden 26	4	3	4	4	2	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	2	2
Responden 27	3	2	4	3	2	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	5
Responden 28	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	5	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3
Responden 29	4	3	4	4	2	4	3	4	3	4	5	4	5	4	4	4	2	4	4	5	5	5	3	4	3	2	2
Responden 30	4	3	4	4	2	3	2	4	3	2	5	4	4	4	4	4	4	3	2	3	5	4	3	4	3	2	2

Responden 31	4	3	4	4	2	3	2	4	3	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	3	4	3	2	
Responden 32	4	3	4	4	3	4	2	4	3	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	2	
Responden 33	4	3	4	4	2	4	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	3	4	3	2	
Responden 34	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	4	3	5	
Responden 35	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	5	5
Responden 36	4	3	4	4	2	4	3	4	3	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	3	4	3	2	
Responden 37	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	2	
Responden 38	4	3	4	4	2	3	2	4	3	2	5	4	4	4	4	4	3	2	3	5	4	3	4	3	3	
Responden 39	4	3	4	4	2	3	2	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	3	4	3	2	
Responden 40	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	3	3	4	5	4	3	5	3	5	3
Responden 41	4	3	4	4	2	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	3	4	3	2
Responden 42	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	5	3	3	4	3	2	4	3	3	3	4	3
Responden 43	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5
Responden 44	4	3	4	4	2	3	2	4	3	3	5	4	4	4	4	4	3	2	3	5	4	3	4	3	2	
Responden 45	4	3	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	3	5	5	4	4	4	2
Responden 46	4	3	4	4	2	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	5	4	4	4	3	4
Responden 47	4	3	4	4	2	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	3	4	3	2
Responden 48	4	3	4	4	2	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	3	4	3	2	
Responden 49	5	5	4	3	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	3	5	3	3	5	4	4	5	3	3	4
Responden 50	4	3	4	4	2	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	3	4	3	2
Responden 51	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5
Responden 52	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	5	3	4	4	4	4	5	4	5	5
Responden 53	4	3	4	4	2	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	3	4	3	2	
Responden 54	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	5	5
Responden 55	4	3	4	4	2	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	5	5
Responden 56	4	3	4	4	2	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	3	4	3	2	
Responden 57	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
Responden 58	4	3	4	4	2	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	3	4	3	2	
Responden 59	4	3	4	4	2	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	4	5
Responden 60	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	3	5	4	4	3	3	4	5	4	3	5	3	4	4
Responden 61	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5
Responden 62	4	3	4	4	3	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	3	4	3	2
Responden 63	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	5	4

Responden 64	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5
Responden 65	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	3	2
Responden 66	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	5	3	4	3	2
Responden 67	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	4
Responden 68	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
Responden 69	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	3	4	3	4
Responden 70	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	5	5
Responden 71	4	3	4	4	2	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	5	3	4	3	2
Responden 72	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5
Responden 73	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	5	5
Responden 74	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
Responden 75	4	3	4	4	2	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	5	3	4	3	2
Total	314	271	305	303	247	285	252	298	301	278	344	294	298	322	316	304	309	251	285	296	346	316	278	291	276	239

Skor Total
104
105
108
101
104
105
101
98
78
107
96
95
110
80
97
86
96
110
94
81
96
98
88
93
95
100
102
82
98
89

91
95
96
103
113
98
93
90
93
103
100
85
115
90
109
103
97
99
105
100
116
111
100
112
105
100
124
97
106
105
119
101
112

120
105
103
111
125
101
112
101
119
112
126
101
7619

PROSES PERHITUNGAN MENGGAMBAR GRAFIK HISTOGRAM VARIABEL Y (KINERJA)

1. Menentukan rentang

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 20 - 15 = 5 \end{aligned}$$

2. Menentukan banyak kelas

$$\begin{aligned} K &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log 75 \\ &= 1 + 6,19 = 7,19 = 7 \text{ (dibulatkan)} \end{aligned}$$

3. Menentukan kelas interval

$$\begin{aligned} \text{Kelas interval} &= \frac{\text{rentang}}{\text{banyak kelas}} \\ &= \frac{5}{7} = 0,72 = 1 \end{aligned}$$

4. Membuat tabel distribusi frekuensi kerja

No	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
1.	15-16	14,5	16,5	11	14,7%
2.	17-18	16,5	18,5	41	54,7%
3.	19-20	18,5	20,5	23	30,6%
4.	21-22	20,5	22,5	0	0%
5.	23-24	22,5	24,5	0	0%
6.	25-26	24,5	26,5	0	0%
7.	27-28	26,5	28,5	0	0%
	TOTAL			75	100%

PROSES PERHITUNGAN MENGGAMBAR GRAFIK HISTOGRAM VARIABEL X_1 (KOMITMEN ORGANISASI)

1. Menentukan rentang

$$\begin{aligned}\text{Rentang} &= \text{data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 95 - 68 = 27\end{aligned}$$

2. Menentukan banyak kelas

$$\begin{aligned}K &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log 75 \\ &= 1 + 6,19 = 7,19 = 7 \text{ (dibulatkan)}\end{aligned}$$

3. Menentukan kelas interval

$$\begin{aligned}\text{Kelas interval} &= \frac{\text{rentang}}{\text{banyak kelas}} \\ &= \frac{27}{7} = 3,86 = 4\end{aligned}$$

4. Membuat tabel distribusi frekuensi kerja

No	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
1.	68-71	67,5	71,5	4	5,3%
2.	72-75	71,5	75,5	6	8%
3.	76-79	75,5	79,5	8	10,7%
4.	80-83	79,5	83,5	23	30,7%
5.	84-87	83,5	87,5	18	24%
6.	88-92	87,5	92,5	13	17,3%
7.	93-96	92,5	96,5	3	4%
TOTAL				75	100%

PROSES PERHITUNGAN MENGGAMBAR GRAFIK HISTOGRAM VARIABEL X₂ (MOTIVASI KERJA)

1. Menentukan rentang

$$\begin{aligned}\text{Rentang} &= \text{data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 126 - 78 = 48\end{aligned}$$

2. Menentukan banyak kelas

$$\begin{aligned}K &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log 75 \\ &= 1 + 6,19 = 7,19 = 7 \text{ (dibulatkan)}\end{aligned}$$

3. Menentukan kelas interval

$$\begin{aligned}\text{Kelas interval} &= \frac{\text{rentang}}{\text{banyak kelas}} \\ &= \frac{48}{7} = 6,85 = 7\end{aligned}$$

4. Membuat tabel distribusi frekuensi kerja

No	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
1.	78-84	77,5	84,5	4	5,3%
2.	85-91	84,5	91,5	7	9,3%
3.	92-98	91,5	98,5	18	22,7%
4.	99-105	98,5	105,5	25	33,4%
5.	106-112	105,5	112,5	12	17,3%
6.	113-119	112,5	119,5	5	6,7%
7.	120-126	119,5	126,5	4	5,3%
	TOTAL			75	100%

DATA MENTAH
KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI DAN KINERJA

Responden	Komitmen Organisasi	Motivasi	Kinerja
Responden 1	83	105	18
Responden 2	93	125	20
Responden 3	92	103	19
Responden 4	95	126	20
Responden 5	78	78	15
Responden 6	83	90	16
Responden 7	70	89	16
Responden 8	78	99	17
Responden 9	69	81	15
Responden 10	87	124	20
Responden 11	84	98	19
Responden 12	83	100	17
Responden 13	89	101	19
Responden 14	75	93	17
Responden 15	77	95	17
Responden 16	87	100	19
Responden 17	86	120	20
Responden 18	82	97	17
Responden 19	91	101	18
Responden 20	75	100	17
Responden 21	82	91	16
Responden 22	68	80	15
Responden 23	73	101	17
Responden 24	86	104	19
Responden 25	87	115	20
Responden 26	83	105	19
Responden 27	90	104	18
Responden 28	89	119	20
Responden 29	85	96	17
Responden 30	85	105	18
Responden 31	77	100	19
Responden 32	74	93	17
Responden 33	90	103	18
Responden 34	85	95	17
Responden 35	87	113	20
Responden 36	83	101	17
Responden 37	80	88	16
Responden 38	86	96	17
Responden 39	88	102	18
Responden 40	74	82	15

Responden 41	86	101	18
Responden 42	81	100	17
Responden 43	78	93	17
Responden 44	79	108	18
Responden 45	90	103	19
Responden 46	90	119	20
Responden 47	84	105	18
Responden 48	85	96	17
Responden 49	86	112	18
Responden 50	84	110	19
Responden 51	90	98	17
Responden 52	69	85	15
Responden 53	80	97	17
Responden 54	90	86	16
Responden 55	81	106	18
Responden 56	90	105	19
Responden 57	81	95	17
Responden 58	83	105	19
Responden 59	83	98	18
Responden 60	82	96	17
Responden 61	76	103	18
Responden 62	84	116	20
Responden 63	90	112	18
Responden 64	83	111	19
Responden 65	81	94	17
Responden 66	72	107	18
Responden 67	82	111	19
Responden 68	81	112	18
Responden 69	94	98	17
Responden 70	83	90	16
Responden 71	82	97	17
Responden 72	80	109	18
Responden 73	82	110	19
Responden 74	87	112	18
Responden 75	79	101	17
Total	6217	7619	1332

A. UJI PERSYARATAN ANALISIS

1. Uji Normalitas

a. Tabel Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Komitmen_Organisasi	.097	75	.075	.973	75	.106
Motivasi	.090	75	.200 [*]	.985	75	.550
Kinerja	.165	75	.000	.930	75	.000
Unstandardized Predicted Value	.080	75	.200 [*]	.983	75	.413
Unstandardized Residual	.095	75	.088	.963	75	.029

a. Lilliefors Significance Correction

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

2. Uji Linieritas

a. Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja *	Between Groups	(Combined)	85.288	26	3.280	3.005	.000
Komitmen_Organisasi		Linearity	47.913	1	47.913	43.897	.000
		Deviation from Linearity	37.375	25	1.495	1.370	.172
	Within Groups		52.392	48	1.091		
	Total		137.680	74			

b. Motivasi Terhadap Kinerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Motivasi	Between Groups	(Combined)	123.797	37	3.346	8.917	.000
		Linearity	110.715	1	110.715	295.063	.000
		Deviation from Linearity	13.082	36	.363	.968	.538
	Within Groups		13.883	37	.375		
	Total		137.680	74			

3. Uji Koefisien Jalur

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.904 ^a	.818	.813	.590	2.101

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komitmen_Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	112.605	2	56.302	161.663	.000 ^a
	Residual	25.075	72	.348		
	Total	137.680	74			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komitmen_Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.109	.960		4.279	.000		
Komitmen_Organisasi	.032	.014	.140	2.329	.023	.699	1.431
Motivasi	.109	.008	.820	13.629	.000	.699	1.431

a. Dependent Variable: Kinerja

4. Korelasi

Correlations

		Komitmen_Organisasi	Motivasi	Kinerja
Komitmen_Organisasi	Pearson Correlation	1	.549**	.590**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	75	75	75
Motivasi	Pearson Correlation	.549**	1	.897**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	75	75	75
Kinerja	Pearson Correlation	.590**	.897**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	75	75	75

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

5. Deskripsi Data

Descriptives

		Statistic	Std. Error	
Komitmen_Organisasi	Mean	82.89	.700	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	81.50	
		Upper Bound	84.29	
	5% Trimmed Mean	83.07		
	Median	83.00		
	Variance	36.772		
	Std. Deviation	6.064		
	Minimum	68		
	Maximum	95		
	Range	27		
	Interquartile Range	7		
	Skewness	-.455	.277	
	Kurtosis	-.020	.548	
	Motivasi	Mean	101.59	1.188
95% Confidence Interval for Mean		Lower Bound	99.22	
		Upper Bound	103.95	
5% Trimmed Mean		101.53		
Median		101.00		
Variance		105.921		
Std. Deviation		10.292		
Minimum		78		
Maximum		126		
Range		48		
Interquartile Range		12		
Skewness		.127	.277	
Kurtosis		.148	.548	

Kinerja	Mean		17.76	.158
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	17.45	
		Upper Bound	18.07	
	5% Trimmed Mean		17.79	
	Median		18.00	
	Variance		1.861	
	Std. Deviation		1.364	
	Minimum		15	
	Maximum		20	
	Range		5	
	Interquartile Range		2	
	Skewness		-.109	.277
	Kurtosis		-.521	.548
	Unstandardized Predicted Value	Mean		17.7600000
95% Confidence Interval for Mean		Lower Bound	17.4761824	
		Upper Bound	18.0438176	
5% Trimmed Mean			17.7594746	
Median			17.7170303	
Variance			1.522	
Std. Deviation			1.23356529	
Minimum			14.94496	
Maximum			20.79435	
Range			5.84939	
Interquartile Range			1.23010	
Skewness			.045	.277
Kurtosis			.335	.548
Unstandardized Residual		Mean		.0000000
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	-.1339324	
		Upper Bound	.1339324	
	5% Trimmed Mean		-.0231059	

Median	-.1247936	
Variance	.339	
Std. Deviation	.58211443	
Minimum	-1.11551	
Maximum	1.59816	
Range	2.71367	
Interquartile Range	.65509	
Skewness	.670	.277
Kurtosis	.363	.548

Tabel F
(Taraf signifikansi 0,05)

Df2	Df1	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161.446	199.499	215.707	224.583	230.160	233.988	236.767	238.884	
2	18.513	19.000	19.164	19.247	19.296	19.329	19.353	19.371	
3	10.128	9.552	9.277	9.117	9.013	8.941	8.887	8.845	
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256	6.163	6.094	6.041	
5	6.608	5.786	5.409	5.192	5.050	4.950	4.876	4.818	
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	4.284	4.207	4.147	
7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972	3.866	3.787	3.726	
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.688	3.581	3.500	3.438	
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482	3.374	3.293	3.230	
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326	3.217	3.135	3.072	
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204	3.095	3.012	2.948	
12	4.747	3.885	3.490	3.259	3.106	2.996	2.913	2.849	
13	4.667	3.806	3.411	3.179	3.025	2.915	2.832	2.767	
14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958	2.848	2.764	2.699	
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901	2.790	2.707	2.641	
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852	2.741	2.657	2.591	
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810	2.699	2.614	2.548	
18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773	2.661	2.577	2.510	
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740	2.628	2.544	2.477	
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711	2.599	2.514	2.447	
21	4.325	3.467	3.072	2.840	2.685	2.573	2.488	2.420	
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661	2.549	2.464	2.397	
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640	2.528	2.442	2.375	
24	4.260	3.403	3.009	2.776	2.621	2.508	2.423	2.355	
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603	2.490	2.405	2.337	
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587	2.474	2.388	2.321	
27	4.210	3.354	2.960	2.728	2.572	2.459	2.373	2.305	
28	4.196	3.340	2.947	2.714	2.558	2.445	2.359	2.291	
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545	2.432	2.346	2.278	
30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534	2.421	2.334	2.266	
31	4.160	3.305	2.911	2.679	2.523	2.409	2.323	2.255	
32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512	2.399	2.313	2.244	
33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503	2.389	2.303	2.235	
34	4.130	3.276	2.883	2.650	2.494	2.380	2.294	2.225	
35	4.121	3.267	2.874	2.641	2.485	2.372	2.285	2.217	
36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477	2.364	2.277	2.209	

Tabel t
(Pada taraf signifikansi 0,05) 1 sisi (0,05) dan 2 sisi (0,025)

Df	Signifikansi		Df	Signifikansi	
	0,025	0,05		0,025	0,05
1	12,706	6,314	46	2,013	1,679
2	4,303	2,920	47	2,012	1,678
3	3,182	2,353	48	2,011	1,677
4	2,776	2,132	49	2,010	1,677
5	2,571	2,015	50	2,009	1,676
6	2,447	1,943	51	2,008	1,675
7	2,365	1,895	52	2,007	1,675
8	2,306	1,860	53	2,006	1,674
9	2,262	1,833	54	2,005	1,674
10	2,228	1,812	55	2,004	1,673
11	2,201	1,796	56	2,003	1,673
12	2,179	1,782	57	2,002	1,672
13	2,160	1,771	58	2,002	1,672
14	2,145	1,761	59	2,001	1,671
15	2,131	1,753	60	2,000	1,671
16	2,120	1,746	61	2,000	1,670
17	2,110	1,740	62	1,999	1,670
18	2,101	1,734	63	1,998	1,669
19	2,093	1,729	64	1,998	1,669
20	2,086	1,725	65	1,997	1,669
21	2,080	1,721	66	1,997	1,668
22	2,074	1,717	67	1,996	1,668
23	2,069	1,714	68	1,995	1,668
24	2,064	1,711	69	1,995	1,667
25	2,060	1,708	70	1,994	1,667
26	2,056	1,706	71	1,994	1,667
27	2,052	1,703	72	1,993	1,666
28	2,048	1,701	73	1,993	1,666
29	2,045	1,699	74	1,993	1,666
30	2,042	1,697	75	1,992	1,665
31	2,040	1,696	76	1,992	1,665
32	2,037	1,694	77	1,991	1,665
33	2,035	1,692	78	1,991	1,665
34	2,032	1,691	79	1,990	1,664
35	2,030	1,690	80	1,990	1,664
36	2,028	1,688	81	1,990	1,664
37	2,026	1,687	82	1,989	1,664
38	2,024	1,686	83	1,989	1,663
39	2,023	1,685	84	1,989	1,663
40	2,021	1,684	85	1,988	1,663
41	2,020	1,683	86	1,988	1,663
42	2,018	1,682	87	1,988	1,663
43	2,017	1,681	88	1,987	1,662
44	2,015	1,680	89	1,987	1,662
45	2,014	1,679	90	1,987	1,662

Sumber: Function Statistical Microsoft Excel

37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.470	2.356	2.270	2.201
38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463	2.349	2.262	2.194
39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456	2.342	2.255	2.187
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449	2.336	2.249	2.180
41	4.079	3.226	2.833	2.600	2.443	2.330	2.243	2.174
42	4.073	3.220	2.827	2.594	2.438	2.324	2.237	2.168
43	4.067	3.214	2.822	2.589	2.432	2.319	2.232	2.163
44	4.062	3.209	2.816	2.584	2.427	2.313	2.226	2.157
45	4.057	3.204	2.812	2.579	2.422	2.308	2.221	2.152
46	4.052	3.200	2.807	2.574	2.417	2.304	2.216	2.147
47	4.047	3.195	2.802	2.570	2.413	2.299	2.212	2.143
48	4.043	3.191	2.798	2.565	2.409	2.295	2.207	2.138
49	4.038	3.187	2.794	2.561	2.404	2.290	2.203	2.134
50	4.034	3.183	2.790	2.557	2.400	2.286	2.199	2.130
51	4.030	3.179	2.786	2.553	2.397	2.283	2.195	2.126
52	4.027	3.175	2.783	2.550	2.393	2.279	2.192	2.122
53	4.023	3.172	2.779	2.546	2.389	2.275	2.188	2.119
54	4.020	3.168	2.776	2.543	2.386	2.272	2.185	2.115
55	4.016	3.165	2.773	2.540	2.383	2.269	2.181	2.112
56	4.013	3.162	2.769	2.537	2.380	2.266	2.178	2.109
57	4.010	3.159	2.766	2.534	2.377	2.263	2.175	2.106
58	4.007	3.156	2.764	2.531	2.374	2.260	2.172	2.103
59	4.004	3.153	2.761	2.528	2.371	2.257	2.169	2.100
60	4.001	3.150	2.758	2.525	2.368	2.254	2.167	2.097
61	3.998	3.148	2.755	2.523	2.366	2.251	2.164	2.094
62	3.996	3.145	2.753	2.520	2.363	2.249	2.161	2.092
63	3.993	3.143	2.751	2.518	2.361	2.246	2.159	2.089
64	3.991	3.140	2.748	2.515	2.358	2.244	2.156	2.087
65	3.989	3.138	2.746	2.513	2.356	2.242	2.154	2.084
66	3.986	3.136	2.744	2.511	2.354	2.239	2.152	2.082
67	3.984	3.134	2.742	2.509	2.352	2.237	2.150	2.080
68	3.982	3.132	2.739	2.507	2.350	2.235	2.148	2.078
69	3.980	3.130	2.737	2.505	2.348	2.233	2.145	2.076
70	3.978	3.128	2.736	2.503	2.346	2.231	2.143	2.074
71	3.976	3.126	2.734	2.501	2.344	2.229	2.142	2.072
72	3.974	3.124	2.732	2.499	2.342	2.227	2.140	2.070
73	3.972	3.122	2.730	2.497	2.340	2.226	2.138	2.068
74	3.970	3.120	2.728	2.495	2.338	2.224	2.136	2.066
75	3.968	3.119	2.727	2.494	2.337	2.222	2.134	2.064
76	3.967	3.117	2.725	2.492	2.335	2.220	2.133	2.063
77	3.965	3.115	2.723	2.490	2.333	2.219	2.131	2.061
78	3.963	3.114	2.722	2.489	2.332	2.217	2.129	2.059
79	3.962	3.112	2.720	2.487	2.330	2.216	2.128	2.058

Tabel r
(Pearson Product Moment)
 Uji 1 sisi dan 2 sisi pada taraf signifikansi 0,05

N	1-tailed	2-tailed	N	1-tailed	2-tailed
3	0.988	0.997	46	0.246	0.291
4	0.900	0.950	47	0.243	0.288
5	0.805	0.878	48	0.240	0.285
6	0.729	0.811	49	0.238	0.282
7	0.669	0.755	50	0.235	0.279
8	0.622	0.707	51	0.233	0.276
9	0.582	0.666	52	0.231	0.273
10	0.549	0.632	53	0.228	0.270
11	0.521	0.602	54	0.226	0.268
12	0.497	0.576	55	0.224	0.265
13	0.476	0.553	56	0.222	0.263
14	0.458	0.532	57	0.220	0.261
15	0.441	0.514	58	0.218	0.258
16	0.426	0.497	59	0.216	0.256
17	0.412	0.482	60	0.214	0.254
18	0.400	0.468	61	0.213	0.252
19	0.389	0.456	62	0.211	0.250
20	0.378	0.444	63	0.209	0.248
21	0.369	0.433	64	0.207	0.246
22	0.360	0.423	65	0.206	0.244
23	0.352	0.413	66	0.204	0.242
24	0.344	0.404	67	0.203	0.240
25	0.337	0.396	68	0.201	0.239
26	0.330	0.388	69	0.200	0.237
27	0.323	0.381	70	0.198	0.235
28	0.317	0.374	71	0.197	0.233
29	0.312	0.367	72	0.195	0.232
30	0.306	0.361	73	0.194	0.230
31	0.301	0.355	74	0.193	0.229
32	0.296	0.349	75	0.191	0.227
33	0.291	0.344	76	0.190	0.226
34	0.287	0.339	77	0.189	0.224
35	0.283	0.334	78	0.188	0.223
36	0.279	0.329	79	0.186	0.221
37	0.275	0.325	80	0.185	0.220
38	0.271	0.320	81	0.184	0.219
39	0.267	0.316	82	0.183	0.217
40	0.264	0.312	83	0.182	0.216
41	0.261	0.308	84	0.181	0.215
42	0.257	0.304	85	0.180	0.213
43	0.254	0.301	86	0.179	0.212
44	0.251	0.297	87	0.178	0.211
45	0.248	0.294	88	0.176	0.210

Sumber: SPSS

Riwayat Hidup



Eka Yuliatmi. Lahir di Jakarta pada tanggal 31 Juli 1989. Anak pertama dari 3 bersaudara dari pasangan Gumantiyo dan Katmi. Bertempat tinggal di Jalan Nanas 3 Blok AA8 No. 91, Teluk Pucung Bekasi Utara, 17125. Memulai pendidikannya di SDN Teluk Pucung 6 Bekasi sampai tahun 2001. Menyelesaikan pendidikan tingkat Sekolah Menengah Pertama di SMPN 21

Bekasi. Lulus Sekolah Menengah Atas di MAN 1 Bekasi pada tahun 2007. Melanjutkan pendidikan S1 di Universitas Negeri Jakarta melalui SPMB di Fakultas Ekonomi, Jurusan Pendidikan Ekonomi dan Administrasi, dan Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran. Pengalaman Kerja melalui Praktek Kerja Lapangan di PT. United Tractors, Tbk sebagai staf di divisi penjualan (*Counter Spare Parts*), Pengalaman Mengajar (PPL) di SMK Diponegoro 02 Jakarta untuk Mata Pelajaran Produktif yaitu Menangani Surat dan Dokumen Kantor, serta Pengalaman Magang di PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) sebagai staf Administrasi dan Keuangan.