

**PENGARUH KOMITMEN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PADA KARYAWAN KADIN DKI JAKARTA**

**FRANS NELLY. T
8115082593**



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

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

**EFFECT COMMITMENT AND MOTIVATION TO
PERFORMANCE OF THE EMPLOYEE KADIN DKI
JAKARTA**

**FRANS NELLY. T
8115082593**



**Scientific Paper is Written as Part Of Bachelor Degree in Education
Accomplishment**

**Study Program Of Economic Education
Concentration In Office Administration Education
Department Economic And Administration
Faculty Of Economics
State University Of Jakarta
2013**

ABSTRAK

FRANS NELLY TAMBA. Pengaruh Komitmen Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada Karyawan Kadin DKI Jakarta. Skripsi, Jakarta: Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Januari 2013.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen dan motivasi terhadap kinerja pada karyawan KADIN DKI Jakarta dan juga mendapatkan data dan fakta yang tepat (valid) serta dapat dipercaya (reliabel) untuk membuktikannya. Penelitian ini terhitung selama tiga bulan terhitung mulai Januari sampai dengan bulan Maret 2013. metode penelitian yang digunakan adalah metode Survey. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Kadin DKI Jakarta yang terdiri dari 61 orang. Dan sampel yang diambil adalah sebanyak 51 orang dengan menggunakan teknik acak sederhana.

Data variabel Y (Kinerja) dalam penelitian ini merupakan data sekunder yang didapat langsung dari perusahaan yang berupa penilaian kinerja pada karyawan periode Januari-Februari 2013. Yang memiliki indikator penilaian sebagai berikut: yaitu, kualitas personal, kecepatan/ ambil keputusan, pencapaian target waktu, disiplin, komunikasi, tanggung jawab, kerja sama, inisiatif, kreatifitas, dan kejujuran.

Sedangkan X_1 (komitmen) didapat dari hasil pengisian instrumen oleh responden yang berupa kuesioner dan dengan menggunakan skala Likert. Dan variabel X_2 (Motivasi) didapat dari hasil pengisian instrumen oleh responden yang berupa kuesioner dan dengan menggunakan skala Likert. Setelah itu dilakukan uji validitas isi melalui proses validitas dan uji reliabilitas dengan rumus Alpha Conbach dengan bantuan SPSS 17. Hasil reliabilitas X_1 (komitmen) adalah 0.895 dan variabel X_2 (Motivasi) adalah 0.879.

Teknik analisa data menggunakan program SPSS 17 dimulai dengan mencari persyaratan analisa yaitu uji normalitas menggunakan metode *Komolgorov Smirnov* dan didapat nilai X_1 , X_2 , dan Y adalah 0,200 yang semuanya lebih dari signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Uji Linearitas dapat dilihat dari hasil output *Test Of Linerity* pada taraf signifikansi 0,05. Hasil uji linearitas X_1 (komitmen) dengan Y (kinerja) sebesar 0,000 yang berarti kurang dari dari signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan X_1 (komitmen) dengan Y (kinerja) memiliki pengaruh yang linear. Kemudian hasil uji linearitas X_2 dengan Y sebesar 0,003 yang berarti kurang dari signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa X_2 (motivasi) dengan Y (kinerja) memiliki pengaruh linearitas.

Lalu mencari asumsi klasik yaitu uji multikolinearitas dan heterokedastisitas. Model yang baik mensyaratkan bahwa tidak adanya masalah multikolinearitas dan heterokedastisitas. Dan hasil yang didapat adalah nilai *Tolerance* sebesar 0,919 yang berarti lebih dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) 1,088 yang berarti kurang dari 10. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi multikolinearitas. Selanjutnya mencari uji heterokedastisitas yang mana model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heterokedastisitas. Nilai signifikansi X_1 (komitmen) sebesar $0,198 > 0,05$ dan signifikansi X_2 (motivasi) sebesar $0,731 > 0,05$. Karena nilai lebih dari signifikansi 0,05 maka model regresi tidak terjadi heterokedastisitas. Persamaan regresi yang didapat adalah $\hat{Y} = 43,261 + 0,269X_1 + 0,180X_2$. Uji hipotesis yaitu uji F dalam tabel ANOVA menghasilkan $F_{hit} (16,198) > F_{tab} (3,19)$ yang berarti X_1 (komitmen) dan X_2 (motivasi) secara bersama-sama berpengaruh dengan Y (kinerja). Serta hasil uji t yang menghasilkan t_{hit} dari X_1 (komitmen) sebesar 4,077 dan X_2 (motivasi) sebesar 2,647 sedangkan t_{tab} yaitu sebesar 2,011. Karena $t_{hit} > t_{tab}$ maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif antara komitmen dengan kinerja serta motivasi dengan kinerja.

Kemudian uji determinasi diperoleh 0,403 atau sebesar 40,3% maka dapat disimpulkan variabel Y (kinerja) ditentukan oleh X_1 (komitmen) dan X_2 motivasi sebesar 40,3%. Jadi kesimpulan penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif antara komitmen dengan kinerja, dan motivasi dengan kinerja, serta terdapat pengaruh yang positif antara komitmen dan motivasi dengan kinerja pada karyawan KADIN DKI Jakarta.

ABSTRACT

FRANS NELLY TAMBA. The Effect Commitment and Motivation To Performance of The Employee Kadin DKI Jakarta. Scientific Paper, Jakarta: Concentration of Office Administration Study, Program of Economics Education, Departement Economics Administration, Faculty of Economics, State University of Jakarta, January 2013.

The study aims to determine whether there is effect commitment and motivation to performance of the employee Kadin DKI Jakarta and also to get a valid and reliable data or fact, to prove it. The research has been done for three months since January until March 2013. The method of this research is survey. The population research was all employee of KADIN DKI Jakarta as much as 61 employees. And the sample used as many 51 employees by using simple random sampling.

Data variabel Y (performance) is a secondary data obtained from performance appraisal January until February 2013. And have ten indicator, they are personal qualities, good make decisions, timeless, discipline, communication, responbility, cooperation, iniatiative, creativeness, and honesty. While data variable X_1 (commitment) obtained from result of instrument and was measured using a Likert scale. For data X_2 (motivation) obtained from result of instrument and was measured using a Likert scale. After that, tested the validity of consrtuct trough the validation process and reliability testing to Alpha Cronbach. The results of the reliability of instrument variabel variable X_1 (commitment) of 0.895 and variable X_2 (motivation) of 0.879.

Techniques of data analysis using SPSS 17 begins to finding the test requirements analysis test for normality using Kolmogrov Smirnov method and obtained X_1 , X_2 and Y and residual is 0,200 which are all more than 0,05 then the data are normally distributed. Linearity test can be seen from the output results test of Linearity at 0,05 significance level. Linearity test result X_1 (commitment) to Y (performance) of 0,000 which is less than the 0,05, it can be concluded the data X_1 (commitment) to Y (performance) has a linear relationship. Then the result of linearity test X_2 (motivation) to Y (performance) of 0,003 which is less than the 0,05 it can be concluded that the data X_2 (motivation) to Y (performance) also has a relationship linearly.

Then look for the classic assumptions test the multicollinearity and heteroskedastisitas. A good regression model requires the absence of multicollinearity and heteroskedastisitas. The results obtained are the Tolerance value of 0,919 which means more than 0,1 and the variance inflation factor (VIF) 1,088 which means less than 10. Thus, it can be concluded that in the regression model didn't occur multicollinearity. Then look for the heterokedastisitas test. A good regression model required the absence of

heteroskedastisitas problem. Significance value X_1 (commitment) for $0,198 > 0,05$ and the significance of X_2 (motivation) for $0,731 > 0,05$. Since the significance value of more than $0,05$ then the regression model didn't occurd heteroskedastisitas. Regression equation obtained is $\hat{Y} = 43,261 + 0,269X_1 + 0,180X_2$. Test the hypothesis that the F in ANOVA table produceds $F_{count} (16,198) > F_{tab} (3,19)$ this menas that X_1 (Commitment) and X_2 (motivation) simultaneously affect the Y (performance). T test produce t_{count} of X_1 (commitment) is $4,077$ and t_{count} of X_2 (motivation) is $2,647$ and t_{tab} is a $2,011$. Because t_{count} more than t_{tab} it can be concluded that there is a positive effect on the commitment to performance and motivation to performance.

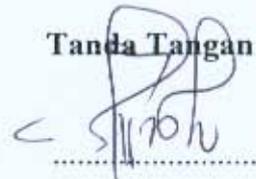
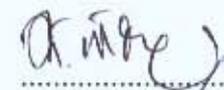
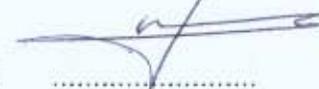
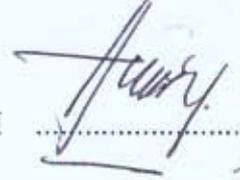
Then a coefficient of determination of test result obtained $40,3\%$, which means the variable Y (performance) determined by X_1 (commitment) and X_2 (motivation). So the conclusion of the research have shown that there is a possitive and significance effect between commitment to performance, and also motivation to performance, and then there is a possitive and significance effect between commitment and motivation to performance of employee KADIN DKI Jakarta.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi



Dra. Nurahma Hajat, M.Si
NIP. 19531002 198503 2 001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Roni Faslah, S. Pd, MM</u> NIP. 19751015 200312 1 001	Ketua		27-06-2013
2. <u>Umi Widyastuti, SE, ME</u> NIP. 19761211 200012 2 001	Sekretaris		27-06-2013
3. <u>Dra. Sudarti</u> NIP. 19480510 197502 2 001	Penguji Ahli		27-06-2013
4. <u>Drs. Henry Eryanto, MM</u> NIP. 19580110 198303 1 002	Pembimbing I		27-06-2013
5. <u>Dra. Sri Zulaihati, M. Si</u> NIP. 19610228 198602 2 001	Pembimbing II		27-06-2013

Tanggal Lulus: 27-06-2013

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

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

Jakarta, Januari 2013

Yang membuat pernyataan



FRANS NELLY TAMBA

8115082593

KATA PENGANTAR

Puji Tuhan, peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Komitmen dan Motivasi terhadap Kinerja pada Karyawan KADIN DKI Jakarta”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

Peneliti menyadari bahwa penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak yang berupa materil ataupun nonmateril. Oleh karena itu peneliti mengucapkan terima kasih banyak atas bantuan dan bimbingan tersebut kepada:

1. Drs. Henry Eryanto, MM, selaku Dosen Pembimbing Materi yang telah memberikan bimbingan dan saran kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Dra. Sri Zulaihati, M. Si, selaku Dosen Pembimbing Statistika yang telah memberikan bimbingan dan saran kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Umi Widyastuti, S.E, M.E, selaku Pembimbing Akademik.
4. Darma Rika, S.Pd, M.SE, selaku Ketua Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran.
5. Dr. Saparuddin, S.E, M. Si, selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi.
6. Drs. Nurdin Hidayat, M.M, M. Si, selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi.

7. Dra. Nurahma Hajat, M. Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
8. Bapak Manahan Simamora, S.E selaku Direktur Esekutif dan Ibu Warsiti selaku Manajer Personalia KADIN DKI Jakarta yang telah memberikan bantuan dan arahan yang positif kepada peneliti selama penelitian ini dilakukan.
9. Kedua orangtua peneliti yaitu Among (B. Tamba) dan Inong (K. Silitonga) yang selalu memberikan dukungan moril dan materi.
10. Saudara peneliti yaitu kakak (Imelda Tamba,), abang ipar (Jon Rubino), abang (Elkana Tamba, Adik (Rona Valty Tamba dan Joel Tamba) serta Keponakan aunty (Galil Rubino).
11. Benny Simatupang (Nyoo ee), member of kostan yaitu Sri Rulestri (Ety Cutezz), Lia Marbun (Liong), Niecke Situmorang, Teman-teman Ap Reg'08, Oki Yohanda (Omed), Ricky Manalu, Anton Cristovel dan semua pihak yang sudah memberikan dukungan.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat kekurangan, oleh karena itu peneliti mengharapkan saran yang membangun untuk kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Jakarta, Januari 2013

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL	i
COVER	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	v
LEMBAR PENGESAHAN	vii
PERNYATAAN ORISINALITAS	viii
LEMBAR PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah	8
D. Perumusan Masalah	8
E. Kegunaan Penelitian	8

BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN

HIPOTESIS

A. Deskripsi Teoretis	10
1. Kinerja	10
2. Komitmen	19
3. Motivasi	25
B. Kerangka Berpikir	34
C. Perumusan Hipotesis.....	35

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian	36
B. Waktu dan Tempat Penelitian	36
C. Metode Penelitian	37
D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	37
E. Instrumen Penelitian	38
1. Kinerja (Variabel Y)	38
a. Definisi Konseptual	38
b. Definisi Operasional	38
2. Komitmen (Variabel X1)	39
a. Definisi Konseptual	39
b. Definisi Operasioanal	39
c. Kisi-kisi Instrumental Komitmen	39
d. Validitas Instrumen Komitmen	41

3. Motivasi	43
a. Definisi Konseptual	43
b. Definisi Operasioanal	43
c. Kisi-kisi Instrumental Motivasi	44
d. Validitas Instrumen Motivasi	45
F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel	47
G. Teknik Analisa Data	48
1. Uji Persyaratan Analisa	48
a. Uji Normalitas	48
b. Uji Linearitas	49
2. Uji Asumsi Klasik	50
a. Uji Multikolinearitas	50
b. Uji Heteroskedastisitas	50
3. Persamaan Regresi Berganda	51
4. Uji Hipotesis	52
a. Uji F	52
b. Uji t	53
5. Analisis Koefisien Determinasi	53

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	55
1. Kinerja	55
2. Komitmen	57

3. Motivasi	60
B. Analisis Data	63
1. Uji Persyaratan Analisis	63
a. Uji Normalitas	63
b. Uji Linearitas	64
2. Uji Asumsi Klasik	65
a. Uji Multikolinearitas	65
b. Uji Heteroskedastisitas	66
3. Persamaan Regresi Berganda	67
4. Uji Hipotesis	69
a. Uji F	69
b. Uji t	70
5. Analisis Koefisien Determinasi	71
C. Interpretasi Data	72
D. Keterbatasan Hasil Penelitian	72
BAB V. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
A. Kesimpulan	74
B. Implikasi	74
C. Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	78

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran:	Judul	Halaman
1.	Surat Izin Penelitian	81
2.	Surat Balasan Kadin	82
3.	Data Karyawan Kadin	83
4.	Kusioner Uji Coba Komitmen	85
5.	Data Uji Coba Komitmen	87
6.	Uji Validitas Komitmen	88
7.	Uji Realibilitas	90
8.	Kusioner Uji Coba Motivasi	91
9.	Data Uji Coba Motivasi.....	93
10.	Uji Validitas Motivasi	94
11.	Uji Realibilitas Motivasi	96
12.	Kusioner Final Komitmen	97
13.	Data Final Komitmen	100
14.	Kusioner Final Motivasi	102
15.	Data Final Motivasi.....	105
16.	Lembar Penilaian Kinerja KADIN	107
17.	Tabulasi Data	111
18.	Deskripsi Data Kinerja	113
19.	Proses Perhitungan Grafik Histogram Kinerja	114
20.	Deskripsi Data Komitmen	115

21.	Proses Perhitungan Grafik Histogram Komitmen	116
22.	Deskripsi Data Motivasi	117
23.	Proses Perhitungan Grafik Histogram Motivasi	118
24.	Uji Normalitas dan Linieritas	119
25.	Analisis Regresi	120
26.	Uji Multikolinearitas dan Heterokedastisitas	121
27.	Data Perhitungan Indikator Dominan Komitmen	122
28.	Data Perhitungan Indikator Dominan Motivasi	123
29.	Tabel Isac & Michael	124
30.	Tabel F	125
31.	Tabel t	128

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
III. 1	Kisi-kisi Instrumen Komitmen	39
III. 2	Skala Penilaian Komitmen	41
III. 3	Kisi-kisi Instrumen Motivasi	44
III. 4	Skala Penilaian Motivasi	45
IV. 1	Distribusi Frekuensi Kinerja (Y)	56
IV. 2	Distribusi Frekuensi Komitmen (X_1)	58
IV. 3	Perhitungan Indikator Dominan Komitmen (X_1)	60
IV. 4	Distribusi Frekuensi Motivasi (X_2)	61
IV. 5	Perhitungan Indikator Dominan Motivasi (X_2)	62
IV. 6	Tabel Normalitas Kolmogrov Smirnov	63
IV. 7	Tabel Linearitas Variabel X_1 dengan Y	64
IV. 8	Tabel Linearitas Variabel X_2 dengan Y	65
IV. 9	Tabel Hasil Uji Multikolinearitas	66
IV. 10	Tabel Hasil Uji Heterokedastisitas	67
IV. 11	Tabel Koefisien Regresi X_1 , X_2 , dengan Y	68
IV. 12	Tabel Uji F	69
IV. 13	Tabel Uji t	70
IV. 14	Tabel Determinasi	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
II. 1	Kerangka Berpikir	35
IV. 1	Grafik Histogram Kinerja (Y)	57
IV. 2	Grafik Histogram Komitmen (X_1)	59
IV. 3	Grafik Histogram Motivasi (X_2)	62

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kesuksesan suatu perusahaan tidak lepas dari adanya dukungan sumber daya manusia yang kompeten. Sumber daya manusia sangat penting sekali untuk kelangsungan sebuah perusahaan karena apabila didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten maka tujuan dari perusahaan itu dapat tercapai dengan baik.

Setiap perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan kualitasnya agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Untuk itu, perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas, professional dan trampil dalam berbagai keahlian pekerjaan. Hal tersebut harus didukung dengan adanya peningkatan kinerja dari sumber daya manusianya, dalam hal ini adalah peningkatan kinerja pada karyawannya.

Semakin tinggi kinerja pada karyawan maka semakin baik pula bagi perusahaan tersebut untuk mencapai tujuannya. Karena kualitas karyawan mempengaruhi dan menjadi motor penggerak bagi suatu perusahaan. Melihat begitu pentingnya peranan manusia bagi sebuah perusahaan, tentunya diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Perusahaan secara terus menerus dan berkesinambungan mengusahakan peningkatan kualitasnya dan tentunya mengoptimalkan peran sumber daya manusia.

Ada beberapa hal yang mempengaruhi kinerja pada karyawan dalam suatu perusahaan antara lain, yaitu: latar belakang pendidikan, motivasi, pengalaman kerja karyawan, pelatihan, komitmen pada perusahaan dan fasilitas yang disediakan perusahaan.

Latar belakang pendidikan dapat dijadikan sebagai suatu acuan dasar untuk menemukan karyawan yang sesuai dengan spesifik jabatan atau *job spesification*. Tetapi tidak hanya difokuskan kepada latar belakang ataupun tingkat pendidikan karyawan tersebut, tetapi lebih kepada hasil yang diperoleh dalam proses pendidikan tersebut. Yaitu bagaimana seseorang mencapai dan meningkatkan tingkat pengetahuan, informasi dan pengembangan mental. Diharapkan dengan tingkat pendidikan yang semakin tinggi maka kinerja pada karyawan tersebut juga dapat meningkat.

Setiap bidang kerja memerlukan orang yang tepat untuk menjabat pada posisi tersebut. Seperti dalam asas bisnis yang mengatakan “*the right man in the right place and the right man in the right job*”¹. Yang dapat diartikan yaitu menempatkan orang yang cocok atau tepat pada posisi atau jabatan tertentu dan pada pekerjaan yang tepat. Tetapi yang banyak terjadi sekarang adalah banyak karyawan yang bekerja pada bidang kerja yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Seperti contohnya saja, lulusan teknik bekerja pada bagian keuangan. Hal tersebut dapat mengakibatkan kemampuan karyawan untuk mengaplikasikan ilmu yang didapatnya selama proses pendidikan berlangsung

¹ Stephen P. Robbins. *Pelaku organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2008), p. 280

menjadi terbatas. Sehingga secara tidak langsung mengakibatkan kinerja dari karyawan tersebut menurun.

Suatu perusahaan yang baik adalah suatu perusahaan yang memperhatikan kebutuhan karyawannya agar kinerja pada karyawan dalam perusahaan tersebut juga meningkat. Untuk mencapainya perlu dukungan motivasi yang tinggi pula. Salah satu masalah pokok dalam setiap perusahaan adalah bagaimana memotivasi karyawannya agar bersemangat dalam bekerja.

Motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Motivasi bisa timbul bukan hanya dari karyawan itu sendiri tetapi juga dapat timbul dari lingkungan termasuk dari pimpinan atau atasan dari karyawan itu sendiri. Apabila motivasi pada karyawan tinggi maka dengan sendirinya karyawan akan dapat berusaha mencari jalan ke arah pelaksanaan tugas yang lebih baik dan akan mencapai tujuan dari perusahaan.

Dalam pelaksanaan sehari-hari adakalanya karyawan merasa jenuh, hal ini akan berpengaruh menurunkan kinerja. Rendahnya motivasi juga berpengaruh dengan kurangnya minat kerja, akibat penempatan karyawan pada jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahliannya. Dampaknya, minat untuk bekerja relatif kecil dan hasil kerja tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Hal ini juga berpengaruh dan perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan. Yaitu memberikan balas jasa sebagai motivator. Yaitu memberikan perhatian yang penuh tentang bagaimana setiap individu dapat dimotivasi dengan baik

melalui kompensasi dan penghargaan. Karena pengakuan dari perusahaan sangat berpengaruh sekali terhadap peningkatan motivasi dalam bekerja.

Pada dasarnya setiap jenis pekerjaan memerlukan keterampilan yang tinggi, agar hasilnya maksimal. Keterampilan dan kemampuan karyawan tidak semata-mata diperoleh melalui pendidikan formal, namun turut didukung oleh pengalaman kerja karyawan. Dengan pengalaman kerja yang telah diperoleh, diharapkan seorang karyawan memiliki kemampuan dan keterampilan yang lebih dari karyawan lain. Baik dari segi pengetahuan, kemampuan maupun dapat beradaptasi dengan cepat serta dapat bekerja dengan profesional.

Pengalaman adalah “guru terbaik”. Begitulah ungkapan lama yang masih sangat relevan kini dan dimasa datang. Ungkapan lain mengatakan “jangan terantuk pada batu yang sama, ataupun jangan jatuh di lubang yang sama. Unsur pengalaman dipandang sebagai akumulasi dari pengetahuan dan kehidupan dalam proses belajar. Semakin berpengalaman pelamar maka semakin besar peluang diterima perusahaan, dengan catatan syarat-syarat lainnya juga sudah terpenuhi. “suatu organisasi atau perusahaan juga akan lebih cenderung memilih pelamar yang berpengalaman daripada yang tidak berpengalaman, karena mereka yang berpengalaman dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan”²

Pengalaman yang telah diperoleh memberikan keahlian tertentu bagi karyawan. Perusahaan hanya perlu melakukan pengembangan yang sesuai dengan jenis pekerjaannya. Pengembangan disini adalah sampai sejauh mana karyawan

² Sadili Samsudin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006), p. 97

secara individu ataupun kelompok dan organisasi secara keseluruhan mengembangkan kapasitas mereka untuk memenuhi kesempatan-kesempatan dan tantangan-tantangan dimasa yang akan datang. Hal tersebut sangat penting sekali demi kelangsungan hidup perusahaan jangka panjang.

Setiap perusahaan mengharapkan karyawan yang handal dan berkompeten dibidangnya. Begitu juga dengan karyawan yang berpikir akan pentingnya meningkatkan kemampuan diri dalam menghadapi persaingan di era globalisasi. Inisiatif perusahaan untuk mengembangkan potensi setiap karyawannya dengan mengadakan atau mengikuti pelatihan dalam memenuhi tuntutan perkembangan zaman perlu diterapkan dewasa ini.

Pelatihan karyawan ini berfungsi untuk meningkatkan kinerja sehingga pada akhirnya perusahaan tersebut akan berkembang dengan baik. Dengan adanya pelatihan yang dilaksanakan secara berkesinambungan diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*skill*) dan keterampilan karyawan. Tetapi seringkali pelatihan karyawan kurang diutamakan pada setiap perusahaan karena perusahaan tidak memberi kesempatan kepada karyawan sehingga akan menurunkan kinerja karyawan.

Komitmen juga dapat mempengaruhi kinerja seseorang, karena komitmen merupakan modal dasar yang dibutuhkan dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi. Dengan kata lain, perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen, sehingga dapat mengurangi angka keluar masuk karyawan yang disebabkan oleh karyawan yang tidak berkomitmen.

Komitmen pada perusahaan ditandai dengan adanya rasa memiliki perusahaan sehingga karyawan tersebut dapat bekerja dengan maksimal demi tercapainya tujuan dari perusahaan. Tetapi pada kenyataannya, komitmen terhadap perusahaan masih rendah. Hal tersebut dikarenakan karyawan berkomitmen pada perusahaan jika perusahaan juga berkomitmen pada karyawan. Hal tersebut ditandai dengan adanya dukungan yang penuh dari perusahaan kepada karyawan. Komitmen yang rendah dari karyawan mengakibatkan semangat kerja yang turun sehingga mengakibatkan kinerjanya rendah.

Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang memiliki kreatifitas, inisiatif dan sikap bekerjasama dalam bekerja. Untuk dapat merangsang daya kreativitas karyawan maka diperlukan lingkungan kerja yang nyaman, serta tersedianya fasilitas kerja bagi karyawan. Dengan fasilitas yang kurang maka karyawan tidak dapat mengoptimalkan kemampuannya. Sehingga hal tersebut dapat mengakibatkan kinerja dari karyawan tersebut rendah.

Seperti pada perusahaan Kamar Dagang dan Industri (KADIN) untuk mewujudkan kinerja yang tinggi bukanlah hal yang mudah. Karena pada kenyataannya latar belakang pendidikan, motivasi, pengalaman kerja, komitmen pada karyawan yang berbeda-beda menyebabkan tidak mudah diatur sehingga menyebabkan kinerja pada karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Kinerja yang rendah dapat dilihat rendahnya disiplin karyawan yang sering terlambat dan kualitas personal yaitu belum menguasai fasilitas dan software yang disediakan untuk pekerjaannya. Sehingga dari penilaian kinerja yang didapat memiliki nilai yang tidak sesuai dengan yang diharapkan. Sedangkan komitmen

yang rendah pada KADIN dapat dilihat dari identifikasi karyawan terhadap nilai-nilai dan tujuan perusahaan masih rendah. Pada dasarnya karyawan hanya bekerja saja pada perusahaan tanpa mengenal nilai-nilai dan tujuan yang jelas dari perusahaan. Pengenalan karyawan yang kurang akan nilai-nilai perusahaan dapat mengakibatkan ketidakpercayaan karyawan akan perusahaan tersebut. Sehingga mengakibatkan karyawan hanya bekerja saja dan tidak memberikan yang terbaik sehingga mengakibatkan motivasi pada karyawan yang rendah. Karyawan akan termotivasi jika ia yakin bahwa perusahaan tempat ia bekerja dapat memenuhi kebutuhan dan tujuannya.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang peneliti uraikan, maka dapat dikemukakan bahwa rendahnya kinerja karyawan disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut:

1. Penempatan karyawan pada bidang kerja yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan.
2. Rendahnya motivasi pada karyawan.
3. Kurangnya pengalaman kerja karyawan.
4. Kurangnya pelatihan yang diberikan kepada karyawan.
5. Komitmen pada perusahaan rendah.
6. Fasilitas kerja karyawan kurang memadai.

C. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah di atas, ternyata masalah kinerja pada karyawan memiliki penyebab yang sangat luas. Berhubung keterbatasan yang dimiliki peneliti baik dari segi dana dan waktu, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah: “Pengaruh Komitmen dan Motivasi terhadap Kinerja pada Karyawan”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara komitmen dengan kinerja pada karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja pada karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh antara komitmen dan motivasi dengan kinerja pada karyawan?

E. Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan bukti empiris mengenai “Pengaruh antara komitmen dan motivasi dengan kinerja pada karyawan” serta memperkuat teori empiris yang telah ada sebelumnya.

2. Secara Praktis

Melalui Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

- a. Akademis. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris kepada para akademik mengenai pengaruh “Pengaruh antara komitmen dan motivasi dengan kinerja pada karyawan”. Serta sebagai bahan masukan yang positif bagi dunia pendidikan dan menambah perbendaharaan perpustakaan. Serta dapat menjadi bahan masukan dan perbandingan dalam melakukan penelitian selanjutnya.
- b. Perusahaan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi perusahaan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja pada karyawannya serta memiliki karyawan yang berkomitmen dan motivasi yang tinggi.
- c. Umum/Pembaca. Penelitian ini sebagai sumbangan untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan dan sumber kajian teoretis dan praktis dalam berhadapan dengan dunia bisnis dan usaha.

BAB II

PENYUSUNAN DESKRIPSI TEORETIS, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Teoretis

1. Kinerja

Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya, setiap organisasi dipengaruhi perilaku organisasi yang merupakan pencerminan dari perilaku dan sikap para pelaku yang terdapat dalam organisasi. Faktor yang mendorong kinerja adalah perilaku. Perilaku adalah suatu cara di mana seseorang bertindak atau melakukan sesuatu. Kegiatan yang paling sering dinilai dalam suatu organisasi adalah kinerja pada karyawan, yakni bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan atau peranan dalam organisasi.

Pada umumnya, kinerja adalah sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu tugasnya. Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati oleh suatu perusahaan.

Lawler dan porter dalam Edy Sutrisno menyatakan bahwa: “kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas serta fungsi dari keinginan

melakukan pekerjaan, keterampilan yang perlu untuk menyelesaikan pekerjaan, pemahaman yang jelas atas apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya”⁴.

Dari definisi kinerja tersebut maka dapat diartikan bahwa bukan hanya prestasi kerja yang diperoleh oleh seorang karyawan tetapi lebih kepada proses bagaimana seorang karyawan itu dapat berprestasi. Dan lebih kepada apa dan bagaimana kinerja itu berlangsung.

Senada dengan definisi diatas Irawan juga menyatakan bahwa: “kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang konkrit, dapat diamati, dan dapat diukur”⁵. Sama halnya dengan pendapat Husaini Usman bahwa: “kinerja adalah hasil dan kemajuan yang telah dicapai seorang dalam bidang tugasnya”⁶

Jadi kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam pelaksanaan tugas yang berupa kemajuan yang dicapai oleh seorang karyawan berdasarkan ukuran dan waktu yang telah ditentukan oleh suatu perusahaan.

Menurut Hikman dalam Usman mengatakan bahwa: “kinerja merupakan tanda keberhasilan suatu organisasi dan orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut”⁷. Sedangkan Menurut Stoner dan Freeman dalam Usman, “kinerja adalah adalah kunci yang harus berfungsi secara efektif agar organisasi secara keseluruhan dapat berhasil”⁸.

⁴ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*(Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), p.170

⁵ Prasetya Irawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*(Jakarta: STIA-LAN press, 2000), p. 588

⁶ Husaini Usman, *Manajemen*, Edisi ke-3, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009),. p. 487

⁷ *Ibid.*, p. 487

⁸ *Ibid.*, p. 487

Dari definisi diatas maka kinerja merupakan hasil atau gambaran keberhasilan seorang karyawan dalam suatu perusahaan dan merupakan cerminan tentang keberhasilan suatu perusahaan secara keseluruhannya.

Kinerja semakin kompleks, karena tidak saja berbicara pada hasil yang dicapai oleh seseorang. Tetapi didukung pula dengan tanggung jawab yang diemban serta wewenang seseorang dari tanggung jawab tersebut. Yang semuanya itu bertujuan agar target yang telah disepakati bersama atau tujuan suatu perusahaan dapat dicapai dengan baik. Dan semuanya itu dilakukan sesuai dengan etika dan batasan-batasan hukum dan moral yang ada.

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Menurut Armstrong dan Baron kinerja merupakan: “hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi”⁹.

Kinerja merupakan hasil kerja yang diraih oleh seseorang dari hubungannya dengan individu lain, kelompok atau dengan lingkungannya. Sehingga dapat mencapai suatu sasaran atau target yang diberikan dalam hal ini adalah tujuan perusahaan. Yang akhirnya dapat memberikan kepuasan bagi konsumen perusahaan tersebut. Lebih luas lagi, dapat memberikan kontribusi bagi negara.

Miner mengatakan bahwa: “Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya”¹⁰. Lebih lanjut Miner mengungkapkan bahwa: “kinerja secara umum dapat dinyatakan empat aspek yaitu sebagai berikut:

⁹ Wibowo, *Manajemen Kinerja* edisi ketiga (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), p. 7

¹⁰ Edy Sutrisno, loc. Cit, p. 170

1. Kualitas yang dihasilkan.
2. Kuantitas yang dihasilkan.
3. Waktu kerja,
4. Kerja sama”¹¹.

Maka kinerja adalah perilaku seorang karyawan yang diharapkan oleh sebuah perusahaan yang berupa penyelesaian tugas-tugasnya. Yang berupa kualitas yang dihasilkan yaitu menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu dan ketetapan dalam melakukan tugas. Kuantitas yang dihasilkan berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan. Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut. Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya

Menurut Bernaldin dan Russel mengajukan bahwa: “kinerja yaitu:

1. *Quality*
2. *Quantity*.
3. *Timeliness*.
4. *Cost effectiveness*.
5. *Need for supervision*.
6. *Interpersonal impact*”¹².

Yang dapat diartikan sebagai berikut, menurut Bernaldin dan Russel mengatakan bahwa kinerja memiliki 6 aspek: yaitu,

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Batas waktu
4. Efektivitas biaya

¹¹ Ibid, p. 170

¹²H. John Bernardin, *Human Resource Management*, Third Edition (New York: McGraw-Hill:2003), p. 149

5. Kebutuhan Pengawasan

6. Hubungan interpersonal

Jadi kinerja merupakan Kualitas yaitu merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati tujuan yang diharapkan. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan misalnya jumlah dollar, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan. Batas waktu yaitu merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain. Efektivitas biaya adalah merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit pengguna sumber daya. Kebutuhan Pengawasan yaitu merupakan tingkat sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan. Serta hubungan interpersonal yaitu merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama diantara rekan dan bawahan.

Sedangkan menurut Lopes dalam Edy Sutrisno bahwa: “kinerja yaitu,

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Displin
4. Pengetahuan tentang pekerjaan
5. Pendapat atau pernyataan yang disampaikan
6. Keputusan yang diambil
7. Perencanaan kerja
8. Daerah organisasi kerja”¹³.

¹³ Edi Sutrisno, op.cit., p. 180

Sama halnya dengan pendapat Ambar T. Sulistiyani mengatakan bahwa:

“ada 7 kriteria kinerja yang meliputi:

1. Kualitas.
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas biaya
5. Kejujuran
6. Kebutuhan supervisi
7. Dampak interpersonal”¹⁴.

Maka kinerja memiliki kriteria sebagai berikut, yaitu: Kualitas, yaitu menyangkut kesesuaian hasil dengan yang diinginkan. Kuantitas, yaitu jumlah yang dihasilkan baik dalam nilai uang, jumlah unit atau jumlah lingkaran aktivitas. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugasnya. Efektivitas biaya, yaitu menyangkut penggunaan sumber daya organisasi secara maksimal. Kebutuhan supervisi, menyangkut perlunya bantuan atau intervensi supervisi dalam pelaksanaan pegawai. Dan dampak interpersonal, yaitu menyangkut peningkatan harga diri, hubungan diri, hubungan baik dan kerjasama diantara teman kerja maupun bawahan

Menurut Ambar bahwa:“penilaian kinerja ada beberapa dimensi yaitu:

1. *Quantity of work* (kuantitas kerja)
2. *Quality of work* (kualitas kerja)
3. *Job knowledge* (pengetahuan tentang pekerjaan)
4. *Creativeness* (kreativitas)
5. *Cooperation* (bekerja sama)
6. *Dependability* (dapat diandalkan)
7. *Initiative* (inisiatif)
8. *Personal qualities* (kualitas personal)”¹⁵.

¹⁴ Ambar T. Sulistiyani Rosida, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), p. 228

¹⁵ Ibid, p. 231

Dari definisi tersebut kinerja adalah gabungan dari kualitas kerja yaitu seberapa kecil tingkat kesalahan yang dilakukan dalam melakukan suatu pekerjaan dengan kuantitas yaitu memaksimalkan hasil yang diraih dengan waktu tertentu dan kerja sama yang dijalin antara individu untuk mencapai target serta memaksimalkan seluruh sumber daya yang ada untuk pencapaian suatu tujuan tertentu.

Menurut Cormick dan Tiffin dalam Veithzal Rivai mengemukakan bahwa “kinerja adalah kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas”¹⁶. Sedangkan menurut Helfert dalam Veithzal Rivai mengemukakan “kinerja adalah tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki”¹⁷.

Dari definisi tersebut bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh individu ataupun kelompok dan bagaimana memaksimalkan semua sumber daya yang ada demi mencapai tujuan bersama yang merupakan gambaran keberhasilan dalam suatu periode tertentu.

Dari definisi tersebut bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang pada suatu waktu atau periode tertentu dari suatu pekerjaan yang sedang ia kerjakan.

Menurut Paul Hersey, Kenneth H. Blanchard dan Dewey E yang kemudian dikutip oleh Wibowo bahwa: “kinerja mempunyai enam indikator, yaitu:

1. Goals

¹⁶ Wibowo, *op.cit*, p. 172

¹⁷ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), p. 604

2. *Standard*
3. *Feedback*
4. *Means*
5. *Competence*
6. *Opportunity*”¹⁸.

Dari definisi diatas maka dapat di artikan bahwa kinerja mempunyai enam indikator yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan
2. Standar
3. Umpan balik
4. Alat dan sarana
5. Kompetensi
6. Peluang

Dari definisi tersebut maka kinerja memiliki enam indikator yaitu tujuan yang meliputi keadaan yang secara aktif dicari atau yang akan dicapai oleh seseorang ataupun sebuah perusahaan. Standar yaitu suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai oleh seseorang ataupun kelompok. Umpan balik adalah masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan dari kinerja. Alat dan sarana adalah sumber daya yang dapat dipergunakan untuk mencapai tujuan. Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh karyawan untuk menjalankan pekerjaannya yang diberikan kepadanya dengan baik. Dan peluang adalah kesempatan untuk meningkatkan kinerjanya.

Lebih lanjut Bernardin dan Russel dalam Achmad S.Ruky mangatakan bahwa kinerja dapat didefinisikan sebagai berikut: “*performance is defined as the*

¹⁸ Wibowo, op.cit, pp.102-105

record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period"¹⁹. Yang diartikan yaitu kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Menurut Payaman Simanjuntak mengatakan bahwa "kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu"²⁰.

Sedangkan Nimran menyatakan dalam jurnal Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja karangan Harianto dkk bahwa "untuk mendapatkan kinerja dapat dilakukan dengan cara pemilihan sumber daya manusia yang berkualitas, mengkombinasikan sumber daya manusia tersebut dengan metode kerja yang tepat"²¹.

Kinerja merupakan pencapaian seorang karyawan yang dinilai dalam beberapa periode waktu tertentu. Sehingga untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas maka perusahaan harus dapat menggabungkan sumber daya dengan metode kerja yang tepat pula.

Menurut Stephen Robbin dan Timothy mengatakan bahwa kinerja adalah sebuah fungsi (f) dari kemampuan (A), motivasi (M) dan peluang (O), yang di formulasikan dengan kinerja = $f(A \times M \times O)$ "²².

Dari teori tersebut bahwa kinerja merupakan hasil dari gabungan dari kemampuan, motivasi dan peluang dari seseorang karyawan. Dimana apabila

¹⁹ Achmad S. Ruky, *Sistem Manajemen Kinerja*(Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2006), p. 15

²⁰ Payaman J. Simanjuntak, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja* (Jakarta: lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI, 2011), p. 1

²¹ Harianto, "Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Keterampilan dan Kinerja Karyawan Koperasi Usaha Karya", *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 1 No.2, Agustus 2003, p. 248

²²Stephen P. Robbins, Timoty A. Judge, *Perilaku Organisasi*, Edisi 12 (Jakarta: Salemba Empat, 2007), pp. 280-281

karyawan memiliki kemampuan, motivasi, dan peluang yang tinggi maka secara otomatis akan meningkatkan kinerjanya pula.

Menurut Malayu, “karyawan adalah aset utama perusahaan yang menjadi perencanaan dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi”²³.

Dari definisi tersebut bahwa karyawan adalah aset dan motor penggerak bagi suatu perusahaan. Yang memiliki pikiran, perasaan, keinginan, status, latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi perusahaan. Karyawan yang kurang mampu, kurang cakap, dan kurang terampil mengakibatkan pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya. Sehingga kualitas dan kuantitas karyawan harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan, supaya menunjang tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut.

Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil karya atau kerja yang diperoleh karyawan dalam usaha dalam pencapaian tujuan dalam pemenuhan tugas tertentu berdasarkan ukuran yang berlaku dan dalam waktu yang telah ditetapkan organisasi.

2. Komitmen

Fungsi dan peran sumber daya manusia menjadi sangat penting bagi sebuah perusahaan. Karyawan harus benar-benar mampu menjadi suatu mitra kerja yang dapat diandalkan, selain tenaga dan kreativitas karyawan yang sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan maka komitmen juga sangat

²³ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), p. 27

dibutuhkan. Dengan adanya suatu komitmen pada organisasi maka karyawan akan melaksanakan tugasnya dengan sungguh-sungguh.

Menurut Mowday yang dikutip oleh Sopiah mengatakan bahwa “komitmen yaitu dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi”²⁴.

Sama halnya dengan yang diungkapkan oleh Garry Johns yang mengatakan “*commitment as an attitude that reflects the strength or the linkage between an employee and organization*”²⁵. Yang dapat diartikan, komitmen adalah sikap yang mencerminkan kekuatan atau hubungan antara seorang karyawan dengan perusahaan.

Dari definisi diatas maka komitmen adalah perilaku dan sikap karyawan yang merasa adalah bagian dari perusahaan tempat ia bekerja dan juga bersedia menjalin hubungan antara dirinya dengan karyawan lain dan antara dirinya dengan perusahaan atau organisasi serta bersedia untuk bertahan sebagai anggota atau bagian dari perusahaan tersebut.

Menurut Porter dalam Mutiara Sibarani Panggabean “komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan dalam suatu organisasi”²⁶. Sedangkan Gibson berpendapat bahwa “komitmen adalah keterlibatan seorang karyawan yang menunjukkan adanya rasa pengidentifikasian dengan tujuan perusahaan, perasaan keterlibatan dalam perusahaan dan rasa kesetiaan”²⁷.

²⁴ Sopiah, *Perilaku Organisasional*(Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2008), p. 155

²⁵ Garry Johns, *Behavior organization* (USA: Prentice HallInc, 2000),p. 287

²⁶ Mutiara Sibarani Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, p.135

²⁷ Gibson, Ivancevich dan Donnely, *Organisasi Jilid II*(Jakarta: Erlangga, 2005),p. 184

Dari pendapat tersebut maka komitmen dapat didefinisikan sebagai keterlibatan seorang karyawan terhadap perusahaan tempat ia bekerja. Serta adanya pengenalan karyawan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan dari suatu perusahaan tempat ia bekerja.

Menurut Marthin dan Nicholas yang dikutip oleh Laurie J. Mullins mengatakan komitmen sebagai berikut: “*giving all your self while at work*”²⁸. Yang dapat diartikan yaitu memberikan segala sesuatu yang ada dalam diri ketika bekerja.

Sedangkan Greenberg dan A. Bacon menyatakan bahwa “*commitment is the extent to which an individual identifies and is involved with his or her organizational to leave it*”²⁹. Yang dapat diartikan komitmen adalah tingkatan dimana seseorang mengidentifikasi dan dilibatkan dengan organisasinya dan menolak untuk meninggalkannya.

Jadi komitmen adalah keterlibatan karyawan terhadap perusahaannya serta rela memberikan segala sesuatu dalam dirinya ketika berkerja sehingga hasilnya dapat maksimal dan juga menolak untuk meninggalkan perusahaan tempat ia bekerja.

Menurut Nouri dan Parker yang dikutip oleh Sardjito mengatakan bahwa “Komitmen yang tinggi akan meningkatkan kinerja yang tinggi pula”³⁰. Senada dengan pendapat diatas Mathieu dan Zajac’s dalam Sardjito menjelaskan bahwa

²⁸ Laurie J. Mullins, *Manajemen and Organisational behavior* (USA: Prenticehall, 2003), p 813

²⁹ Jend Greenberg Dab Robert A. Bacon, *Behaviour in organizational*, 8 edition p. 183

³⁰ Bambang Sandjito, *Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Budaya Organisasi dan sebagai Variabel Moderating*, Simposium Nasional Akuntansi X, Unhas Makassar 26-28 Juli 2007, p. 7

“Komitmen dianggap penting karena hal itu berhubungan dengan kinerja karyawan”³¹.

Hal yang sama diungkapkan oleh Sneed dan Herman yang dikutip oleh Mutiara yang menyatakan bahwa “terdapat hubungan yang positif antara komitmen dengan kinerja”³².

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara komitmen pada perusahaan dengan kinerja pada karyawan, karena semakin berkomitmen seorang karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerjanya.

Allen dan Meyer yang dikutip oleh Mutiara berpendapat bahwa “komitmen pada perusahaan sebagai konsep yang dimiliki berupa, yaitu:

1. *Affective Commitment*.
2. *Continuance Commitment*
3. *Normative Commitment*”³³.

Dari definisi tersebut bahwa komitmen adalah *Affective Commitment* yang berarti sejauh mana seseorang karyawan mengenal dan terlibat dalam perusahaan secara emosi. *Continuance Commitment* adalah suatu penilaian terhadap biaya yang terkait dengan meninggalkan perusahaan. Dan *Normative Commitment* adalah seberapa jauh seorang terikat untuk menjadi karyawan dari sebuah perusahaan, yang didasarkan kepada perasaan kewajiban untuk memberikan balasan atas apa yang telah diterimanya.

Menurut M. Steers yang dalam Kuntjoro: “komitmen adalah sebagai rasa identifikasi berupa kepercayaan terhadap nilai-nilai perusahaan, keterlibatan yaitu

³¹ Ibid, p. 7

³² Mutiara Sibarani Panggabean., Op. cit, p. 138

³³ Ibid, pp.135-138

kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan perusahaan dan loyalitas yaitu keinginan untuk tetap menjadi anggota dari perusahaan yang bersangkutan”³⁴.

Hal yang sama diungkapkan oleh White yang dikutip oleh Mullins: *White suggests there kinds of feelings which denote commitment in which a person work:*

1. *Belief in and acceptance of the organization it self and or its goals an value.*
2. *Willingness to exert effort on behalf of organization above the contract of employment.*
3. *Disire to remain with the organization”³⁵.*

Yang dapat diartikan sebagai berikut, white berpendapat tentang tiga macam yang menandakan komitmen terhadap perusahaan dimana seseorang bekerja yaitu

1. Kepercayaan dan penerimaan, organisasi itu sendiri dan atau tujuan dan nilai-nilainya.
2. Kesediaan untuk menggunakan usaha atas nama organisasi diatas kontrak kerja.
3. Keinginan untuk tetap tinggal dengan organisasi.

Dari definisi diatas komitmen adalah identifikasi seseorang karyawan yang berupa kepercayaan terhadap nilai-nilai perusahaan, keterlibatan yaitu kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan perusahaan dan loyalitas yaitu keinginan untuk tetap menjadi anggota dari perusahaan tempat ia bekerja.

Dessler menyatakan bahwa “*commitment is an employees identification with an organization to pursue the company’s or the units mission. Committed employee actmore like owner than employee*”³⁶. Yang dapat diartikan sebagai berikut komitmen adalah suatu identifikasi karyawan dengan suatu persetujuan

³⁴ Zaenudin Sri Kuntjoro, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), p. 80

³⁵ Laurie J. Mullins op.cit 815

³⁶ Gary desler, *Human Resources Management*, (USA: prentise Hall, 2003) p. 82

untuk menjalankan misi perusahaan atau unit. Karyawan bertindak lebih dari pemilik. Dengan demikian komitmen akan menimbulkan rasa memiliki perusahaan pada diri karyawan sendiri.

Sedangkan menurut Michael : *“commitmen is the relative strength of individuals identification with and involvement in a particular organization”*³⁷. Yang berarti komitmen adalah kekuatan yang relative dari identifikasi individu dan terutama keterlibatannya di dalam organisasi tertentu.

Sedangkan O'Reilly yang dikutip oleh J. Mullins berpendapat *“commitment is typically conceived of as individual's psychological band to the organization, including a sense of job involvement, loyalty and a belief in the values of the organization”*³⁸. Yang berarti komitmen adalah keterlibatan psikologi individu terhadap perusahaan yang mencakup rasa keterlibatan kepada pekerjaan, kesetiaan dan kepercayaan terhadap nilai-nilai perusahaan.

Jadi dari definisi diatas bahwa komitmen merupakan keterlibatan seseorang karyawan atas pekerjaannya, kepercayaan terhadap nilai-nilai perusahaan dan rasa kesetiaan terhadap perusahaan tempat ia bekerja.

Pujatmaka juga mengatakan bahwa *“komitmen adalah erat bertalian dengan keterlibatan karyawan dengan manajerial dimana karyawan mendukung setiap perusahaan dalam organisasi oleh tindakan yang sepadan”*³⁹.

Dwyer mengatakan bahwa *“commitment is lasting desire to maintain or preserve a valuable, important relationship. Thus this commitmen phase is characterized by the parties axchanging significhant resources”*⁴⁰.

³⁷ Amstrong Michael, *Management Performance*. (USA: Gower publishing Limited, 2002), p.290

³⁸ Laurie J. Mullins loc cit.p.812

³⁹ Hadiyana Pujatmaka, *Komitmen dalam kerja* (Jakarta: Haji Masagung, 2004),p. 23

Yang berarti komitmen adalah sebuah keinginan yang bersifat tahan lama untuk mempertahankan atau memelihara sebuah hubungan yang berharga atau memiliki arti penting. Fase komitmen dikarakteristikan dengan pertukaran sumber daya yang signifikan oleh pihak-pihak yang terkait.

Dari beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa komitmen merupakan rasa identifikasi terhadap nilai dan tujuan perusahaan, tingkat keterlibatan karyawan pada perusahaan dan rasa kesetiaan terhadap perusahaan ataupun unit kerjanya.

3. Motivasi

Semua perilaku yang dilakukan oleh manusia merupakan rangkaian aktivitas yang berawal dari motivasi untuk memenuhi kebutuhan. Motivasi yang berasal dari kata dasar motif yang dapat diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau daya pengerak dari dalam diri untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan.

Menurut Abraham Sperling yang dikutip oleh A. A Anwar Prabu Mangkunegara mengartikan istilah motif adalah “ *motive is defined as a tendency to activity, started by a drive and ended by an adjustment. The adjustment is said to satisfy the motive*”⁴¹. Yang berarti motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif.

⁴⁰ F Robert Dewyer dan John F Stoner. *Business Marketing Connecting Strategy, Relationship and Learning* (New York: Mc. 2002), p.48

⁴¹ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya, 2005), p. 93

Dari pendapat diatas bahwa motif adalah suatu dorongan untuk melakukan suatu perbuatan atau yang mendasari suatu perilaku dan mempunyai tujuan tertentu serta untuk memenuhi kebutuhannya.

Menurut Pandji Anoraga mengatakan “motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang berbuat sesuatu. Motivasi ini dapat berupa motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang timbul dari dalam diri individu dan motivasi eksterinsik yaitu motivasi yang timbul dari luar diri”⁴².

Menurut Richard L. Daft “motivasi (*motivation*) mengacu pada dorongan baik dari dalam atau dari luar diri seseorang yang memunculkan antusiasme dan kegigihan untuk melakukan tindakan tertentu”⁴³.

Dari definisi tersebut bahwa motivasi adalah dorongan yang muncul dari dalam diri atau pun dari luar yang mendorong seseorang melakukan suatu pekerjaan atau suatu tindakan.

Sama halnya dengan pendapat Hiremath yang mengatakan “*motivation is defined as internal and external driving force that prompt an individual to act and to satisfy his or her need. Motivation involves a driving force influencing the individual to take action, this force based on goal or need to be achieved*”⁴⁴. Yang dapat diartikan motivasi merupakan dorongan intenal dan eksternal yang mengarahkan individu untuk bertindak dan memenuhi kebutuhannya. Motivasi meliputi dorongan yang mempengaruhi individu dalam mengambil suatu

⁴²Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, (Jakarta: Rineka Cipata, 2004), p. 160

⁴³ Richard L. Daft, *Management. Alih Bahasa oleh Email dan Imam Kamawan*, (Jakarta: Erlangga, 2002), p. 91

⁴⁴ Hiremath, *Textbook of Preventive and Community Dentistry, Second Edition*(New Dehli: Olympus Pvt ltd, 2011), p. 174

tindakan, dorongan ini berdasarkan pada tujuan atau kebutuhan akan sebuah pencapaian.

Sedangkan Stephen P. Robbins mengatakan bahwa “motivasi adalah kerelaan untuk melakukan usaha-usaha tingkat tinggi guna mencapai tujuan, yang dipersyaratkan oleh kemampuan usaha tadi untuk memuaskan kebutuhan individu tertentu”⁴⁵.

Dari definisi tersebut bahwa motivasi merupakan dorongan individu untuk melakukan tindakan atau kegiatan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Setiap individu mempunyai tingkat kebutuhan yang berbeda-beda yang harus diupayakan terpenuhi. Motivasi terdiri dari dua bagian yaitu motivasi intrinsik yaitu motivasi dari diri seseorang dan motivasi ekstrinsik yaitu motivasi dari luar individu tersebut.

Menurut M. Manulang bahwa “motivasi tidak lain adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja”⁴⁶. Sama hal dengan yang diungkapkan Husaini Usman, “Motivasi adalah sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatar belakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja”⁴⁷.

Menurut Hamzah B. Uno bahwa “motivasi adalah dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu”⁴⁸. Senada dengan pendapat tersebut menurut W. Jack Duncan yang dikutip oleh Hamzah B. Uno menyatakan bahwa “motivasi adalah dorongan yang muncul dari diri seseorang untuk

⁴⁵ Stephen P. Robbins dan Mary Couller, *Manajemen*, Jilid 2, Edisi Keenam (Jakarta: prenhall, 2002), p.458

⁴⁶ M. Manulang, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Ghalia Indah, 2000), p.147

⁴⁷ Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009)

⁴⁸ Hamza B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007) p.10

melakukan tugas secara keseluruhan berdasarkan tanggung jawab masing-masing”⁴⁹.

Jadi motivasi adalah suatu dorongan dari diri seseorang karyawan yang dilatar belakangi untuk memenuhi kebutuhannya. Serta untuk menyelesaikan tugasnya berdasarkan tanggung jawabnya pada suatu perusahaan tempat ia bekerja sehingga menimbulkan semangat dalam bekerja.

Menurut As’ad motivasi adalah “sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja”⁵⁰. Menurut David dan Stephen P. Robbins “ *Motivation the willingness to do something, conditioned by the action’s ability to satisfy someneed*”⁵¹. Yang diartikan motivasi adalah kemauan untuk melakukan sesuatu yang dikondisikan oleh kemampuan tindakan untuk memenuhi beberapa kebutuhan.

Senada dengan pendapat tersebut menurut Sergiovanni yang dikutip oleh Ibrahim Bafadal bahwa “Motivasi adalah keinginan (*desire*) dan kemauan (*wilingness*) seseorang untuk mengambil keputusan, bertindak dan menggunakan seluruh kemampuan psikis, sosial dan kekuatan fisiknya dalam rangka mencapai tujuan tertentu”⁵².

Jadi dari definisi tersebut bahwa motivasi adalah dorongan ataupun kemauan dari diri seorang karyawan untuk melakukan tugasnya dengan menggunakan seluruh kemampuannya baik kemampuan psikis, sosial maupun kekuatan fisiknya demi tercapainya suatu tujuan tertentu.

⁴⁹ Ibid, p.10

⁵⁰ Moh. As’ad, *Psikologi Industri* (Yogyakarta: Liberty, 2002) p.45

⁵¹ David and Stephen P. Robbins, *Human Resource Management* (New York: John Wiley & Sons Inc, 2000) p. 296

⁵² Ibrahim Bafadal, *Supervisi Pengajaran* (Jakarta: Bumi Aksara, 2000) p. 70

Menurut McClelland dalam Husaini Usman mengatakan bahwa “teori motivasi dilandasi dari 3 kebutuhan yaitu:

1. Kebutuhan akan berprestasi (*need of achievement*)
2. Kebutuhan akan afiliasi (*need of affiliation*)
3. Kebutuhan akan kekuasaan (*need of power*)”⁵³.

Sedangkan menurut Murray dalam Husaini Usman berasumsi bahwa “manusia mempunyai kebutuhan untuk memotivasinya untuk berbuat. Kebutuhan-kebutuhan manusia itu menurut Murray antara lain, yaitu:

1. Pencapaian hasil kerja
2. Afiliasi
3. Agresi
4. Otonomi
5. Pamer
6. Kata hati
7. Memelihara hubungan baik
8. Memerintah (berkuasa)
9. Kekuatan
10. Pengertian”⁵⁴.

Sedangkan menurut Maslow yang dikutip oleh Siswanto bahwa kebutuhan-kebutuhan teori motivasi dapat disusun dalam hierarki yang digolongkan dalam lima tingkatan, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)
2. Kebutuhan keselamatan atau keamanan (*safety or security needs*)
3. Kebutuhan sosial atau afiliasi (*social affiliation needs*)
4. Kebutuhan penghargaan atau rekonisi (*esteem or recognition needs*)
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*)⁵⁵

Berdasarkan teori hasil hierarki kebutuhan tersebut menurut Maslow, maka dapat disimpulkan bila kebutuhan tingkat pertama terpenuhi, kebutuhan tingkat berikutnya menjadi dominan begitu seterusnya secara hierarki. Kebutuhan

⁵³Husaini Usman, Log. Cit., p. 259

⁵⁴Ibid, p. 259

⁵⁵B. Siswanto, *Pengantar manajemen*, (Jakarta: PT. Bumi aksara, 2006), p. 128

yang pertama adalah kebutuhan fisiologis atau kebutuhan fisik merupakan kebutuhan primer.

Kebutuhan yang berada pada tingkat kedua yakni kebutuhan akan rasa aman dari segala gangguan dan ancaman. Jika dikaitkan dengan pekerjaan maka rasa aman ini merupakan yang dirasakan karyawan sewaktu bekerja. Dan adanya jaminan dari perusahaan seperti jaminan kesehatan, dan K3.

Pada tingkat ketiga adalah kebutuhan sosial. Manusia adalah makhluk sosial yang tidak dapat hidup sendiri dan selalu memerlukan orang lain. Kebutuhan sosial ini mencakup kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain, perasaan dihormati, keanggotaan kelompok dan persahabatan.

Kebutuhan pada tingkat keempat adalah kebutuhan akan harga diri yang berhubungan dengan status dan kebutuhan akan prestasi. Termasuk didalamnya adalah harga diri, kemandirian, keberhasilan, dan pengakuan.

Dan kebutuhan tingkat terakhir adalah kebutuhan akan aktualisasi diri yaitu kemampuan berkembang, mencapai sesuatu dan kemampuan untuk mencukupi diri sendiri.

Sedangkan menurut Frederick Herzberg yang dikutip oleh Marihot Manullang mengatakan “faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap karyawan, yakni:

1. Penghargaan
2. Pengawasan
3. Pekerjaan itu sendiri
4. Tanggung jawab
5. Pengembangan”⁵⁶.

⁵⁶ Marihot Manullang, op.cit, p 178

Dari definisi tersebut untuk memotivasi karyawan dapat diuraikan menjadi lima yaitu, keberhasilan pelaksanaan (*Achievement*) adalah karyawan yang telah berhasil menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan sehingga pimpinan menyatakan keberhasilan dalam pelaksanaan tugas tersebut. Sedangkan pengakuan (*recongntion*) adalah pengakuan terhadap keberhasilan yang telah dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pengakuan tersebut dapat berupa langsung maupun tidak langsung seperti memberikan surat penghargaan, memberi medali, kenaikan gaji atau promosi jabatan.

Sedangkan pekerjaan itu sendiri (*the work it self*) adalah usaha-usaha dari pimpinan sehingga karyawan dapat mengerti akan pekerjaan yang dilakukannya dan menghindari kejenuhan dalam pekerjaannya. Tanggung jawab (*responibilities*) yaitu memberikan tanggung jawab yang penuh akan pekerjaan yang ia lakukan. Pengembangan (*advacement*) yaitu memberikan pelatihan dan pendidikan kepada karyawan sehingga karyawan dapat mengembangkan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya.

Sedangkan David Mc. Clelland yang dikutip oleh Ignasius Wursanto membagi kebutuhan menjadi 3 macam yaitu:

1. Kebutuhan akan berprestasi (*needs for achievements*)
2. Kebutuhan akan persatuan atau afiliasi (*needs for affiliation*)
3. Kebutuhan akan kekuasaan (*needs for power*)⁵⁷.

Kebutuhan yang mendesak akan memotivasi karyawan untuk melakukan kegiatan. Jika kebutuhan akan berprestasinya mendesak maka karyawan akan berusaha menetapkan suatu tujuan yang dapat dicapinya untuk meningkatkan

⁵⁷ Ignasius Wursanto, *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*, Edisi Kedua, (Yogyakarta: Andi, 2005), p.306

prestasi dan tanggung jawabnya terhadap pelaksanaan kerja tersebut. Jika kebutuhan kekuasaannya lebih tinggi maka karyawan akan berusaha mempengaruhi dan mengendalikan orang lain, mencari posisi pimpinan dan tampil dimuka umum. Sedangkan jika kebutuhan afiliasinya yang mendesak maka karyawan akan berusaha membina hubungan yang menyenangkan dan saling pengertian dengan sesama rekan kerja dan juga dengan pimpinan.

Menurut Robbins yang dikutip oleh Husaini Usman bahwa “kinerja adalah produk dari fungsi kemampuan dan motivasi”⁵⁸. Jika diformulasikan: Kinerja = f (Kemampuan x Motivasi). Senada dengan pendapat tersebut Menurut Hunsaker dalam Husaini Usman, memberikan merumuskan kinerja sebagai berikut: “*Performance = Ability x Motivation*”⁵⁹. Mendukung pendapat tersebut menurut Menurut Sutermeister dalam Husaini Usman, menyatakan “*we have recognized that performance depend on both motivation and ability*”⁶⁰. Yang dapat diartikan bahwa kinerja tergantung pada motivasi dan kemampuannya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh yaitu *ability* atau kemampuan seorang karyawan dan dipengaruhi oleh motivasi dari karyawan tersebut. Yang berarti semakin berkemampuan dan semakin termotivasi seorang karyawan dalam sebuah perusahaan maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkannya.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson mengatakan bahwa “banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari individu tenaga kerja yaitu:

⁵⁸ Husaini Usman, Op. cit., p. 488

⁵⁹ Ibid,p. 488

⁶⁰ Ibid,p. 488

kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi”⁶¹.

Sedangkan menurut Armstrong dan Baron yang dikutip oleh Wibowo mengatakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut “*Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen”⁶².

Lebih lanjut menurut Husani Usman mengatakan bahwa kinerja (*performance*) berhubungan dengan motivasi, kemampuan (*ability*), pelatihan (*training*), sumber daya (*resources*), bakat (*aptitude*), dan komitmen (*commitment*)”⁶³.

Sama hal dengan yang diungkapkan oleh Sjafriz Mangkuprawira dalam Windy: “faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor personal, yang meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki tiap individu karyawan”⁶⁴.

Dari definisi tersebut maka untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang berkualitas yang memiliki keterampilan dan wawasan yang luas serta yang mempunyai kinerja yang tinggi. Kinerja pada karyawan dipengaruhi oleh berbagai yaitu motivasi dan komitmen. Semakin termotivasi dan semakin berkomitmennya karyawan maka semakin tinggi pula kinerjanya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan ataupun keinginan yang terdapat pada individu yang berasal dari dalam diri (internal) ataupun luar

⁶¹ Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat, 2001), p.82

⁶² Wibowo, Op. cit., p.100

⁶³ Husaini Usman, Op.cit., p. 272

⁶⁴ Windy Aprilia Murty, Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi, Jurnal Ekonomi vol 2, STIE Perbanas Surabaya July 2012, pp. 215-228

(eksternal) untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan dan melakukan tindakan serta mendorong karyawan tersebut untuk bekerja lebih baik.

B. Kerangka Berpikir

Bagi suatu perusahaan, kinerja merupakan faktor yang sangat penting. Karena berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tergantung dari sumber daya manusianya, dalam hal ini adalah kinerja pada karyawan. Yang dicerminkan dalam kinerja pada karyawan yang dinilai secara periodik. Kinerja merupakan gambaran yang jelas bagi sebuah perusahaan dalam menjalankan kegiatannya apakah sudah dilakukan secara efisien atau tidak.

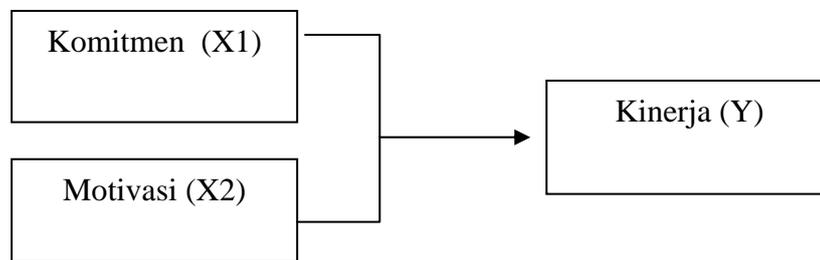
Kualitas Sumber daya manusia pada sebuah perusahaan sangat penting. Karena apabila didukung oleh sumber daya manusia yang handal, terampil, mempunyai motivasi tinggi dalam bekerja, mempunyai wawasan dan pengetahuan luas serta memiliki komitmen dapat membantu tercapainya tujuan dari sebuah perusahaan. Untuk itu, tidak jarang suatu perusahaan menyediakan dana khusus untuk meningkatkan kinerja pada karyawannya.

Seorang karyawan yang mempunyai komitmen terhadap perusahaan dicerminkan dengan tindakannya dan akan melakukan pekerjaannya semaksimal mungkin. Karyawan yang berkomitmen cenderung memiliki kinerja yang tinggi.

Setiap perusahaan akan berusaha memotivasi karyawannya sedemikian rupa, motivasi yang berikan dapat berupa upah yang memadai, jaminan, penghargaan, peningkatan jenjang karir maupun pengakuan perusahaan terhadap karyawan tersebut. Motivasi dibutuhkan untuk mempengaruhi karyawan agar

lebih giat dalam bekerja guna tercapainya tujuan perusahaan. Tanpa motivasi, karyawan hanya akan sekedar bekerja bahkan cenderung bermalas-malasan dan akan berpengaruh terhadap kinerjanya.

Jadi semakin tinggi komitmen dan motivasi yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan maka akan semakin tinggi pula kinerjanya. Kerangka berpikir diatas divisualisasikan dengan gambar dibawah ini.



Gambar 2.2: Kerangka Berpikir

C. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, maka dapat dirumuskan hipotesisnya adalah:

1. Terdapat pengaruh positif antara komitmen terhadap kinerja pada karyawan.
2. Terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja pada karyawan.
3. Terdapat pengaruh positif antara komitmen dan motivasi terhadap kinerja pada karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat (sahih, benar, valid) dan dapat dipercaya (dapat diandalkan, reliabilitas) antara, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara komitmen terhadap kinerja pada karyawan KADIN DKI Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pada karyawan KADIN DKI Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara komitmen dan motivasi terhadap kinerja pada karyawan KADIN DKI Jakarta.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kamar Dagang dan Industri (KADIN) yang berlokasi di Jl. Majapahit No. 18-22 Jakarta Pusat. Alasan dipilihnya Kamar Dagang dan Industri (KADIN) menjadi tempat penelitian karena pada perusahaan tersebut terdapat masalah-masalah yang terkait dengan judul peneliti. Sehingga cocok dengan judul dan data-data yang diperlukan peneliti dalam menyelesaikan penelitian.

Waktu penelitian berlangsung terhitung mulai pada bulan Januari 2013 s.d Maret 2013. Alasan dipilihnya waktu tersebut karena pada bulan Maret 2013

penilaian kinerja periode Januari-Februari sudah dilaksanakan dan hasilnya sudah dapat diperoleh. Sehingga waktu tersebut merupakan waktu yang efektif untuk peneliti mengadakan penelitian dan mendapatkan data-data yang diperlukan.

C. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey. Menurut Kerlinger dalam Sugiyono “penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis”⁶⁹. Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai yaitu memperoleh informasi tentang adanya pengaruh antara komitmen dan motivasi dengan kinerja pada karyawan.

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Dalam Sugiyono “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”⁷⁰. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan Kamar Dagang dan Industri (KADIN) Jakarta yang berjumlah 61 orang.

⁶⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung : Alfabeta, 2010), p .7

⁷⁰ Sugiyono, *Statistik untuk Penelitian*, (Bandung : Alfabeta, 2007), p .61

Pendapat mengenai sampel menurut Sugiyono adalah “Bagian dari populasi tertentu yang menjadi perhatian”⁷¹. Dengan menggunakan tabel Isaac dan Michael dengan tingkat kesalahan 5% sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 51 orang karyawan .

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel acak sederhana (*simple random sampling*) melalui undian, dimana setiap nama karyawan yang dijadikan sampel ditulis pada kertas gulungan kecil dan kemudian dimasukkan ke dalam kotak, lalu diundi sampai keluar 51 nama karyawan sebagai sampel.

E. Instrumen Penelitian

1. Kinerja (Variabel Y)

a. Definisi Konseptual

Kinerja merupakan hasil karya yang diperoleh karyawan dalam usaha pencapaian tujuan atau pemenuhan tugas tertentu berdasarkan ukuran yang berlaku dan dalam waktu yang telah ditetapkan organisasi.

b. Definisi Operasional

Kinerja merupakan data sekunder yang datanya diberikan oleh perusahaan dan berupa form FO-SDM-004. Yang memiliki indikator sebagai berikut yaitu kualitas personal, kecepatan/ambil keputusan, pencapaian target waktu, disiplin, komunikasi, tanggung jawab, kerja sama, inisiatif, kreatifitas dan kejujuran.

⁷¹ Sugiyono, *op. cit.*, p. 7

2. Komitmen (Variabel X₁)

a. Definisi Konseptual

Komitmen merupakan rasa identifikasi terhadap nilai dan tujuan perusahaan, tingkat keterlibatan karyawan pada perusahaan dan rasa kesetiaan terhadap perusahaan ataupun unit kerjanya.

b. Definisi Operasional

Komitmen merupakan data primer (langsung didapat dari responden) diukur dengan menggunakan teknik kuesioner model skala Likert yang mencerminkan indikator-indikator antara lain identifikasi (kepercayaan pada perusahaan, menerima tujuan dan nilai perusahaan), keterlibatan (kesediaan untuk menggunakan usaha yang tinggi untuk mendukung setiap perubahan dalam perusahaan), dan kesetiaan (keinginan untuk tetap tinggal dalam perusahaan).

c. Kisi-Kisi Instrumental Komitmen

Kisi-kisi instrumen komitmen yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen yang diuji cobakan dan juga sebagai kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen. Dan kisi-kisi ini disajikan dengan menggunakan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang dimaksudkan setelah uji coba dan uji reabilitas. Kisi-kisi instrumen komitmen dapat dilihat pada tabel III. 1 dibawah ini:

Tabel III.1
Kisi-kisi Instrumen Variabel X₁ (Komitmen)

Indikator	Sub-Indikator	Butir uji coba		Sesudah uji coba	
		+	-	+	-
Identifikasi	Kepercayaan pada perusahaan, tujuan dan nilai-nilainya	1,2,4	3*,5*,6*	1,2,3	
	Menerima tujuan dan nilai-nilai perusahaan	7,8,9	10,11*	4,5,6	7
Keterlibatan	Kesediaan untuk menggunakan usaha yang tinggi untuk perusahaan	13*,15,16	12*,14,17	9,10	8,11
	Mendukung setiap perubahan dalam perusahaan	18,19	20,21	12,13	14,15
Kesetiaan	Keinginan untuk tetap tinggal dalam perusahaan	22,23,27	24*,25,26,28	16,17,20	18,19,21

*: Pernyataan Drop

Instrumen yang digunakan adalah kuiseoner yang disusun berdasarkan indikator dari variabel Komitmen. Untuk mengolah setiap variabel dalam analisis data yang diperoleh, disediakan beberapa alternatif jawaban dan skor dari setiap butir pernyataan. Alternatif jawaban disesuaikan dengan menggunakan skala likert, yaitu: sangat setuju (SS), setuju (S), ragu-ragu (RG), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).

Dalam hal ini, responden diminta untuk menjawab pernyataan-pernyataan yang bersifat positif dan negatif. Pilihan jawaban responden diberi nilai 5 sampai dengan 1 untuk pernyataan positif, dan 1 sampai dengan 5 untuk pernyataan negatif. Secara rinci, pernyataan, alternatif jawaban dan skor yang diberikan untuk setiap pilihan jawaban dijabarkan dalam tabel III. 2

Tabel III.2

Skala Penilaian untuk Instrumen Komitmen

No.	Alternatif Jawaban	Positif	Negatif
1.	Sangat Setuju (SS)	5	1
2.	Setuju (S)	4	2
3.	Ragu-ragu (RR)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

d. Validasi Instrumen Komitmen

Instrumen yang diuji coba dianalisis dengan tujuan menyeleksi butir-butir yang valid, handal dan komunikatif. Proses penyusunan instrumen komitmen dimulai dengan penyusunan butir instrumen sebanyak 28 item pernyataan dengan 5 pilihan jawaban. Penyusunan instrumen dibuat berdasarkan indikator dan sub indikator yang tercantum pada kisi-kisi tabel III.1 diatas.

Tahap berikutnya, konsep instrumen dikonsultasikan kepada Dosen Pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh instrumen tersebut mengukur variabel X_1 (komitmen). Setelah konsep disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen ini diuji cobakan, dimana

uji coba responden pada penelitian ini sebanyak 30 karyawan KADIN Kota Jakarta Timur cabang yang berada di gedung Sudin Tehnis, Jatinegara. Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir yang menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total instrumen. Instrumen pernyataan tersebut tidak digunakan atau harus drop. Dengan rumus yang digunakan untuk uji validitas sebagai berikut:

$$r_{it} = \frac{\sum x_i x_t}{\sqrt{\sum x_i^2 \sum x_t^2}}$$

Keterangan :

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

x_i = deviasi skor butir dari Y_i

x_t = deviasi skor dari Y_t

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

Selanjutnya dihitung reliabilitas terhadap skor butir-butir pertanyaan yang telah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus uji reliabilitas yakni *Alpha Cronbach*. Setelah dilakukan uji coba terdapat 7 item pernyataan yang drop dan 21 item pernyataan valid. Selanjutnya 21 butir

pernyataan yang valid dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan rumus berikut ini:

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

Dimana :

r_{ii} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pernyataan (yang valid)

$\sum S_i^2$ = Jumlah varians butir

S_t^2 = Varians total

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil r_{ii} sebesar 0,895. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas tes termasuk dalam kategori (0,800 – 1,000), maka instrumen memiliki reliabilitas yang sangat tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 21 item pernyataan ini yang akan digunakan sebagai instrumen penelitian final untuk mengukur komitmen.

3. Motivasi (Variabel X₂)

a. Definisi Konseptual

Motivasi adalah dorongan ataupun keinginan yang terdapat pada individu yang berasal dari dalam diri (internal) ataupun luar (eksternal) individu untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan dan melakukan tindakan serta mendorong karyawan tersebut untuk bekerja lebih baik.

b. Definisi Operasional

Motivasi merupakan data primer (langsung didapat dari responden) diukur dengan menggunakan teknik kuesioner model skala Likert yang mencerminkan indikator-indikator antara lain dorongan internal dengan

sub indikator kebutuhan dan tujuan serta dorongan eksternal dengan sub indikator meliputi pengawasan dan penghargaan.

c. Kisi-Kisi Instrumental Motivasi

Kisi-kisi instrumen motivasi yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi yang diuji cobakan dan juga sebagai kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi. Dan kisi-kisi ini disajikan dengan menggunakan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang dimaksudkan setelah uji coba dan uji reabilitas. Kisi-kisi instrumen motivasi dapat dilihat pada tabel III. 3 dibawah ini:

Tabel III. 3
Kisi-kisi Instrumen Variabel X₂
Motivasi

Indikator	Sub-Indikator	Butir Uji Coba		Sesudah Uji Coba	
		+	-	+	-
Dorongan Internal	Kebutuhan	1, 2, 3, 5	4*	1, 2, 3, 4	
	Tujuan	6*, 7, 8	9, 10	5, 6	7, 8
Dorongan Eksternal	Pengawasan	11, 12*, 16	13*, 14, 15	9, 10	11, 12
	Penghargaan	17, 18, 23, 24	19, 20, 21, 22	13, 14, 19, 20	15, 16, 17, 18

*: Pernyataan Drop

Instrumen yang digunakan adalah kuiseoner yang disusun berdasarkan indikator dari variabel motivasi. Untuk mengolah setiap variabel dalam analisis data yang diperoleh, disediakan beberapa alternatif jawaban dan skor dari setiap butir pernyataan. Alternatif jawaban disesuaikan dengan menggunakan skala likert, yaitu: sangat setuju (SS), setuju (S), ragu-ragu (RG), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).

Dalam hal ini, responden diminta untuk menjawab pernyataan-pernyataan yang bersifat positif dan negatif. Pilihan jawaban responden diberi nilai 5 sampai dengan 1 untuk pernyataan positif, dan 1 sampai dengan 5 untuk pernyataan negatif. Secara rinci, pernyataan, alternatif jawaban dan skor yang diberikan untuk setiap pilihan jawaban dijabarkan dalam tabel III. 4:

Tabel III.4
Skala Penilaian untuk Instrumen Motivasi

No.	Alternatif Jawaban	Positif	Negatif
1.	Sangat Setuju (SS)	5	1
2.	Setuju (S)	4	2
3.	Ragu-ragu (RR)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

d. Validasi Instrumen Motivasi

Instrumen yang diuji coba dianalisis dengan tujuan menyeleksi butir-butir yang valid, handal dan komunikatif. Proses penyusunan instrumen motivasi dimulai dengan penyusunan butir instrumen sebanyak 24 item pernyataan dengan 5 pilihan jawaban. Penyusunan instrumen dibuat

berdasarkan indikator dan sub indikator yang tercantum pada kisi-kisi tabel III.3 diatas.

Tahap berikutnya, konsep instrumen dikonsultasikan kepada Dosen Pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh instrumen tersebut mengukur variabel X_2 (motivasi). Setelah konsep disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen ini diuji cobakan, dimana uji coba responden pada penelitian ini sebanyak 30 karyawan KADIN Kota Jakarta Timur cabang yang berada di gedung Sudin Tehnis, Jatinegara. Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir yang menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total instrumen. Instrumen pernyataan tersebut tidak digunakan atau harus drop. Dengan rumus yang digunakan untuk uji validitas sebagai berikut:

$$r_{it} = \frac{\sum x_i x_t}{\sqrt{\sum x_i^2 \sum x_t^2}}$$

Keterangan :

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

x_i = deviasi skor butir dari Y_i

x_t = deviasi skor dari Y_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$ (untuk $N= 30$). Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan dianggap

valid. Namun, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau drop.

Selanjutnya dihitung reliabilitas terhadap skor butir-butir pertanyaan yang telah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus uji reliabilitas yakni *Alpha Cronbach*. Setelah dilakukan uji coba terdapat 4 item pernyataan yang drop dan 20 item pernyataan valid. Selanjutnya 20 butir pernyataan yang valid dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan rumus berikut ini:

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

Dimana :

r_{ii} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pernyataan (yang valid)

$\sum S_1^2$ = Jumlah varians butir

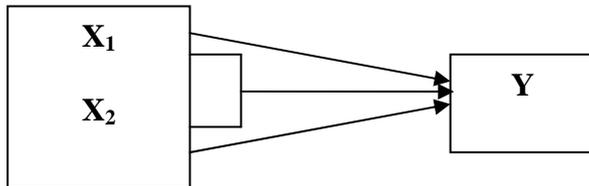
S_t^2 = Varians total

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil r_{ii} sebesar 0,879. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas tes termasuk dalam kategori (0,800 – 1,000), maka instrumen memiliki reliabilitas yang sangat tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 20 item pernyataan ini yang akan digunakan sebagai instrumen penelitian final untuk mengukur motivasi.

F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel X_1 (komitmen) dan X_2 (motivasi) dengan variabel Y (kinerja pada

karyawan), maka konstelasi antara variabel X_1 dan X_2 dengan variabel Y dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan:

X_1 = Variabel bebas (Komitmen)

X_2 = Variabel bebas (Motivasi)

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 didapat, dilakukan pengujian atas regresi tersebut, agar persamaan yang didapat mendekati keadaan yang sebenarnya. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 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 data berdistribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi apakah model yang peneliti gunakan memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*⁷².

⁷² Duwi Priyatno., *SPSS Analisis Statistik Data Lebih Cepat, Efisien dan Akurat.*, Jakarta: MediaKom, 2011, p. 77

Hipotesis penelitiannya adalah:

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

Kriteria pengujian dengan uji statistik *Kolmogorov Smirnov* yaitu:

- 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 Linearitas

Pengujian linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Pengujian dengan *SPSS* menggunakan *Test of Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila nilai signifikansi pada linearity kurang dari 0,05⁷³.

Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1) H_0 : data tidak linear
- 2) H_a : data linear

Sedangkan kriteria pengujian dengan uji statistik yaitu:

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

⁷³ *Ibid.*, p.89

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Semakin kecil nilai *Tolerance* dan semakin besar nilai VIF maka akan semakin mendekati terjadinya masalah multikolinearitas. Nilai yang dipakai jika nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Kriteria pengujian statistik dengan melihat nilai VIF yaitu:

- 1) Jika $VIF > 10$, maka artinya terjadi multikolinearitas.
- 2) Jika $VIF < 10$, maka artinya tidak terjadi multikolinearitas.

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

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

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan-ke

pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas”⁷⁴.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melakukan analisis korelasi Spermman antara residual dengan masing-masing variabel independen. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hipotesis penelitiannya adalah:

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

Sedangkan kriteria pengujian dengan uji statistik yaitu:

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

3. Persamaan Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi⁷⁵. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

\hat{Y} = Variabel Terikat (Kinerja)

X_1 = Variabel Bebas Pertama (Komitmen)

⁷⁴Nurjannah, *Modul Pelatihan SPSS*, Melborune, 2008, p.8

⁷⁵*Ibid.*,p. 238

- X_2 = Variabel Bebas Kedua (motivasi)
 a = Konstanta (Nilai \hat{Y} apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)
 b_1 = Koefisien Regresi Variabel Bebas Pertama, X_1 (Komitmen)
 b_2 = Koefisien Regresi Variabel Bebas Kedua, X_2 (motivasi)

Dimana koefisien a dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

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

Koefisien b_1 dapat dicari dengan rumus:

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

Koefisien b_2 dapat dicari dengan rumus:

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

3. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F atau uji koefisien regresi secara bersama-sama, digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap terikat⁷⁶.

Hipotesis penelitiannya:

- 1) H_0 = Komitmen dan motivasi secara serentak tidak berpengaruh terhadap Kinerja
- 2) H_a = Komitmen dan motivasi secara serentak berpengaruh terhadap Kinerja

Kriteria pengambilan keputusan, yaitu :

⁷⁶Duwi Priyatno, *op.cit*, p. 258

- 1) $F_{hitung} < F_{tabel}$, jadi H_0 diterima.
- 2) $F_{hitung} > F_{tabel}$, jadi H_0 ditolak.

b. Uji t

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

Hipotesis penelitiannya:

- 1) H_0 = Komitmen secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja
 H_a = Komitmen secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja
- 2) H_0 = Motivasi secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja
 H_a = Motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu:

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

4. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (*independent*) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (terikat). Dalam SPSS, hasil analisis determinasi dapat dilihat pada output *model summary* dari hasil analisis regresi linear berganda. Rumus koefisien determinasi :

$$R^2 = \frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2.(ryx_1).(ryx_2).(rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}$$

Keterangan :

R^2 = koefisien determinasi

r_{yx_1} = korelasi sederhana antara X_1 dengan Y

r_{yx_2} = korelasi sederhana antara X_2 dengan Y

$r_{x_1x_2}$ = korelasi sederhana antara X_1 dengan X_2

Kriteria :

- a) Nilai R^2 akan berkisar 0 sampai 1
- b) $R^2 = 0$, maka tidak ada sedikitpun persentase pengaruh yang akan diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat
- c) $R^2 = 1$, maka persentase pengaruh yang akan diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sempurna

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskriptif Data Variabel Penelitian

Deskriptif data penelitian dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran atau distribusi data. Terdapat tiga variabel yaitu Kinerja adalah variabel Y, komitmen adalah variabel X_1 , dan motivasi adalah variabel X_2 . Diperoleh seperangkat data yang dapat dideskripsikan dengan menggunakan statistika deskripsi.

Deskripsi data akan dijelaskan dalam tiga bagian sesuai dengan variabel dalam penelitian ini yaitu komitmen (X_1) dan motivasi (X_2) sebagai variabel bebas dan Kinerja (Y) sebagai Variabel terikat.

1. Data Variabel Y (Kinerja)

Kinerja merupakan hasil karya yang diperoleh karyawan dalam usaha dalam pencapaian tujuan atau pemenuhan tugas tertentu berdasarkan ukuran yang berlaku dan dalam waktu yang telah ditetapkan organisasi. Serta tentang melakukan dan hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dari pekerjaan tersebut.

Data kinerja merupakan data sekunder atau data yang langsung didapat dari perusahaan KADIN DKI Jakarta periode penilaian Januari-Februari 2013. Data kinerja ini merupakan penilaian kinerja pada karyawan KADIN sebanyak 51 orang. Serta mempunyai indikator penilaian sebagai berikut, yaitu: kualitas

personal, kecepatan/ambil keputusan, pencapaian target waktu, disiplin, komunikasi, tanggung jawab, kerja sama, inisiatif, kreatifitas, dan kejujuran. Penilaian kinerja dilakukan langsung oleh sekretariat/asisten manajer/manajer/direktur.

Distribusi frekuensi dari data kinerja dapat dilihat pada tabel distribusi dibawah ini, dimana rentang skor yang dimiliki adalah 13, memiliki banyak kelas interval sebesar 6,63 yang dibulatkan menjadi 7 dengan panjang kelas intervalnya sebesar 1,857 yang dibulatkan menjadi 2.

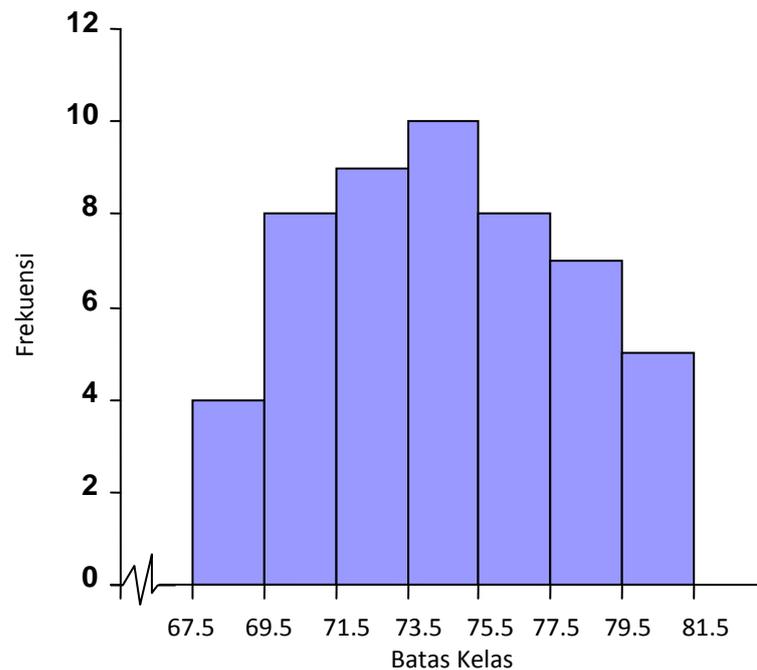
Tabel IV.1
Distribusi Frekuensi Kinerja (Variabel Y)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
68 - 69	67,5	69,5	4	7,8%
70 - 71	69,5	71,5	8	15,7%
72 - 73	71,5	73,5	9	17,6%
74 - 75	73,5	75,5	10	19,6%
76 - 77	75,5	77,5	8	15,7%
78 - 79	77,5	79,5	7	13,7%
80 - 81	79,5	81,5	5	9,8%
Jumlah			51	100%

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel Y Kinerja dapat dilihat bahwa ada banyaknya interval kelas 6,63 dibulatkan menjadi 7 diperoleh melalui perhitungan $1+(3,3) \text{ Log } 51$ dan panjang interval kelas adalah 1,85 dibulatkan menjadi 2. Batas bawah didapatkan dari ujung bawah dikurangi 0,5 dan batas atas diperoleh dari ujung atas ditambah 0,5. Untuk frekuensi relatif terbesar adalah 10

responden yang berada pada rentang 74-75 sebesar 15,7%. Sementara itu, untuk frekuensi relatif terendah didapat dari 4 responden yang berada pada rentang pertama yakni 68-69 sebesar 7,8%.

Untuk dapat mempermudah penafsiran dari tabel distribusi frekuensi diatas, berikut ini disajikan grafik histogram yang tercantum dalam gambar IV.1 berikut:



Gambar IV.1
Grafik Histogram Kinerja (Variabel Y)

Berdasarkan gambar histogram diatas terlihat bahwa frekuensi tertinggi berada pada kelas keempat dengan batas kelas 73,5–77,5, sedangkan frekuensi terendah berada pada kelas pertama dengan batas kelas 67,5-69,5

2. Data Variabel X_1 (Komitmen)

Data komitmen diperoleh melalui hasil pengisian instrumen penelitian oleh 51 responden dengan menggunakan pengukuran melalui 5 *Skala Likert*. Instrumen

penelitian terbagi menjadi 3 indikator dan 5 sub indikator komitmen yaitu indikator identifikasi yang mempunyai sub indikator sebagai berikut, yaitu: kepercayaan pada perusahaan, tujuan dan nilai-nilainya serta menerima tujuan dan nilai-nilai perusahaan. Indikator keterlibatan mempunyai sub indikator sebagai berikut yaitu kesediaan untuk menggunakan usaha yang tinggi untuk perusahaan dan mendukung setiap perubahan dalam perusahaan. Sedangkan indikator kesetiaan mempunyai sub indikator sebagai berikut yaitu keinginan untuk tetap tinggal dalam perusahaan.

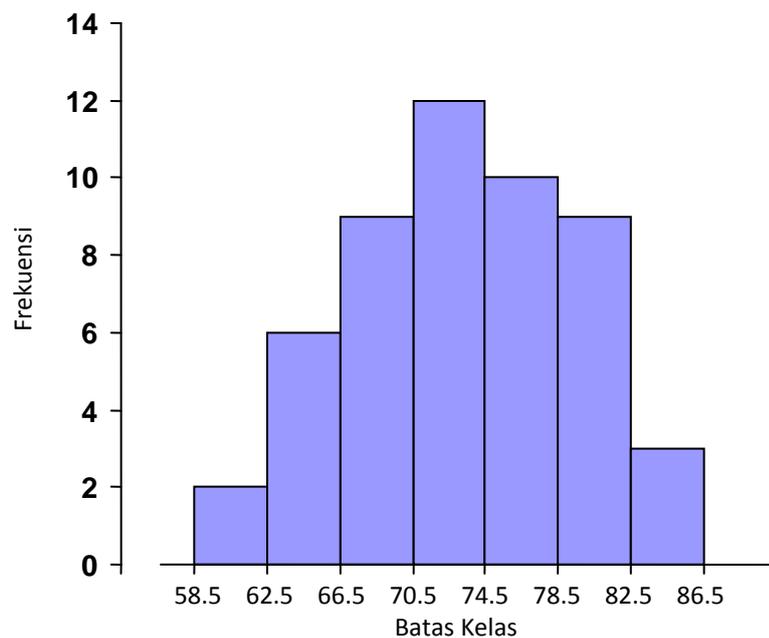
Distribusi frekuensi dari data komitmen dapat dilihat pada tabel distribusi dibawah ini, dimana rentang skor yang dimiliki adalah 26, memiliki banyak kelas interval sebesar 6,63 yang dibulatkan menjadi 7 dengan panjang kelas intervalnya sebesar 3,71 yang dibulatkan menjadi 4.

Tabel IV.2
Distribusi Frekuensi Komitmen (Variabel X₁)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
59 - 62	58,5	62,5	2	3,9%
63 - 66	62,5	66,5	6	11,8%
67 - 70	66,5	70,5	9	17,6%
71 - 74	70,5	74,5	12	23,5%
75 - 78	74,5	78,5	10	19,6%
79 - 82	78,5	82,5	9	17,6%
83 - 86	82,5	86,5	3	5,9%
Jumlah			51	100%

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel X_1 komitmen dapat dilihat bahwa ada banyaknya interval kelas 6,63 dibulatkan menjadi 7 diperoleh melalui perhitungan $1+(3,3) \text{ Log } 51$ dan panjang interval kelas adalah 3,71 dibulatkan menjadi 4. Batas bawah didapatkan dari ujung bawah dikurangi 0,5 dan batas atas diperoleh dari ujung atas ditambah 0,5. Untuk frekuensi relatif terbesar adalah 12 responden yang berada pada rentang 71-74 sebesar 23,5%. Sementara itu, untuk frekuensi relatif terendah didapat dari 2 responden yang berada pada rentang pertama yakni 59-62 sebesar 3,9%.

Untuk dapat mempermudah penafsiran dari tabel distribusi frekuensi diatas, berikut ini disajikan grafik histogram yang tercantum dalam gambar IV.2 berikut:



Gambar IV.2
Grafik Histogram Komitmen (Variabel X_1)

Berdasarkan gambar histogram diatas terlihat bahwa frekuensi tertinggi berada pada kelas keempat dengan batas kelas 70,5–74,5, sedangkan frekuensi terendah berada pada kelas pertama dengan batas kelas 58,5-62,5.

Tabel IV.3
Perhitungan Indikator Dominan Komitmen (Variabel X₁)

NO	INDIKATOR	PERSENTASE
1	Identifikasi	27,7%
2	Keterlibatan	35,9%
3	Kesetian	36%

Berdasarkan tabel perhitungan indikator dominan komitmen, maka diperoleh indikator yang paling tinggi adalah indikator kesetian sebesar 36,4%.

3. Data Variabel X₂ (Motivasi)

Data mengenai Motivasi didapatkan melalui hasil pengisian instrumen penelitian oleh 51 responden dengan menggunakan pengukuran melalui 5 *Skala Likert*. Instrumen penelitian yang terbagi menjadi 2 indikator dan 4 sub indikator yaitu indikator dorongan internal yang mempunyai sub indikator sebagai berikut yaitu: kebutuhan dan tujuan. Dan indikator dorongan eksternal yang mempunyai sub indikator sebagai berikut, yaitu: pengawasan dan penghargaan.

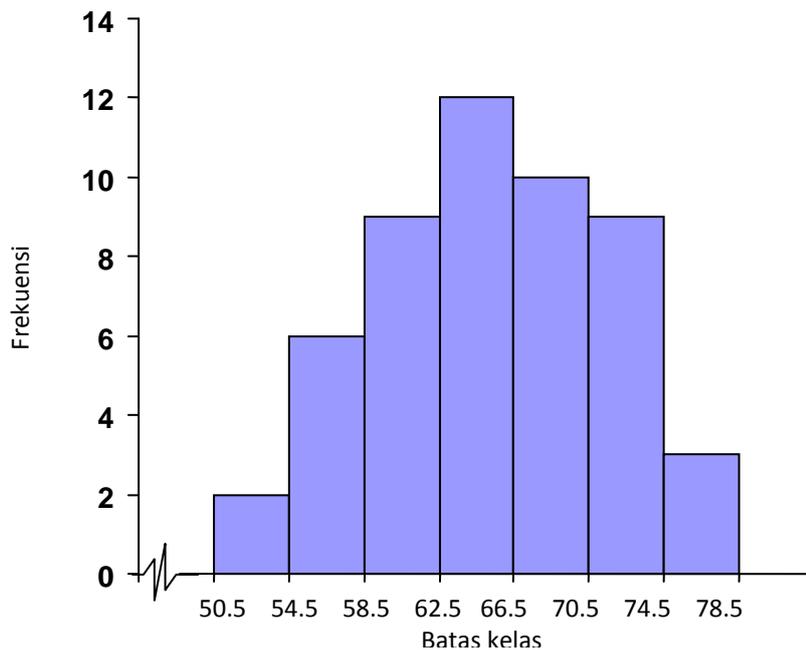
Distribusi frekuensi dari data motivasi dapat dilihat pada tabel distribusi dibawah ini, dimana rentang skor yang dimiliki adalah 27, memiliki kelas interval sebesar 6,63 yang dibulatkan menjadi 7 dengan panjang kelas intervalnya sebesar 3,86 yang dibulatkan menjadi 4.

Tabel IV.4
Distribusi Frekuensi Motivasi (Variabel X₂)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
51 - 54	50,5	54,5	4	7,8%
55 - 58	54,5	58,5	6	11,8%
59 - 62	58,5	62,5	9	17,6%
63 - 66	62,5	66,5	14	27,5%
67 - 70	66,5	70,5	11	21,6%
71 - 74	70,5	74,5	5	9,8%
75 - 78	74,5	78,5	2	3,9%
Jumlah			51	100%

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel X₂ Motivasi dapat dilihat bahwa ada banyaknya interval kelas 6,63 dibulatkan menjadi 7 diperoleh melalui perhitungan $1+(3,3) \text{ Log } 51$ dan panjang interval kelas adalah 3,86 dibulatkan menjadi 4. Batas bawah didapatkan dari ujung bawah dikurang 0,5 dan batas atas diperoleh dari ujung atas ditambah 0,5. Untuk frekuensi relatif terbesar adalah 14 responden yang berada pada rentang 63-66 sebesar 27,5%. Sementara itu, untuk frekuensi relatif terendah didapat dari 2 responden yang berada pada rentang 75-78 sebesar 3,9%.

Dari data distribusi frekuensi diatas dapat digambarkan dalam bentuk grafik histogram yang dapat dilihat dalam gambar IV.3 berikut ini:



Gambar IV.3
Grafik Histogram Motivasi (Variabel X₂)

Berdasarkan gambar histogram diatas terlihat bahwa frekuensi tertinggi berada pada kelas keempat dengan batas interval 62,5-66,5 sedangkan frekuensi terendah berada pada kelas pertama dengan batas interval 50,5-54,5.

Tabel IV.5
Perhitungan Indikator Dominan Motivasi (Variabel X₂)

NO	INDIKATOR	PERSENTASE
1	Dorongan Internal	43,7%
2	Dorongan Ekternal	56,3%

Berdasarkan tabel perhitungan diatas, maka indikator yang paling tinggi adalah indikator dorongan ekternal sebesar 56,3%.

B. Analisis Data

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal ataukah tidak. Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan SPSS 17.0 dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal. Hasil output perhitungan uji normalitas adalah sebagai berikut:

Tabel IV.6
Tabel Normalitas Kolmogorov Smirnov

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov(a)			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja (Y)	.077	51	.200(*)	.969	51	.198
Komitmen (X1)	.059	51	.200(*)	.986	51	.805
Motivasi (X2)	.074	51	.200(*)	.991	51	.954

* This is a lower bound of the true significance.

a Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui signifikansi nilai komitmen (X_1) sebesar 0,200, motivasi (X_2) sebesar 0,200 dan kinerja (Y) sebesar 0,200. Dari ketiga variabel diatas semuanya memiliki tingkat signifikansi diatas 0,05, ini menunjukkan bahwa H_0 diterima yang berarti data memiliki distribusi normal. Dengan demikian data dalam penelitian

ini dapat digunakan dalam analisis selanjutnya dengan menggunakan metode statistik.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas ini bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikansi mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Dalam uji linieritas ini digunakan *Test of Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan memiliki hubungan yang linier bila nilai signifikansi pada output *Linearity* < 0,05.

Tabel IV.7
Tabel Linearitas Variabel X₁ dengan Y
ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja (Y) * Komitmen (X1)	Between Groups	(Combined) Linearity	410.039	23	17.828	2.087	.034
		Deviation from Linearity	202.347	1	202.347	23.68 5	.000
			207.692	22	9.441	1.105	.398
	Within Groups		230.667	27	8.543		
	Total		640.706	50			

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui bahwa nilai linieritasnya adalah sebesar 0,000, dimana nilai tersebut memiliki signifikansi kurang dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen dan kinerja memiliki hubungan yang linier. Maka asumsi linear ini terpenuhi.

Tabel IV.8
Tabel Linearitas Variabel X₂ dengan Y
ANOVA Table

			Sum of Square s	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja (Y) *	Between	(Combined)	346.956	25	13.878	1.181	.340
Motivasi (X ₂)	Groups	Linearity	125.717	1	125.717	10.699	.003
		Deviation from Linearity	221.239	24	9.218	.785	.723
	Within Groups		293.750	25	11.750		
	Total		640.706	50			

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui bahwa nilai linieritasnya adalah sebesar 0,003 dimana nilai signifikan tersebut kurang dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan kinerja memiliki hubungan yang linier. Dengan ini berarti asumsi linear terpenuhi.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Metode pengujian yang biasa digunakan yaitu dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* pada model regresi. Dengan asumsi semakin kecil nilai *Tolerance* dan semakin besar nilai VIF maka akan semakin mendekati terjadinya masalah multikolinearitas. Kriteria pengujian yang digunakan

jika nilai *Tolerance* $> 0,1$ dan *VIF* < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Seperti yang ditampilkan dalam tabel berikut ini:

Tabel IV.9
Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients(a)

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Komitmen (X1)	.919	1.088
	Motivasi (X2)	.919	1.088

Dependent Variable: Kinerja (Y)

Dari hasil output dalam tabel diatas dapat diketahui bahwa kedua variabel yakni komitmen dan motivasi memiliki nilai *Tolerance* $0,919 > 0,1$ dan nilai *VIF* $1.088 < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dari kedua variabel tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi berganda terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan kepengamatan yang lain. Dalam mendeteksi apakah terjadi heterokedastisitas ataukah tidak digunakan metode uji korelasi Rank Spearman, dimana analisis dilakukan antara absolut residual hasil regresi dengan masing-masing variabel independen. Kriteria pengujian yang diambil adalah jika nilai signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari $< 0,05$

(5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heterokedastisitas.

Dibawah ini adalah perhitungan uji heterokedastisitas:

Tabel IV.10
Uji Heterokedastisitas (metode Uji Korelasi Rank Spearman)

Coefficients(a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.570	2.444		1.870	.068
Komitmen (X1)	-.038	.029	-.193	-1.306	.198
Motivasi (X2)	.010	.030	.051	.346	.731

a. Dependent Variable: Abres

Dari output diatas menunjukkan bahwa korelasi kedua variabel dengan absolut residual nilai signifikansinya yakni komitmen memiliki nilai signifikan 1,98 dan motivasi memiliki nilai signifikan 0,731 sehingga lebih besar daripada 0,05, ini berarti model regresi yang diuji tidak ada heterokedastisitas.

3. Persamaan Regresi Berganda

Berdasarkan pada hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 17.0 dapat dilihat pada tabel yang disajikan dibawah ini:

Tabel IV.11
Tabel Koefisien Regresi X₁, X₂, dengan Y

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43.261	5.529		7.824	.000
	Komitmen (X1)	.269	.066	.474	4.077	.000
	Motivasi (X2)	.180	.068	.308	2.647	.011

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan model persamaan regresi tersebut, diperoleh hasil sebagai berikut:

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

$$\hat{Y} = 43,261 + 0,269X_1 + 0,180X_2$$

Nilai a = angka konstan sebesar 43,261, yang artinya jika komitmen dan motivasi nilainya 0, maka kinerja nilainya sebesar 43,261.

Selanjutnya, dilihat dari koefisien regresi variabel komitmen (b₁) sebesar 0,269 dan bertanda positif yang diartikan jika komitmen mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,269 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

Begitu juga dengan motivasi yang memiliki nilai koefisien regresi (b₂) sebesar 0,180 dan bertanda positif yang diartikan jika motivasi mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pun akan mengalami kenaikan sebesar 0,180 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F atau uji koefisien regresi secara bersama-sama, digunakan untuk mengetahui hubungan variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian yang diambil adalah jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05.

Tabel IV.12
Tabel Uji F (Anova)

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressi	258.180	2	129.090	16.198	.000(a)
	Residual	382.526	48	7.969		
	Total	640.706	51			

Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Komitmen (X1)

b Dependent Variable: Kinerja (Y)

Dengan menggunakan F_{tabel} , $\alpha = 0,05\%$, $df_1 = 2$; $df_2 = 48$, maka hasil F_{tabel} yang diperoleh adalah 3,19. Berdasarkan output perhitungan dari tabel ANOVA diatas, F_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar 16,168 dengan signifikansi 0,005. Ini menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$, yakni $16,168 > 3,19$, maka H_0 ditolak, yang artinya komitmen dan motivasi mempunyai hubungan bersama-sama secara signifikan terhadap kinerja..

b. Uji t

Untuk mengetahui apakah koefisien regresi signifikan atau tidak kita akan menggunakan uji t untuk menguji signifikansi konstanta. Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan H_0 ditolak $t_{hitung} > t_{tabel}$. Lihat tabel koefisien regresi dibawah ini:

Tabel IV.13
Tabel Uji t

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43.261	5.529		7.824	.000
	Komitmen (X1)	.269	.066	.474	4.077	.000
	Motivasi (X2)	.180	.068	.308	2.647	.011

Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil output diatas, nilai t_{tabel} yang diperoleh adalah 2,011. Nilai t_{hitung} untuk variabel komitmen yang diperoleh dari tabel ANOVA adalah 4.077, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.077 > 2,011$), artinya koefisien regresi komitmen signifikan, karena komitmen (X_1) berpengaruh terhadap kinerja (Y). Nilai t_{hitung} bertanda positif, artinya pengaruh yang terjadi adalah positif, artinya semakin tinggi komitmen maka semakin tinggi pula kinerja.

Sedangkan untuk nilai t_{hitung} variabel motivasi yang diperoleh dari tabel ANOVA adalah 2.647, maka H_0 ditolak, dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.647 > 2,011$), artinya koefisien regresi motivasi signifikan, karena

motivasi (X_2) berpengaruh dengan kinerja (Y). Nilai t_{hitung} bertanda positif, artinya pengaruh yang terjadi positif, artinya semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja.

5. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya prosentase pengaruh variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat. Hasil analisis determinasi dapat dilihat pada output *Model Summary* dari hasil analisis regresi berganda dibawah ini:

Tabel IV.14
Tabel Koefisien Determinasi
Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.635(a)	.403	.378	2.823

a Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Komitmen (X1)

Berdasarkan output tabel *Model Summary*, dapat dilihat bahwa nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,403 atau 40,3%. Hal ini menunjukkan bahwa prosentase pengaruh variabel bebas, yakni komitmen dan motivasi dengan kinerja adalah 40,3%. Sedangkan sisanya sebesar 59,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

C. Interpretasi Data

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa komitmen dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja, yang dapat dilihat dari hasil persamaan regresi yang dilakukan, komitmen memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,474 dan motivasi sebesar 0,308 dimana setiap mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja akan naik sebesar angka yang dihasilkannya.

Hasil estimasi diatas juga menunjukkan, bahwa $R^2 = 0,403$, menjelaskan besarnya pengaruh yang dihasilkan oleh komitmen dan motivasi meningkatkan kinerja adalah sebesar 40,3%.

Berdasarkan uji koefisien regresi secara bersama-sama atau uji F, menunjukkan bahwa komitmen dan motivasi secara bersama-sama berhubungan dengan kinerja. Hal ini terbukti dari hasil uji F_{hitung} yang diperoleh sebesar 16,168 $> F_{tabel}$ sebesar 3,19, ini artinya bahwa H_0 ditolak sehingga komitmen dan motivasi berpengaruh secara signifikan dengan kinerja.

Sementara itu, untuk uji antar variabel bebas dengan variabel terikat dapat dilihat dari uji t pada tabel koefisien regresi, dimana untuk variabel komitmen memiliki nilai sebesar 4,077 berpengaruh terhadap kinerja. Begitu juga dengan motivasi, yang memiliki nilai sebesar 2,647, artinya koefisien regresi motivasi signifikan, karena motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

D. Keterbatasan Hasil Penelitian

Meskipun hasil penelitian telah berhasil untuk membuktikan hipotesis yang diajukan, namun peneliti menyadari bahwa dalam penelitian ini tidak

sepenuhnya mencapai tingkat kebenaran mutlak. Peneliti menyadari masih banyak kekurangan dan kelemahan selama melakukan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Peneliti menyadari bahwa hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan karena karakteristik setiap sampel dari suatu perusahaan satu dengan perusahaan lain berbeda.
2. Penelitian ini hanya meneliti variabel kinerja yang dikaitkan dengan komitmen dan motivasi sedangkan banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja.
3. Kesibukan para responden atas pekerjaannya sehingga terjadi keterbatasan dalam mengisi angket yang diberikan peneliti kepada para responden.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan judul Pengaruh Komitmen dan Motivasi dengan Kinerja pada Karyawan KADIN DKI Jakarta, maka peneliti menyimpulkan bahwa:

1. Adanya pengaruh positif yang signifikan antara komitmen terhadap kinerja, yang artinya jika komitmen mengalami peningkatan maka kinerja juga akan mengalami peningkatan pula.
2. Adanya pengaruh positif yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja, yang artinya jika motivasi mengalami peningkatan maka kinerja juga akan mengalami peningkatan pula.
3. Adanya pengaruh positif yang signifikan antara komitmen dan motivasi terhadap kinerja. Yang berarti bahwa jika komitmen dan motivasi meningkat maka kinerja juga akan meningkat.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, bahwa komitmen dan motivasi memiliki pengaruh positif untuk meningkatkan kinerja pada karyawan KADIN DKI Jakarta. Jadi komitmen dan motivasi memiliki peranan yang penting untuk meningkatkan kinerja. Implikasi dari studi penelitian ini

adalah agar pihak perusahaan memperhatikan faktor-faktor untuk meningkatkan kinerja pada karyawannya.

Setiap perusahaan memerlukan sumberdaya manusia yang berkualitas. Kualitas karyawan dapat dilihat dari kinerjanya, sehingga setiap perusahaan akan melakukan berbagai cara untuk meningkatkan kinerja pada karyawannya. Untuk itu maka perusahaan harus memperhatikan komitmen pada karyawan. Komitmen tidak dapat diabaikan dalam bekerja pada karyawan KADIN DKI Jakarta. Untuk itu karyawan perlu meningkatkan komitmennya. Yang meliputi identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan.

Identifikasi merupakan suatu kepercayaan pada perusahaan dan menerima tujuan dan nilai-nilai perusahaan. Keterlibatan adalah kesediaan untuk menggunakan usaha yang tinggi untuk perusahaan dan mendukung setiap perubahan yang terjadi dalam perusahaan. Sedangkan kesetiaan adalah keinginan untuk tetap tinggal dalam perusahaan.

Dari ketiga indikator tersebut, yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah indikator identifikasi yaitu kepercayaan pada perusahaan dan menerima tujuan dan nilai-nilai perusahaan. Jadi diharapkan perusahaan memberikan masa orientasi/masa pengenalan yang cukup kepada karyawan antara nilai-nilai dan tujuan dari perusahaan tersebut. Sehingga para karyawan dapat mengerti jelas dan dapat percaya dan menerima setiap nilai-nilai dan tujuan dari perusahaan tersebut. Apabila indikator identifikasi mengalami peningkatan maka secara otomatis komitmen juga meningkat yang mengakibatkan kinerja juga ikut meningkat.

Pihak perusahaan juga harus dapat memperhatikan motivasi dari karyawannya. Motivasi meliputi dorongan internal yang berasal dari dalam diri karyawan yang meliputi kebutuhan dan tujuan karyawan tersebut untuk bekerja. Sedangkan dorongan eksternal yaitu pengawasan dan penghargaan yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawan.

Indikator dari motivasi yang perlu diperhatikan perusahaan adalah dorongan internal yang meliputi kebutuhan dan tujuan karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan. Perusahaan diharapkan dapat memberikan keyakinan kepada para karyawan sehingga mereka dapat percaya bahwa perusahaan adalah tempat yang tepat untuk ia bekerja dan untuk memenuhi kebutuhan dan tujuannya . serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan. Sehingga para karyawan dapat termotivasi, karena kebutuhan dan tujuannya akan tercapai bila ia bekerja pada perusahaan tersebut. Apabila motivasi meningkat maka kinerja juga akan meningkat pula.

Namun kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh dua faktor ini saja, melainkan masih ada faktor-faktor lain yang mampu meningkatkan kinerja pada karyawan, sehingga tidak menutup kemungkinan diadakan penelitian lanjutan untuk meneliti variabel-variabel yang menyebabkan meningkatnya kinerja pada karyawan.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi di atas menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara komitmen dan motivasi dengan kinerja. Adapun saran-saran yang ingin diberikan sebagai masukan adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan lebih memperhatikan peningkatan komitmen yang positif dari karyawannya. Indikator yang perlu diperhatikan dari komitmen adalah indikator identifikasi, yaitu kepercayaan pada perusahaan dan menerima tujuan dan nilai-nilai perusahaan. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan waktu orientasi atau pengenalan karyawan terhadap nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Sehingga karyawan dapat mengenal jelas semua tentang perusahaan baik nilai-nilai dan tujuan yang ada pada perusahaan. Apabila karyawan sudah mengenal jelas tentang perusahaan tempat ia bekerja, maka karyawan dapat mendukung nilai-nilai dan tujuan dari perusahaan dan dapat pula meningkatkan kinerjanya.
2. Perusahaan juga dapat meningkatkan motivasi dari karyawannya. Indikator dari motivasi yang perlu diperhatikan perusahaan adalah dorongan internal yang meliputi kebutuhan dan tujuan karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan. Perusahaan diharapkan dapat memberikan keyakinan dan lingkungan kerja yang nyaman kepada para karyawan sehingga mereka dapat percaya bahwa perusahaan adalah tempat yang tepat untuk ia bekerja dan untuk memenuhi kebutuhan dan tujuannya. Sehingga para karyawan dapat termotivasi, karena kebutuhan dan tujuannya akan tercapai bila ia bekerja pada perusahaan tersebut. Apabila motivasi meningkat maka kinerja juga akan meningkat pula.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipata, 2004.
- As'ad, Moh. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty, 2002.
- B. Siswanto. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi aksara, 2006.
- Bafadal, Ibrahim. *Supervisi Pengajaran*. Jakarta: Bumi Aksara, 2000.
- Bernardin, H. John. *Human Resource Management*. Third Edition. New York: McGraw-Hill, 2003.
- Daft, Richard L. *Management*. Alih Bahasa Email dan Imam Kamawan. Jakarta: Erlangga, 2002.
- David and Stephen P. Robbins. *Human Resource Management*. New York: John Wiley & Sons Inc, 2000.
- Desler, Gary. *Human Resources Management*. USA: prentise Hall, 2003.
- Dewyer, F Robert dan John, F Stoner. *Business Marketing Connecting Strategy, Relationship and Learning*. New York: Mc. Hill, 2002
- Gibson, Ivancevich dan Donnely. *Organisasi*. Jilid II. Jakarta: Erlangga, 2005.
- Greenberg Dab Robert A. Bacon. *Behaviour in organizational*. Edition 8, 2008.
- Hariato, "Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Keterampilan dan Kinerja Karyawan Koperasi Usaha Karya", Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol. 1 No.2, Agustus 2003.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Hiremath, *Textbook of Preventive and Community Dentistry*. Second Edition. New Dehli: Olympus Pvt ltd, 2011.
- Irawan, Prasetya. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit STIA-LAN press, 2000.
- Johns Garry. *Behavior organization*. USA: Prentice HallInc, 2000.

- Kuntjoro, Zaenudin Sri. *Komitmen Organisasi*. <http://www.e-psikologi.com>. 2002 (Diakses 20 Oktober 2012)
- M. Manulang. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indah, 2000.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya, 2005.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Salemba Empat, 2001.
- Michael, Amstrong. *Management Performance*. USA: Gower publishing Limited, 2002.
- Mullins, Laurie J. *Manajemen and Organisational behavior*. USA: Prenticehall, 2003.
- Nurjannah, *Modul Pelatihan SPSS*, Melbourne: 2008
- Priyatno, Duwi. *SPSS Analisis Statistik Data Lebih Cepat, Efisien dan Akurat*. Jakarta: MediaKom , 2011.
- Pujatmaka, Hadiyana. *Komitmen dalam kerja*. Jakarta: Haji Masagung, 2004.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* . Jakarta: Rajawali Pers, 2009.
- Robbins , Stephen P. dan Mary Couller. *Manajemen*. Jilid 2. Edisi Keenam. Jakarta: prenhall, 2002.
- Robbins , Stephen P dan Timoty A. Judge. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12 . Jakarta: Salemba Empat, 2007.
- Ruky, Achmad S. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2006.
- Sandjito, Bambang. “*Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Budaya*”, Simposium Nasional Akuntansi X. 26-28 Juli 2007.
- Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia, 2006.
- Sibarani Panggabean, Mutiara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

- Simanjuntak, Payaman J. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI, 2011.
- Sopiah. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2008.
- Sugiyono. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta, 2007
- Sulistiyani, Ambar. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003.
- Sutrisno , Edy. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Media Group, 2010.
- Uno, Hamza B. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Usman Husaini. *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007.
- Wursanto, Ignasius. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Andi, 2005.

Lampiran 1



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

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

Nomor : 5600/H39 12/PL/2012
 Lamp :
 Hal : 1

27 November 2012

Permohonan Izin Penelitian Skripsi

Yth. HRD Kamar Dagang dan Industri (KADIN)
 di tempat

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

Nama : Frans Nelly T.
 Nomor Registrasi : 8115082593
 Program Studi : Pendidikan Ekonomi
 Fakultas : Ekonomi
 Untuk mengadakan : Penelitian untuk Skripsi

Di : Kamar Dagang dan Industri (KADIN)
 Jl. Majapahit No. 18-22

Guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka Penulisan Skripsi dengan judul
"Hubungan Antara Komitmen Karyan dan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan."

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami ucapkan terima kasih

Kepala Biro Administrasi
 Akademik dan Kemahasiswaan

Tembusan :

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



Drs. Syaifullah
 NIP. 19570216 198403 1 001

Lampiran 2



KAMAR DAGANG DAN INDUSTRI DKI JAKARTA
SEKRETARIAT

Jl. Majapahit No. 18-22, Jakarta 10160 - Indonesia PO Box 3077 Jkt.
Telp. : (62-21) 384 4533 380 8091; Faks. : (62-21) 384 4549, 384 4565
Homepage : www.kadinjakarta.or.id / E-mail : kadinjkt@indosat.net.id

Nomor : 31/Ser/1/2013 .
Lampiran :
Perihal : Parsetujuan Penelitian

Jakarta, 7 Januari 2013

Yth, Bapak Syaifullah
Kepala Biro Administrasi Akademik
dan Kemahasiswaan
Universitas Negeri Jakarta (UNJ)
Jl. Rawamangun Maka 13220
di-
Jakarta

Dengan hormat,

Mengacu surat dari Bapak Nomor : 5600/H39.12/PL/2012 tertanggal 21 Nopember 2012 perihal Permohonan Izin Penelitian Skripsi, bersama ini kami sampaikan bahwa kami bersedia menerima mahasiswa Bapak untuk melakukan penelitian di Sekretariat KADIN DKI Jakarta.

Untuk itu Sdri Frans Nelly T. agar dapat hadir di Sekretariat Kamar Dagang dan Industri (KADIN) DKI Jakarta, pada:

Hari / Tanggal : Senin, 14 Januari 2013
Waktu : Pukul 08.30 Wib
Tempat : Sekretariat Kadin DKI Jakarta
Jl. Majapahit No. 18-22, Jakarta Pusat.

Demikian hal ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

SEKRETARIAT
KAMAR DAGANG DAN INDUSTRI
DKI JAKARTA
DIREKTUR EKSEKUTIF



SI MANAHAN SIMAMORA, SE

Tembusan Kepada Yth. :

1. Ketua Umum KADIN DKI Jakarta
2. WKU Bid. Keorganisasian KADIN DKI Jakarta
3. WKU Bid. Keuangan dan Perbankan KADIN DKI Jakarta
4. Komtap Pembinaan dan Pengembangan Kesekretariatan KADIN DKI Jakarta
5. Direktur Keuangan dan Personalia KADIN DKI Jakarta

Lampiran 3



**KAMAR DAGANG DAN INDUSTRI DKI JAKARTA
SEKRETARIAT**

Jl. Majapahit No. 18-22, Jakarta 10160-Indonesia PO Box 3077 Jkt.
Telp. : (62-21) 384 4533 3808091; Faks. : (62-21) 384 4549, 384 4565
Homepage: www.kadinjakarta.or.id/ E-mail: kadinjkt@indosat.net.id

DAFTAR KARYAWAN KADIN DKI JAKARTA

NO	NAMA	JABATAN
1	Manahan Simamora, SE	Direktur Eksekutif
2	Mangatur Sitorus, IR	Direktur Keanggotaan dan Umum
3	Siwi Ekowati K	Direktur Keuangan & Personalia
4	Ipa Zahra Assagaf	Direktur Program dan Data
5	Rina Julian N	Manajer Umum
6	Edhie Poerwoko, IR	Manajer Sistem Pengelola Data
7	Warsiti	Manajer Personalia
8	Dewi	Manajer Keuangan
9	Zumiati	Manajer Pengelola Program
10	Handiawan Agus S	Manajer Keanggotaan
11	Andi Suryadi	Sekretaris Dewan Pertimbangan
12	Azizah	Asisten Manajer Personalia
13	Djamilah	Asisten Manajer TU (Agendaris)
14	Heny Evita	Asisten Manajer Pendaftaran Anggota
15	Erlcen Sari	Asisten Manajer Database & Rekrutmen Anggota
16	Agus Sudarmanto	Asisten Manajer Rumah Tangga
17	Yani Mulyani	Asisten Manajer Pembukuan
18	M. Yakub	Asisten Manajer Teknologi Informasi (IT)
19	Rosa Iryani	Asisten Manajer Informasi/ CS
20	Silviawati	Asisten Manajer Sekretaris Bidang II
21	Sri Widiastuti	Asisten Manajer Sekretaris Bidang I
22	Indri Ratnasari	Asisten Manajer Humas, Dok, Perpustakaan, Keanggotaan
23	Sapri	Staf Ekspedisi/Distribusi
24	Pasri	Staf Jasa Boga
25	Ayi Sumarna	Staf Jasa Boga
26	Taufik	Staf Ekspedisi
27	Rahmat Widyanto	Staf Ekspedisi
28	Rahmi Satyawati, SS	Staf Sekretaris
29	Silvia Aggraeni	Staf Sekretaris
30	Fitriany	Staf Sekretaris
31	Diah Mulyasari	Staf Sekretaris Ketua Umum
32	Sunarta	Staf Sekretaris
33	Adi Prihadi Sartono	Staf Pendaftaran Anggota

34	Suswanto Adiprono	Staf Pendaftaran Anggota
35	Muhaimin	Staf Keamanan
36	Rahman Agus	Staf Keamanan
37	Iman	Staf Pengemudi
38	Wahyu	Staf Pengemudi
39	Khairul Fuadi	Staf Hardware dan Software
40	Ronny Perdamaian	Staf Perpus & Kearsipan
41	Iman Teguh P. Z	Staf Pelayanan Anggota
42	Tubagus Maknum	Staf Rumah Tangga
43	Wanto Hamzah	Staf Rumah Tangga
44	Gede Tri Surya	Staf Ekspedisi
45	Mulyani	Staf Pembukuan & Keuangan
46	Deni Rahmat	Staf Design
47	Prasetyo Heryanto	Staf Design
48	Dewi Fatmawati	Honorer Operator
49	Suswandi	Honorer Jasa Boga
50	Ahmad Riyadi	Honorer Jasa Boga
51	Putri Rahayu	Honorer Agendaris (TU)
52	Ernald S.P Nainggolan	Honorer
53	Miswan	Honorer
54	Pandji	Honorer
55	Budi Haryo	Honorer
56	Drs. Cosmos DJ. B	Staf Ahli
57	T. Raphael Re-beth	Staf Ahli
58	M. Manalu	Staf Ahli
59	Sukiyoto	Staf Ahli
60	Budi Wiyanto	Staf Ahli
61	Hamdani Hamid	Staf Ahli



Jakarta, Januari 2013

INSTRUMEN UJI COBA
VARIABEL X1 (KOMITMEN)

No. :

Nama Responden :

Jabatan :

Petunjuk:

Pilihlah satu jawaban yang paling tepat menurut Saudara atas pernyataan-pernyataan dibawah ini, dengan cara memberikan tanda checklist (√) pada kolom yang tersedia.

Keterangan:

SS : Sangat setuju

S : Setuju

RR : Ragu-Ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya percaya perusahaan dapat memberikan apa yang saya butuhkan.					
2	Perusahaan ini memberikan arti yang penting bagi saya.					
3	Saya kurang percaya perusahaan ini dapat memberikan apa yang saya inginkan.					
4	Perusahaan ini merupakan tempat yang terbaik untuk saya bekerja.					
5	Saya menyesal telah memilih perusahaan ini sebagai tempat bekerja.					
6	Saya merasa pesimis dengan masa depan perusahaan.					
7	Terdapat kesamaan antara nilai-nilai perusahaan dengan nilai-nilai yang saya anut.					
8	Saya bersedia menaati setiap peraturan perusahaan.					

9	Saya bersedia menerima sanksi apabila saya melanggar nilai-nilai perusahaan.					
10	Saya tidak mengetahui jelas nilai-nilai yang ada dalam perusahaan.					
11	Tidak adanya kesamaan antara nilai-nilai perusahaan dengan nilai-nilai yang saya anut.					
12	Saya lebih memprioritaskan kepentingan pribadi daripada perusahaan.					
13	Saya bertanggung jawab dengan kesuksesan perusahaan.					
14	Saya tidak peduli dengan kesuksesan perusahaan.					
15	Saya bersedia berkorban demi kepentingan perusahaan.					
16	Saya lebih memprioritaskan kepentingan perusahaan dari pada kepentingan pribadi.					
17	Kemajuan perusahaan bukan merupakan tanggung jawab saya.					
18	Saya mendukung setiap kebijakan yang berlaku di perusahaan.					
19	Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi menyusun kebijakan baru.					
20	Saya akan mengajukan protes terhadap perusahaan apabila mengeluarkan kebijakan baru yang tidak dapat saya terima.					
21	Saya merasa sulit mendukung kebijakan baru yang dikeluarkan perusahaan.					
22	Saya merasa nyaman dengan lingkungan perusahaan ini.					
23	Saya akan bekerja di perusahaan ini dalam keadaan apapun.					
24	Saya tidak tertarik bekerja lama di perusahaan ini.					
25	Saya merasa tidak menjadi bagian dari perusahaan ini					
26	Saya akan meninggalkan perusahaan ini jika saya sudah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.					
27	Saya ingin terus bekerja di perusahaan ini					
28	Bagi saya, berpindah kerja dari satu perusahaan ke perusahaan lain merupakan hal yang wajar.					

Data Uji Coba Variabel X₁

NR	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	Total X₁
1	2	4	4	5	1	1	4	5	1	2	3	2	2	4	4	3	4	4	4	2	3	5	4	2	4	2	5	5	91
2	3	4	4	5	2	1	5	4	5	2	2	3	3	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	3	5	4	5	5	106
3	2	2	3	3	1	2	3	4	1	2	2	4	3	4	4	5	4	4	2	2	4	4	3	3	4	4	4	4	87
4	1	1	4	4	2	3	2	4	3	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	1	4	4	4	3	4	2	4	3	81
5	1	3	4	3	2	3	4	4	1	2	2	3	2	5	5	5	4	2	2	2	4	5	1	4	4	2	4	4	87
6	2	4	5	4	1	3	5	3	3	2	1	2	2	5	5	1	5	4	4	5	4	4	2	4	4	5	3	4	96
7	3	3	5	4	3	4	5	4	1	1	1	3	4	3	5	1	3	4	4	2	3	4	4	4	4	5	3	3	93
8	1	2	4	4	1	1	4	2	3	1	1	4	4	2	2	2	3	3	4	1	1	4	2	4	2	2	3	2	69
9	2	2	5	2	1	2	4	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	4	2	3	2	4	3	2	2	2	66
10	1	3	4	5	1	2	4	5	2	2	1	2	5	4	4	4	2	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	92
11	1	2	5	2	3	1	3	2	2	2	5	2	5	4	3	4	4	4	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	75
12	2	1	4	3	1	3	2	4	1	2	2	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	91
13	3	2	3	2	3	1	1	2	2	1	2	4	4	1	2	2	2	4	4	4	2	2	4	3	4	1	4	2	71
14	2	1	5	4	2	1	4	5	1	1	2	4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	4	5	4	3	4	4	4	98
15	1	4	4	4	1	3	4	4	3	2	3	1	3	4	3	4	4	5	1	4	5	4	4	4	4	4	3	4	94
16	3	4	4	4	2	2	4	3	2	2	2	3	3	4	5	5	4	5	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	100
17	2	1	5	4	1	2	4	5	2	2	2	4	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	100
18	1	5	5	5	2	3	5	4	5	3	3	4	4	5	4	5	2	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	115
19	3	4	4	5	2	4	5	5	5	3	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	114
20	2	2	5	4	1	1	5	4	2	2	2	4	4	5	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	2	5	4	101
21	3	4	4	3	1	2	4	4	1	1	2	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	4	4	101
22	1	1	4	4	1	1	4	4	2	2	1	3	4	3	3	4	3	2	2	4	4	5	4	4	5	4	4	4	87
23	3	4	4	4	2	2	4	3	2	2	2	3	3	4	5	4	4	5	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	99
24	2	1	5	4	1	2	4	5	2	2	2	4	3	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	2	98
25	3	4	4	5	2	4	5	5	5	3	2	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	117
26	2	2	5	4	1	1	5	4	2	2	2	4	4	5	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	2	5	4	101
27	3	4	4	3	1	2	4	4	1	1	2	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	2	5	4	4	4	97
28	1	1	4	4	2	3	2	4	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	1	4	2	2	3	2	2	4	3	72
29	1	3	4	3	2	3	4	4	1	2	2	3	2	5	5	5	2	2	2	2	4	5	1	4	4	2	4	4	85
30	2	4	5	4	1	3	5	3	3	2	1	2	2	5	5	1	5	4	4	4	5	4	4	2	4	4	5	3	96

Uji Validitas Variabel X₁

Correlations

		X1	Ket
1	Pearson Correlation	.436(*)	
	Sig. (2-tailed)	.016	Valid
	N	30	
2	Pearson Correlation	.530(**)	
	Sig. (2-tailed)	.003	Valid
	N	30	
3	Pearson Correlation	.208	
	Sig. (2-tailed)	.270	Invalid
	N	30	
4	Pearson Correlation	.651(**)	
	Sig. (2-tailed)	.000	Valid
	N	30	
5	Pearson Correlation	-.091	
	Sig. (2-tailed)	.634	Invalid
	N	30	
6	Pearson Correlation	.291	
	Sig. (2-tailed)	.119	Invalid
	N	30	
7	Pearson Correlation	.658(**)	
	Sig. (2-tailed)	.000	Valid
	N	30	
8	Pearson Correlation	.612(**)	
	Sig. (2-tailed)	.000	Valid
	N	30	
9	Pearson Correlation	.500(**)	
	Sig. (2-tailed)	.005	Valid
	N	30	
10	Pearson Correlation	.457(*)	
	Sig. (2-tailed)	.011	Valid
	N	30	
11	Pearson Correlation	.061	
	Sig. (2-tailed)	.749	Invalid
	N	30	
12	Pearson Correlation	.197	
	Sig. (2-tailed)	.297	Invalid
	N	30	
13	Pearson Correlation	.048	
	Sig. (2-tailed)	.801	Invalid
	N	30	
14	Pearson Correlation	.663(**)	
	Sig. (2-tailed)	.000	Valid

	N	30	
15	Pearson Correlation	.601(**)	
	Sig. (2-tailed)	.000	Valid
	N	30	
16	Pearson Correlation	.501(**)	
	Sig. (2-tailed)	.005	Valid
	N	30	
17	Pearson Correlation	.431(*)	
	Sig. (2-tailed)	.017	Valid
	N	30	
18	Pearson Correlation	.601(**)	
	Sig. (2-tailed)	.000	Valid
	N	30	
19	Pearson Correlation	.489(**)	
	Sig. (2-tailed)	.006	Valid
	N	30	
20	Pearson Correlation	.522(**)	
	Sig. (2-tailed)	.003	Valid
	N	30	
21	Pearson Correlation	.643(**)	
	Sig. (2-tailed)	.000	Valid
	N	30	
22	Pearson Correlation	.598(**)	
	Sig. (2-tailed)	.000	Valid
	N	30	
23	Pearson Correlation	.603(**)	
	Sig. (2-tailed)	.000	Valid
	N	30	
24	Pearson Correlation	.266	
	Sig. (2-tailed)	.156	Invalid
	N	30	
25	Pearson Correlation	.690(**)	
	Sig. (2-tailed)	.000	Valid
	N	30	
26	Pearson Correlation	.606(**)	
	Sig. (2-tailed)	.000	Valid
	N	30	
27	Pearson Correlation	.526(**)	
	Sig. (2-tailed)	.003	Valid
	N	30	
28	Pearson Correlation	.649(**)	
	Sig. (2-tailed)	.000	Valid
	N	30	

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

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

Uji Reliabilitas Variabel X₁**Reliability****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	30	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	21

INSTRUMEN UJI COBA
VARIABEL X2 (MOTIVASI)

No. :

Nama Responden :

Jabatan :

Petunjuk:

Pilihlah satu jawaban yang paling tepat menurut Saudara atas pernyataan-pernyataan dibawah ini, dengan cara memberikan tanda checklist (√) pada kolom yang tersedia.

Keterangan:

SS : Sangat setuju

S : Setuju

RR : Ragu-Ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan.					
2	Saya bekerja keras untuk meningkatkan rasa percaya diri.					
3	Saya bekerja keras untuk mendapatkan hasil kerja yang memuaskan.					
4	Saya bekerja keras tidak untuk meningkatkan rasa percaya diri saya.					
5	Saya mengerjakan tugas dengan maksimal agar hasilnya maksimal					
6	Saya akan terus bekerja keras sampai cita-cita saya tercapai.					
7	Saya bekerja keras untuk mencapai target.					
8	Saya bekerja keras untuk mencapai meraih posisi puncak.					
9	Saya bekerja tanpa ada tujuan.					
10	Saya bekerja tanpa peduli dengan target.					

11	Saya mengerjakan tugas rutin tanpa menunggu perintah dari pimpinan.					
12	Saya merasa nyaman dengan adanya pengawasan dari atasan saya.					
13	Supervisor membuat saya tidak nyaman dalam bekerja.					
14	Saya tidak terbebani dengan evaluasi kerja.					
15	Saya tidak nyaman bekerja apabila diawasi.					
16	Saya akan bekerja maksimal apabila diawasi.					
17	Organisasi memberikan peluang imbalan yang adil kepada setiap karyawan.					
18	Bonus membuat saya lebih giat dalam bekerja.					
19	Saya bekerja keras bukan karena ingin menerima penghargaan.					
20	Tunjungan jabatan tidak membuat saya bekerja lebih giat.					
21	Saya tidak tertarik dengan promosi jabatan					
22	Promosi jabatan membuat saya tertarik dalam bekerja.					
23	Perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi					
24	Saya bekerja keras untuk meningkatkan karir.					

Data Uji Coba Variabel X₂

NR	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	Total X₂		
1	2	2	4	5	1	1	4	5	1	2	3	2	2	4	4	3	4	4	4	2	3	2	4	4	72		
2	3	3	4	5	2	1	5	4	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	84	
3	2	2	3	3	1	2	3	5	1	2	2	4	3	4	4	5	4	4	5	2	4	4	4	3	4	76	
4	1	1	4	4	2	3	2	4	3	2	2	4	4	4	4	5	4	4	2	1	4	4	4	4	4	76	
5	1	3	4	3	2	3	4	4	1	2	2	3	2	5	5	5	4	2	4	2	4	2	4	2	1	4	72
6	2	4	5	4	1	3	5	3	3	2	1	2	2	5	5	1	5	4	4	5	4	4	4	2	5	81	
7	3	2	5	4	3	4	5	4	1	1	5	3	4	3	5	1	3	4	4	2	3	4	4	4	3	80	
8	1	2	2	4	1	1	4	2	3	1	4	3	2	2	4	2	2	3	3	1	1	2	2	3	3	55	
9	2	2	2	5	1	2	5	2	1	2	1	5	2	3	4	2	2	4	5	4	5	3	4	2	2	70	
10	4	3	4	5	1	2	4	4	2	4	1	2	5	4	4	4	2	4	3	4	4	2	4	2	2	78	
11	1	2	5	5	3	1	3	4	3	4	1	5	5	4	3	4	4	4	3	2	4	1	2	4	4	77	
12	2	1	4	3	1	3	2	4	1	2	5	2	4	4	2	2	3	1	3	4	4	2	2	2	2	63	
13	3	4	3	4	2	1	5	2	3	3	2	5	2	1	2	2	2	4	2	2	5	2	2	2	2	65	
14	2	1	5	4	2	1	4	5	1	1	2	4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	83	
15	4	4	4	4	1	3	4	4	3	2	5	1	3	4	3	4	3	5	1	4	5	4	5	4	4	84	
16	4	4	4	4	2	2	4	3	4	2	2	3	1	4	5	4	4	5	3	5	4	2	4	4	4	83	
17	2	1	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	103	
18	4	3	5	4	2	3	5	4	2	3	5	4	2	5	5	5	2	5	4	4	4	5	5	5	5	95	
19	3	4	4	3	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	106	
20	4	2	5	4	1	1	5	4	2	2	4	4	1	5	4	4	3	4	5	4	4	5	1	3	3	81	
21	3	4	4	3	1	2	4	4	1	1	2	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	86	
22	1	1	2	4	1	1	5	2	4	2	1	3	2	3	2	3	2	2	2	2	4	5	2	3	3	59	
23	3	5	4	4	5	2	4	5	5	4	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	103	
24	2	1	5	4	1	2	4	4	2	2	2	4	1	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	83	
25	3	5	4	3	4	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	106	
26	4	2	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	107	
27	3	4	4	3	1	2	4	4	1	1	2	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	1	4	4	79	
28	4	1	4	4	2	3	2	4	3	2	2	4	2	4	4	5	4	4	2	1	4	3	4	4	4	76	
29	2	2	4	3	2	3	4	4	1	2	2	3	3	5	5	4	4	2	3	2	4	3	1	4	4	72	
30	2	4	5	4	1	3	5	3	3	2	4	2	2	5	5	1	5	4	4	5	4	4	1	5	5	83	

Uji Validitas Variabel X₂

Correlations

		X2	Ket
1	Pearson Correlation	.479(**)	
	Sig. (2-tailed)	.007	Valid
	N	30	
2	Pearson Correlation	.396(*)	
	Sig. (2-tailed)	.030	Valid
	N	30	
3	Pearson Correlation	.563(**)	
	Sig. (2-tailed)	.001	Valid
	N	30	
4	Pearson Correlation	-.135	
	Sig. (2-tailed)	.477	Invalid
	N	30	
5	Pearson Correlation	.742(**)	
	Sig. (2-tailed)	.000	Valid
	N	30	
6	Pearson Correlation	.631(**)	
	Sig. (2-tailed)	.000	Valid
	N	30	
7	Pearson Correlation	.295	
	Sig. (2-tailed)	.114	invalid
	N	30	
8	Pearson Correlation	.576(**)	
	Sig. (2-tailed)	.001	Valid
	N	30	
9	Pearson Correlation	.540(**)	
	Sig. (2-tailed)	.002	Valid
	N	30	
10	Pearson Correlation	.516(**)	
	Sig. (2-tailed)	.004	Valid
	N	30	
11	Pearson Correlation	.478(**)	
	Sig. (2-tailed)	.008	Valid
	N	30	
12	Pearson Correlation	.257	
	Sig. (2-tailed)	.170	Invalid
	N	30	
13	Pearson Correlation	.514(**)	
	Sig. (2-tailed)	.004	Invalid
	N	30	
14	Pearson Correlation	.602(**)	
	Sig. (2-tailed)	.000	Valid

	N	30	
15	Pearson Correlation	.571(**)	
	Sig. (2-tailed)	.001	Valid
	N	30	
16	Pearson Correlation	.534(**)	
	Sig. (2-tailed)	.002	Valid
	N	30	
17	Pearson Correlation	.505(**)	
	Sig. (2-tailed)	.004	Valid
	N	30	
18	Pearson Correlation	.581(**)	
	Sig. (2-tailed)	.001	Valid
	N	30	
19	Pearson Correlation	.508(**)	
	Sig. (2-tailed)	.004	Valid
	N	30	
20	Pearson Correlation	.543(**)	
	Sig. (2-tailed)	.002	Valid
	N	30	
21	Pearson Correlation	.237	
	Sig. (2-tailed)	.208	Invalid
	N	30	
22	Pearson Correlation	.577(**)	
	Sig. (2-tailed)	.001	Valid
	N	30	
23	Pearson Correlation	.568(**)	
	Sig. (2-tailed)	.001	Valid
	N	30	
24	Pearson Correlation	.674(**)	
	Sig. (2-tailed)	.000	Valid
	N	30	

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

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

Uji Reliabilitas Variabel X₂**Reliability****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	30	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	20

Jakarta, 28 Januari 2013

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i

Karyawan KADIN DKI Jakarta

Di Tempat.

Dengan Hormat,

Dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh antara Komitmen dan Motivasi terhadap Kinerja pada Karyawan” serta guna memenuhi salah satu persyaratan mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan pada Universitas Negeri Jakarta (UNJ). Maka, saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi kuesioner ini secara jujur, sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu/Sdr/i alami dan lakukan.

Hasil kuesioner ini tidak akan mempengaruhi keadaan/posisi Bapak/Ibu/Sdr/i sebagai karyawan di kantor KADIN DKI Jakarta. Seluruh jawaban hanya untuk kepentingan akademik yang dijaga kerahasiaannya. Untuk itu saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi sesuai pendapat anda.

Atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Frans Nelly Tamba

INSTRUMEN
VARIABEL X1 (KOMITMEN)

No. :

Nama Responden :

Jabatan :

Petunjuk:

Pilihlah satu jawaban yang paling tepat menurut Saudara atas pernyataan-pernyataan dibawah ini, dengan cara memberikan tanda checklist (√) pada kolom yang tersedia.

Keterangan:

SS : Sangat setuju

S : Setuju

RR : Ragu-Ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya percaya perusahaan dapat memberikan apa yang saya butuhkan.					
2	Perusahaan ini memberikan arti yang penting bagi saya.					
3	Perusahaan ini merupakan tempat yang terbaik untuk saya bekerja.					
4	Terdapat kesamaan antara nilai-nilai perusahaan dengan nilai-nilai yang saya anut.					
5	Saya bersedia menaati setiap peraturan perusahaan.					
6	Saya bersedia menerima sanksi apabila saya melanggar nilai-nilai perusahaan.					
7	Saya tidak mengetahui jelas nilai-nilai yang ada dalam perusahaan.					

8	Saya tidak peduli dengan kesuksesan perusahaan.					
9	Saya bersedia berkorban demi kepentingan perusahaan.					
10	Saya lebih memprioritaskan kepentingan perusahaan dari pada kepentingan pribadi.					
11	Kemajuan perusahaan bukan merupakan tanggung jawab saya.					
12	Saya mendukung setiap kebijakan yang berlaku di perusahaan.					
13	Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi menyusun kebijakan baru.					
14	Saya akan mengajukan protes terhadap perusahaan apabila mengeluarkan kebijakan baru yang tidak dapat saya terima.					
15	Saya merasa sulit mendukung kebijakan baru yang dikeluarkan perusahaan.					
16	Saya merasa nyaman dengan lingkungan perusahaan ini.					
17	Saya akan bekerja di perusahaan ini dalam keadaan apapun.					
18	Saya merasa tidak menjadi bagian dari perusahaan ini					
19	Saya akan meninggalkan perusahaan ini jika saya sudah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.					
20	Saya ingin terus bekerja di perusahaan ini					
21	Bagi saya, berpindah kerja dari satu perusahaan ke perusahaan lain merupakan hal yang wajar.					

No. Resp.	KOMITMEN (X1)																					X Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
1	2	1	4	3	3	2	2	4	2	4	3	4	3	1	4	4	4	4	2	4	4	64
2	3	1	4	4	5	2	2	4	4	4	4	3	1	4	4	3	5	5	4	5	4	75
3	3	3	5	5	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	83
4	1	1	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	2	4	4	73
5	3	4	3	4	4	2	1	5	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	4	80
6	3	3	4	5	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	75
7	2	2	4	5	4	2	2	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	2	5	4	79
8	3	4	4	4	3	2	2	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	82
9	3	3	4	5	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	76
10	3	4	4	4	3	2	2	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	81
11	2	2	3	3	4	1	2	4	4	5	4	4	5	2	4	4	3	4	4	4	4	72
12	1	3	3	4	4	1	2	5	5	5	4	2	4	2	4	5	1	4	2	4	4	69
13	2	1	3	4	5	5	1	4	3	3	2	4	4	4	3	3	2	1	3	4	3	64
14	2	1	4	4	5	2	2	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	2	78
15	3	3	4	5	4	1	1	3	5	1	3	4	4	2	3	3	4	4	5	3	3	68
16	1	1	4	4	4	2	2	3	3	4	3	2	4	4	4	5	4	5	4	4	4	71
17	1	4	4	4	4	3	1	2	4	2	3	3	4	1	1	4	2	2	5	4	2	60
18	1	3	5	4	5	2	2	4	4	4	2	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	73
19	1	2	5	3	4	3	2	4	3	4	4	4	3	2	4	1	2	4	2	4	4	65
20	1	1	4	2	4	3	2	4	4	5	4	4	2	1	4	4	4	4	2	4	3	66
21	1	4	3	4	4	3	2	4	3	4	4	5	1	4	5	4	4	4	4	3	4	74
22	1	3	3	4	4	1	2	5	5	5	4	2	4	2	4	5	1	3	2	4	4	68
23	2	2	4	4	3	2	1	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	3	2	5	4	74
24	3	4	4	1	2	3	1	1	2	5	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	66
25	1	1	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	72
26	1	3	4	5	4	2	3	5	4	4	2	5	4	4	4	5	4	4	4	5	1	77
27	2	4	5	4	5	1	2	4	4	3	4	4	4	2	3	5	4	4	2	5	5	76
28	2	4	4	4	4	1	2	5	4	3	4	4	2	3	4	4	3	5	1	4	4	71
29	3	3	4	5	4	1	1	3	5	1	3	4	4	2	3	4	4	4	5	4	3	70
30	2	1	4	3	3	2	2	4	2	4	3	4	3	1	4	4	4	3	2	4	4	63
31	2	1	4	4	5	1	1	4	5	4	4	5	5	3	4	4	5	3	4	4	4	76

No. Resp.	KOMITMEN (X1)																					X Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
32	2	1	4	4	5	2	2	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	2	77
33	3	4	3	5	5	2	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	85
34	1	1	4	2	4	3	2	4	4	5	4	4	2	2	4	4	3	4	3	4	3	67
35	3	4	4	3	4	2	1	3	4	4	4	4	4	1	5	4	4	4	3	4	4	73
36	1	1	4	2	4	3	2	4	4	5	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	3	67
37	2	1	3	2	4	1	2	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	69
38	3	4	3	4	4	1	1	5	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	4	79
39	4	1	4	4	5	2	2	4	4	4	4	3	1	4	4	3	5	5	4	5	4	76
40	2	2	5	4	5	1	2	3	4	4	2	4	5	4	2	3	4	3	5	4	2	70
41	1	4	4	4	4	3	1	2	4	2	3	3	4	1	1	4	2	2	5	3	2	59
42	1	3	5	4	5	2	2	4	4	4	2	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	73
43	3	4	4	3	4	2	1	3	4	4	4	4	4	1	5	4	4	4	4	4	4	74
44	2	4	4	5	3	3	2	5	5	1	5	4	4	5	4	4	2	4	5	3	4	78
45	1	3	4	4	4	1	2	5	5	4	2	4	4	1	4	4	3	4	4	5	4	72
46	2	2	5	4	5	1	2	3	4	4	2	4	5	4	2	3	4	3	4	4	3	70
47	3	4	3	4	4	2	1	5	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	4	4	4	81
48	3	4	3	5	5	1	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	82
49	3	4	3	5	5	2	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	85
50	2	4	4	5	3	3	2	5	5	1	5	4	4	5	4	4	2	4	5	4	4	79
51	3	2	4	5	4	2	2	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	2	5	4	80
ΣX	106	134	199	200	203	100	93	208	203	193	182	201	186	166	196	203	190	206	176	208	184	

Jakarta, 28 Januari 2013

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i

Karyawan KADIN DKI Jakarta

Di Tempat.

Dengan Hormat,

Dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh antara Komitmen dan Motivasi terhadap Kinerja pada Karyawan” serta guna memenuhi salah satu persyaratan mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan pada Universitas Negeri Jakarta (UNJ). Maka, saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi kuesioner ini secara jujur, sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu/Sdr/i alami dan lakukan.

Hasil kuesioner ini tidak akan mempengaruhi keadaan/posisi Bapak/Ibu/Sdr/i sebagai karyawan di kantor KADIN DKI Jakarta. Seluruh jawaban hanya untuk kepentingan akademik yang dijaga kerahasiaannya. Untuk itu saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi sesuai pendapat anda.

Atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Frans Nelly Tamba

INSTRUMEN
VARIABEL X2 (MOTIVASI)

No. :

Nama Responden :

Jabatan :

Petunjuk:

Pilihlah satu jawaban yang paling tepat menurut Saudara atas pernyataan-pernyataan dibawah ini, dengan cara memberikan tanda checklist (√) pada kolom yang tersedia.

Keterangan:

SS : Sangat setuju

S : Setuju

RR : Ragu-Ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan.					
2	Saya bekerja keras untuk meningkatkan rasa percaya diri.					
3	Saya bekerja keras untuk mendapatkan hasil kerja yang memuaskan.					
4	Saya mengerjakan tugas dengan maksimal agar hasilnya maksimal					
5	Saya bekerja keras untuk mencapai target.					
6	Saya bekerja keras untuk mencapai meraih posisi puncak.					
7	Saya bekerja tanpa ada tujuan.					
8	Saya bekerja tanpa peduli dengan target.					
9	Saya mengerjakan tugas rutin tanpa menunggu perintah dari pimpinan.					
10	Saya tidak terbebani dengan evaluasi kerja.					

11	Saya tidak nyaman bekerja apabila diawasi.					
12	Saya akan bekerja maksimal apabila diawasi.					
13	Organisasi memberikan peluang imbalan yang adil kepada setiap karyawan.					
14	Bonus membuat saya lebih giat dalam bekerja.					
15	Saya bekerja keras bukan karena ingin menerima penghargaan.					
16	Tunjungan jabatan tidak membuat saya bekerja lebih giat.					
17	Saya tidak tertarik dengan promosi jabatan					
18	Promosi jabatan membuat saya tertarik dalam bekerja.					
19	Perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi					
20	Saya bekerja keras untuk meningkatkan karir.					

No. Resp.	MOTIVASI (X2)																				X Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	2	1	3	2	3	3	5	1	2	1	4	3	3	2	4	4	4	4	2	2	55
2	2	4	4	2	3	4	1	2	2	3	5	5	5	4	2	4	2	4	1	4	63
3	2	1	5	1	2	4	4	4	2	3	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	74
4	3	2	4	1	1	4	2	1	2	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	60
5	1	2	4	1	1	4	3	1	4	4	2	4	2	3	3	4	1	4	2	3	53
6	1	1	3	1	1	4	4	2	1	4	3	3	4	3	2	4	4	5	4	3	57
7	2	4	4	1	2	4	1	2	2	4	5	4	3	4	4	2	3	4	3	4	62
8	1	3	3	3	2	4	1	2	3	2	5	5	4	2	4	4	1	4	3	2	58
9	2	1	4	1	3	4	1	2	5	4	4	3	5	3	1	4	4	2	4	4	61
10	4	4	4	2	3	4	3	3	2	2	4	4	5	4	4	2	1	3	4	4	66
11	3	4	4	1	2	4	2	1	2	4	5	4	4	4	4	3	5	4	1	4	65
12	4	3	4	4	2	4	3	4	5	5	4	4	4	2	4	3	4	2	4	2	71
13	2	1	5	2	1	5	1	1	2	4	4	5	4	4	5	5	3	4	5	4	67
14	3	3	2	2	4	1	1	3	1	2	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	58
15	4	3	5	2	3	4	2	3	3	2	5	4	4	2	5	4	4	2	4	2	67
16	4	2	4	1	2	5	1	2	1	2	3	4	4	2	4	5	4	3	4	2	59
17	2	2	4	1	2	4	1	2	1	2	3	4	4	2	4	5	4	3	4	2	56
18	4	4	4	1	3	4	3	2	5	3	4	3	4	3	5	1	4	4	4	4	69
19	2	2	4	1	1	5	1	2	3	2	4	4	3	4	4	4	2	5	4	4	61
20	4	4	4	1	1	4	3	1	1	3	2	4	2	3	3	4	1	4	2	3	54
21	1	4	4	2	3	4	3	2	2	4	4	4	5	4	4	2	2	4	4	4	66
22	1	2	4	3	1	4	3	4	1	5	4	3	4	4	4	3	2	1	2	4	59
23	3	4	4	1	2	4	3	1	2	4	5	4	4	4	4	3	5	5	3	4	69
24	4	4	4	2	2	3	4	2	2	1	4	5	4	4	5	3	5	2	4	4	68
25	3	3	4	2	1	4	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	66
26	4	2	5	2	1	4	2	2	4	1	5	4	4	3	4	5	4	5	1	3	65
27	3	4	2	3	1	2	3	3	2	4	1	2	5	2	4	4	4	2	4	2	57
28	3	2	5	3	4	4	2	1	5	4	3	5	1	3	4	4	2	4	4	3	66
29	1	3	4	2	3	4	1	2	2	2	5	5	5	4	2	4	2	5	1	4	61
30	4	1	4	2	3	4	3	2	2	4	4	4	5	4	4	2	2	4	2	4	64
31	3	4	4	1	1	3	2	1	2	4	3	4	3	4	4	4	1	4	4	4	60

32	4	1	5	3	1	4	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
33	3	4	4	4	4	5	2	3	2	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	78
34	4	2	5	1	1	4	2	4	2	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	3	70
35	2	2	3	4	2	5	1	2	2	3	4	4	5	4	4	5	2	4	3	4	65
36	2	1	5	1	2	4	2	2	2	1	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	67
37	2	1	4	1	1	3	2	2	2	2	4	2	4	3	4	3	1	3	4	3	51
38	2	4	5	1	3	3	3	2	4	2	5	5	1	5	4	4	5	4	1	5	68
39	4	4	5	3	4	4	1	1	1	4	3	5	1	3	4	4	2	3	4	3	63
40	3	3	4	2	4	1	1	3	1	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	63
41	3	4	4	1	2	4	1	1	2	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	68
42	4	4	4	1	2	4	2	2	1	5	4	4	4	2	4	3	4	2	4	2	62
43	4	1	4	1	2	5	2	2	2	4	4	4	4	4	3	2	4	3	5	4	64
44	1	1	5	3	1	4	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
45	5	4	5	4	3	3	3	2	1	2	5	5	1	5	4	4	5	4	2	5	72
46	2	1	4	1	1	3	2	2	2	2	4	2	4	3	4	3	1	4	4	3	52
47	4	4	5	4	2	5	2	5	2	4	4	4	4	4	3	1	4	3	5	4	73
48	3	2	4	2	4	4	2	3	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
49	4	2	5	1	1	3	2	2	2	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	3	65
50	3	4	4	2	4	5	2	3	2	1	5	4	4	4	4	4	4	5	1	4	69
51	3	4	4	2	2	3	4	4	3	3	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	76
ΣX	144	137	210	96	110	195	112	110	114	159	208	204	192	180	199	186	166	188	173	182	

KINERJA

NO	NAMA KARYAWAN	JABATAN	RAT KET	
1	Dewi	Manajer Keuangan	77	C
2	Zumiati	Manajer Pengelola Program	79	C
3	Handiawan Agus S	Manajer Keanggotaan	81	C
4	Andi Suryadi	Sekretaris Dewan Pertimbangan	78	C
5	Azizah	Asisten Manajer Personalia	75	B
6	Djamilah	Asisten Manajer TU (Agendaris)	75	B
7	Heny Evita	Asisten Manajer Pendaftaran Anggota	74	B
8	Erleen Sari	Asisten Manajer Database & Rekrutmen Anggota	73	B
9	Agus Sudarmanto	Asisten Manajer Rumah Tangga	78	B
10	Yani Mulyani	Asisten Manajer Pembukuan	80	B
11	M. Yakub	Asisten Manajer Teknologi Informasi (IT)	76	B
12	Rosa Iryani	Asisten Manajer Informasi/ CS	72	B
13	Silviawati	Asisten Manajer Sekretaris Bidang II	70	B
14	Sri Widiastuti	Asisten Manajer Sekretaris Bidang I	73	B
15	Indri Ratnasari	Asisten Manajer Humas, Dok, Perpus, Keanggotaan	71	B
16	Sapri	Staf Ekspedisi/Distribusi	75	B
17	Pasri	Staf Jasa Boga	69	B
18	Ayi Sumarna	Staf Jasa Boga	72	B
19	Taufik	Staf Ekspedisi	70	B
20	Rahmat Widyanto	Staf Ekspedisi	68	B
21	Rahmi Satyawati, SS	Staf Sekretaris	72	B
22	Silvia Aggraeni	Staf Sekretaris	70	B
23	Fitriany	Staf Sekretaris	78	B
24	Diah Mulyasari	Staf Sekretaris Ketua Umum	69	B
25	Sunarta	Staf Sekretaris	71	B
26	Adi Prihadi Sartono	Staf Pendaftaran Anggota	74	B
27	Suswanto Adiprono	Staf Pendafran Anggota	72	B
28	Muhaimin	Staf Keamanan	74	B
29	Rahman Agus	Staf Keamanan	75	B
30	Iman	Staf Pengemudi	75	B
31	Wahyu	Staf Pengemudi	73	B
32	Khairul Fuadi	Staf Hardware dan Software	79	B
33	Ronny Perdamaian	Staf Perpus & Kearsipan	77	B
34	Iman Teguh P. Z	Staf Pelayanan Anggota	76	B
35	Tubagus Maknum	Staf Rumah Tangga	71	B
36	Wanto Hamzah	Staf Rumah Tangga	74	B
37	Gede Tri Surya	Staf Ekspedisi	68	B
38	Mulyani	Staf Pembukuan & Keuangan	76	B
39	Deni Rahmat	Staf Design	79	B
40	Dewi Fatmawati	Honorer Operator	76	B
41	Suswandi	Honorer Jasa Boga	75	B

NO	NAMA KARYAWAN	JABATAN	RAT KET	
42	Ahmad Riyadi	Honorer Jasa Boga	77	B
43	Putri Rahayu	Honorer Agendaris (TU)	73	B
44	Ernald S.P Nainggolan	Honorer	71	B
45	Miswan	Honorer	73	B
46	Pandji	Honorer	70	B
47	Drs. Cosmos DJ. B	Staf Ahli	81	I
48	T. Raphael Re-beth	Staf Ahli	80	I
49	M. Manalu	Staf Ahli	79	I
50	Sukiyoto	Staf Ahli	77	I
51	Budi Wiyanto	Staf Ahli	80	I

Tabulasi Data

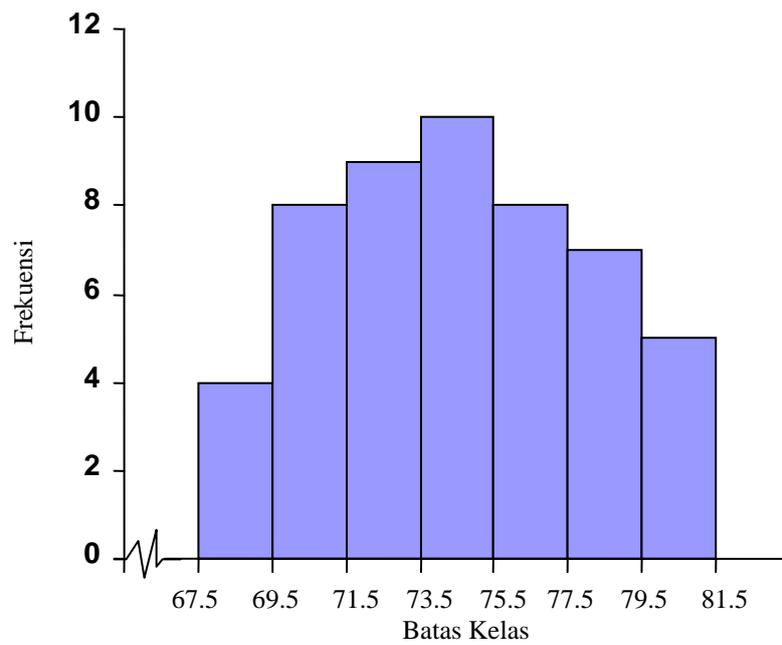
No.	Y	X ₁	X ₂
1	77	64	55
2	79	75	63
3	81	83	74
4	78	73	60
5	75	80	53
6	75	75	57
7	74	79	62
8	73	82	58
9	78	76	61
10	80	81	66
11	76	72	65
12	72	69	71
13	70	64	67
14	73	78	58
15	71	68	67
16	75	71	59
17	69	60	56
18	72	73	69
19	70	65	61
20	68	66	54
21	72	74	66
22	70	68	59
23	78	74	69
24	69	66	68
25	71	72	66
26	74	77	65
27	72	76	57
28	74	71	66
29	75	70	61
30	75	63	64
31	73	76	60
32	79	77	67
33	77	85	78
34	76	67	70
35	71	73	65
36	74	67	67
37	68	69	51
38	76	79	68

39	79	76	63
40	76	70	63
41	75	59	68
42	77	73	62
43	73	74	64
44	71	78	64
45	73	72	72
46	70	70	52
47	81	81	73
48	80	82	71
49	79	85	65
50	77	79	69
51	80	80	76

Deskripsi Data**Statistics**

Kinerja (Y)

N	Valid	51
	Missing	0
Mean		74.53
Std. Deviation		3.580
Variance		12.814
Range		13
Minimum		68
Maximum		81
Sum		3801



Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel Y (Kinerja)

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 81 - 68 \\ &= 13 \end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas

$$\begin{aligned} K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \log 51 \\ &= 1 + (3,3) 1,71 \\ &= 1 + 5,63 \\ &= 6,63 \text{ (dibulatkan menjadi } 7 \text{)} \end{aligned}$$

3. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned} P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{13}{7} = 1.857 \text{ (ditetapkan menjadi } 2 \text{)} \end{aligned}$$

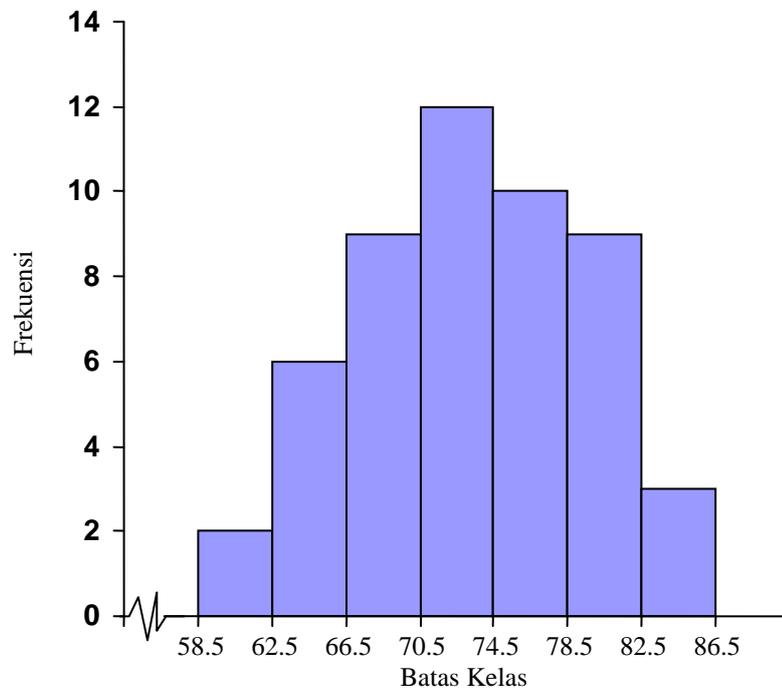
Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
68 - 69	67.5	69.5	4	7.8%
70 - 71	69.5	71.5	8	15.7%
72 - 73	71.5	73.5	9	17.6%
74 - 75	73.5	75.5	10	19.6%
76 - 77	75.5	77.5	8	15.7%
78 - 79	77.5	79.5	7	13.7%
80 - 81	79.5	81.5	5	9.8%
Jumlah			51	100%

Lampiran 20

Statistics

Komitmen (X1)

N	Valid	51
	Missing	0
Mean		73.27
Std. Deviation		6.309
Variance		39.803
Range		26
Minimum		59
Maximum		85
Sum		3737



**Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram
Variabel X₁ (Komitmen)**

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 85 - 59 \\ &= 26 \end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas

$$\begin{aligned} K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \log 51 \\ &= 1 + (3,3) 1,71 \\ &= 1 + 5,63 \\ &= 6,63 \text{ (dibulatkan menjadi } 7 \text{)} \end{aligned}$$

3. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned} P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{26}{7} = 3,71 \text{ (ditetapkan menjadi } 4 \text{)} \end{aligned}$$

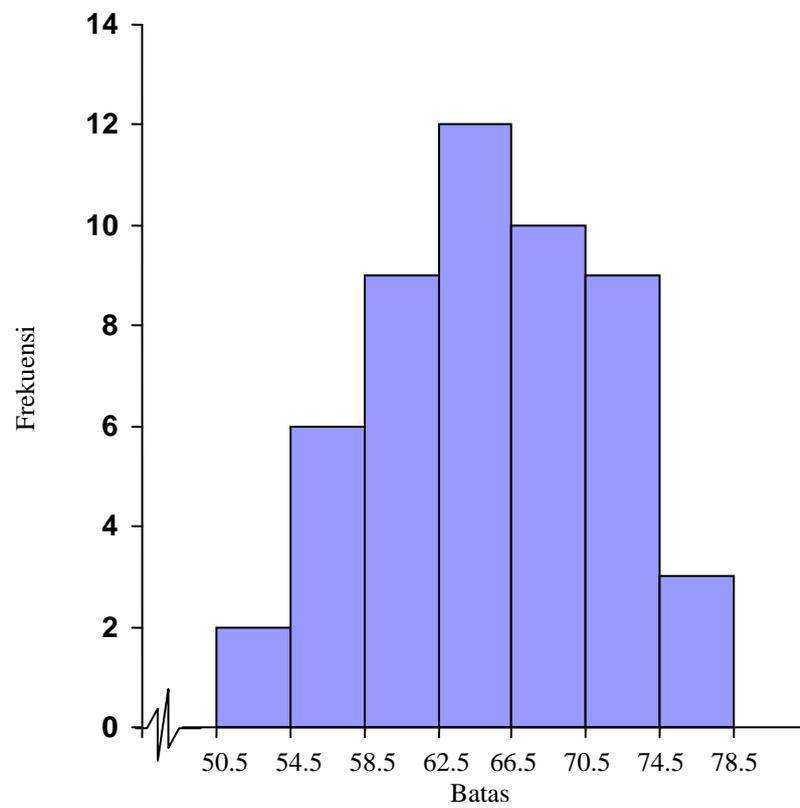
Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
59 - 62	58.5	62.5	2	3.9%
63 - 66	62.5	66.5	6	11.8%
67 - 70	66.5	70.5	9	17.6%
71 - 74	70.5	74.5	12	23.5%
75 - 78	74.5	78.5	10	19.6%
79 - 82	78.5	82.5	9	17.6%
83 - 86	82.5	86.5	3	5.9%
Jumlah			51	100%

Lampiran 22

Statistics

Motivasi (X2)

N	Valid	51
	Missing	0
Mean		64.02
Std. Deviation		6.111
Variance		37.340
Range		27
Minimum		51
Maximum		78
Sum		3265



**Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram
Variabel X₂ (Motivasi)**

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 78 - 51 \\ &= 27 \end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas

$$\begin{aligned} K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \log 51 \\ &= 1 + (3,3) 1,71 \\ &= 1 + 5,63 \\ &= 6,63 \text{ (dibulatkan menjadi } 7 \text{)} \end{aligned}$$

3. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned} P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{27}{7} = 3,86 \text{ (ditetapkan menjadi } 4 \text{)} \end{aligned}$$

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
51 - 54	50.5	54.5	4	7.8%
55 - 58	54.5	58.5	6	11.8%
59 - 62	58.5	62.5	9	17.6%
63 - 66	62.5	66.5	14	27.5%
67 - 70	66.5	70.5	11	21.6%
71 - 74	70.5	74.5	5	9.8%
75 - 78	74.5	78.5	2	3.9%
Jumlah			51	100%

Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov(a)			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja (Y)	.077	51	.200(*)	.969	51	.198
Komitmen (X1)	.059	51	.200(*)	.986	51	.805
Motivasi (X2)	.074	51	.200(*)	.991	51	.954

* This is a lower bound of the true significance.

a Lilliefors Significance Correction

Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja (Y) *	Between Groups	(Combined)	410.039	23	17.828	2.087	.034
Komitmen (X1)		Linearity	202.347	1	202.347	23.685	.000
		Deviation from Linearity	207.692	22	9.441	1.105	.398
	Within Groups		230.667	27	8.543		
	Total		640.706	50			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja (Y) *	Between Groups	(Combined)	346.956	25	13.878	1.181	.340
Motivasi (X2)		Linearity	125.717	1	125.717	10.699	.003
		Deviation from Linearity	221.239	24	9.218	.785	.723
	Within Groups		293.750	25	11.750		
	Total		640.706	50			

Uji Multikolenieritas

Coefficients(a)

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Komitmen (X1)	.919	1.088
	Motivasi (X2)	.919	1.088

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Uji Heterokedastisitas

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.570	2.444		1.870	.068
	Komitmen (X1)	-.038	.029	-.193	-1.306	.198
	Motivasi (X2)	.010	.030	.051	.346	.731

a. Dependent Variable: Abres

Analisis Regresi

Regression

Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi (X2), Komitmen (X1)(a)	.	Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: Kinerja (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.635(a)	.403	.378	2.823

a Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Komitmen (X1)

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	258.180	2	129.090	16.198	.000(a)
	Residual	382.526	48	7.969		
	Total	640.706	50			

a Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Komitmen (X1)

b Dependent Variable: Kinerja (Y)

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43.261	5.529		7.824	.000
	Komitmen (X1)	.269	.066	.474	4.077	.000
	Motivasi (X2)	.180	.068	.308	2.647	.011

a Dependent Variable: Kinerja (Y)

Data Indikator Komitmen

No.	Indikator	Item	Skor	Total Skor	Jml Item	Rata-rata	Persentase
1	Identifikasi	1	106	1035	7	147.857	27.7%
		2	134				
		3	199				
		4	200				
		5	203				
		6	100				
		7	93				
2	Keterlibatan	8	208	1535	8	191.875	35.9%
		9	203				
		10	193				
		11	182				
		12	201				
		13	186				
		14	166				
		15	196				
3	Kesetiaan	16	203	1167	6	194.5	36.4%
		17	190				
		18	206				
		19	176				
		20	208				
		21	184				
	Jumlah			3737	21	534.232	100%

Data Indikator Motivasi

No.	Indikator	Item	Skor	Total Skor	Jml Item	Rata-rata	Persentase
1	Internal	1	144	1114	8	139.25	43.7%
		2	137				
		3	210				
		4	96				
		5	110				
		6	195				
		7	112				
		8	110				
2	Eksternal	9	114	2151	12	179.25	56.3%
		10	159				
		11	208				
		12	204				
		13	192				
		14	180				
		15	199				
		16	186				
		17	166				
		18	188				
		19	173				
		20	182				
	Jumlah			3265	20	318.5	100%

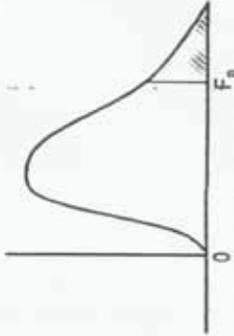
Lampiran 29

**Penentuan Jumlah Sampel Dari Populasi Tertentu
Dengan Taraf Kesalahan 1%, 5%, Dan 10%**

N	s			N	s			N	s		
	1%	5%	10%		1%	5%	10%		1%	5%	10%
10	10	10	10	280	197	155	138	2800	537	310	247
15	15	14	14	290	202	158	140	3000	543	312	248
20	19	19	19	300	207	161	143	3500	558	317	251
25	24	23	23	320	216	167	147	4000	569	320	254
30	29	28	27	340	225	172	151	4500	578	323	255
35	33	32	31	360	234	177	155	5000	586	326	257
40	38	36	35	380	242	182	158	6000	598	329	259
45	42	40	39	400	250	186	162	7000	606	332	261
50	47	44	42	420	257	191	165	8000	613	334	263
55	51	48	46	440	265	195	168	9000	618	335	263
60	55	51	49	460	272	198	171	10000	622	336	263
65	59	55	53	480	279	202	173	15000	635	340	266
70	63	58	56	500	285	205	176	20000	642	342	267
75	67	62	59	550	301	213	182	30000	649	344	268
80	71	65	62	600	315	221	187	40000	653	345	269
85	75	68	65	650	329	227	191	50000	655	346	269
90	79	72	68	700	341	233	195	75000	658	346	270
95	83	75	71	750	352	238	199	100000	659	347	270
100	87	78	73	800	363	243	202	150000	661	347	270
110	94	84	78	850	373	247	205	200000	661	347	270
120	102	89	83	900	382	251	208	250000	662	348	270
130	109	95	88	950	391	255	211	300000	662	348	270
140	116	100	92	1000	399	258	213	350000	662	348	270
150	122	105	97	1100	414	265	217	400000	662	348	270
160	129	110	101	1200	427	270	221	450000	663	348	270
170	135	114	105	1300	440	275	224	500000	663	348	270
180	142	119	108	1400	450	279	227	550000	663	348	270
190	148	123	112	1500	460	283	229	600000	663	348	270
200	154	127	115	1600	469	286	232	650000	663	348	270
210	160	131	118	1700	477	289	234	700000	663	348	270
220	165	135	122	1800	485	292	235	750000	663	348	270
230	171	139	125	1900	492	294	237	800000	663	348	271
240	176	142	127	2000	498	297	238	850000	663	348	271
250	182	146	130	2200	510	301	241	900000	663	348	271
260	187	149	133	2400	520	304	243	950000	663	348	271
270	192	152	135	2600	529	307	245	1000000	663	348	271
								∞	664	349	272

Lampiran 30

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



$v_2 = dk$ penyebut	$v_1 = dk$ pembilang																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	∞
1	161	200	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	246	248	249	250	251	252	253	253	254	254	254
	4052	4999	5403	5625	5764	5859	5928	5981	6022	6056	6082	6106	6142	6169	6208	6234	6258	6286	6302	6323	6334	6352	6361	6366
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.36	19.37	19.38	19.39	19.40	19.41	19.42	19.43	19.44	19.45	19.46	19.47	19.47	19.48	19.49	19.49	19.50	19.50
	98.49	99.01	99.17	99.25	99.30	99.33	99.34	99.36	99.38	99.40	99.41	99.42	99.43	99.44	99.45	99.46	99.47	99.48	99.48	99.49	99.49	99.49	99.50	99.50
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.88	8.84	8.81	8.78	8.76	8.74	8.71	8.69	8.66	8.64	8.62	8.60	8.58	8.57	8.56	8.54	8.54	8.53
	34.12	30.81	29.46	28.71	28.24	27.91	27.67	27.49	27.34	27.23	27.13	27.05	26.92	26.83	26.69	26.60	26.50	26.41	26.30	26.27	26.23	26.18	26.14	26.12
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.93	5.91	5.87	5.84	5.80	5.77	5.74	5.71	5.70	5.68	5.66	5.65	5.64	5.63
	21.20	18.00	16.69	15.98	15.52	15.21	14.98	14.80	14.66	14.54	14.45	14.37	14.24	14.15	14.02	13.93	13.83	13.74	13.69	13.61	13.57	13.52	13.48	13.46
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.78	4.74	4.70	4.68	4.64	4.60	4.56	4.53	4.50	4.46	4.44	4.42	4.40	4.38	4.37	4.36
	16.26	13.27	12.06	11.39	10.97	10.67	10.45	10.27	10.15	10.05	9.96	9.89	9.77	9.68	9.55	9.47	9.38	9.29	9.24	9.17	9.13	9.07	9.04	9.02
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.96	3.92	3.87	3.81	3.81	3.77	3.75	3.72	3.71	3.69	3.68	3.67
	13.74	10.92	9.78	9.15	8.75	8.47	8.26	8.10	7.98	7.87	7.79	7.72	7.60	7.52	7.39	7.31	7.23	7.14	7.09	7.02	6.99	6.94	6.90	6.88
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.63	3.60	3.57	3.52	3.49	3.44	3.41	3.38	3.34	3.32	3.29	3.28	3.25	3.24	3.23
	12.25	9.55	8.45	7.85	7.46	7.19	7.00	6.81	6.71	6.62	6.54	6.47	6.35	6.27	6.15	6.07	5.98	5.90	5.85	5.78	5.75	5.70	5.67	5.65
8	5.32	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.63	3.60	3.57	3.52	3.49	3.44	3.41	3.38	3.34	3.32	3.29	3.28	3.25	3.24	3.23
	11.26	8.65	7.59	7.01	6.63	6.37	6.19	6.03	5.91	5.82	5.74	5.67	5.56	5.48	5.36	5.28	5.20	5.11	5.06	4.96	4.91	4.88	4.86	
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.13	3.10	3.07	3.02	2.98	2.93	2.90	2.86	2.82	2.80	2.77	2.76	2.73	2.72	2.71
	10.56	8.02	6.99	6.42	6.06	5.80	5.62	5.47	5.35	5.26	5.18	5.11	5.00	4.92	4.80	4.73	4.64	4.56	4.51	4.45	4.41	4.36	4.33	4.31
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.97	2.94	2.91	2.86	2.82	2.77	2.74	2.70	2.67	2.64	2.61	2.59	2.56	2.55	2.54
	10.04	7.56	6.55	5.99	5.64	5.39	5.21	5.06	4.95	4.85	4.78	4.71	4.60	4.52	4.41	4.33	4.25	4.17	4.12	4.05	4.01	3.96	3.93	3.91

Lanjutan Distribusi F

$v_2 = dk$ penyebut

$v_1 = dk$ pembilang

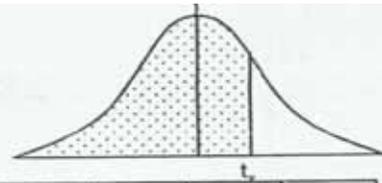
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	∞	
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.86	2.82	2.79	2.74	2.70	2.65	2.61	2.57	2.53	2.50	2.47	2.45	2.42	2.41	2.40	3.60
	9.65	7.20	6.22	5.67	5.32	5.07	4.88	4.74	4.63	4.54	4.46	4.40	4.29	4.21	4.10	4.02	3.94	3.86	3.80	3.74	3.70	3.66	3.62	3.60	
12	4.75	3.88	3.49	3.26	3.11	3.00	2.92	2.85	2.80	2.76	2.72	2.69	2.64	2.60	2.54	2.50	2.46	2.42	2.40	2.36	2.35	2.32	2.31	2.30	3.36
	9.33	6.93	5.95	5.41	5.06	4.82	4.65	4.50	4.39	4.30	4.22	4.16	4.05	3.96	3.86	3.78	3.70	3.61	3.56	3.49	3.46	3.41	3.38	3.36	
13	4.67	3.80	3.41	3.18	3.02	2.92	2.84	2.77	2.72	2.67	2.63	2.60	2.55	2.51	2.46	2.42	2.38	2.34	2.32	2.28	2.26	2.24	2.24	2.23	2.30
	9.07	6.70	5.74	5.20	4.86	4.62	4.44	4.30	4.19	4.10	4.02	3.96	3.85	3.78	3.67	3.59	3.51	3.42	3.37	3.30	3.27	3.21	3.18	3.16	
14	4.67	3.80	3.41	3.16	3.02	2.92	2.84	2.77	2.72	2.67	2.63	2.60	2.55	2.51	2.46	2.42	2.38	2.34	2.32	2.28	2.26	2.24	2.22	2.22	2.21
	8.86	6.51	5.56	5.03	4.69	4.46	4.28	4.14	4.03	3.94	3.86	3.80	3.70	3.62	3.51	3.43	3.34	3.26	3.21	3.14	3.11	3.06	3.02	3.00	
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.70	2.64	2.59	2.55	2.51	2.48	2.43	2.39	2.33	2.29	2.25	2.21	2.18	2.15	2.12	2.10	2.06	2.07	2.07
	8.68	6.36	5.42	4.89	4.56	4.32	4.14	4.00	3.89	3.80	3.73	3.67	3.56	3.48	3.36	3.29	3.20	3.12	3.07	3.00	2.97	2.92	2.89	2.87	
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.45	2.42	2.37	2.33	2.28	2.24	2.20	2.16	2.13	2.09	2.07	2.04	2.02	2.02	2.01
	8.53	6.23	5.29	4.77	4.44	4.20	4.03	3.88	3.78	3.69	3.61	3.55	3.45	3.37	3.25	3.18	3.10	3.01	2.96	2.89	2.86	2.80	2.77	2.75	
17	4.45	3.58	3.20	2.96	2.81	2.70	2.62	2.55	2.50	2.45	2.41	2.38	2.33	2.29	2.23	2.19	2.15	2.11	2.08	2.04	2.02	1.99	1.97	1.96	1.96
	8.40	6.11	5.18	4.67	4.34	4.10	3.93	3.78	3.68	3.59	3.52	3.45	3.35	3.27	3.16	3.08	3.00	2.92	2.86	2.79	2.76	2.70	2.67	2.65	
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.29	2.25	2.19	2.15	2.11	2.07	2.04	2.00	1.98	1.95	1.93	1.92	1.92
	8.28	6.01	5.09	4.58	4.25	4.01	3.85	3.71	3.60	3.51	3.44	3.37	3.27	3.19	3.07	3.00	2.91	2.83	2.78	2.71	2.68	2.62	2.59	2.57	
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.55	2.48	2.43	2.38	2.34	2.31	2.26	2.21	2.15	2.11	2.07	2.02	2.00	1.96	1.94	1.91	1.90	1.88	1.88
	8.16	5.93	5.01	4.50	4.17	3.94	3.77	3.63	3.52	3.43	3.36	3.30	3.19	3.12	3.00	2.92	2.84	2.76	2.70	2.63	2.60	2.54	2.51	2.49	
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.52	2.45	2.40	2.35	2.31	2.28	2.23	2.18	2.12	2.08	2.06	2.02	1.99	1.96	1.92	1.90	1.87	1.85	1.84
	8.10	5.85	4.94	4.43	4.10	3.87	3.71	3.58	3.45	3.37	3.30	3.23	3.13	3.05	2.94	2.86	2.77	2.69	2.63	2.56	2.53	2.47	2.44	2.42	
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.20	2.15	2.09	2.05	2.00	1.96	1.93	1.89	1.87	1.84	1.82	1.81	1.81
	8.02	5.78	4.87	4.37	4.04	3.81	3.65	3.51	3.40	3.31	3.24	3.17	3.07	2.99	2.88	2.80	2.72	2.63	2.58	2.51	2.47	2.42	2.38	2.36	
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.47	2.40	2.35	2.30	2.26	2.23	2.18	2.13	2.07	2.03	1.98	1.93	1.91	1.87	1.84	1.81	1.80	1.78	1.78
	7.94	5.72	4.82	4.31	3.99	3.76	3.59	3.45	3.35	3.26	3.18	3.12	3.02	2.94	2.83	2.75	2.67	2.58	2.53	2.46	2.42	2.37	2.33	2.31	
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.45	2.38	2.32	2.28	2.24	2.20	2.14	2.10	2.04	2.00	1.96	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79	1.77	1.76	1.76
	7.88	5.66	4.76	4.26	3.94	3.71	3.54	3.41	3.30	3.21	3.14	3.07	2.97	2.89	2.78	2.70	2.62	2.53	2.48	2.41	2.37	2.32	2.28	2.26	
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.43	2.36	2.30	2.26	2.22	2.18	2.13	2.08	2.02	1.98	1.94	1.89	1.86	1.82	1.80	1.76	1.74	1.73	1.73
	7.82	5.61	4.72	4.22	3.90	3.67	3.50	3.36	3.25	3.17	3.09	3.03	2.93	2.85	2.74	2.66	2.58	2.49	2.44	2.36	2.33	2.27	2.23	2.21	
25	4.24	3.38	2.98	2.76	2.60	2.49	2.41	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.11	2.06	2.00	1.96	1.92	1.87	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72	1.71	1.71
	7.77	5.57	4.68	4.18	3.86	3.63	3.46	3.32	3.21	3.13	3.05	2.99	2.89	2.81	2.70	2.62	2.54	2.45	2.40	2.32	2.29	2.23	2.19	2.17	

Lanjutan Distribusi F

$v_2 = dk$ penyebut	$v_1 = dk$ pembilang																								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	∞	
26	4.22	3.37	2.89	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.10	2.05	1.99	1.95	1.90	1.85	1.82	1.78	1.76	1.72	1.70	1.69	1.69
	7.72	5.53	4.64	4.14	3.82	3.59	3.42	3.29	3.17	3.09	3.02	2.96	2.86	2.77	2.66	2.58	2.50	2.41	2.36	2.28	2.25	2.19	2.15	2.13	
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.30	2.25	2.20	2.16	2.13	2.08	2.03	1.97	1.93	1.89	1.84	1.80	1.76	1.74	1.71	1.68	1.67	
	7.68	5.49	4.60	4.11	3.79	3.56	3.39	3.26	3.14	3.06	2.98	2.93	2.83	2.74	2.63	2.55	2.47	2.38	2.33	2.25	2.21	2.16	2.12	2.10	
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.44	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.06	2.02	1.96	1.91	1.87	1.81	1.78	1.75	1.72	1.69	1.67	1.65	
	7.64	5.45	4.57	4.07	3.78	3.53	3.36	3.23	3.11	3.03	2.95	2.90	2.80	2.71	2.60	2.52	2.44	2.35	2.30	2.22	2.18	2.13	2.09	2.06	
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.54	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.05	2.00	1.94	1.90	1.85	1.80	1.77	1.73	1.71	1.68	1.65	1.64	
	7.60	5.52	4.54	4.04	3.73	3.50	3.33	3.20	3.08	3.00	2.92	2.87	2.77	2.68	2.57	2.49	2.41	2.32	2.27	2.19	2.15	2.10	2.06	2.03	
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.34	2.27	2.21	2.16	2.12	2.08	2.04	1.99	1.93	1.88	1.84	1.79	1.76	1.72	1.69	1.66	1.64	1.62	
	7.56	5.39	4.51	4.02	3.70	3.47	3.30	3.17	3.06	2.98	2.90	2.84	2.74	2.66	2.55	2.47	2.38	2.29	2.24	2.16	2.13	2.07	2.03	2.01	
32	4.15	3.30	2.90	2.67	2.51	2.40	2.32	2.25	2.19	2.14	2.10	2.07	2.02	1.97	1.91	1.86	1.82	1.76	1.74	1.69	1.67	1.64	1.61	1.59	
	7.50	5.34	4.46	3.97	3.66	3.42	3.25	3.12	3.01	2.94	2.86	2.80	2.70	2.62	2.51	2.42	2.34	2.25	2.20	2.12	2.08	2.02	1.96	1.96	
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.30	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.00	1.95	1.89	1.84	1.80	1.74	1.71	1.67	1.64	1.61	1.59	1.57	
	7.44	5.28	4.42	3.93	3.61	3.38	3.21	3.08	2.97	2.89	2.82	2.76	2.66	2.58	2.47	2.38	2.30	2.21	2.15	2.08	2.04	1.98	1.94	1.91	
36	4.11	3.26	2.80	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.10	2.06	2.03	1.99	1.93	1.87	1.82	1.78	1.72	1.69	1.65	1.62	1.59	1.56	1.55	
	7.39	5.25	4.38	3.89	3.58	3.35	3.18	3.04	2.94	2.86	2.78	2.72	2.62	2.54	2.43	2.35	2.26	2.17	2.12	2.04	2.00	1.94	1.90	1.87	
38	4.10	3.25	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.96	1.92	1.85	1.80	1.76	1.71	1.67	1.63	1.60	1.57	1.54	1.53	
	7.35	5.21	4.34	3.86	3.54	3.32	3.15	3.02	2.91	2.82	2.75	2.69	2.59	2.51	2.40	2.32	2.22	2.14	2.08	2.00	1.97	1.90	1.86	1.84	
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.07	2.04	2.00	1.95	1.90	1.84	1.79	1.74	1.69	1.66	1.61	1.59	1.55	1.53	1.51	
	7.31	5.16	4.31	3.83	3.51	3.29	3.12	2.99	2.88	2.80	2.73	2.66	2.56	2.48	2.37	2.29	2.20	2.11	2.05	1.97	1.94	1.88	1.84	1.81	
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.02	1.99	1.94	1.89	1.82	1.78	1.73	1.68	1.64	1.60	1.57	1.54	1.51	1.49	
	7.27	5.15	4.29	3.80	3.49	3.26	3.10	2.96	2.86	2.77	2.70	2.64	2.54	2.46	2.35	2.26	2.17	2.08	2.02	1.94	1.91	1.85	1.80	1.78	
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.96	1.92	1.88	1.81	1.76	1.72	1.66	1.63	1.58	1.56	1.52	1.50	1.48	
	7.24	5.12	4.26	3.78	3.46	3.24	3.07	2.94	2.84	2.75	2.68	2.62	2.52	2.44	2.32	2.24	2.15	2.06	2.00	1.92	1.88	1.82	1.78	1.75	
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.14	2.09	2.04	2.00	1.97	1.91	1.87	1.80	1.75	1.71	1.65	1.62	1.57	1.54	1.51	1.48	1.46	
	7.21	5.10	4.24	3.76	3.44	3.22	3.05	2.92	2.82	2.73	2.66	2.60	2.50	2.42	2.30	2.22	2.13	2.04	1.96	1.90	1.85	1.80	1.76	1.72	
48	4.04	3.19	2.80	2.56	2.41	2.30	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.90	1.86	1.79	1.74	1.70	1.64	1.61	1.56	1.53	1.50	1.47	1.45	
	7.19	5.08	4.22	3.74	3.42	3.20	3.04	2.90	2.80	2.71	2.64	2.58	2.48	2.40	2.28	2.20	2.11	2.02	1.96	1.88	1.84	1.78	1.73	1.70	
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.90	1.85	1.78	1.74	1.69	1.63	1.60	1.55	1.52	1.48	1.46	1.44	

Lampiran 31

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



v	$t_{0,995}$	$t_{0,99}$	$t_{0,975}$	$t_{0,95}$	$t_{0,90}$	$t_{0,80}$	$t_{0,75}$	$t_{0,70}$	$t_{0,60}$	$t_{0,55}$
1	63.66	31.82	12.71	6.31	3.08	1.376	1.000	0.727	0.325	0.518
2	9.92	6.96	4.30	2.92	1.89	1.061	0.816	0.617	0.289	0.142
3	5.84	4.54	3.18	2.35	1.64	0.978	0.765	0.584	0.277	0.137
4	4.60	3.75	2.78	2.13	1.53	0.941	0.744	0.569	0.271	0.134
5	4.03	3.36	2.57	2.02	1.48	0.920	0.727	0.559	0.267	0.132
6	3.71	3.14	2.45	1.94	1.44	0.906	0.718	0.553	0.265	0.131
7	3.50	3.00	2.36	1.90	1.42	0.896	0.711	0.519	0.263	0.130
8	3.36	2.90	2.31	1.86	1.40	0.889	0.706	0.516	0.262	0.130
9	3.25	2.82	2.26	1.83	1.38	0.883	0.703	0.513	0.261	0.129
10	3.17	2.76	2.23	1.81	1.37	0.879	0.700	0.542	0.260	0.129
11	3.11	2.72	2.20	1.80	1.36	0.876	0.697	0.540	0.260	0.129
12	3.06	2.68	2.18	1.78	1.36	0.873	0.695	0.539	0.259	0.128
13	3.01	2.65	2.16	1.77	1.35	0.870	0.694	0.538	0.259	0.128
14	2.98	2.62	2.14	1.76	1.34	0.888	0.692	0.537	0.258	0.128
15	2.95	2.60	2.13	1.75	1.34	0.866	0.691	0.536	0.258	0.128
16	2.92	2.58	2.12	1.75	1.34	0.865	0.690	0.535	0.258	0.128
17	2.90	2.57	2.11	1.74	1.33	0.863	0.890	0.534	0.257	0.128
18	2.88	2.55	2.10	1.73	1.33	0.862	0.688	0.534	0.257	0.127
19	2.86	2.54	2.09	1.73	1.33	0.861	0.688	0.532	0.257	0.127
20	2.84	2.53	2.09	1.72	1.32	0.860	0.687	0.533	0.257	0.127
21	0.83	2.52	2.08	1.72	1.32	0.859	0.686	0.532	0.257	0.127
22	2.82	2.51	2.07	1.72	1.32	0.858	0.686	0.532	0.256	0.127
23	2.81	2.50	2.07	1.71	1.32	0.858	0.685	0.532	0.256	0.127
24	2.80	2.49	2.06	1.71	1.32	0.857	0.685	0.531	0.256	0.127
25	2.79	2.48	2.06	1.71	1.32	0.856	0.684	0.531	0.256	0.127
26	2.78	2.48	2.06	1.71	1.32	0.856	0.684	0.531	0.256	0.127
27	2.77	2.47	2.05	1.70	1.31	0.855	0.684	0.531	0.256	0.127
28	2.76	2.47	2.05	1.70	1.31	0.855	0.683	0.530	0.256	0.127
29	2.76	2.46	2.04	1.70	1.31	0.854	0.683	0.530	0.256	0.127
30	2.75	2.46	2.04	1.70	1.31	0.854	0.683	0.530	0.256	0.127
40	2.70	2.42	2.02	1.68	1.30	0.854	0.681	0.529	0.255	0.126
60	2.66	2.39	2.00	1.67	1.30	0.848	0.679	0.527	0.254	0.126
120	2.62	2.36	1.98	1.66	1.29	0.845	0.677	0.526	0.254	0.126
∞	2.58	2.33	1.96	1.645	1.28	0.842	0.674	0.521	0.253	0.126

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

Table III. Oliver & Boyd, Ltd., Edinburg