

**HUBUNGAN ANTARA MASA KERJA DENGAN KOMITMEN
KARYAWAN PADA PT. HADINATA & BROTHERS,CO
DIVISI PRODUCTION DIRECTOR DI CIBINONG**

REYCARD CARLOS

8135082714



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

PROGRAM STUDI PENDIDIKAN TATA NIAGA

JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

2013

***THE CORRELATION BETWEEN EMPLOYEE COMMITMENT WITH
WORKING PERIOD AT EMPLOYEES ON PT HADINATA & BROTHERS,
CO CIBINONG***

REYCARD CARLOS

8135082714



Skripsi is Written as Part Of Bachelor Degree in Education Accomplishment

***STUDY PROGRAM OF COMMERCE EDUCATION
DEPARTEMENT OF ECONOMIC AND ADMINISTRATION
FACULTY OF ECONOMIC
THE STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2013***

ABSTRAK

REYCARD CARLOS. Hubungan Masa Kerja Dengan Komitmen pada Karyawan PT. Hadinata & Brother, CO. Skripsi, Jakarta: Program Studi Pendidikan Tata Niaga, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. 2013.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan komitmen karyawan masa kerja pada PT Hadinata & Brother, CO . Penelitian ini dilakukan selama dua bulan terhitung mulai bulan April sampai dengan Juni 2013.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode metode survei dengan pendekatan korelasional. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Hadinata & Brother, CO dan populasi terjangkaunya adalah karyawan tetap PT Hadinata & Brother, CO Divisi Production Director yang berjumlah 105 orang. Pengamatan dan pengumpulan data terhadap karyawan dilakukan dengan mengambil data dari dokumentasi PT Hadinata & Brother, CO

Teknik pengambilan sampel dengan teknik *random sampling technique*. Sampel penelitian ini diambil sebanyak 78 karyawan.

Persamaan regresi yang dihasilkan adalah $\hat{Y} = 78,39 + 1,356X$. Uji linearitas regresi menghasilkan $F_{hitung} < F_{tabel}$ yaitu $1,27 < 1,92$, sehingga disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut linier. Uji persyaratan analisis yaitu uji normalitas galat taksiran regresi Y atas X dengan uji liliefors menghasilkan $L_{hitung} = 0,051$, sedangkan L_{tabel} untuk $n = 78$ pada taraf signifikan 0,05 adalah 0,100. Karena $L_{hitung} < L_{tabel}$ maka galat taksiran Y atas X berdistribusi normal. Dari uji keberartian regresi menghasilkan $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $35,94 > 3,98$, artinya persamaan regresi tersebut signifikan. Koefisien korelasi *Product Moment* dari Pearson menghasilkan $r_{xy} = 0,3221$, selanjutnya dilakukan uji keberartian koefisien korelasi dengan menggunakan uji t dan dihasilkan $t_{hitung} = 6,00$ dan $t_{tabel} = 1,67$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi $r_{xy} = 0,3221$ adalah signifikan. Koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 32,21% yang menunjukkan bahwa 32,21% variasi komitmen karyawan ditentukan oleh masa kerja.

Kesimpulan penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan antara masa kerja terhadap komitmen pada karyawan PT Hadinata & Brother. CO

Kata kunci: Masa kerja, Komitmen karyawan.

ABSTRACT

REYCARD CARLOS: *The Correlation Between Employee Commitment With Working Period At Employees On PT. Hadinata & Brothers,CO, Jakarta. Studies Program Commerce Education, Department of Economics and Administration, Faculty of Economics, State University of Jakarta, December 2011.*

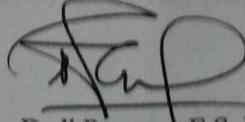
The research was conducted at PT. Hadinata & Brothers,CO, for three months from April 2013 until June 2013. The research method used is survey method with the correlational approach. The sampling technique used is proportional random sampling. The population in this study are employees of PT. Hadinata & Brothers,CO all employees. The possible populations are employees of PT. Hadinata & Brothers,CO which they employment over five years is 105 employees. Samples taken as many as 78 employees.

The resulting regression equation is $\hat{Y} = 78,39 + 1,356X$. Testing linearity of regression produces $F_{calculated} < F_{table}$ is $1,27 < 1,92$, so it was concluded that the linear equation regresi. Test requirements analysis of the normality test error of estimated regression of Y on X to produce L_{count} liliefors test = 0,051, while the L_{table} for $n = 78$ at 0.05 significant level is 0.100. Because the $L_{count} < L_{table}$ then an error estimate of Y on X is normally distributed. From test significance regression produces $F_{count} > F_{table}$, which is $35,94 > 3,98$, meaning that the regression equation is significant. Correlation coefficient of Pearson Product Moment generating $r_{xy} = 0,3221$, then performed the test significance correlation coefficient using the t test and the resulting $t_{count} = 6,00$ and $T_{table} = 1,67$. It can be concluded that the correlation coefficient $r_{xy} = 0,3221$ is significant. The coefficient of determination obtained for 32,21% which shows that 32,21% of the variation of work Working Period is determined by the Employee commitment.

Keywords: *Employee commitment, Working Period.*

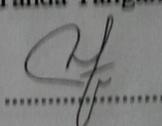
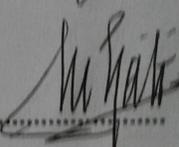
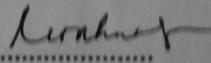
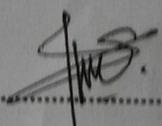
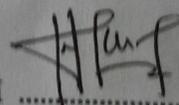
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PENANGGUNG JAWAB
DEKAN FAKULTAS EKONOMI



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

NIP. 196712071992031001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dra. Tjutju Fatimah, M.Si</u> NIP. 195311171982932001	Ketua	
2. <u>Dra. Rochyati</u> NIP. 195404031985012002	Sekretaris	
3. <u>Dra. Nurahma Hajat, M.Si</u> NIP. 195310021985032001	Penguji Ahli	
4. <u>Dra. Corry Yohana, MM.</u> NIP. 195909181985032011	Pemimbing I	
5. <u>Drs. Nurdin Hidayat, MM. M.Si</u> NIP. 196610302000121001	Pembimbing II	

Tanggal Lulus :

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

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

Jakarta, July 2013

Yang membuat pernyataan

Reycard Carlos
8135082714

LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN

**“BERSABARLAH DALAM KEADAAN APAPUN DAN
SELALU IKHLAS MENERIMANYA”**

Syukuri apa yang ada, hidup adalah anugerah...

Tetap jalani hidup ini, melakukan yang terbaik...

Tuhan pastikan menunjukkan kebesaran dan kuasaNya,

Bagi hambaNya yang sabar dan tak pernah putus asa...

(D'masiv : Jangan Menyerah)

*Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah,
Ku persembahkan skripsi ini untuk kedua orang tuaku yang
telah mendoakan dan selalu memberi motivasi yang sangat besar
serta untuk kakak, adik, seluruh sahabat, teman-teman,
orang-orang yang ku sayang yang telah memberikan inspirasi dan semangat.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT atas berkah rahmat dan hidayah-Nya serta izin-Nya lah maka skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Skripsi ini disusun sebagai bagian dalam persyaratan untuk mendapatkan gelar sarjana, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. Dalam menyelesaikan skripsi ini peneliti mendapatkan bimbingan, bantuan dan saran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Dra. Corry Yohana, M.M selaku dosen pembimbing I yang banyak berperan memberikan bimbingan, dengan kebaikan dan masukannya yang banyak membantu dalam penulisan skripsi ini.
2. Drs. Nurdin Hidayat, M.M., M.Si. selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktunya memberikan bimbingan dan dukungan dalam penyusunan dan penulisan skripsi.
3. Dra. Tjutju Fatimah, M.Si. selaku Ketua Program Studi Tata Niaga, Jurusan Ekonomi dan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
4. Drs. Nurdin Hidayat, M.M., M.Si. selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
5. Drs. Dedi Purnama E.S, M.Bus selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
6. Dra. Nurahma Hajat, M.Si. selaku Penasehat Akademik.
7. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, khususnya dosen-dosen Pendidikan Tata Niaga.
8. Kedua Orang tua tercinta, kakak, adik, dan saudara-saudara yang telah memberikan dukungannya baik secara moril dan materil.
9. Seluruh teman-teman Tata Niaga Reguler 2008. Terima kasih untuk semuanya. *I will miss you all*

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, hal ini diakibatkan karena keterbatasan kemampuan peneliti. Sehubungan dengan itu, peneliti sangat mengharapkan kritik membangun, saran dan masukan dari pembaca sekalian.

Jakarta, July 2013

Reycard Carlos

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN ORIGINALITAS	iv
LEMBAR PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Pembatasan Masalah	9
D. Perumusan Masalah	9
E. Kegunaan Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	
A. Deskripsi Teoretis	
1. Komitmen Karyawan	11
2. Masa Kerja	25
B. Kerangka Berpikir	29
C. Perumusan Hipotesis	31
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Tujuan Penelitian	32
B. Tempat dan Waktu Penelitian	32
C. Metode Penelitian	32
D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	33
E. Instrumen Penelitian	
1. Komitmen Karyawan	34
2. Masa Kerja	39

F. Desain Penelitian	40
G. Teknik Analisis Data	
1. Mencari Persamaan Regresi	41
2. Uji Persyaratan Analisis	42
3. Uji Hipotesis	
a. Uji Keberartian Regresi.....	43
b. Perhitungan Koefisien Korelasi.....	46
c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t)...	46
d. Perhitungan Koefisien Determinasi.....	48

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	
1. Data Komitmen Karyawan.....	49
2. Data Masa kerja karyawan	51
B. Analisis Data	
1. Uji Persamaan Regresi	53
2. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X.....	55
C. Pengujian Hipotesis	56
D. Interpretasi Penelitian	60
E. Keterbatasan Penelitian	61

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	62
B. Implikasi	63
C. Saran	64

DAFTAR PUSTAKA	65
-----------------------	-----------

LAMPIRAN-LAMPIRAN

RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
Tabel II.1	Tabel Perhitungan Sampel	31
Tabel III.2	Tabel Kisi-Kisi Instrumen Variabel Y(Komitmen Karyawan)	36
Tabel III.3	Tabel Analisa Varians Regresi Linier Sederhana	44
Tabel IV.1	Tabel Distribusi Frekuensi Komitmen Karyawan	50
Tabel IV.2	Distribusi Frekuensi Masa Kerja Karyawan	52
Tabel IV.3	Tabel ANAVA untuk Pengujian Keberartian dan Linieritas	58
Tabel IV.4	Tabel Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi Sederhana	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
Gambar 1.	Histogram Komitmen Karyawan	51
Gambar 2.	Histogram Masa Kerja Karyawan	53
Gambar 3	Persamaan Garis Regresi	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
Lampiran 1	Kuesioner Uji Coba Komitmen Karyawan	55
Lampiran 2	Kuesioner Final Motivasi Kerja Karyawan.....	57
Lampiran 3	Skor Uji Coba Instrumen Variabel Y.....	59
Lampiran 4	Data Kolom Batuan Variabel Y	60
Lampiran 5	Data hasil perhitungan validitas variabel Y.....	61
Lampiran 6	Perhitungan analisis butir variabel Y	62
Lampiran 7	Perhitungan Kembali Data Uji Coba Setelah Validitas Variabel Y.....	63
Lampiran 8	Perhitungan Kembali Setelah Validitas butir Variabel Y.....	64
Lampiran 9	Data mencari varians butir	65
Lampiran 10	Data Hasil Uji Coba Reliabilitas Variabel Y.....	66
Lampiran 11	Data Mentah Komitmen Karyawan Yang Telah Menempuh Masa Kerja Sedang (X_1)	67
Lampiran 12	Data Mentah Komitmen Karyawan Yang Telah Menempuh Masa Kerja Lama (X_2)	68
Lampiran 13	Data karyawan Masa kerja Sedang (X_1)	70
Lampiran 14	Data Karyawan Masa kerja lama (X_2)	71
Lampiran 15	Data Komitmen Karyawan	73
Lampiran 16	Perhitungan Nilai Rata-Rata, Varians, dan Simpangan Baku Komitmen Karyawan Yang Telah Menempuh Masa Kerja Sedang (X_1).....	75
Lampiran 17	Perhitungan Nilai Rata-Rata, Varians, dan Simpangan Baku	

Lampiran 28	Perhitungan Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi Linier	95
Lampiran 29	Tabel untuk menghitung $Y = a + bX$	
Lampiran 31	Grafik Persamaan Regresi	98
Lampiran 32	Tabel Perhitungan Rata-Rata, Varians dan Simpangan Baku Regresi $Y = 78,39 + 1,356X$	99
Lampiran 34	Perhitungan Rata-Rata, Varians dan Simpangan Baku Regresi $Y = 78,39 + 1,356X$	101
Lampiran 35	Data Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X.....	102
Lampiran 37	Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X	104
Lampiran 38	Perhitungan Uji Keberartian Regresi	105
Lampiran 39	Perhitungan Uji Kelinieran Regresi	107
Lampiran 40	Perhitungan Jumlah Kuadrat Kekeliruan	108
Lampiran 43	Tabel ANAVA untuk Uji Keberartian Regresi dan Kelinieran Regresi	110
Lampiran 44	Perhitungan Koefisien Korelasi Product Moment	111
Lampiran 45	Perhitungan Uji Signifikansi	112
Lampiran 46	Perhitungan Uji Koefisien Determinasi	113
Lampiran 47	Data Indikator Variabel Y (Komitmen Karyawan)	114

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi seperti sekarang ini sumber daya manusia merupakan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap hidup dan bertahan. Semakin majunya perekonomian dan teknologi akan membawa permasalahan yang lebih kompleks pada perusahaan dan untuk itu diperlukan suatuimbangan yang lebih baik lagi di bidang ketenagakerjaan. Bidang ketenagakerjaan yang juga merupakan sumber daya manusia mencakup semua energi, keterampilan, bakat, kemampuan dan pengetahuan yang terakumulasi dalam diri karyawan yang dapat atau harus di gunakan untuk tujuan produksi. Karyawan produksi ini harus terus di kembangkan oleh perusahaan untuk mendapat sumber daya manusia yang professional dan berkualitas tinggi demi kesuksesan perusahaannya.

Dalam hal ini, karyawan harus mampu menjadi suatu mitra kerja yang dapat diandalkan. Tenaga dan kreativitas karyawan sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen yang dimiliki karyawan sangat dibutuhkan, sebab dengan adanya suatu komitmen dalam diri karyawan, karyawan akan melaksanakan tugasnya dengan sungguh–sungguh. Tetapi meningkatkan komitmen dalam diri karyawan bukanlah suatu hal yang mudah. Banyak faktor–faktor yang mempengaruhi serta mendukung tercapainya komitmen dalam diri karyawan.

Faktor faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan adalah kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja, pengembangan karir, budaya organisasi dan masa kerja.

Komitmen karyawan di pengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan yang dialami karyawan mengenai pekerjaannya ataupun hasil pekerjaannya. Bila karyawan dihargai dengan suasana kerja, kerjasama baik dan balas jasa yang dianggap adil, tentunya karyawan akan mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dapat menimbulkan rasa untuk mereka meningkatkan komitmen karyawan oleh karena itu kepuasan kerja dan komitmen saling mempengaruhi satu sama lain, hubungan ini akan mempengaruhi tujuan produktivitas, kualitas dan pelayanan sebab jika karyawan berkomitmen pada organisasi mereka akan lebih produktif.

Banyak kalangan pimpinan perusahaan, sejauh ini, meyakini bahwa salah satu cara yang ampuh untuk mendorong komitmen dan kepuasan karyawan adalah dengan membayar mereka lebih besar. Namun, sebuah riset baru mengatakan bahwa langkah semacam itu sebenarnya justru bisa berakibat sebaliknya. Dalam kenyataannya, karyawan yang lebih peduli dengan sukses material, status dan kekuasaan ketimbang, misalnya, membantu kolega atau mengembangkan kemampuan-kemampuan mereka sendiri cenderung lebih mementingkan kehidupan (pribadi) mereka dan kurang memiliki komitmen terhadap organisasi.¹

¹ Portalhr. *Komitmen karyawan tak bisa dibeli*. <http://www.portalhr.com/berita/komitmen-karyawan-tak-bisa-dibeli/> diakses 6 Mei 2013

Kepemimpinan yang baik yang disesuaikan dengan kepribadian karyawannya akan memudahkan kegiatan umum perusahaan. Keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi sangat dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Bagaimanapun gaya kepemimpinan seseorang tentunya akan diarahkan untuk kepentingan bersama yaitu kepentingan karyawan dan perusahaan.

Hasil penelitian Bycio, Allen, dan Hackett (1995), menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan transaksional terkait secara positif dengan komitmen karyawan pada perusahaan. Kepemimpinan transformasional terkait secara positif dengan komitmen afeksi dan kepemimpinan transaksional terkait secara positif dengan komitmen menerus.²

Dalam pelaksanaannya, ternyata banyak karyawan yang merasa tidak cocok akan gaya kepemimpinan pemimpin perusahaan yang cenderung tidak memperhatikan kebutuhan bawahannya. Hal ini sangat berpengaruh pada hubungan yang kurang baik antara atasan dengan bawahan. Oleh sebab itu gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan karakter dan tuntutan karyawan menjadi faktor yang sangat penting pada peningkatan komitmen karyawan.

Iklm komunikasi memegang peranan yang sangat penting di dalam suatu organisasi. Komunikasi berperan dalam arus informasi, pertukaran informasi dan penyampaian pesan dari pimpinan kepada karyawan maupun antar karyawan. Informasi ini mencakup kebijakan-kebijakan perusahaan, perubahan administrasi

² Yohanes Budiarto. Jurnal komitmen karyawan pada perusahaan ditinjau dari kepemimpinan transformasional dan transaksional.

dan staf, serta rencana perusahaan di masa yang akan datang. Dengan komunikasi yang baik akan menciptakan pembentukan dan pengembangan terhadap komitmen karyawan pada seluruh karyawan dalam perusahaan.

Lingkungan perusahaan dengan situasi komunikasi yang baik diakui bisa mendorong keberhasilan proses-proses yang terjadi di bottom line serta menciptakan kondisi ketenagakerjaan yang penuh komitmen, sehingga tujuan perusahaan lebih mudah tercapai. Seorang manager atau pimpinan perusahaan yang bisa mengelola komunikasi secara efektif dengan karyawannya bisa meningkatkan komitmen dan kinerja karyawannya sehingga lebih mudah untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurutnya, riset yang dilakukan sebuah lembaga menemukan bahwa perusahaan-perusahaan yang memiliki program-program komunikasi yang efektif rata-rata menghasilkan "total return to shareholders" (dari 2002 hingga 2006) 47 persen lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang komunikasinya kurang efektif.³

Bagi karyawan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dapat mempengaruhi komitmen karyawan dalam pelaksanaan tugas yang diberikan, seperti, ruangan kerja nyaman, sirkulasi udara memadai, ruangan kerja yang teratur, lingkungan kerja yang bersih, tenang, tentu berpengaruh pada kenyamanan kerja karyawan. Lingkungan yang seperti ini akan menimbulkan komitmen pada diri karyawan terhadap organisasi.

³ Rona. *Efektifitas komunikasi dalam meningkatkan komitmen karyawan*.
<http://www.beritapetani.blogspot.com/2010/08/rona-efektifitas-komunikasi-dalam.html> diakses 6 Mei 2013

Begitu pula sebaliknya, apabila dalam perusahaan untuk menjalankan suatu pekerjaan lingkungan kerja yang tidak kondusif seperti ruang kerja panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruang kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik tentu besar pengaruhnya terhadap kenyamanan dan aktivitas kerja karyawan. Lingkungan seperti ini akan menurunkan komitmen karyawan.

Dalam meningkatkan komitmen karyawan perlu dilakukan pengembangan sumber daya manusia dan salah satu diantaranya dengan melaksanakan pengembangan karir karyawan. Pengembangan karir karyawan merupakan salah satu kegiatan perusahaan yang sangat penting manfaatnya, sehingga karyawan dapat menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan yang terjadi dengan demikian karyawan dapat meningkatkan kemampuan, keterampilan dan pengetahuan dalam melaksanakan tugas yang di embannya.

Akan tetapi banyak perusahaan mengabaikan pengelolaan karir terhadap karyawannya yang dianggap hanya membuang waktu, biaya, dedikasi dan kemampuan karyawan pada perusahaan tersebut tidak dihargai. Kurangnya pengelolaan karir dapat menurunkan produktivitas dalam perusahaan. Hal ini menyebabkan rendahnya komitmen karyawan pada perusahaan.

Bagaimana karyawan berperilaku dan apa yang seharusnya mereka lakukan dipengaruhi oleh budaya yang dianut oleh organisasi tersebut, atau disebut budaya organisasi. Budaya yang kuat dapat menciptakan suatu ikatan antara perusahaan dan para pegawai serta mengilhami untuk membuat beda dari perusahaan lainnya. Budaya orgnisasi akan mempengaruhi cara berfikir, bertindak, dan berperilaku

setiap karyawan pada organisasi sehingga budaya organisasi yang kuat dapat menunjang karyawan untuk bermotivasi dan berkomitmen tinggi.

Namun terkadang karyawan memiliki budaya organisasi yang rendah sehingga dapat merugikan perusahaan, karena dengan rendahnya budaya organisasi maka sulit untuk menyamakan persepsi atau arah pandang karyawan pada organisasi terhadap suatu permasalahan, sehingga membuat tujuan perusahaan tidak tercapai. Hal ini dapat membuat menurunnya tingkat komitmen karyawan pada perusahaan atau organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen karyawan adalah masa kerja. Masa kerja merupakan jangka waktu seseorang karyawan selama bekerja pada organisasi tersebut. Ada banyak faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yang dimiliki oleh seorang karyawan, diantaranya karakteristik personal hingga hal-hal yang berhubungan dengan komitmen organisasi itu sendiri. Salah satu contoh pengaruh karakteristik personal yaitu lama seorang karyawan itu bekerja atau masa kerja karyawan. Usia dan masa kerja karyawan berkorelasi positif dengan komitmen organisasi. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Angle dan Perry (1981), masa kerja pendek menyebabkan keterlibatan sosial yang dibangun juga masih rapuh, sehingga komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan dengan masa kerja yang pendek cenderung lebih rendah. Masa kerja yang belum berlangsung lama menyebabkan peluang investasi pribadi yang dikeluarkan oleh

karyawan belum besar, sehingga keputusan untuk meninggalkan organisasi tidaklah sulit dilakukan.⁴

Tetapi pada kenyataannya dunia kerja di Indonesia saat ini cukup terkait dengan system kontrak kerja. Biasanya para karyawan yang berstatus karyawan kontrak dengan masa perjanjian kontrak sekitar enam belas bulan sampai dua tahun. Karyawan pun tidak dapat merasakan adanya keterikatan dan rasa memiliki dengan perusahaan, yang tidak adanya persamaan visi dan misi untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam masa kerja yang relatif singkat, akan sulit menumbuhkan komitmen pada diri karyawan terhadap organisasi.

PT. HADINATA & BROTHER, CO adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang furniture untuk menghasilkan produk keperluan bahan-bahan furniture, diperlukan proses yang sangat teliti dengan tujuan menghasilkan barang produksi yang sesuai dengan standar nasional maupun internasional pada produk tersebut, untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang ahli pada bidang kompetensi tersebut. Namun dalam kenyataannya komitmen karyawan pada PT Hadinata & Brothers, CO masih terlihat rendah, sehingga menarik untuk di teliti.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah yang mempengaruhi menurunnya komitmen karyawan sebagai berikut :

⁴ Martha. *Jurnal online Psikologi*.
<http://ejournal.umm.ac.id/index.php/jop/article/viewFile/1452/1550> diakses 6 mei 2013

1. Kepuasan kerja yang rendah
2. Gaya kepemimpinan yang tidak sesuai
3. Komunikasi yang kurang baik
4. Lingkungan kerja yang tidak kondusif
5. Pengembangan karir untuk karyawan berkurang
6. Budaya organisasi yang rendah
7. Masa kerja yang relatif singkat

C. Pembatasan Masalah

Dari latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas, masalah komitmen karyawan memiliki penyebab yang sangat luas. Berhubung keterbatasan yang dimiliki peneliti dari segi antara lain dana, waktu, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah: “ Hubungan antara komitmen karyawan dengan masa kerja”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka masalah yang dapat dirumuskan yaitu: “apakah terdapat hubungan antara komitmen karyawan dengan masa kerja”.

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Sebagai penambah wawasan pengetahuan terutama yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai sumbangan pemikiran yang bermanfaat terutama pada perusahaan dalam upaya meningkatkan kualitas kerja sumber daya manusia dan komitmen karyawan pada organisasinya.

3. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Sebagai tambahan informasi dan pengetahuan serta tambahan bahan referensi pembendaharaan kepustakaan.

4. Bagi Pembaca

Sebagai sumber wawasan dan pengembangan pengetahuan tentang perbedaan komitmen karyawan yang memiliki masa kerja sedang dengan karyawan yang memiliki masa kerja lama.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Teoretis

1. Komitmen Karyawan

Dalam dunia kerja, komitmen seorang karyawan terhadap organisasi menjadi hal yang sangat penting. Karena sangat penting membuat beberapa organisasi memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang jabatan atau posisi yang ditawarkan oleh perusahaan. Pemahaman mengenai komitmen sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga organisasi dapat berjalan dengan lancar secara efektif dan efisien.

Menurut Walker *“commitment is the willingness of people to stay with the organization and contribute energetically to the achievement of share objective”*.⁵

Diartikan secara bebas komitmen adalah keinginan seseorang untuk berada dalam suatu organisasi dan berkontribusi secara enerjik untuk bersama-sama mencapai keberhasilan.

Menurut Blou dan Boal dalam Robbins mendefinisikan *“commitment as a situation where one employee in favor of a particular organization and its goals and maintain its membership in the interest of the organization”*, yang di artikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak pada suatu

⁵ Walker, James W, *Human Resource Strategy*, (Singapura :McGraw-Hill.inc, 1992)h.87

organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berminat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut”.⁶

Dapat disimpulkan komitmen merupakan suatu sikap yang memiliki kekuatan hubungan antara sesama karyawan dan organisasi serta memelihara keanggotaannya.

Menurut Porter dalam Mutiara S Panggabean menyatakan “komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu”.⁷

Sedangkan menurut Dwyer “komitmen adalah suatu janji yang tegas dan bersifat formal untuk mencapai suatu target perilaku khusus”⁸

Menurut Porter dan Smith dalam Beatrix Adonia mendefinisikan bahwa:
Commitment as the nature of an individual relationship with the organization that allows a person who has a high commitment showed a strong desire to remain a member of the organization and a willingness to try my best in the interest of the organization as well as a strong belief and acceptance of the values and goals of the organization.

Di artikan secara bebas bahwa komitmen sebagai sifat hubungan seorang individu dengan organisasi yang memungkinkan seseorang yang mempunyai komitmen yang tinggi memperlihatkan keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan dan kesediaan untuk berusaha sebaik

⁶ Stephen Robbins, *Perilaku Organisasi*, Alih bahasa Hadyanc Pujaatmaka dan Benyamin molan (Jakarta:prenhaHindo)h. 92

³ Mutiara S.Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (bogor:ghalia Indonesia,2004)h.135

⁴ Nurhalim Sabang, “Hubungan antara konformitas dengan komitmen organisasi anggota koperasi pegawai UNJ” ;jurnal econosains, hal. 146

mungkin demi kepentingan organisasi tersebut serta kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.⁹

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan komitmen adalah kesetiaan, keterlibatan dan kebanggaan karyawan terhadap organisasinya, yang dimana kesetiaan menunjuk kepada tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu disertai dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

Keterlibatan karyawan menunjuk kepada kemauan untuk berbuat dan melaksanakan sesuatu dengan sebaik-baiknya. Sedangkan dengan kebanggaan, karyawan merasa organisasi mampu memenuhi kebutuhan serta mempunyai citra yang baik di masyarakat.

Kesuksesan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada pelaksanaan yaitu karyawan merupakan salah satu unsur perusahaan yaitu mempunyai peran penting dalam operasional perusahaan. Semua jenis perusahaan hanya dapat dilakukan apabila adanya campur tangan karyawan, baik pekerjaan yang menggunakan tenaga maupun pekerjaan yang menggunakan fikiran.

Menurut Malayu Hasibuan “karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan, karena menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan.”¹⁰

⁵. Beatrix Adonia, *motivasi dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan*, (eksekutif, volume4 No 2, agustus 2007)h. 186

⁶. Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2000)h. 202

Hal yang sama diungkapkan Hasibuan “karyawan adalah asset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi.”¹¹

Menurut A. Ikhsan memberi pandangan bahwa “karyawan adalah orang yang bekerja dengan menjual tenaga (fisik dan fikiran) kepada suatu perusahaan dan mendapatkan balas jasa sesuai dengan peraturan dan perjanjian.”¹²

Menurut Hasibuan Karyawan adalah orang-orang penjual jasa dan pendapatannya merupakan kompensasi yang besarnya telah diketahui terlebih dahulu.”¹³

Dari pengertian diatas karyawan disini menjadi pelaku yang menunjang tercapai tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap – sikapnya dalam pekerjaannya. Karena sikap ini yang akan menentukan prestasi kerja, dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Sedangkan menurut O’Reilly and Chatman mengemukakan “*define employee commitment as’a psychological attachment felt by the employee for the organization*”¹⁴. Diartikan secara bebas komitmen karyawan mendefinisikan sebagai sebuah pelengkap ilmu psikologi yang dirasakan oleh karyawan untuk organisasinya.

¹¹ Ibid, h.27

¹² A. Ikhsan, *Tata Administrasi: kekaryawanan* (Bandung: aksara, 1999)h. 99

¹³ Malayu S.P. Hasibuan, *Loc, Cit.* h274

¹⁴ David J. Cooper, *Leadership for Follower Commitment* (Oxford: Butterworth Heinemann, 2003), p.6

Kemudian *Whyte & Gul* mengatakan bahwa “*Organizational commitment can be described as employees committed feelings toward their organization*”¹⁵. *This concept has become a study issue in many countries in the last 30 years.*

Dalam arti bebas komitmen organisasi dapat diartikan sebagai komitmen antara karyawan-karyawan yang memiliki perasaan yang sama oleh organisasi mereka. Konsep ini telah menjadi isu pembelajaran di beberapa Negara dalam 30 tahun belakangan ini.

Dari definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan komitmen karyawan atau yang bisa disebut juga dengan komitmen organisasi karyawan adalah derajat kesetiaan karyawan yang mana memiliki perasaan yang sama jika dilihat dari sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi diri dengan organisasi serta keinginan untuk ikut serta secara aktif melibatkan diri didalamnya.

Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinichi dalam bukunya perilaku organisasi menyatakan “*employee commitment reflects how an individual identifies himself with the organization and tied to purpose.*” Yang artinya komitmen karyawan mencerminkan bagaimana seseorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan – tujuannya”.¹⁶

Pengertian komitmen karyawan dari aspek psikologis pribadi seperti disebutkan bahwa “*employee commitment is an sense of identification, loyalty*

¹⁵ Nedim Gurses & Emine Demiray, “Organizational Commitment of Employees of TV Production Center (Educational Television ETV) for Open Education Faculty, Anadolu University”, *The Turkish Online Journal of Educational Technology-TOJET*, vol. 8 January 2009, p.40

¹⁶ Robert kreitner & angelo kinichi, *perilaku organisasi* edisi 5 (Jakarta : salemba empet, 2003)h. 274

*and involvement expressed by an employee toward the organization or unit of the organization”.*¹⁷

jika diartikan secara bebas bahwa komitmen karyawan merupakan rasa identifikasi, kesetiaan dan keterlibatan yang diungkapkan oleh karyawan terhadap organisasi atau unit organisasi.

Menurut Gary Desler menyatakan dalam bukunya

*Human Resource Management “employee commitment is an employee identification with an agreement to pursue the company's or the unit's mission. Commitment employee act more like owner than employee.”*¹⁸

Definisi tersebut dapat diartikan secara bebas bahwa komitmen karyawan adalah identifikasi karyawan dengan suatu persetujuan untuk menjalankan misi perusahaan atau unit. Karyawan bertindak lebih seperti pemilik dibandingkan sebagai karyawan. Dengan demikian komitmen akan menimbulkan rasa memiliki perusahaan pada diri karyawan. Maju mundurnya perusahaan akan dapat menjadi tanggung jawabnya juga dan ia akan terus mempertahankannya.

Menurut Angle dan Perry serta Desseler “*employee commitment is vital for an organization to compete in the global era and reached its destination.*” Yang di artikan komitmen karyawan merupakan hal yang vital bagi organisasi agar dapat bersaing dalam era global dan mencapai tujuannya.”¹⁹

¹⁷ L. Gibson. *Organization Behavior* (Richard. D. Irwin, Inc,2000)

¹⁸ Gary Dessler, *Human Resource Management* (USA: Prentice Hall, 2003)h.82

¹⁹ Hanes Riady, “Faktor Determinan Komitmen Karyawan Di Indonesia”. *Jurnal Ekonomi Perusahaan*, Vol. 10 No.2 Juni 2003, p.22

Dari pendapat-pendapat di atas dapat terlihat bahwa komitmen karyawan merupakan kekuatan relatif dimana para karyawan memiliki kesetiaan untuk menjalankan misi perusahaan serta adanya pengidentifikasian untuk terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Selanjutnya John W. Newstrom dan Keith Davis dalam bukunya *Organizational Behavior* memberikan pengertian ”*organizational commitment or employee loyalty is the degree to which an employee identifies with the organization and wants to continue participating in it*”.²⁰

Dari definisi diatas dapat diartikan secara bebas komitmen organisasi atau kesetiaan karyawan adalah sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasikan diri dengan organisasi dan ingin terus aktif berpartisipasi terlibat di dalamnya.

Menurut Mathieu dan Zajac yang dikutip oleh Supriono “komitmen karyawan adalah ikatan keterlibatan individu dengan organisasi sehingga individu tersebut mempunyai tanggung jawab, partisipasi dan inisiatif terhadap organisasinya”.²¹

Sedangkan menurut Luthans dalam Beatrix Adonia mendefinisikan “komitmen karyawan sebagai kemauan karyawan, kesetiaan karyawan, dan kebanggaan karyawan terhadap organisasi”.²²

Menurut Zainuddin “komitmen karyawan pada organisasi adalah sikap identifikasi karyawan bangga menjadi bagian dari organisasi, keterlibatan,

²⁰ John Newstrom & Keith Davis, *Organizational Behavior: human, behavior at work* (USA: Mc. Graw Hill, 1997), p.259

²¹ R.A Supriono, “Pengaruh Variabel Interening Kecukupan Anggaran dan Komitmen Organisasi”.
Jurnal: Ekonomi dan Bisnis Indonesia, vol.19, No.3, Juli 2004

²² Beatrix Adonia, “Motivasi dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan”, eksekutif, volume4 No 2, agustus 2007,h. 187

pegawai yang memiliki komitmen tinggi menerima hamper semua tugas yang diberikan kepadanya, dan loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.”²³

Berdasarkan definisi-definisi yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen karyawan bukan hanya sekedar bagaimana identifikasi karyawan pada organisasinya saja, tetapi juga bagaimana keterlibatan karyawan tersebut pada organisasinya.

Keterlibatan seorang karyawan dapat terlihat dari bagaimana tanggung jawabnya dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, bagaimana inisiatifnya dalam mengerjakan pekerjaan lain demi kemajuan organisasi dan bagaimana partisipasinya dalam membantu perusahaan memecahkan permasalahan.

Jerald Greenberg dan Robert A. Baron yang menyatakan bahwa “*The concept of employee commitment is concerned with the degree to which people are involved with their organizations and are interested in remaining within them*”.²⁴

Dapat diartikan secara bebas bahwa konsep dari komitmen karyawan adalah menyangkut derajat keterlibatan seseorang terhadap organisasinya agar orang tersebut bertanggung jawab terhadap organisasi.

Hal yang hampir sama di katakan oleh Greenberg dan Baron “*Employee commitment the extent to which an individual identifies and is involved with his or her organization and/or is unwilling to leave it*”.²⁵

²³ Joni Dwi Pribadi, “pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen karyawan”, Jurnal Bisnis dan teknologi, Vol 15, Nomer 1, April 2007.h.12

²⁴ Greenberg & Baron, *Behavior In Organizations, 9th Edition International Edition* (USA: Prentice Hall, Inc., 2008), p.234

²⁵ Ibid.,

Dapat diartikan secara bebas bahwa komitmen karyawan menggambarkan seberapa jauh seseorang itu mengidentifikasi dan melibatkan dirinya pada organisasinya dan keinginan untuk tetap tinggal di organisasi itu.

Definisi lain tentang komitmen karyawan juga dikemukakan oleh beberapa ahlinya yaitu Robert.L.Malthis & John H.Jackson, yang memandang komitmen karyawan sebagai *“the values to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization”*.²⁶

Dapat diartikan nilai- nilai kepercayaan dan penerima tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan definisi-definisi yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen karyawan adalah sebagai rasa identifikasi karyawan terhadap nilai-nilai dan tujuan pada organisasinya saja, perasaan keterlibatan dalam kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasinya tersebut, dan kesetiaan mereka terhadap misi perusahaan.

Laurie J Mullins mengungkapkan pendapatnya *“employee commitment may be defined in terms of the relative strenght of the employee’s indentification with, and involvement in, and loyalty a particular organization”*.²⁷

Dalam arti bebas komitmen karyawan diartikan sebagai kekuatan relatif dari identifikasi karyawan, keterlibatan dan kesetiaan mereka terhadap organisasi.

²⁶ Malthis, Robert & Jackson, John, *Human Resource Managemet Tenth Edition* (South-Western: Thomson, 2003), p.75

²⁷ Laurie J Mullins, *op. cit.*, p.812

Hal yang hampir sama di katakan oleh Greenberg dan Baron “*Employee commitment the extent to which an individual identifies and is involved with his or her organization and/or is unwilling to leave it*”²⁸

Dapat diartikan secara bebas bahwa komitmen karyawan menggambarkan seberapa jauh seseorang itu mengidentifikasi dan melibatkan dirinya pada organisasinya dan keinginan untuk tetap tinggal di organisasi itu.

Menurut Robbins, “komitmen karyawan adalah sebagai suatu keadaan dalam seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut”.²⁹

Menurut Mathis & Jackson “ *Organizational Commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization*”.³⁰ Jika diartikan secara bebas komitmen organisasi adalah suatu derajat sejauh mana seorang karyawan meyakini dan menerima misi serta nilai-nilai organisasi serta hasrat untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi.

Menurut Armstrong Michael “*Employee commitment is the relative of strength of individual’s identification with and involvement in a particular organization*”.³¹

²⁸ Greenberg & Baron, *op. cit.*, p.234

²⁹ Stephen P Robbin, *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Jakarta: penerbit PrenhaHindo, 1996, h.92

³⁰ Sopiah, *Perilaku Organisasi*,(Yogyakarta:CV Andi offset, 2008), h. 155

³¹ Armstrong Michael, *management performance* (gower publishing limited, 1994)h.290

Jika diartikan secara bebas komitmen karyawan adalah kekuatan yang relative dari identifikasi seorang individu terutama dengan keterlibatannya didalam suatu organisasi tertentu.

Seperti halnya yang diungkapkan oleh Gary Johns “*employee commitments as an attitude that reflects the strength of the linkage between an employee and organization*”.³²

Jika diartikan secara bebas komitmen karyawan adalah suatu sikap yang mencerminkan kekuatan dari hubungan antara seorang karyawan dan sebuah perusahaan.

Dapat disimpulkan secara sederhana bahwa komitmen memberikan kontribusi yang begitu kuat antara karyawan dengan perusahaan, terlihat kontribusi ini berupa pengembangan sikap yang baik dari karyawan dalam menyikapi segala aktifitas perusahaan. Tindakan yang dilakukan karyawan dari pekerjaannya dapat memberikan dukungan kepada atasan maupun perusahaan, baik itu kesuksesan maupun untuk kestabilan perusahaan.

Selanjutnya Allen dan Mayer membagi komitmen menjadi tiga yaitu:

1. Komitmen *Affective*
2. Komitmen *Continuance*
3. Komitmen *Normative*.³³

Komitmen *affective* Yang merujuk pada emosi, rasa kasih sayang pekerja, pengenalan dan keterlibatan dengan organisasi. Pekerja memiliki keinginan untuk

³² Gary Johns, behavior organizational (seventh edition prentice hall, inc, 2000),h. 287

³³ Allen, N.J. & Meyer, J.P, The Measurement and antecedent of affective, countinence and normative commitment to the organization, (journal of Occupational Psychology, 1990), h. 153

tetap tinggal dalam organisasi karena mereka memiliki kesesuaian antara nilai organisasi dengan nilai yang mereka miliki

Komitmen *continuance* berkaitan dengan investasi (dalam bentuk waktu, pikiran dan tenaga) yang telah dikeluarkan pekerja bagi organisasi, yang akan hilang jika mereka harus meninggalkan organisasi. Pekerja akan memilih untuk tetap tinggal dalam organisasi karena tidak mau kehilangan reward atau timbal balik sosial yang seharusnya diterima dari organisasi atau usaha yang telah mereka berikan

Komitmen *Normative* merujuk pada *obligation* (perasaan memiliki kewajiban) terhadap organisasi untuk tetap tinggal sebagai suatu kewajiban.

Menurut Wilberforce dalam Hanes Riady, komitmen karyawan membantu mencapai:

- a. *At the organizational level: higher output, higher quality, customer loyalty, Innovation, kreativitas, and acceptance of change.*
- b. *At the employee level: self efficiency, satisfaction, and reduced stress*

Yang di artikan secara bebas bahwa :

- a. Pada tingkat organisasi : keluaran yang lebih tinggi, mutu yang lebih tinggi, loyalitas pelanggan, inovasi, kreativitas, dan penerimaan perubahan.

b. Pada tingkat karyawan : efisiensi diri, kepuasan, dan stress yang berkurang.³⁴

Hal yang sama diungkapkan oleh Greenberg dan Baron ada tiga jenis komitmen yang dibagi antara lain:

1. Komitmen kontinuan
2. Komitmen afektif
3. Komitmen normatif.³⁵

Komitmen kontinuan ini yaitu berdasarkan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi. Dan karyawan dengan komitmen yang tinggi tetap ingin bergabung karena mereka membutuhkan organisasi.

Komitmen afektif yaitu berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi. Dimana keyakinan yang kuat dari karyawan untuk bekerja pada sebuah organisasi karena sesuai dengan tujuan dan nilai-nilai yang ada dalam organisasi.

Komitmen normatif merupakan perasaan-perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi. Tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki karyawan.

Menurut Nowday, Steers & Porter “*employee commitment to the organization is influenced by many factors, one factor that is considered to play a role in the formation of*

³⁴ Hanes riady, *factor determinan komitmen karyawan di Indonesia*, Jurnal ekonomi perusahaan vol.10 no.2 juni 2003, h. 22

³⁵ Greenberg & Baron, *op. cit*, p. 161

employee commitment is the leadership factor”, yang diartikan secara bebas bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satu faktor yang dianggap berperan dalam pembentukan komitmen karyawan adalah faktor kepemimpinan”³⁶.

Hal yang sama diungkapkan oleh Luthan bahwa:

Employee commitment to the organization is determined by two variables, namely:

1. *Personal variables, including: age, years of service in the organization, placement of either a positive or negative effect, or internal and external controls.*
2. *Variable organization include: job design and leadership style boss / supervisor*

Yang di artikan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi ditentukan oleh dua variable yaitu:

1. Variable personal, meliputi: usia, masa kerja dalam organisasi, penempatan baik berpengaruh positif maupun negatif, atau kontrol internal maupun eksternal.
2. Variable organisasi meliputi: desain kerja dan gaya kepemimpinan atasan/supervisor.³⁷

Secara konseptual paling sedikit terdapat tiga faktor yang mempengaruhi komitmen :

³⁶ Zainudin Ismail “Gaya kepemimpinan transformasional: konsep dan Aplikasinya dalam upaya membangun komitmen karyawan” jurnal ekonomi dan manajemen, Vol 7, Nomer 2, Juni 2006.h.178

³⁷ Ibid.

1. Suatu keyakinan yang kuat dan menerima tujuan-tujuan serta nilai-nilai organisasi
2. Kemauan untuk melaksanakan upaya untuk kepentingan organisasi
3. Adanya suatu keinginan yang kuat untuk memelihara keanggotaan di dalam organisasi.³⁸

Menurut Steers dalam Sopiah, Perilaku organisasional berpendapat bahwa:

Identify three factors that influence employee commitment to the organization, namely:

1. *Worker's personal characteristics, including his tenure in the organization, and a variety of different needs and desires of each employee.*
2. *Job characteristics, such as the identity of the task and the opportunity to interact with colleagues,*
3. *Work experience, such as the reliability of the organization in the past and how other workers to express and discuss their feelings about the organization*

Mengidentifikasi ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi, yaitu:

1. Ciri pribadi pekerja, termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
2. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja,
3. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.³⁹

³⁸ Miner, John B, Industrial organizational psychology, (New York:McGraw-Hill,Inc, 1992), h. 124

Hunt and Morgan mengemukakan bahwa karyawan memiliki komitmen yang tinggi bila:

1. Have faith and accept the goals and values of the organization
2. Willing to work towards the achievement of organizational goals
3. Have a strong desire to remain a member organization

Yang diartikan secara bebas bahwa karyawan memiliki komitmen yang tinggi bila:

1. Memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi
2. Berkeinginan untuk berusaha ke arah pencapaian tujuan organisasi
3. Memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi.⁴⁰

Dari teori-teori yang telah dikemukakan para ahli di atas dapat diambil suatu pengertian mengenai komitmen karyawan yaitu suatu sikap yang mencerminkan kekuatan dari hubungan seorang karyawan dengan sebuah perusahaan, dengan indikator kesetiaan, keterlibatan dan sikap terhadap perusahaan.

³⁹ Sopiah, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta:CV Andi offset, 2008), h. 163

⁴⁰ Sopiah, Loc. Cit. h. 156

2. Variable X (Masa Kerja)

Masa kerja merupakan salah satu hal yang dapat terlihat secara nyata yang menggambarkan bagaimana seseorang atau karyawan merasa nyaman bekerja di suatu perusahaan. Seorang karyawan yang merasa nyaman dan kerasan untuk bekerja bagi suatu perusahaan biasanya akan menghasilkan periode atau masa kerja yang panjang Menurut Henry Simamora dalam bukunya, “masa kerja merupakan lamanya masa dinas seorang karyawan dengan perusahaan, divisi, departemen atau pekerjaan tersebut.”⁴¹ Definisi lain menurut Moekijat menyatakan bahwa “masa kerja adalah lamanya masa dinas seorang karyawan.”⁴²

Sedangkan menurut Nitisemito (1996) “masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu.”⁴³ Dari definisi-definisi diatas dengan demikian, masa kerja adalah banyaknya tahun mulai kapan seseorang telah terdaftar sebagai karyawan dalam suatu perusahaan.

Pendapat yang sama menurut Mathis dan Jackson, “*tenure is time spent in the organization or on a particular job.*”⁴⁴ Diartikan secara bebas, masa kerja adalah waktu yang dihabiskan di dalam organisasi atau pekerjaan tertentu. Sedangkan menurut Gomez, Balkin, dan Cardy, “*tenure is the length of time a person works for an employee.*”⁴⁵ Dapat diartikan secara bebas, masa kerja adalah panjang waktu seseorang bekerja sebagai karyawan.

⁴¹ Henry Simamora. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3 (Bandung : STIE YKPN. 2001), h. 85.

⁴² Moekijat, *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubung*Alex Nitisemito, *Manajemen Personalia*, 1996

⁴³ Alex Nitisemito, *Manajemen Personalia*, 1996

⁴⁴ Robert L. Mathis & John H. Jackson. *Human Resource Management*. 10th Edition. (Ohio : Thomson South-Western. 2004), h. 326.

⁴⁵ Luis R. Gomez, David B. Balkin, and Robert L. Cardy. *Human Resource Management*. 5th Edition. (New Jersey :Pearson Prentice Hall. 2007), hal. 485.

Menurut L Gibson “*Employees who have longer working lives tend to have higher commitment than the less tenure.*”⁴⁶ Jika diartikan dalam bebas karyawan yang memiliki masa kerja lebih lama cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi dari pada yang masa kerjanya kurang.

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Robbins “semakin lama masa kerja yang dimiliki seseorang dalam suatu perusahaan mengindikasikan bahwa dirinya rela untuk tetap bekerja dalam organisasi, yang pada gilirannya akan ikut menentukan tingkat komitmennya terhadap organisasi tersebut.”⁴⁷

Masa kerja tercakup dalam pengalaman kerja. Dalam kaitan ini Middlebrook mengatakan bahwa “*no experience at all with a psychological object will tend to form a negative attitude toward the object*” yang di artikan secara bebas bahwa tidak adanya pengalaman sama sekali dengan suatu objek psikologis cenderung akan membentuk sikap negatif terhadap obyek tersebut.⁴⁸ Apabila karyawan memiliki masa kerja yang relatif lama dalam suatu perusahaan, maka mereka dengan sendirinya akan mempunyai pengalaman kerja yang semakin banyak.

Hal ini menunjukkan, seseorang yang mempunyai pengalaman dengan suatu objek tertentu akan dapat membentuk sikap yang positif terhadap objek tersebut. Karena dengan pengalaman yang dimilikinya dapat mempengaruhi sikap dalam menangani masalah atau dalam melaksanakan kegiatan tertentu. Pengalaman kerja yang relatif cukup lama bagi seseorang memungkinkan akan dapat memberikan

⁴⁶ L Gibson, *Organization Behavior*, (Richard. D. Irwin, Inc, 2000), h. 184

⁴⁷ P Robbin Stephen, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Gramedia, 2003) h. 50

⁴⁸ Middlebrook, Terjemahan Saifudin Anwar, *Psikologi Sosial dan Kehidupan Modern*, (Yogyakarta: Liberty, 1989), h. 25

kemampuan yang jauh lebih besar dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

“Secara garis besar masa kerja dapat di kategorikan menjadi 3 yaitu:

- a. Masa kerja baru : 0 sampai 5 tahun
- b. Masa kerja sedang/cukup : 6 sampai 10 tahun
- c. Masa kerja lama : 10 sampai 20 tahun.”⁴⁹

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa masa kerja sebagai lamanya (jangka waktu) seseorang telah bekerja dalam suatu organisasi sejak pengangkatan pertama sebagai karyawan.

Secara rasional semakin tua usia yang sekaligus semakin lama masa kerja seorang karyawan berarti semakin besar akumulasi investasi sumber dayanya pada organisasi, kecenderungan komitmen yang dimiliki juga tidak terlalu tinggi, hal ini juga mengakibatkan keterkaitan dengan organisasi sebagai mana yang diungkapkan oleh Mueller juga rendah. Keterikatan terhadap organisasi yang tidak tinggi memudahkan terjadinya turnover. Masa kerja karyawan juga mempengaruhi pada tingkat komitmen yang dimiliki karyawan

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Lee dan Wilbur “*there is a strong positive relationship between commitment to the future of work*”, yang di artikan secara bebas bahwa terdapat hubungan positif dan kuat antara komitmen dengan masa kerja.⁵⁰ Masa kerja yang relative belum terlalu lama membuat peluang untuk

⁴⁹ Siswanto Sastrohadiwiryono. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif Operasional*. (Jakarta : Bumi Aksara), h. 316

⁵⁰ Mutiara Sibarani Panggabean, *Manajemen sumber daya manusia*, (Bogor:Ghalia Indonesia 2004), h.137

menerima tugas yang menantang serta aspek lain dari pekerjaan, seperti misalnya promosi yang dimiliki karyawan belum terlalu besar.

Berdasarkan definisi-definisi yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa masa kerja sangat berhubungan dengan komitmen karyawan semakin lama masa kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi komitmen pada diri karyawan begitupun sebaliknya karyawan yang memiliki masa kerja singkat maka rendahnya komitmen yang dimiliki karyawan.

Adapun penelitian terdahulu yang dapat memperkuat hubungan kedua variabel menyatakan bahwa “usia dan masa kerja karyawan berkorelasi positif dengan komitmen.”⁵¹

Adapun penelitian terdahulu yang dapat memperkuat hubungan kedua variabel yang diteliti oleh Gunz dan Gunz, Knoop, serta Young, Worchel, dan Woehr menemukan adanya pengaruh langsung dari masa kerja, *trait* kepribadian, dan kepuasan kerja, serta pengaruh tidak langsung dari iklim psikologis sesuai untuk menjelaskan komitmen karyawan.⁵²

Masa kerja yang belum berlangsung lama menyebabkan peluang investasi pribadi yang dikeluarkan oleh karyawan tidaklah besar, sehingga keputusan untuk meninggalkan organisasi tidak sulit untuk dilakukan. Masa kerja yang pendek menyebabkan keterlibatan sosial yang dibangun juga masih rapuh, sehingga komitmen karyawan dengan masa kerja yang pendek cenderung rendah. Jadi yang

⁵¹ Betty eliya rokhmah, “keterkaitan antara komitmen afektif dengan intense turnover pada karyawan”, Jurnal Ilmiah Teknik industry, Vol.4 No.2, desember 2005,h. 80

⁵² Liche Seniati, “pengaruh masa kerja, triat kepribadian, kepuasan kerja dan iklim psikologis terhadap komitmen dosen pada universitas Indonesia” *SOSIAL HUMANIORA, VOL. 10, NO. 2, DESEMBER 2006: 88-97*

dimaksud dengan masa kerja adalah lamanya (jangka waktu) seseorang telah bekerja dalam suatu organisasi sejak pengangkatan pertama sebagai karyawan.

B. Kerangka Berpikir

Dalam banyak organisasi, para karyawan sering meletakkan kemajuan karir atas dasar kesetiaan pada organisasi. Dedikasi yang panjang terhadap perusahaan yang sama akan menurunkan tingkat perputaran tenaga kerja. Kesetiaan terhadap organisasi yang rendah pada umumnya ditemui pada diri karyawan yang baru memiliki penghargaan tinggi, sehingga sering kecewa dengan perusahaan pertama mereka.

Hal ini tidak terlepas dari peran penting sumberdaya manusia yaitu karyawan yang berkompetensi guna mendukung tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Komitmen dalam diri karyawan juga sangat dibutuhkan, sebab dengan adanya suatu komitmen dalam diri karyawan, karyawan akan melaksanakan tugasnya dengan baik.

Karyawan yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberi tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam keberhasilan perusahaan tempatnya bekerja, sebaliknya bila karirnya tidak diberi perhatian khusus dan tidak mengalami peningkatan bisa saja karyawan memutuskan untuk mengundurkan diri dari perusahaan, apalagi bila karyawan tersebut memiliki kompetensi yang tinggi dan bisa mendapat pekerjaan yang lain tanpa susah payah. Oleh sebab itu, perlunya karyawan yang berkomitmen dan bila tidak, bisa membuat kerugian bagi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat.

Masa kerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena pada umumnya seorang karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi baik yang telah bekerja cukup lama ataupun baru, jika mempunyai kesadaran akan wewenang dan tanggung jawab terhadap perusahaan, maka karyawan akan mendukung segala sesuatu yang dilakukan oleh perusahaan demi tercapainya tujuan, atau dengan kata lain lamanya waktu kerja seseorang dalam suatu perusahaan dapat mempengaruhi adanya tingkatan komitmen yang dimiliki karyawan.

Masa kerja berkorelasi positif dengan komitmen. Semakin singkat jangka waktu mereka bekerja (masa kerja) maka berpengaruh pada tingkatan komitmen yang dimiliki karyawan. Dan masa kerja yang pendek menyebabkan keterlibatan sosial yang dibangun juga masih rapuh, sehingga komitmen karyawan dengan masa kerja yang pendek cenderung rendah.

Dengan semakin lama kerja seorang karyawan berarti semakin besar akumulasi investasi sumber dayanya pada organisasi. Dengan demikian tidak mudah untuk meninggalkan organisasi apalagi jika dikaitkan dengan komitmen pada diri karyawan terhadap pilihan pekerjaan yang digeluti.

Oleh karena itu adanya kesadaran yang tinggi terhadap komitmen karyawan mempunyai peranan penting bagi berhasil tidaknya suatu perusahaan. Melalui penilaian terhadap masa kerja dapat dilihat tinggi rendahnya komitmen karyawan agar masalah yang menyebabkan rendahnya komitmen karyawan dapat teridentifikasi dan selanjutnya dicari pemecahannya agar dapat meningkat kembali.

C. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan deskripsi teoretis dan kerangka berpikir di atas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut: “Terdapat hubungan yang positif antara komitmen karyawan dengan masa, dimana makin tinggi tingkat masa kerja maka makin tinggi pula tingkat komitmen karyawan.”

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara masa kerja dengan komitmen karyawan PT. HADINATA & BROTHER, CO, berdasarkan data atau fakta yang tepat (sahih, benar, valid), serta dapat dipercaya (*reliable*).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. HADINATA & BROTHER, CO yang beralamat Jln. Raya Tapos Km.1 Cibinong-Bogor 16910 di karenakan di perusahaan ini terdapat masalah tentang rendahnya komitmen karyawan disamping itu peneliti berdomisili dekat dengan tempat penelitian. Adapun waktu penelitian dilaksanakan selama tiga bulan sejak April 2013 – Juni 2013, waktu ini di pilih karena peneliti sudah tidak di sibukkan dengan perkuliahan.

C. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan korelasional. Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan dari penelitian yaitu untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (masa kerja) dengan variabel terikat (komitmen karyawan). Seperti apa yang disampaikan oleh Kerlinger, bahwa

Metode survey merupakan metode 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 antara variabel sosiologis maupun psikologis⁵³.

Sedangkan pendekatan korelasional adalah “untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa eratnya hubungan serta berarti atau tidaknya hubungan itu⁵⁴.

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah total semua nilai yang mungkin, hasil menghitung ataupun pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya⁵⁵. Sedangkan populasi terjangkau merupakan batasan populasi yang sudah direncanakan oleh peneliti di dalam rancangan penelitian⁵⁶.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. HADINATA & BROTHER, CO. Sedangkan populasi terjangkaunya adalah karyawan tetap dari PT. HADINATA & BROTHER, CO Divisi Production Director yang berjumlah 105.

⁵³ Sugiyono, *op.cit.*, h. 7

⁵⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta : Rineka Cipta, 2002),h. 239

⁵⁵ Sudjana, *Metoda Statistika* (Bandung: Tarsito, 2005), hal. 6

⁵⁶ Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian kuantitatif: Teori dan Aplikasi* (Jakarta: Raja Grafindo, 2005), hal. 120

Sedangkan, sampel adalah sebagian yang diambil dari populasi.⁵⁷ Dalam penelitian ini, sampel yang diambil adalah 78 orang. Hal ini berdasarkan tabel penentuan sampel dengan taraf kesalahan 5% yang dikemukakan oleh Issac dan Michael.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik acak sederhana (*random sampling technique*). Teknik ini digunakan dengan pertimbangan bahwa seluruh populasi terjangkau memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih.

E. Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu masa kerja (variabel X) yang merupakan variabel bebas dan komitmen karyawan (variabel Y) yang merupakan variabel terikat.

1. Komitmen Karyawan

a. Definisi Konseptual

Komitmen karyawan adalah suatu sikap yang mencerminkan kekuatan dari hubungan antara seorang karyawan dengan sebuah perusahaan.

b. Definisi Operasional

Komitmen karyawan pada PT Hadinata & Brothers merupakan data primer yang diukur dengan sejumlah pertanyaan positif dan negatif dari pilihan jawaban yang mencerminkan indikator kesetiaan, keterlibatan dan sikap terhadap perusahaan dengan bentuk instrumen model skala likert.

⁵⁷ S Sudjana, *Metoda Statistika*, (Bandung: Tarsito, 2005), p. 6

c. Kisi-kisi Instrumen Komitmen karyawan

Kisi-kisi instrumen penelitian komitmen karyawan yang disajikan dalam bagian ini merupakan kisi-kisi instrument yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen karyawan dan juga memberikan gambaran sejauh mana instrument ini mencerminkan indicator variabel komitmen karyawan. Kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir – butir yang drop setelah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas serta analisis butir soal untuk memberikan gambaran sejauh mana instrument final masih mencerminkan indicator-indikator komitmen karyawan. Kisi-kisi instrument ini dilihat pada tabel III.2 sebagai berikut :

Tabel III.2

Kisi-kisi instrument komitmen karyawan

No.	Indikator	Sub Indikator	Butir Uji Coba		Butir Final	
			(+)	(-)	(+)	(-)
1	Kesetiaan	Loyalitas	1,2,3,5,6,7, 8,9,10	4	1,2,3,6,8, 9,10	4
2	Keterlibatan	a.Tanggung jawab terhadap pekerjaan	11,15,16, 19	20	11,15,16, 19	20

		b.partisipasi karyawan	12,13,14, 17	18, 17	12,13,14, 17	18
3	Sikap	a.Bangga	24,25	26	24,25	
		b.Rasa memiliki	21,22	23,27	21,22	23,27
Jumlah						

Data untuk mengisi kuesioner dengan model skala Likert dalam instrument penelitian, telah disediakan alternative jawaban dari butif pertanyaan-pertanyaan. Responden dapat memilih satu jawaban yang sesuai dan setiap item jawaban bernilai 1 sampai 5 sesuai dengna jawaban. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut :

Tabel III.3

Skala Penilaian Untuk Instrumen Komitmen Karyawan

Option	Positif	Negatif
SS : Sangat Setuju	5	1
S : Setuju	4	2
RR : Ragu-Ragu	3	3
TS : Tidak Setuju	2	4
STS: Sangat Tidak Setuju	1	5

d. Validasi Instrumen komitmen Karyawan

Proses pengembangan instrument komitmen karyawan dimulai dengan penyusunan instrument berbentuk kuesioner model skala likert sebanyak 24 Butir pernyataan yang mengacu pada indikator dan sub indikator variabel komitmen karyawan seperti terlihat pada tabel III.3 yang disebut konsep instrumen.

Tahap berikutnya konsep instrument di konsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk yaitu seberapa jauh butir-butir pertanyaan instrument tersebut telah mengukur indikator dan sub indikator dari variabel komitmen karyawan.

Setelah konsep instrument disetujui, langkah selanjutnya adalah instrument diuji cobakan kepada 30 orang karyawan PT Hadinata & Brothers, CO Divisi Marketing.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data uji coba instrument yaitu validitas butir yang menggunakan koefisien kerelasi antara skor butir dengan skor total. Instrumen pernyataan tersebut tidak digunakan atau harus drop. Dengan rumus yang digunakan untuk uji validitas sebagai berikut :

$$r_{it} = \frac{\sum x_{it}}{\sqrt{\{\sum x_i^2\} \{\sum x_t^2\}}} \quad 58$$

⁵⁸ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek Edisi Revisi VI* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hal.283-284

Keterangan:

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

x_i = Deviasi skor dari X_i

x_t = Deviasi skor dari X_t

Kriteria minimum butir pernyataan yang diterima adalah $r_{\text{total}} = 0,361$ jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka butir pertanyaan dianggap valid. Sebaliknya jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid, didrop atau tidak digunakan.

Selanjutnya dihitung reliabilitas terhadap skor butir-butir pertanyaan yang dianggap telah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus uji realibilitas yakni *Alpha Cronbach*. “Rumus *Alpha Cronbach* digunakan apabila skor butirnya bukan 1 dan 0 tetapi bertingkat yaitu dari 0 atau 1 sampai dengan 3 atau 5.”⁵⁹ dengan rumus sebagai berikut :

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

Dimana :

r_{ii} = Realibilitas instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan (yang valid)

$\sum s_i^2$ = Jumlah varians butir

s_t^2 = Varians total

Sedangkan varians dicari dengan rumus sebagai berikut :

⁵⁹ Prof.Dr. Suharsimi Arikunto, Manajemen Penelitian (Jakarta: PT Rineka Cipta,2009) h.173

$$S_i^2 = \frac{\sum Xi^2 - \frac{(\sum Xi)^2}{n}}{n} \quad 60$$

Keterangan bila $n > 30$ ($n-1$)

X = Skor yang dimiliki subyek penelitian

n = Banyaknya subyek penelitian

2. Masa Kerja (Variabel X)

a. Definisi Konseptual

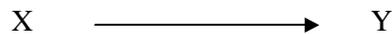
Masa kerja adalah lamanya (jangka waktu) seseorang telah bekerja dalam suatu organisasi sejak pengangkatan pertama sebagai karyawan.

b. Definisi Operasional

Masa kerja pada PT. HADINATA & BROTHER, CO, merupakan data sekunder yang datanya diambil berdasarkan data dokumentasi dari perusahaan mengenai masa kerja karyawan.

F. `Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel X (masa kerja) dengan variabel Y (komitmen karyawan), maka konstelasi hubungan antara variabel X dan variabel Y dapat digambarkan sebagai berikut :



Keterangan :

Variabel Bebas (X) : masa kerja

⁶⁰ Burhan Nurgiyanto, Gunawan dan Marzuki, *Statistik Terapan Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial* (Yogyakarta : Gajah Mada University Pers, 2004), h. 350

Variabel Terikat (Y) : komitmen karyawan

—————→ : Arah hubungan

G. Teknik Analisis Data

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

1. Mencari Persamaan Regresi

Adapun perhitungan regresi linier sederhana dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut :⁶¹

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

Keterangan :

\hat{Y} = Y yang diprediksikan

X = Variabel bebas

b = Koefisien arah regresi linier

a = Bilangan konstan

n = Jumlah sampel

Dimana koefisien a dan b dapat dicari dengan rumus sebagai berikut

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

⁶¹ Sudjana, Metode Statistik, (Bandung : Tarsito, 1996), h. 315

2. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan terhadap galat taksiran regresi Y dan X dengan menggunakan Liliefors pada taraf signifikan (α) = 0,05. Rumus yang digunakan adalah⁶² :

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

Keterangan :

$F (Z_i)$: merupakan peluang angka baku

$S (Z_i)$: merupakan proporsi angka baku

L_o : L observasi (harga mutlak terbesar)

Hipotesis Statistik :

H_o : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal

H_i : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi tidak normal

Kriteria Pengujian :

Jika L_o (hitung) < L_t (tabel), maka H_o diterima, berarti galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal.

⁶² *Ibid*, h. 466

b. Uji Linieritas Regresi

Uji linieritas ini dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi tersebut berbentuk linier atau non linier.

Hipotesis Statistika :

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

$$H_1 : Y \neq \alpha + \beta X$$

Kriteria Pengujian Linieritas Regresi :

Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, berarti regresi dinyatakan Linieritas jika H_0 diterima.

Untuk mengetahui keberartian dan linieritas persamaan regresi digunakan tabel ANAVA berikut ini :⁶³

Tabel III. 3

Tabel Analisa Varians Regresi Linier Sederhana

Sumber Varians	Derajat Bebas	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-Rata	F hitung (Fo)	Ket
Total	N	$\sum Y^2$			
Regresi (a)	1	$\frac{(\sum Y)^2}{n}$			

⁶³ Pudji Mulyono, *Validasi Instrumen dan Teknik Analisis Data*, disampaikan pada *Lokakarya Peningkatan Suasana Akademik* Jurusan Ekonomi FIS-UNJ tanggal 28 Juli 2003, hal.8.

Regresi (b/a)	1	$b \cdot \sum xy$	$\frac{JK(b/a)}{db(b/a)}$	*)	Fo > Ft
Sisa (s)	n - 2	JK(T) - JK (a) - JK (b/a)	$\frac{JK(s)}{db(s)}$		Maka
Tuna Cocok (TC)	k - 2	JK (s) - JK (G)	$\frac{JK(TC)}{db(TC)}$	ns)	Fo < Ft
Galat (G)	n - k	$\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{nk}$	$\frac{JK(G)}{db(G)}$		$\frac{RJK(TC)}{RJK(G)}$

Keterangan :

JK (Tc) = Jumlah Kuadrat (Tuna Cocok)

JK (G) = Jumlah Kuadrat Kekeliruan (Galat)

JK (s) = Jumlah Kuadrat (sisa)

RJK = Rata-rata Jumlah Kuadrat

3. Uji Hipotesis Penelitian

a. Uji keberartian Regresi

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

Hipotesis statistik :

$$H_0 : \beta = 0$$

$$H_1 : \beta > 0$$

Kriteria pengujian :

Regresi dinyatakan sangat berarti jika berhasil menolak H_0

Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$. Regresi dinyatakan sangat berarti jika berhasil menolak H_0 .

b. Koefisien Korelasi

Digunakan untuk mengetahui besar kecilnya hubungan antara dua variabel yang diteliti digunakan koefisien korelasi *Product Moment* dari Pearson dengan rumus sebagai berikut :⁶⁴

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

Keterangan :

r_{xy} : tingkat keterkaitan hubungan

x : jumlah skor dalam sebaran x

y : jumlah skor dalam sebaran y

⁶⁴ *Ibid*, h. 377

c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (uji t)

Untuk menguji signifikan koefisien korelasi digunakan uji t dengan rumus:⁶⁵

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

Keterangan :

t h : skor signifikan koefisien korelasi

r : koefisien product moment

n : banyaknya sampel/data

Hipotesis statistik

Ho: $\rho \leq 0$

Hi : $\rho > 0$

Kriteria pengujian :

Terima Ho jika t hitung > t tabel

Tolak Ho bila t hitung < t tabel maka koefisien korelasi berarti.

⁶⁵ *Ibid*, h. 315

Hal ini dilakukan pada taraf signifikan 0,05 dengan derajat kebebasan (DK) = n - 2. Dengan demikian dapat disimpulkan antara variabel X dan Y terdapat hubungan yang negatif.

d. Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui berapa besarnya variasi Y ditentukan oleh X, maka dilakukan perhitungan koefisien determinasi. Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut⁶⁶ :

$$\mathbf{KD} = r^2_{xy}$$

Keterangan :

KD : Koefisien determinasi

r_{xy} : Koefisien Korelasi *Product Moment*

⁶⁶ *Ibid*, h. 369

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk menyajikan gambaran secara umum mengenai penyebaran atau distribusi data. Berdasarkan jumlah variabel kepada masalah penelitian maka deskripsi data dikelompokkan menjadi dua. Kedua variabel tersebut adalah Masa Kerja sebagai variabel independen yang dilambangkan dengan X dan Komitmen Karyawan sebagai variabel dependen yang dilambangkan dengan Y. Secara lengkap dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Komitmen Karyawan

Data Komitmen Karyawan (Variabel Y) diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa kuesioner yang diisi oleh 78 responden. Data yang dihasilkan memiliki skor terendah 79 dan skor tertinggi 112, skor rata-rata (\bar{Y}) sebesar 96,90 varians (S^2) sebesar 61,37 dan simpangan baku (S) sebesar 7,83 (proses perhitungan pada lampiran 25).

Distribusi frekuensi dan grafik histogram dari data Komitmen Karyawan dapat dilihat pada tabel IV.1 di bawah ini, dimana rentang skor adalah 33, banyak kelas interval 7,24 dibulatkan menjadi 7, dan panjang kelas adalah 4,71 dibulatkan menjadi 5 (proses perhitungan pada lampiran 19). Untuk menentukan kelas interval menggunakan rumus Sturges $K = 1 + 3,3 \log n$.

Tabel IV.1

Distribusi Frekuensi Komitmen Karyawan

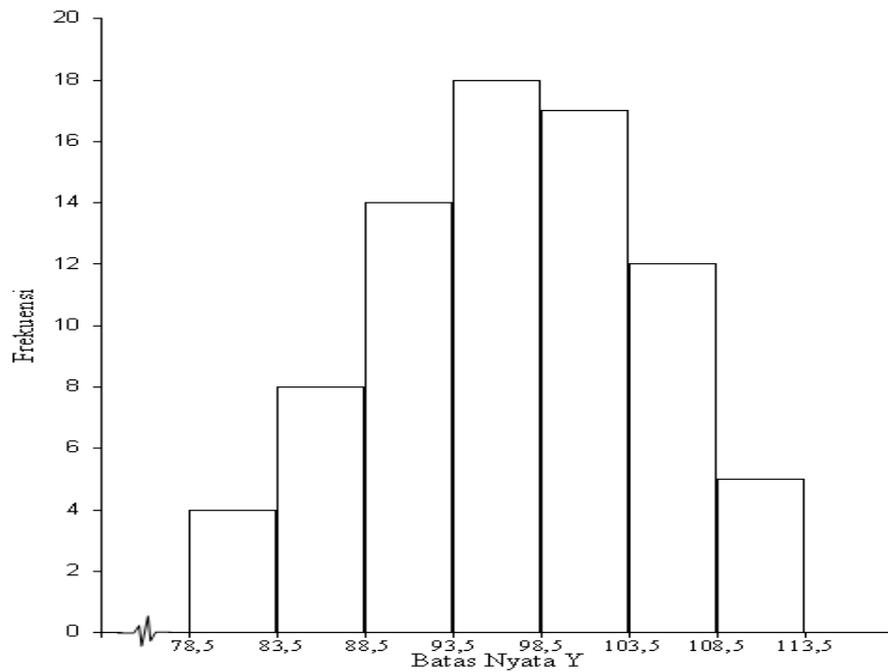
Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
79 - 83	78.5	83.5	4	5.1%
84 - 88	83.5	88.5	8	10.3%
89 - 93	88.5	93.5	14	17.9%
94 - 98	93.5	98.5	18	23.1%
99 - 103	98.5	103.5	17	21.8%
104 - 108	103.5	108.5	12	15.4%
109 - 113	108.5	113.5	5	6.4%
Jumlah			78	100%

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel Y diatas dapat dilihat banyaknya interval kelas sebesar 7 kelas dan panjang kelas adalah 5. Untuk batas nyata satuan, batas bawah sama dengan ujung bawah dikurangi 0,5 dan batas atas sama dengan ujung atas ditambah 0,5.

Frekuensi relative terbesar yaitu sebanyak 18 responden berada pada kelas keempat yaitu pada rentang 94-98 sebesar 23,1%, sedangkan frekuensi relative terendah yaitu sebanyak 4 responden berada pada kelas pertama yaitu pada

rentang 79-83 yang masing-masing sebesar 5,1%. Dari tabel ini dapat terlihat bahwa nilai rata-rata Y berada pada titik yang memiliki frekuensi terbanyak.

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



Grafik IV.1

Grafik Histogram Komitmen Karyawan

2. Masa Kerja

Data Masa Kerja (Variabel X) diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa kuesioner dengan mengambil responden sebanyak 78 responden. **Data yang dihasilkan memiliki skor terendah 7 dan skor tertinggi 20, skor rata-rata (\bar{X}) sebesar 13,65 varians (S^2) sebesar 10,723 dan simpangan baku (S) sebesar 3,275 (proses perhitungan pada lampiran 12).**

Distribusi frekuensi dan grafik histogram dari data Masa Kerja dapat dilihat pada tabel IV.2 di bawah ini, dimana rentang skor adalah 13, banyak kelas interval 7,24 dibulatkan menjadi 7, dan panjang kelas adalah 1,86 dibulatkan menjadi 2 (proses perhitungan pada lampiran 17). Untuk menentukan kelas interval menggunakan rumus Sturges $K = 1 + 3,3 \log n$.

Tabel IV.2

Distribusi Frekuensi Masa Kerja

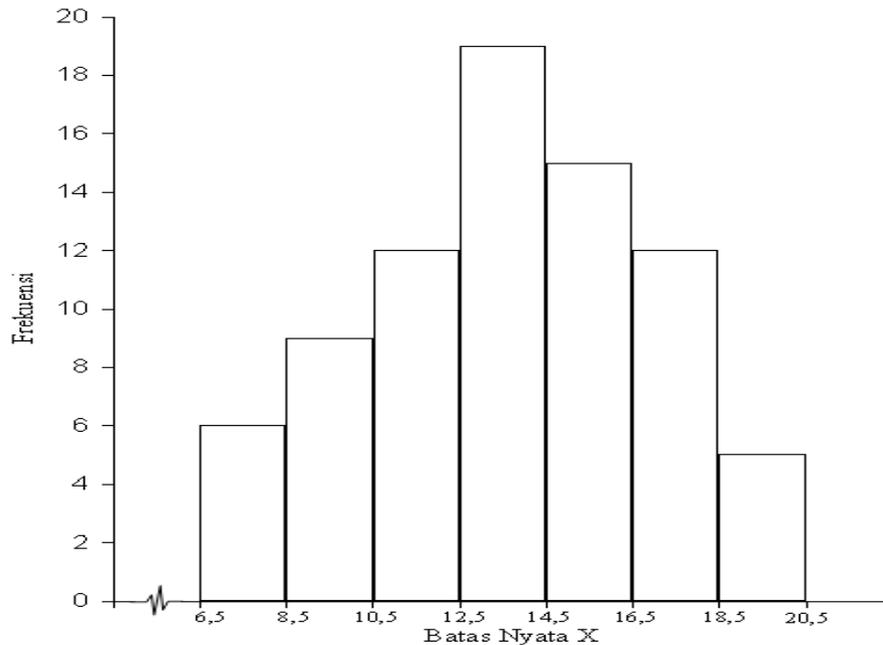
Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
7 - 8	6.5	8.5	6	7.7%
9 - 10	8.5	10.5	9	11.5%
11 - 12	10.5	12.5	12	15.4%
13 - 14	12.5	14.5	19	24.4%
15 - 16	14.5	16.5	15	19.2%
17 - 18	16.5	18.5	12	15.4%

19	-	20	18.5	20.5	5	6.4%
Jumlah					78	100%

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel X diatas dapat dilihat banyaknya interval kelas sebesar 7 kelas dan panjang kelas adalah 2. Untuk batas nyata satuan, batas bawah sama dengan ujung bawah dikurangi 0,5 dan batas atas sama dengan ujung atas ditambah 0,5.

Frekuensi relative terbesar yaitu sebanyak 19 responden berada pada kelas keempat yaitu pada rentang 13-14 sebesar 24,4%, sedangkan frekuensi relative terendah yaitu sebanyak 5 responden berada pada kelas ketujuh yaitu pada rentang 19-20 sebesar 6,4%. Dari tabel ini dapat terlihat bahwa nilai rata-rata X berada pada titik yang memiliki frekuensi terbanyak.

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



Grafik IV.2

Grafik Histogram Masa Kerja

Berdasarkan gambar histrogram pada gambar IV.2 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel perilaku kewargaan organisasi yaitu 19 terletak pada interval 12,5-14,5 dengan frekuensi relatif sebesar 24,4% dan frekuensi terendah adalah 5 responden terletak pada interval 18,5 – 20,5 dengan frekuensi relative sebesar 6,4%.

B. Analisis Data

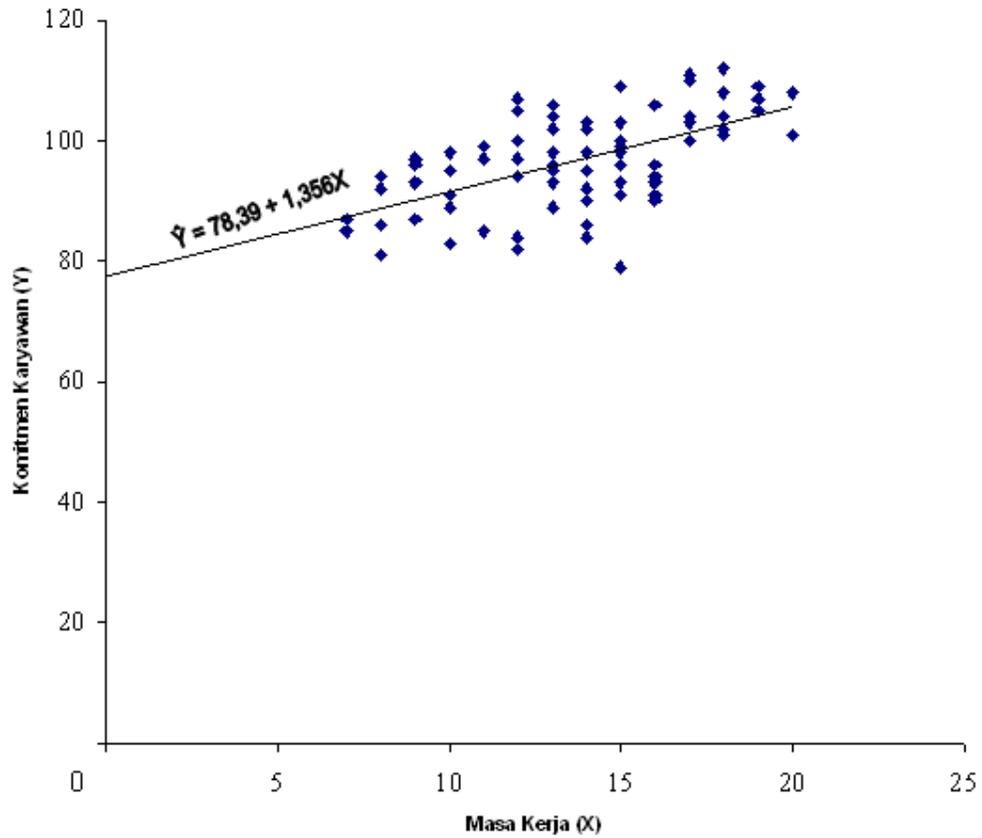
1. Uji Persamaan Regresi

Analisis regresi linier sederhana terhadap pasangan data penelitian antara variabel Masa Kerja (Variabel X) dengan variabel Komitmen Karyawan (Variabel Y) menghasilkan koefisien arah regresi sebesar 1,356 dan konstanta sebesar

78,39. Dengan demikian bentuk hubungan antara variabel Masa Kerja dengan Komitmen Karyawan, memiliki persamaan regresi $\hat{Y} = 78,39 + 1,356X$ (proses perhitungan pada lampiran 28). Persamaan regresi ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu skor Masa Kerja dapat menyebabkan kenaikan Komitmen Karyawan sebesar 1,356 pada konstanta 78,39.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Masa Kerja bukanlah secara kebetulan mempunyai hubungan positif dengan Komitmen Karyawan, melainkan didasarkan atas analisis statistik yang menguji signifikansi *hubungan dengan taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$)*.

Persamaan regresi $\hat{Y} = 78,39 + 1,356X$. Untuk lebih jelasnya, persamaan garis regresi dapat dilihat pada gambar grafik IV.3 berikut:



Grafik IV.3

Hubungan Masa Kerja dengan Komitmen Karyawan dengan Persamaan

$$\hat{Y} = 78,39 + 1,356X$$

2. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X

Pengujian normalitas variabel dilakukan untuk menguji apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi dengan normal atau tidak. Pengujian normalitas

galat taksiran regresi Y dan X dilakukan dengan Uji Liliefors pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) dengan sample sebanyak 78 responden. Dengan kriteria pengujian berdistribusi normal apabila $L_{hitung} (L_o) < L_{tabel} (L_t)$, dan sebaliknya maka galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal.

Hasil perhitungan Uji Liliefors menyimpulkan perhitungan $L_o = 0,051$ sedangkan $L_t = 0,100$. Ini berarti $L_o < L_t$, maka pengujian hipotesis statistiknya adalah H_o diterima atau distribusi data tersebut normal. (proses perhitungan lihat lampiran 35).

Hipotesis Statistik :

H_o : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal

H_i : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi tidak normal

Jika $L_{hitung} (L_o) < L_{tabel} (L_t)$, maka H_o diterima, berarti galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas Regresi

Uji linieritas ini dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi tersebut linier atau tidak linier. Berdasarkan pada tabel distribusi F dengan menggunakan dk pembilang $(k-2) = 14-2 = 12$ dan dk penyebut $(n-k) = 78-14 = 64$ pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$), diperoleh $F_{tabel} 1,92$ sedangkan $F_{hitung} 1,27$. Menurut hipotesis statistik, terima H_o jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tolak H_o jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya regresi dinyatakan linear jika H_o diterima. Uji kelinearan regresi ini menunjukkan $F_{hitung} < F_{tabel}$, sehingga hal ini memiliki makna bahwa regresi yang digunakan linear (proses perhitungan pada lampiran 43).

Hasil pengujian seperti ditunjukkan pada tabel dibawah menyimpulkan bahwa bentuk hubungan antara Masa Kerja (Variabel X) dengan Komitmen Karyawan(Variabel Y) adalah berarti signifikan dan linear. Hasil perhitungan uji keberartian (signifikansi) dan linieritas model regresi Masa Kerja dengan Komitmen Karyawan disajikan dalam tabel IV.3

Tabel IV.3

Tabel ANAVA untuk pengujian Keberartian dan Linieritas atas Persaman Regresi Masa Kerja (X) dengan Komitmen Karyawan (Y)

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel}
Total	78	737076.00			
Regresi (a)	1	732350.82			
Regresi (b/a)	1	1517.19	1517.19	35.94	3.98
Sisa	76	3207.98	42.21		
Tuna Cocok	12	616.76	51.40		
Galat Kekeliruan	64	2591.23	40.49	1.269	1.92

Keterangan:

JK : Jumlah Kuadrat

dk : Derajat Kebebasan

RJK : Rata-rata Jumlah Kuadrat

*) : Regresi berarti $F_{hitung} (35,94) > F_{tabel}(0,05;1/12) = 3,98$

^{ns}) : Regresi linier $F_{hitung} (1,27) < F_{tabel}(0,05;12/64) = 1,92$

3. Uji Hipotesis

a. Uji Keberartian Regresi

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh berarti atau tidak. Berdasarkan tabel distribusi F dengan menggunakan dk pembilang 1 dan dk penyebut $(n-2) = 78-2 = 76$ pada taraf signifikansi $(\alpha = 0,05)$ didapat F_{tabel} sebesar 3,98 sedangkan F_{hitung} sebesar 35,94. Menurut hipotesis statistik terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka regresi dinyatakan sangat berarti bila berhasil menolak H_0 .

Uji keberartian ini menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga hal tersebut memiliki makna bahwa regresi sangat berarti. Dari hasil perhitungan keberartiaan regresi diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 35,94 dan F_{tabel} sebesar 3,98. Sehingga diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $35,94 > 3,98$. Ini berarti bahwa H_0 ditolak.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut berarti atau dengan kata lain hubungan antara Masa Kerja dengan Komitmen Karyawan adalah signifikan (proses perhitungan lihat lampiran 38).

b. Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui besar kecilnya atau kuat lemahnya hubungan antara variabel x (Masa Kerja) dengan variabel y (Komitmen Karyawan). Uji koefisien korelasi ini menggunakan rumus *product Moment* dari Pearson, untuk mendapatkan tingkat keterkaitan antara Masa Kerja dengan Komitmen Karyawan diperoleh r_{hitung} (r_{xy}) sebesar 0,567 (lampiran 44).

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara Masa Kerja dengan Komitmen Karyawan, serta korelasi antara kedua variabel tersebut.

c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji T)

Uji keberartian koefisien korelasi dilakukan untuk menguji keberartian hubungan antara Masa Kerja dengan Komitmen Karyawan, dengan menggunakan Uji t pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dengan $dk = n-2$. Kriteria pengujiannya adalah terima H_0 jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan tolak H_0 apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka korelasi yang terjadi signifikan.

Data hasil perhitungan menunjukkan t_{hitung} sebesar 6,00 dan t_{tabel} sebesar 1,67. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan antara Masa Kerja dengan Komitmen Karyawan mempunyai hubungan yang berarti. (proses perhitungan lihat lampiran 45)

d. Koefisien Determinasi

Langkah selanjutnya adalah melakukan uji koefisien determinasi yang bertujuan untuk mengetahui besarnya persentase variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dari hasil perhitungan, dapat diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,3221. Hal ini berarti Komitmen Karyawan dipengaruhi oleh Masa Kerja sebesar 32,21%.

Tabel IV.4
Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi Sederhana
Antara Variabel X dan Y

Korelasi	Koefisien	Koefisien	T hitung	T tabel
Antara	Korelasi	Determinasi		
X dan Y	0,567	32,21	6,00	1,67

C. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan statistic yang telah dikemukakan, maka dapat diketahui adanya hubungan yang positif antara Masa Kerja dengan Komitmen Karyawan pada karyawan Divisi Production Director di PT Hadinata & Brothers, CO.

Hasil penelitian yang telah dilakukan, hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa model persamaan regresi $\hat{Y} = 78,39 + 1,356X$ menjelaskan bahwa setiap kenaikan 1 skor/nilai variabel X (Masa Kerja) akan mengakibatkan kenaikan angka/skor variabel Y (Komitmen Karyawan) sebesar 1,356 pada konstanta 78,39.

Selanjutnya diketahui nilai koefisien korelasi r_{xy} sebesar 0,567. Dan t_{hitung} sebesar 6,00 > t_{tabel} sebesar 1,67, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara Masa Kerja dengan Komitmen Karyawan. Nilai ini memberikan pengertian bahwa ada hubungan positif antara Masa Kerja dengan Komitmen Karyawan, semakin tinggi Masa Kerja maka semakin tinggi pula Komitmen Karyawannya.

Besarnya variabel Komitmen Karyawan ditentukan oleh variabel Masa Kerja dan dapat diketahui dengan jalan mengkuadratkan nilai 0,3211 hal ini berarti sebesar 32,11% variasi Komitmen Karyawan (Y) ditentukan oleh Masa Kerja (X). Sisanya sebesar 67,89% ditentukan oleh faktor yang berasal dari internal dan eksternal karyawan.

Komitmen Karyawan yang tinggi dapat dirasakan para karyawan apabila Masa Kerja sudah tercipta dilingkungan tempat mereka bekerja. Karena dengan adanya Masa Kerja maka para karyawan dapat mengkomunikasikan apa saja hal yang mereka butuhkan dan harapan mereka kepada pemimpin. Dan pemimpin maupun karyawan dapat berkomunikasi dengan baik.

E. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya sampai pada tingkat kebenaran mutlak. Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kelemahan yang dilakukan selama melakukan penelitian ini, diantaranya adalah:

1. Keterbatasan faktor yang diteliti yakni hanya mengenai hubungan antara masa kerja dengan komitmen karyawan. Sementara komitmen karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor.
2. Tingkat komitmen karyawan yang diperoleh hanya berdasarkan pengukuran pada saat penelitian, jadi tingkat komitmen karyawan ini belum tentu sama jika dilakukan pengukuran kembali.
3. Terbatasnya tenaga, biaya, waktu, dan kemampuan peneliti untuk dapat melakukan penelitian lebih mendalam.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Komitmen karyawan adalah ketenrikatan seorang karyawan yang menunjukkan adanya rasa kesetiaan, keterlibatan dan identifikasi terhadap organisasi, tanggung jawab, dan tujuan perusahaan.
2. Masa kerja adalah lamanya (jangka waktu) seseorang telah bekerja dalam suatu organisasi sejak pengangkatan pertama sebagai karyawan. Masa kerja karyawan dilihat dari lamanya seorang karyawan bekerja di dalam perusahaan tersebut hingga saat ini.
3. Komitmen pada karyawan PT. Hadinata & Brothers, CO ditentukan oleh masa kerja sebesar 32,11% dan sisanya sebesar 67,89% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, komunikasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja
4. Perusahaan sebaiknya memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan ide dan masukan, serta memperhatikan aspek yang dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap dalam perusahaan.
5. Perusahaan kurang melibatkan dan mensosialisasikan pembutan keputusan kepada karyawan.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan bahwa masa kerja dapat mempengaruhi komitmen karyawan pada karyawan PT Hadinata & Brother. CO Cibinong, Bogor. Dengan demikian implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah masa kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen karyawan. Semakin lama masa kerja, maka semakin tinggi pula komitmen karyawan.

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah bahwa untuk lebih meningkatkan komitmen karyawan dapat dilakukan dengan menumbuhkan keterlibatan pada setiap karyawan. Hal penting yang sangat perlu dipertahankan agar tercipta komitmen karyawan adalah memiliki rasa kesetiaan, keterlibatan dan identifikasi dari setiap diri karyawan pada PT Hadinata & Brother. CO Cibinong, Bogor yang dapat berpengaruh pada pekerjaan karyawan.

Walaupun bukan hanya masa kerja saja yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan karyawan PT Hadinata&Brother. CO Cibinong, Bogor karena masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya. Namun penelitian ini telah dapat membuktikan secara empiris bahwa masa kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan.

C. Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi penelitian mengenai perbedaan komitmen karyawan berdasarkan masa kerja yang dimiliki karyawan dapat diajukan beberapa saran yang perlu diperhatikan:

1. Perusahaan harus memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan ide dan masukan untuk kemajuan perusahaan.
2. Sebaiknya perusahaan memperhatikan aspek-aspek yang dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap dalam perusahaan.
3. Sebaiknya perusahaan melibatkan dan mensosialisasikan pembuatan setiap keputusan pada karyawan dan seorang pimpinan harus mempunyai hubungan yang baik pada karyawan sehingga karyawan memiliki kesadaran dan kerelaan untuk memajukan perusahaan dengan segenap kemampuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adonia, Beatrix. "Motivasi dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan", *Jurnal Eksekutif*, Volume 4 No 2 Agustus, 2007.
- Arikunto. Suharsimi, *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009.
- Armstrong Michael, *management performance*. gower publishing limited, 2004.
- Baron, Grennberg, *Behavior In Organizations, 9th Edition International Edition*. USA: Prentice Hall, Inc., 2008.
- Beatrix, Adonia, motivasi dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan, *Eksekutif*, volume 4 No 2, agustus 2007.
- Cooper, David J, *Leadership for Follower Commitment*. Oxford: Butterworth Heinemann, 2003.
- Dessler, Gary, *Human Resource Management*(USA: Prentice Hall, 2003)h.82.
- Gary johns, *behavior organizational*. seventh edition prentice hall, inc, 2000.
- Gibson, L, *Organization Behavior* (Richard. D. Irwin, Inc, 2000).
- Gomez , Luis R, David B. Balkin, and Robert L. Cardy. *Human Resource Management*. 5th Edition. New Jersey :Pearson Prentice Hall. 2007.
- Gurses, Nedim & Emine Demiray, "Organizational Commitment of Employees of TV Production Center, Educational Television ETV, for Open Education Faculty, Anadolu University", *The Turkish Online Journal of Educational Technology-TOJET*, vol. 8 January 2009.
- Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Bumi Aksara, 2000.
- Ikhsan, A, *Tata Administrasi: kekaryawanan*. Bandung: aksara, 2000.
- Ismail, Zainudin "Gaya kepemimpinan transformasional: konsep dan Aplikasinya dalam upaya membangun komitmen karyawan" *jurnal ekonomi dan manajemen*, Vol 7, Nomer 2, Juni 2006.
- Kreitner, Robert & Angelo Kinichi, *perilaku organisasi edisi 5*. Jakarta : salemba empat, 2003.

- Mathis, Robert L.& John H. Jackson. *Human Resource Management*. 10th Edition. Ohio : Thomson South-Western. 2004.
- Miner, John B, *Industrial organizational psychology*, New York:McGraw-Hill,Inc, 2005.
- N. J. Allen & Meyer, J.P, The Measurement and antecedent of affective, countinence and normative commitment to the organization. *journal of Occupational Psychology*, 2004.
- Newstroom, John & Keith Davis, *Organizational Behavior: human, behavior at work*. USA: Mc. Graw Hill, 2003.
- Panggabean, Mutiara Sibarani, *Manajemen sumber daya manusia*, Bogor:Ghalia Indonesia 2004.
- Prasetyo, Bambang dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian kuantitatif: Teori dan Aplikasi*, Jakarta: Raja Grafindo, 2005.
- Pribadi, Joni Dwi. “pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen karyawan”, *Jurnal Bisnis dan teknologi*, Vol 15, Nomer 1, April 2007.
- Purwanto , Suharyadi, *Statistik untuk ekonomi dan keuangan modern*, Jakarta: Salemba Empat, 2009.
- Riady, Hanes,”Faktor Determinan Komitmen Karyawan Di Indonesia”. *Jurnal Ekonomi Perusahaan*, Vol. 10 No.2 Juni 2003.
- Robbins, Stephen P., *perilaku Organisasi*, Alih bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin molan Jakarta;prenhaHindo, 2003.
- Rokhmah Betty eliya, “keterkaitan antara komitmen afektif dengan intense turnover pada karyawan”, *Jurnal Ilmiah Teknik industry*, Vol.4 No.2, desember 2005.
- Sabang, Nurhalim “Hubungan antara konformitas dengan komitmen organisasi anggota koperasi pegawai UNJ”,*jurnal econosains*, Agustus, 2009.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara, 2005.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Bandung : STIE YKPN. 2001.
- Sopiah, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta:CV Andi offset, 2008.
- Sudjana, *Metoda Statistika*, Bandung: Tarsito, 2005.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta, 2007.

Supriono , R.A. “Pengaruh Variabel Interening Kecukupan Anggaran dan
Komitmen Organisasi”. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia, vol.19,
No.3, Juli 2004.

Walker, James, Human Resource Strategy, Singapura :McGraw-Hill.inc, 2003.

www.businessdictionary.com/definition/tenure.html



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 : 2219/UN39.12/KM/2013
Lamp. : -
Hal : **Permohonan Izin Penelitian untuk Skripsi**

25 April 2013

Yth. HRD PT. Hadinata & Brothers, CO

Di tempat

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

Nama : **Reycard Carlos**
Nomor Registrasi : **8135082714**
Program Studi : Pendidikan Tata Niaga
Fakultas : Ekonomi
Untuk mengadakan : Penelitian untuk Skripsi

Di : **PT. Hadinata & Brothers, CO**
Cibinong Bogor

Guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka Penulisan Skripsi yang berjudul
**"Hubungan antara Masa Kerja dengan Komitmen pada karyawan
PT. Hadinata & Brothers, CO"**

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami ucapkan terima kasih.

Kepala Biro Administrasi
Akademik dan Kemahasiswaan

Drs. Syaifullah
NIP 19570216 198403 1 001

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

LIGNA
FURNITURE

PT. Hadinata Brothers & Co.

JL. TAPOS Km. 1 PO. BOX 23, CIBINONG 16901 BOGOR - INDONESIA
OFFICE : Telp. (62-21) 8752291, 8752151 : Fax. (62-21) 8755969, 8752261
LOCAL MARKETING : Telp. (62-21) 8755925, 8755915 : Fax. (62-21) 8755930
EXPORT MARKETING : Telp. (62-21) 87902970, 87902972 : Fax. (62-21) 8755911

Cibinong, 30 Mei 2013

Surat Keterangan

No. 155 / SK / HRD / EXT / XII / 2013

TENTANG KEGIATAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

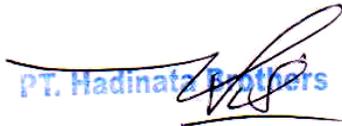
Nama : Monang
Jabatan : Personalia

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Reycard Carlos
No. Registrasi : 8135082714
Program Studi : Pendidikan Tata Niaga
Fakultas : Ekonomi

Adalah benar telah melaksanakan penelitian dalam rangka penulisan skripsi dengan judul pengaruh masa kerja terhadap komitmen pada karyawan di PT. Hadinata Brother & Co. terhitung mulai tanggal 01 Mei 2013 s/d 30 Juni 2013.

Hormat kami,



PT. Hadinata Brothers

Monang Sirait
HR Sr. Manager

Kuesioner Uji Coba

Petunjuk Pengisian

1. Berilah tanda check list (√) pada salah satu alternatif jawaban yang dianggap benar !
2. Untuk setiap pernyataan hanya diberikan satu jawaban yaitu :
SS : Sangat Setuju
S : Setuju
RR : Ragu-ragu
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

Identitas Responden

No. Responden : (Diisi oleh Peneliti)

Nama :

• Komitmen Karyawan

Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1. Saya senang menghabiskan waktu karir saya di perusahaan ini.					
2. Saya merasa nyaman dan bahagia berada didalam perusahaan.					
3. Saya bersedia bekerja di perusahaan ini dalam keadaan apapun.					
4. Saya tidak tertarik untuk bekerja di perusahaan lain					
5. Saya merasa telah menjadi bagian dari keluarga di perusahaan ini.					
6. Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan ini.					
7. Saya memiliki rasa keterikatan yang kuat dengan perusahaan ini.					
8. Saya sangat ingin terus bekerja di perusahaan ini.					
9. Saya merasa perlu mencari pekerjaan lain					
10. Bagi saya, berpindah kerja dari satu perusahaan ke perusahaan lain merupakan hal					

yang wajar					
11. Saya bersedia mengorbankan kepentingan pribadi demi organisasi					
12. Saya memberikan ide-ide kreatif untuk pengembangan perusahaan.					
13. Saya berusaha berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi.					
14. Saya peduli dengan keberlangsungan perusahaan di masa yang akan datang.					
15. Saya bersedia meningkatkan kinerja saya demi mencapai tujuan perusahaan.					
16. saya berusaha menjalankan tugas apapun yang diberikan organisasi kepada saya					
17. Saya peduli dengan kemajuan organisasi perusahaan.					
18. Saya tidak peduli terhadap kondisi organisasi.					
19. Saya melakukan pekerjaan dengan baik semata-mata demi kehidupan saya pribadi					
20. Saya menganggap tugas yang diberikan oleh perusahaan tidak penting bagi saya					
21. Saya dapat memahami tujuan perusahaan.					
22. Saya yakin tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan sejalan dengan tujuan saya					
23. Saya tidak melaksanakan tugas yang menyimpang dari tujuan perusahaan.					
24. Saya menerima tugas apapun yang diberikan organisasi kepada saya.					
25. Saya akan berusaha agar tujuan perusahaan tercapai					
26. Tujuan perusahaan merupakan hal yang tidak penting bagi pekerjaan saya					
27. Saya merasa pesimis dengan masa depan perusahaan					

Kuesioner Final

Petunjuk Pengisian

3. Berilah tanda check list (√) pada salah satu alternatif jawaban yang dianggap benar !
4. Untuk setiap pernyataan hanya diberikan satu jawaban yaitu :
 - SS : Sangat Setuju
 - S : Setuju
 - RR : Ragu-ragu
 - TS : Tidak Setuju
 - STS : Sangat Tidak Setuju

Identitas Responden

No. Responden : (Diisi oleh Peneliti)

Nama :

• **Komitmen Karyawan**

Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
9. Saya senang menghabiskan waktu karir saya di perusahaan ini.					
10. Saya merasa nyaman dan bahagia berada didalam perusahaan.					
11. Saya bersedia bekerja di perusahaan ini dalam keadaan apapun.					
12. Saya tidak tertarik untuk bekerja di perusahaan lain					
13. Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan ini.					
14. Saya sangat ingin terus bekerja di perusahaan ini.					
7. Saya merasa perlu mencari pekerjaan lain					
8. Bagi saya, berpindah kerja dari satu perusahaan ke perusahaan lain merupakan hal yang wajar					
9. Saya bersedia mengorbankan kepentingan pribadi demi organisasi					

10. Saya memberikan ide-ide kreatif untuk pengembangan perusahaan.					
11. Saya berusaha berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi.					
12. Saya peduli dengan keberlangsungan perusahaan di masa yang akan datang.					
13. Saya bersedia meningkatkan kinerja saya demi mencapai tujuan perusahaan.					
14. saya berusaha menjalankan tugas apapun yang diberikan organisasi kepada saya					
15. Saya peduli dengan kemajuan organisasi perusahaan.					
16. Saya tidak peduli terhadap kondisi organisasi.					
17. Saya melakukan pekerjaan dengan baik semata-mata demi kehidupan saya pribadi					
18. Saya menganggap tugas yang diberikan oleh perusahaan tidak penting bagi saya					
19. Saya dapat memahami tujuan perusahaan.					
20. Saya yakin tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan sejalan dengan tujan saya					
21. Saya tidak melaksanakan tugas yang menyimpang dari tujuan perusahaan.					
22. Saya akan berusaha agar tujuan perusahaan tercapai					
23. Tujuan perusahaan merupakan hal yang tidak penting bagi pekerjaan saya					
24. Saya merasa pesimis dengan masa depan perusahaan					

**Uji Coba Instrumen Variabel Y
Komitmen**

No. Resp.	Butir Pernyataan																											Y total	Y total ²
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27		
1	5	4	4	4	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	3	3	3	3	4	3	2	5	5	5	2	5	3	109	11881
2	5	4	4	3	3	3	3	4	4	3	5	4	4	5	3	5	1	3	2	3	3	3	3	3	4	5	3	95	9025
3	5	4	5	4	4	2	2	2	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	109	11881
4	4	4	5	5	2	4	4	2	5	4	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	117	13689
5	3	1	4	2	3	3	1	1	3	3	2	4	4	4	2	2	2	3	4	3	2	4	3	1	2	2	1	69	4761
6	4	2	4	4	4	3	2	3	2	4	4	3	4	4	2	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	92	8464
7	3	3	2	4	2	1	3	2	2	4	4	3	4	4	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	4	73	5329
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	102	10404
9	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	108	11664
10	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	117	13689
11	5	1	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	1	5	5	1	103	10609
12	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	104	10816
13	2	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	101	10201
14	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	5	3	5	1	3	2	3	3	3	3	3	4	5	3	96	9216
15	5	4	5	5	2	4	4	2	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	119	14161
16	5	4	4	4	5	2	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	2	4	4	2	103	10609
17	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	119	14161
18	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	2	2	106	11236
19	4	4	5	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	1	5	5	4	4	5	3	108	11664
20	4	4	5	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	1	5	5	4	4	5	3	108	11664
21	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	3	5	4	4	3	2	2	4	4	4	3	3	4	103	10609
22	5	3	5	4	3	5	5	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	120	14400
23	4	4	5	5	2	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	121	14641
24	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	2	2	103	10609
25	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	113	12769
26	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	3	4	4	4	2	98	9604
27	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	3	3	5	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	79	6241
28	3	2	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	101	10201
29	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	102	10404
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	106	11236
ΣY_i	123	106	134	116	112	102	105	108	118	132	124	127	130	127	109	125	102	112	114	116	86	120	122	105	113	118	98	3104	325838
ΣY_i^2	521	398	612	464	442	376	401	430	478	592	526	547	570	561	435	541	386	440	458	464	302	492	516	395	443	502	358		

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

No. Butir	ΣY	ΣY^2	$\Sigma Y \cdot Y_t$	Σy^2	$\Sigma y \cdot y_t$	Σy_t^2	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	123	521	12865	16.70	138.60	4677.47	0.496	0.361	Valid
2	106	398	11144	23.47	176.53	4677.47	0.533	0.361	Valid
3	134	612	14046	13.47	181.47	4677.47	0.723	0.361	Valid
4	116	464	12159	15.47	156.87	4677.47	0.583	0.361	Valid
5	112	442	11642	23.87	53.73	4677.47	0.161	0.361	Drop
6	102	376	10758	29.20	204.40	4677.47	0.553	0.361	Valid
7	105	401	11089	33.50	225.00	4677.47	0.568	0.361	Valid
8	108	430	11311	41.20	136.60	4677.47	0.311	0.361	Drop
9	118	478	12381	13.87	171.93	4677.47	0.675	0.361	Valid
10	132	592	13806	11.20	148.40	4677.47	0.648	0.361	Valid
11	124	526	12961	13.47	131.13	4677.47	0.522	0.361	Valid
12	127	547	13252	9.37	111.73	4677.47	0.534	0.361	Valid
13	130	570	13547	6.67	96.33	4677.47	0.546	0.361	Valid
14	127	561	13162	23.37	21.73	4677.47	0.066	0.361	Drop
15	109	435	11545	38.97	267.13	4677.47	0.626	0.361	Valid
16	125	541	13119	20.17	185.67	4677.47	0.605	0.361	Valid
17	102	386	10736	39.20	182.40	4677.47	0.426	0.361	Valid
18	112	440	11810	21.87	221.73	4677.47	0.693	0.361	Valid
19	114	458	11997	24.80	201.80	4677.47	0.593	0.361	Valid
20	116	464	12153	15.47	150.87	4677.47	0.561	0.361	Valid
21	86	302	9190	55.47	291.87	4677.47	0.573	0.361	Valid
22	120	492	12542	12.00	126.00	4677.47	0.532	0.361	Valid
23	122	516	12840	19.87	217.07	4677.47	0.712	0.361	Valid
24	105	395	11103	27.50	239.00	4677.47	0.666	0.361	Valid
25	113	443	11876	17.37	184.27	4677.47	0.647	0.361	Valid
26	118	502	12442	37.87	232.93	4677.47	0.553	0.361	Valid
27	98	358	10362	37.87	222.27	4677.47	0.528	0.361	Valid

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

1. Kolom ΣY_t = Jumlah skor total = 3104
2. Kolom ΣY_t^2 = Jumlah kuadrat skor total = 325838
3. Kolom Σy_t^2 = $\Sigma Y_t^2 - \frac{(\Sigma Y_t)^2}{n} = 325838 - \frac{3104^2}{30} = 4677.47$
4. Kolom ΣY = Jumlah skor tiap butir = 123
5. Kolom ΣY^2 = Jumlah kuadrat skor tiap butir
 $= 5^2 + 5^2 + 5^2 + \dots + 5^2$
 $= 521$
6. Kolom Σy^2 = $\Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n} = 521 - \frac{123^2}{30} = 16.70$
7. Kolom $\Sigma Y \cdot Y_t$ = Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan
 $= (5 \times 109) + (5 \times 95) + (5 \times 109) + \dots + (5 \times 106)$
 $= 12865$
8. Kolom $\Sigma y \cdot y_t$ = $\Sigma Y \cdot Y_t - \frac{(\Sigma Y)(\Sigma Y_t)}{n} = 12865 - \frac{123 \times 3104}{30}$
 $= 138.60$
9. Kolom r_{hitung} = $\frac{\Sigma y \cdot y_t}{\sqrt{\Sigma y^2 \cdot \Sigma y_t^2}} = \frac{138.60}{\sqrt{16.70 \cdot 4677.47}} = 0.496$
10. Kriteria valid adalah 0,361 atau lebih, kurang dari 0,361 dinyatakan drop.

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

No. Resp.	Butir Pernyataan																								Y total	Y total ²
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24		
1	5	4	4	4	3	5	4	5	5	4	5	3	3	3	3	4	3	2	5	5	5	2	5	3	94	8836
2	5	4	4	3	3	3	4	3	5	4	4	3	5	1	3	2	3	3	3	3	3	4	5	3	83	6889
3	5	4	5	4	2	2	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	98	9604
4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	111	12321
5	3	1	4	2	3	1	3	3	2	4	4	2	2	2	3	4	3	2	4	3	1	2	2	1	61	3721
6	4	2	4	4	3	2	2	4	4	3	4	2	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	81	6561
7	3	3	2	4	1	3	2	4	4	3	4	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	4	65	4225
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	90	8100
9	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	95	9025
10	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	103	10609
11	5	1	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	1	5	5	1	92	8464
12	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	91	8281
13	2	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	89	7921
14	5	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	3	5	1	3	2	3	3	3	3	3	4	5	3	84	7056
15	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	111	12321
16	5	4	4	4	2	5	5	5	4	5	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	2	4	4	2	89	7921
17	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	106	11236
18	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	2	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	2	2	93	8649
19	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	3	3	4	4	1	5	5	4	4	5	3	95	9025
20	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	3	3	4	4	1	5	5	4	4	5	3	95	9025
21	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	3	5	4	4	3	2	2	4	4	4	3	3	4	90	8100
22	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	113	12769
23	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	110	12100
24	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	2	2	90	8100
25	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	99	9801
26	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	3	4	4	4	2	86	7396
27	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	5	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	71	5041
28	3	2	4	4	3	3	4	5	4	4	4	5	5	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	89	7921
29	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	89	7921
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	94	8836
ΣY_i	123	106	134	116	102	105	118	132	124	127	130	109	125	102	112	114	116	86	120	122	105	113	118	98	2757	257775
ΣY_i²	521	398	612	464	376	401	478	592	526	547	570	435	541	386	440	458	464	302	492	516	395	443	502	358		

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

$$\Sigma Y_t = 2757$$

$$\Sigma Y_t^2 = 257775$$

No. Butir	ΣY	ΣY^2	$\Sigma Y \cdot Y_t$	Σy^2	$\Sigma y \cdot y_t$	Σy_t^2	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	123	521	11434	16.70	130.30	4406.70	0.480	0.361	Valid
2	106	398	9894	23.47	152.60	4406.70	0.475	0.361	Valid
3	134	612	12488	13.47	173.40	4406.70	0.712	0.361	Valid
4	116	464	10821	15.47	160.60	4406.70	0.615	0.361	Valid
5	102	376	9572	29.20	198.20	4406.70	0.553	0.361	Valid
6	105	401	9857	33.50	207.50	4406.70	0.540	0.361	Valid
7	118	478	11009	13.87	164.80	4406.70	0.667	0.361	Valid
8	132	592	12269	11.20	138.20	4406.70	0.622	0.361	Valid
9	124	526	11526	13.47	130.40	4406.70	0.535	0.361	Valid
10	127	547	11784	9.37	112.70	4406.70	0.555	0.361	Valid
11	130	570	12051	6.67	104.00	4406.70	0.607	0.361	Valid
12	109	435	10293	38.97	275.90	4406.70	0.666	0.361	Valid
13	125	541	11662	20.17	174.50	4406.70	0.585	0.361	Valid
14	102	386	9574	39.20	200.20	4406.70	0.482	0.361	Valid
15	112	440	10512	21.87	219.20	4406.70	0.706	0.361	Valid
16	114	458	10682	24.80	205.40	4406.70	0.621	0.361	Valid

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

No.	Varians
1	0.56
2	0.78
3	0.45
4	0.52
5	0.97
6	1.12
7	0.46
8	0.37
9	0.45
10	0.31
11	0.22
12	1.30
13	0.67
14	1.31
15	0.73
16	0.83
17	0.52
18	1.85
19	0.40
20	0.66
21	0.92
22	0.58
23	1.26
24	1.26
Σ	18.49

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

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

$$= \frac{521 - \frac{123^2}{30}}{30} = 0.56$$

2. Menghitung varians total

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

$$= \frac{257775 - \frac{2757^2}{30}}{30} = 146.89$$

3. Menghitung Reliabilitas

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

$$= \frac{24}{24-1} \left(1 - \frac{18.49}{146.9} \right)$$

$$= 0.912$$

Kesimpulan

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

Tabel Interpretasi

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

Data Penelitian
Variabel X (Masa Kerja Karyawan)

No.	Responden	Masa Kerja
1	MAX MASENGI	7 Tahun
2	SITI KHATIJAH	8 Tahun
3	MELDA GIZELA	9 Tahun
4	MONANG SIRAIT	9 Tahun
5	IQBAL ISHAQ	9 Tahun
6	DJAMILAH	8 Tahun
7	ACHMAD JUNAEDI	9 Tahun
8	WAFIRI	8 Tahun
9	RAHMAT KHAERUDIN	8 Tahun
10	AGUS SISWANTO	10 Tahun
11	MUHAMAD LAILAN	7 Tahun
12	SALEH	11 Tahun
13	MOHAMAD ARIS SETIAWAN	12 Tahun
14	NURJANAH	18 Tahun
15	DARWONO	16 Tahun
16	BAMBANG SUJATMONO	17 Tahun
17	ABDULLAH MB	18 Tahun
18	ERICK GUNAWAN	12 Tahun
19	ISMİYATI JONO	13 Tahun
20	IBNU HAJAR	15 Tahun
21	DRA. LINDA NIRWANI	16 Tahun
22	SUNTORO	17 Tahun
23	YON HENDRI	15 Tahun
24	ABDULLAH AJI	13 Tahun
25	SATINEM	15 Tahun
26	MUHAMAD HARUN	15 Tahun
27	WIDIGDO SUDJORO	13 Tahun
28	RIZKY YANUAR DARUSSALAM	16 Tahun
29	PRESTIE ANGGRAENI	15 Tahun
30	DJUMADI	18 Tahun
31	MUHAMMAD YUSUF EFFENDI	13 Tahun
32	BAGUS WINOTO	15 Tahun
33	MUHAMMAD RIZA GARNIDA	18 Tahun
34	YUDITH AKBAR	11 Tahun
35	RIDHO HAFIZ	12 Tahun
36	NURVITA DEWI ARIANI	15 Tahun
37	SARI RESTU PUJANTI	16 Tahun
38	WISNU DARYONO	18 Tahun
39	EKO KURNIAWAN	11 Tahun
40	INTAN MAHARANI	14 Tahun
41	DEDEN	12 Tahun
42	WAGIMAN	14 Tahun
43	TEGUR AZIS	17 Tahun
44	WIHARTO	16 Tahun

No.	Responden	Masa Kerja
45	LIA NURLELA	14 Tahun
46	DESI CITRA KUSUMAWATI	10 Tahun
47	YENI ARIANI	12 Tahun
48	SUSANTI	10 Tahun
49	ALOYSIUS BAGUS SIBARANI	13 Tahun
50	DITA SARTIKA AYU	17 Tahun
51	MARDIANI	13 Tahun
52	MUHAMAD LAILAN	14 Tahun
53	SALEH	19 Tahun
54	MOHAMAD ARIS SETIAWAN	14 Tahun
55	NURJANAH	13 Tahun
56	DARWONO	14 Tahun
57	BAMBANG SUJATMONO	19 Tahun
58	ABDULLAH MB	20 Tahun
59	ERICK GUNAWAN	20 Tahun
60	ISMİYATI JONO	19 Tahun
61	IBNU HAJAR	14 Tahun
62	DRA. LINDA NIRWANI	13 Tahun
63	SUNTORO	12 Tahun
64	YON HENDRI	10 Tahun
65	ABDULLAH AJI	13 Tahun
66	SATINEM	10 Tahun
67	MUHAMAD HARUN	12 Tahun
68	WIDIGDO SUDJORO	11 Tahun
69	FINA NURGARINA	14 Tahun
70	SUDARTO	13 Tahun
71	MARSIGIT	17 Tahun
72	ARIF WIBOWO	14 Tahun
73	ARDI MARTIAN	17 Tahun
74	MULYONO	16 Tahun
75	SUPIYANA	11 Tahun
76	AJENG RIRIS	18 Tahun
77	DEVI ARIANI	15 Tahun
78	RIZKY YANUAR DARUSSALAM	15 Tahun
S		1065

No.	Butir Pernyataan																								Skor
39	5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	5	4	5	5	5	4	5	5	97
40	5	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	5	4	4	2	4	2	3	3	4	2	5	84
41	3	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	105
42	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	3	2	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	90
43	3	5	4	5	4	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	111
44	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94
45	4	5	5	4	4	3	5	4	4	4	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	3	4	4	103
46	5	4	4	4	3	4	4	3	1	4	2	3	4	5	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	89
47	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	97
48	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	98
49	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	2	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	98
50	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	104
51	5	4	4	5	3	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5	102
52	3	4	4	5	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	92
53	5	3	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	105
54	3	3	4	3	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	86
55	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	3	5	4	3	5	3	4	5	4	4	4	4	5	104
56	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98
57	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	109
58	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	3	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	108
59	5	4	5	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	101
60	5	5	5	5	3	5	5	3	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	4	5	107
61	4	4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	3	3	5	4	5	5	5	3	5	4	5	4	5	102
62	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	96
63	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	84
64	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	83
65	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	93
66	4	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	3	4	4	4	2	4	3	95
67	5	4	5	5	3	5	5	3	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	100
68	4	3	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	4	3	4	85
69	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	92
70	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	106
71	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	2	5	5	4	5	4	5	2	5	4	5	4	5	103
72	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95
73	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	110
74	4	5	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93
75	5	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	2	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	97
76	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	3	5	4	5	5	5	5	4	2	4	4	4	2	5	104
77	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	98
78	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	5	4	5	5	5	3	3	5	103	
Σ	326	318	333	314	309	317	318	309	319	304	298	310	297	331	316	332	315	317	298	322	303	311	311	330	7558

**Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram
Variabel X (Masa Kerja Karyawan)**

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned}\text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 20 - 7 \\ &= 13\end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas

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

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
7 - 8	6.5	8.5	6	7.7%
9 - 10	8.5	10.5	9	11.5%
11 - 12	10.5	12.5	12	15.4%
13 - 14	12.5	14.5	19	24.4%
15 - 16	14.5	16.5	15	19.2%
17 - 18	16.5	18.5	12	15.4%
19 - 20	18.5	20.5	5	6.4%
Jumlah			78	100%

Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel Y (Komitmen Karyawan)

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned}\text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 112 - 79 \\ &= 33\end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas

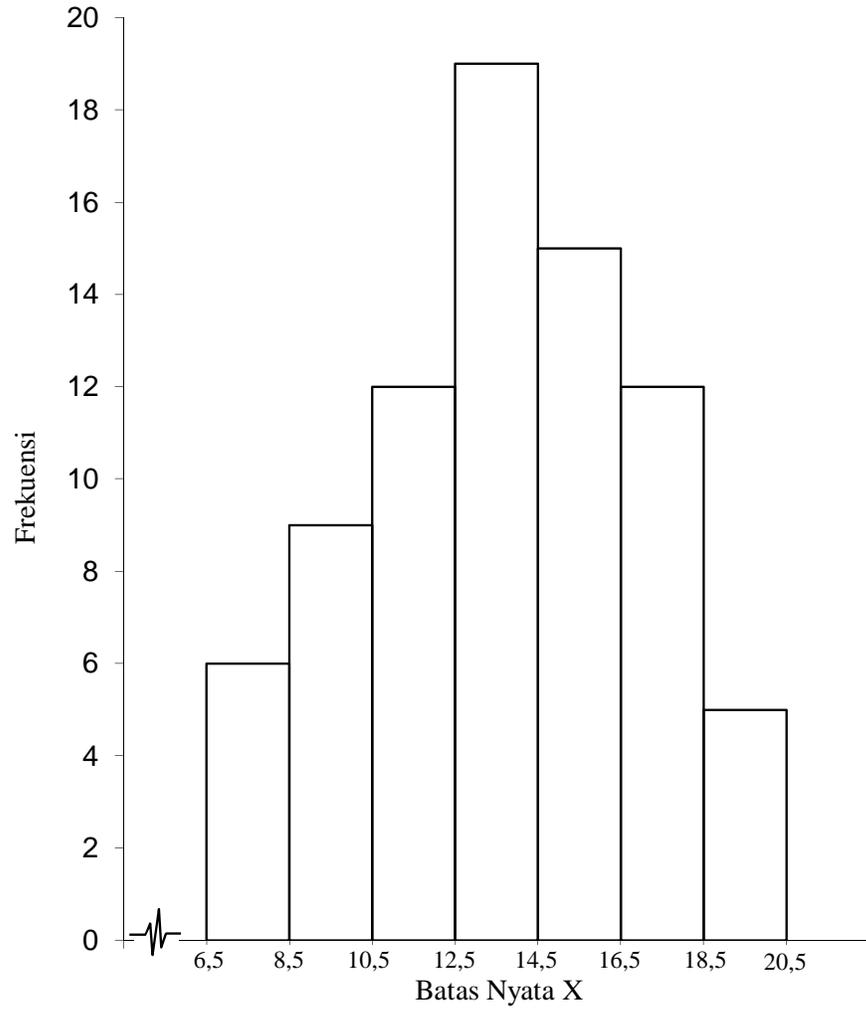
$$\begin{aligned}K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \log 78 \\ &= 1 + (3,3) 1,89 \\ &= 1 + 6,24 \\ &= 7,24 \text{ (dibulatkan menjadi } 7 \text{)}\end{aligned}$$

3. Panjang Kelas Interval

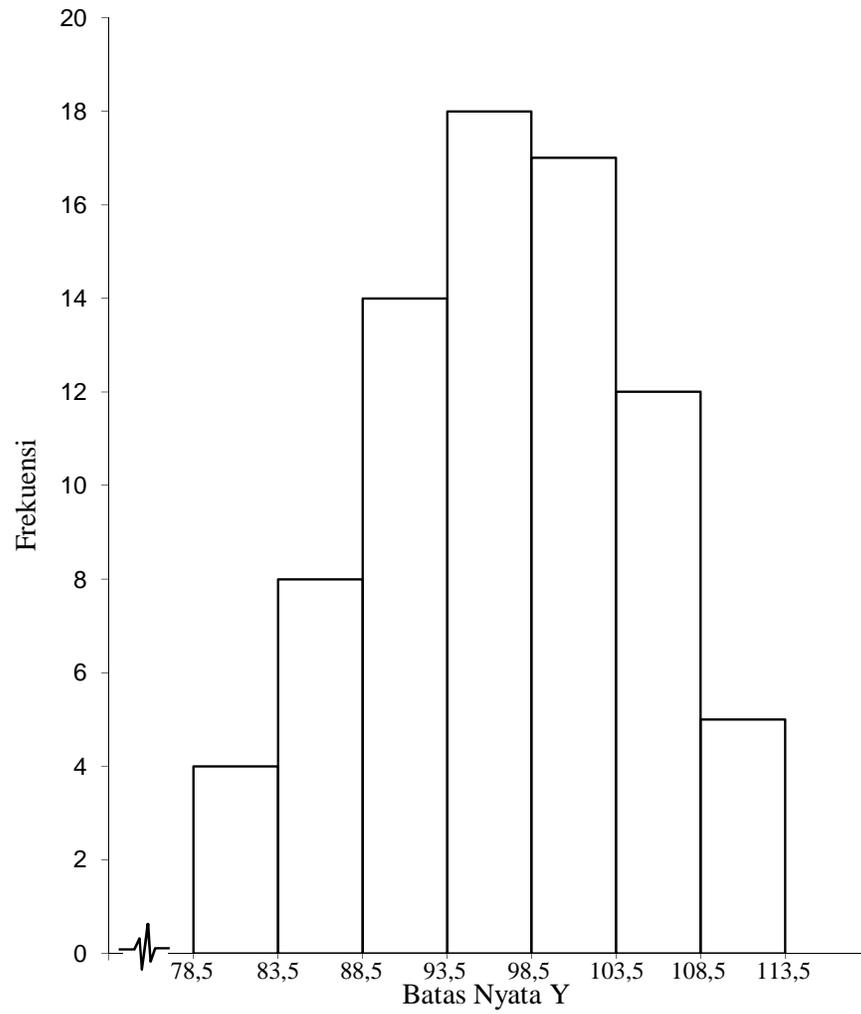
$$\begin{aligned}P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{33}{7} = 4.71 \text{ (ditetapkan menjadi } 5 \text{)}\end{aligned}$$

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
79 - 83	78.5	83.5	4	5.1%
84 - 88	83.5	88.5	8	10.3%
89 - 93	88.5	93.5	14	17.9%
94 - 98	93.5	98.5	18	23.1%
99 - 103	98.5	103.5	17	21.8%
104 - 108	103.5	108.5	12	15.4%
109 - 113	108.5	113.5	5	6.4%
Jumlah			78	100%

**Grafik Histogram
Variabel X**



Grafik Histogram Variabel Y



**Hasil Data Mentah Variabel X (Masa Kerja Karyawan)
dan Variabel Y (Komitmen Karyawan)**

NO.	VARIABEL X	VARIABEL Y
1	7	85
2	8	92
3	9	93
4	9	87
5	9	97
6	8	86
7	9	96
8	8	94
9	8	81
10	10	91
11	7	87
12	11	99
13	12	107
14	18	112
15	16	106
16	17	100
17	18	108
18	12	82
19	13	104
20	15	99
21	16	90
22	17	103
23	15	91
24	13	95
25	15	96
26	15	100
27	13	89
28	16	91
29	15	79
30	18	101
31	13	102
32	15	109
33	18	102
34	11	99
35	12	94
36	15	93
37	16	96

NO.	VARIABEL X	VARIABEL Y
38	18	101
39	11	97
40	14	84
41	12	105
42	14	90
43	17	111
44	16	94
45	14	103
46	10	89
47	12	97
48	10	98
49	13	98
50	17	104
51	13	102
52	14	92
53	19	105
54	14	86
55	13	104
56	14	98
57	19	109
58	20	108
59	20	101
60	19	107
61	14	102
62	13	96
63	12	84
64	10	83
65	13	93
66	10	95
67	12	100
68	11	85
69	14	92
70	13	106
71	17	103
72	14	95
73	17	110
74	16	93
75	11	97
76	18	104
77	15	98
78	15	103

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

No.	X	Y	$X - \bar{X}$	$Y - \bar{Y}$	$(X - \bar{X})^2$	$(Y - \bar{Y})^2$
1	7	85	-6.65	-11.90	44.27	141.55
2	8	92	-5.65	-4.90	31.97	23.98
3	9	93	-4.65	-3.90	21.66	15.19
4	9	87	-4.65	-9.90	21.66	97.96
5	9	97	-4.65	0.10	21.66	0.01
6	8	86	-5.65	-10.90	31.97	118.75
7	9	96	-4.65	-0.90	21.66	0.81
8	8	94	-5.65	-2.90	31.97	8.40
9	8	81	-5.65	-15.90	31.97	252.73
10	10	91	-3.65	-5.90	13.35	34.78
11	7	87	-6.65	-9.90	44.27	97.96
12	11	99	-2.65	2.10	7.04	4.42
13	12	107	-1.65	10.10	2.74	102.06
14	18	112	4.35	15.10	18.89	228.09
15	16	106	2.35	9.10	5.50	82.86
16	17	100	3.35	3.10	11.20	9.63
17	18	108	4.35	11.10	18.89	123.27
18	12	82	-1.65	-14.90	2.74	221.93
19	13	104	-0.65	7.10	0.43	50.45
20	15	99	1.35	2.10	1.81	4.42
21	16	90	2.35	-6.90	5.50	47.57
22	17	103	3.35	6.10	11.20	37.24
23	15	91	1.35	-5.90	1.81	34.78
24	13	95	-0.65	-1.90	0.43	3.60
25	15	96	1.35	-0.90	1.81	0.81
26	15	100	1.35	3.10	1.81	9.63
27	13	89	-0.65	-7.90	0.43	62.37
28	16	91	2.35	-5.90	5.50	34.78
29	15	79	1.35	-17.90	1.81	320.32
30	18	101	4.35	4.10	18.89	16.83
31	13	102	-0.65	5.10	0.43	26.04
32	15	109	1.35	12.10	1.81	146.47
33	18	102	4.35	5.10	18.89	26.04
34	11	99	-2.65	2.10	7.04	4.42
35	12	94	-1.65	-2.90	2.74	8.40
36	15	93	1.35	-3.90	1.81	15.19
37	16	96	2.35	-0.90	5.50	0.81
38	18	101	4.35	4.10	18.89	16.83

No.	X	Y	$X - \bar{X}$	$Y - \bar{Y}$	$(X - \bar{X})^2$	$(Y - \bar{Y})^2$
39	11	97	-2.65	0.10	7.04	0.01
40	14	84	0.35	-12.90	0.12	166.34
41	12	105	-1.65	8.10	2.74	65.65
42	14	90	0.35	-6.90	0.12	47.57
43	17	111	3.35	14.10	11.20	198.88
44	16	94	2.35	-2.90	5.50	8.40
45	14	103	0.35	6.10	0.12	37.24
46	10	89	-3.65	-7.90	13.35	62.37
47	12	97	-1.65	0.10	2.74	0.01
48	10	98	-3.65	1.10	13.35	1.22
49	13	98	-0.65	1.10	0.43	1.22
50	17	104	3.35	7.10	11.20	50.45
51	13	102	-0.65	5.10	0.43	26.04
52	14	92	0.35	-4.90	0.12	23.98
53	19	105	5.35	8.10	28.58	65.65
54	14	86	0.35	-10.90	0.12	118.75
55	13	104	-0.65	7.10	0.43	50.45
56	14	98	0.35	1.10	0.12	1.22
57	19	109	5.35	12.10	28.58	146.47
58	20	108	6.35	11.10	40.27	123.27
59	20	101	6.35	4.10	40.27	16.83
60	19	107	5.35	10.10	28.58	102.06
61	14	102	0.35	5.10	0.12	26.04
62	13	96	-0.65	-0.90	0.43	0.81
63	12	84	-1.65	-12.90	2.74	166.34
64	10	83	-3.65	-13.90	13.35	193.14
65	13	93	-0.65	-3.90	0.43	15.19
66	10	95	-3.65	-1.90	13.35	3.60
67	12	100	-1.65	3.10	2.74	9.63
68	11	85	-2.65	-11.90	7.04	141.55
69	14	92	0.35	-4.90	0.12	23.98
70	13	106	-0.65	9.10	0.43	82.86
71	17	103	3.35	6.10	11.20	37.24
72	14	95	0.35	-1.90	0.12	3.60
73	17	110	3.35	13.10	11.20	171.68
74	16	93	2.35	-3.90	5.50	15.19
75	11	97	-2.65	0.10	7.04	0.01
76	18	104	4.35	7.10	18.89	50.45
77	15	98	1.35	1.10	1.81	1.22
78	15	103	1.35	6.10	1.81	37.24
Jumlah	1065	7558			825.65	4725.179

Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

Variabel X

Variabel Y

Rata-rata :

$$\begin{aligned}\bar{X} &= \frac{\Sigma X}{n} \\ &= \frac{1065}{78} \\ &= 13.65\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\bar{Y} &= \frac{\Sigma Y}{n} \\ &= \frac{7558}{78} \\ &= 96.90\end{aligned}$$

Varians :

$$\begin{aligned}S^2 &= \frac{\Sigma(X-\bar{X})^2}{n-1} \\ &= \frac{825.654}{77} \\ &= 10.723\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}S^2 &= \frac{\Sigma(Y-\bar{Y})^2}{n-1} \\ &= \frac{4725.18}{77} \\ &= 61.366\end{aligned}$$

Simpangan Baku :

$$\begin{aligned}SD &= \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{10.723} \\ &= 3.275\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}SD &= \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{61.366} \\ &= 7.834\end{aligned}$$

Data Berpasangan Variabel X dan Variabel Y

No. Resp	K	n	X	Y	X²	Y²	XY
1	1	2	7	85	49	7225	595
2			7	87	49	7569	609
3	2	4	8	92	64	8464	736
4			8	86	64	7396	688
5			8	94	64	8836	752
6			8	81	64	6561	648
7	3	4	9	93	81	8649	837
8			9	87	81	7569	783
9			9	97	81	9409	873
10			9	96	81	9216	864
11	4	5	10	91	100	8281	910
12			10	89	100	7921	890
13			10	98	100	9604	980
14			10	83	100	6889	830
15			10	95	100	9025	950
16	5	5	11	99	121	9801	1089
17			11	99	121	9801	1089
18			11	97	121	9409	1067
19			11	85	121	7225	935
20			11	97	121	9409	1067
21	6	7	12	107	144	11449	1284
22			12	82	144	6724	984
23			12	94	144	8836	1128
24			12	105	144	11025	1260
25			12	97	144	9409	1164
26			12	84	144	7056	1008
27			12	100	144	10000	1200
28	7	10	13	104	169	10816	1352
29			13	95	169	9025	1235
30			13	89	169	7921	1157
31			13	102	169	10404	1326
32			13	98	169	9604	1274
33			13	102	169	10404	1326
34			13	104	169	10816	1352
35			13	96	169	9216	1248
36			13	93	169	8649	1209
37			13	106	169	11236	1378
38	8	9	14	84	196	7056	1176

No. Resp	K	n	X	Y	X ²	Y ²	XY
39			14	90	196	8100	1260
40			14	103	196	10609	1442
41			14	92	196	8464	1288
42			14	86	196	7396	1204
43			14	98	196	9604	1372
44			14	102	196	10404	1428
45			14	92	196	8464	1288
46			14	95	196	9025	1330
47	9	9	15	99	225	9801	1485
48			15	91	225	8281	1365
49			15	96	225	9216	1440
50			15	100	225	10000	1500
51			15	79	225	6241	1185
52			15	109	225	11881	1635
53			15	93	225	8649	1395
54			15	98	225	9604	1470
55			15	103	225	10609	1545
56	10	6	16	106	256	11236	1696
57			16	90	256	8100	1440
58			16	91	256	8281	1456
59			16	96	256	9216	1536
60			16	94	256	8836	1504
61			16	93	256	8649	1488
62	11	6	17	100	289	10000	1700
63			17	103	289	10609	1751
64			17	111	289	12321	1887
65			17	104	289	10816	1768
66			17	103	289	10609	1751
67			17	110	289	12100	1870
68	12	6	18	112	324	12544	2016
69			18	108	324	11664	1944
70			18	101	324	10201	1818
71			18	102	324	10404	1836
72			18	101	324	10201	1818
73			18	104	324	10816	1872
74	13	3	19	105	361	11025	1995
75			19	109	361	11881	2071
76			19	107	361	11449	2033
77	14	2	20	108	400	11664	2160
78			20	101	400	10201	2020
Jumlah	14	78	1065	7558	15367	737076	104315

Perhitungan Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi Linier

Diketahui

$$\begin{aligned}n &= 78 \\ \Sigma X &= 1065 \\ \Sigma X^2 &= 15367 \\ \Sigma Y &= 7558 \\ \Sigma Y^2 &= 737076 \\ \Sigma XY &= 104315\end{aligned}$$

Dimasukkan ke dalam rumus :

$$\begin{aligned}a &= \frac{(\Sigma Y)(\Sigma X^2) - (\Sigma X)(\Sigma XY)}{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \\ &= \frac{7558 \quad 15367 - 1065 \quad 104315}{78 \quad 15367 - 1065^2} \\ &= \frac{116143786 - 111095475}{1198626 - 1134225} \\ &= \frac{5048311}{64401} \\ &= 78.3887\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}b &= \frac{n \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \\ &= \frac{78 \quad 104315 - 1065 \quad 7558}{78 \quad 15367 - 1065^2} \\ &= \frac{8136570 - 8049270}{1198626 - 1134225} \\ &= \frac{87300}{64401} \\ &= 1.35557\end{aligned}$$

Jadi persamaanya adalah :

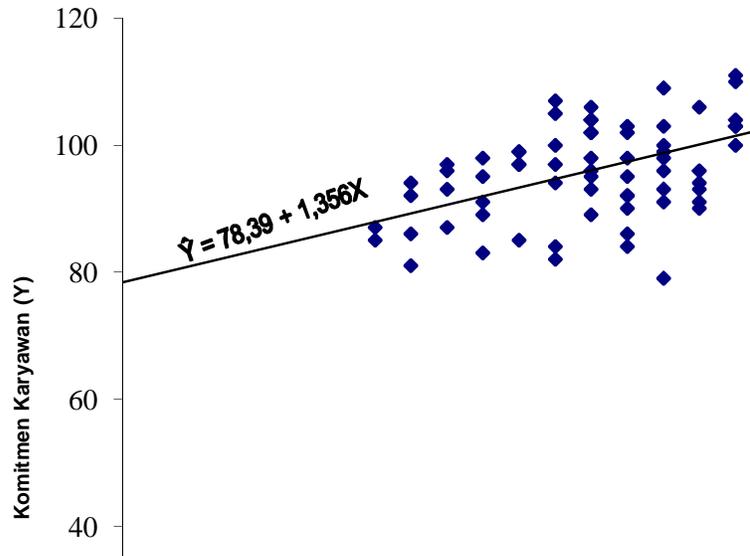
$$\hat{Y} = 78.39 + 1.356 X$$

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

n	X	$\hat{Y} = 78,39 + 1,356X$	\hat{Y}
1	7	$78.39 + 1.356 \cdot 7$	87.878
2	7	$78.39 + 1.356 \cdot 7$	87.878
3	8	$78.39 + 1.356 \cdot 8$	89.233
4	8	$78.39 + 1.356 \cdot 8$	89.233
5	8	$78.39 + 1.356 \cdot 8$	89.233
6	8	$78.39 + 1.356 \cdot 8$	89.233
7	9	$78.39 + 1.356 \cdot 9$	90.589
8	9	$78.39 + 1.356 \cdot 9$	90.589
9	9	$78.39 + 1.356 \cdot 9$	90.589
10	9	$78.39 + 1.356 \cdot 9$	90.589
11	10	$78.39 + 1.356 \cdot 10$	91.944
12	10	$78.39 + 1.356 \cdot 10$	91.944
13	10	$78.39 + 1.356 \cdot 10$	91.944
14	10	$78.39 + 1.356 \cdot 10$	91.944
15	10	$78.39 + 1.356 \cdot 10$	91.944
16	11	$78.39 + 1.356 \cdot 11$	93.300
17	11	$78.39 + 1.356 \cdot 11$	93.300
18	11	$78.39 + 1.356 \cdot 11$	93.300
19	11	$78.39 + 1.356 \cdot 11$	93.300
20	11	$78.39 + 1.356 \cdot 11$	93.300
21	12	$78.39 + 1.356 \cdot 12$	94.656
22	12	$78.39 + 1.356 \cdot 12$	94.656
23	12	$78.39 + 1.356 \cdot 12$	94.656
24	12	$78.39 + 1.356 \cdot 12$	94.656
25	12	$78.39 + 1.356 \cdot 12$	94.656
26	12	$78.39 + 1.356 \cdot 12$	94.656
27	12	$78.39 + 1.356 \cdot 12$	94.656
28	13	$78.39 + 1.356 \cdot 13$	96.011
29	13	$78.39 + 1.356 \cdot 13$	96.011
30	13	$78.39 + 1.356 \cdot 13$	96.011
31	13	$78.39 + 1.356 \cdot 13$	96.011
32	13	$78.39 + 1.356 \cdot 13$	96.011
33	13	$78.39 + 1.356 \cdot 13$	96.011
34	13	$78.39 + 1.356 \cdot 13$	96.011
35	13	$78.39 + 1.356 \cdot 13$	96.011
36	13	$78.39 + 1.356 \cdot 13$	96.011
37	13	$78.39 + 1.356 \cdot 13$	96.011
38	14	$78.39 + 1.356 \cdot 14$	97.367

n	X	$\hat{Y} = 78,39 + 1,356X$	\hat{Y}
39	14	78.39 + 1.356 . 14	97.367
40	14	78.39 + 1.356 . 14	97.367
41	14	78.39 + 1.356 . 14	97.367
42	14	78.39 + 1.356 . 14	97.367
43	14	78.39 + 1.356 . 14	97.367
44	14	78.39 + 1.356 . 14	97.367
45	14	78.39 + 1.356 . 14	97.367
46	14	78.39 + 1.356 . 14	97.367
47	15	78.39 + 1.356 . 15	98.722
48	15	78.39 + 1.356 . 15	98.722
49	15	78.39 + 1.356 . 15	98.722
50	15	78.39 + 1.356 . 15	98.722
51	15	78.39 + 1.356 . 15	98.722
52	15	78.39 + 1.356 . 15	98.722
53	15	78.39 + 1.356 . 15	98.722
54	15	78.39 + 1.356 . 15	98.722
55	15	78.39 + 1.356 . 15	98.722
56	16	78.39 + 1.356 . 16	100.078
57	16	78.39 + 1.356 . 16	100.078
58	16	78.39 + 1.356 . 16	100.078
59	16	78.39 + 1.356 . 16	100.078
60	16	78.39 + 1.356 . 16	100.078
61	16	78.39 + 1.356 . 16	100.078
62	17	78.39 + 1.356 . 17	101.433
63	17	78.39 + 1.356 . 17	101.433
64	17	78.39 + 1.356 . 17	101.433
65	17	78.39 + 1.356 . 17	101.433
66	17	78.39 + 1.356 . 17	101.433
67	17	78.39 + 1.356 . 17	101.433
68	18	78.39 + 1.356 . 18	102.789
69	18	78.39 + 1.356 . 18	102.789
70	18	78.39 + 1.356 . 18	102.789
71	18	78.39 + 1.356 . 18	102.789
72	18	78.39 + 1.356 . 18	102.789
73	18	78.39 + 1.356 . 18	102.789
74	19	78.39 + 1.356 . 19	104.145
75	19	78.39 + 1.356 . 19	104.145
76	19	78.39 + 1.356 . 19	104.145
77	20	78.39 + 1.356 . 20	105.500
78	20	78.39 + 1.356 . 20	105.500

GRAFIK PERSAMAAN REGRESI



Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

Regresi $\hat{Y} = 78,39 + 1,356X$

No.	X	Y	\hat{Y}	$(Y - \hat{Y})$	$(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$	$[(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}]^2$
1	7	85	87.88	-2.8777	-2.8777	8.2811
2	7	87	87.88	-0.8777	-0.8777	0.7703
3	8	92	89.23	2.7667	2.7667	7.6549
4	8	86	89.23	-3.2333	-3.2333	10.4540
5	8	94	89.23	4.7667	4.7667	22.7218
6	8	81	89.23	-8.2333	-8.2333	67.7865
7	9	93	90.59	2.4112	2.4112	5.8138
8	9	87	90.59	-3.5888	-3.5888	12.8797
9	9	97	90.59	6.4112	6.4112	41.1031
10	9	96	90.59	5.4112	5.4112	29.2808
11	10	91	91.94	-0.9444	-0.9444	0.8919
12	10	89	91.94	-2.9444	-2.9444	8.6695
13	10	98	91.94	6.0556	6.0556	36.6703
14	10	83	91.94	-8.9444	-8.9444	80.0022
15	10	95	91.94	3.0556	3.0556	9.3367
16	11	99	93.30	5.7000	5.7000	32.4904
17	11	99	93.30	5.7000	5.7000	32.4904
18	11	97	93.30	3.7000	3.7000	13.6903
19	11	85	93.30	-8.3000	-8.3000	68.8894
20	11	97	93.30	3.7000	3.7000	13.6903
21	12	107	94.66	12.3445	12.3445	152.3859
22	12	82	94.66	-12.6555	-12.6555	160.1625
23	12	94	94.66	-0.6555	-0.6555	0.4297
24	12	105	94.66	10.3445	10.3445	107.0080
25	12	97	94.66	2.3445	2.3445	5.4965
26	12	84	94.66	-10.6555	-10.6555	113.5404
27	12	100	94.66	5.3445	5.3445	28.5633
28	13	104	96.01	7.9889	7.9889	63.8225
29	13	95	96.01	-1.0111	-1.0111	1.0223
30	13	89	96.01	-7.0111	-7.0111	49.1556
31	13	102	96.01	5.9889	5.9889	35.8669
32	13	98	96.01	1.9889	1.9889	3.9557
33	13	102	96.01	5.9889	5.9889	35.8669
34	13	104	96.01	7.9889	7.9889	63.8225
35	13	96	96.01	-0.0111	-0.0111	0.0001
36	13	93	96.01	-3.0111	-3.0111	9.0667
37	13	106	96.01	9.9889	9.9889	99.7781
38	14	84	97.37	-13.3667	-13.3667	178.6679

No.	X	Y	\hat{Y}	$(Y - \hat{Y})$	$(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$	$[(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}]^2$
39	14	90	97.37	-7.3667	-7.3667	54.2678
40	14	103	97.37	5.6333	5.6333	31.7344
41	14	92	97.37	-5.3667	-5.3667	28.8012
42	14	86	97.37	-11.3667	-11.3667	129.2012
43	14	98	97.37	0.6333	0.6333	0.4011
44	14	102	97.37	4.6333	4.6333	21.4677
45	14	92	97.37	-5.3667	-5.3667	28.8012
46	14	95	97.37	-2.3667	-2.3667	5.6011
47	15	99	98.72	0.2778	0.2778	0.0772
48	15	91	98.72	-7.7222	-7.7222	59.6330
49	15	96	98.72	-2.7222	-2.7222	7.4106
50	15	100	98.72	1.2778	1.2778	1.6327
51	15	79	98.72	-19.7222	-19.7222	388.9668
52	15	109	98.72	10.2778	10.2778	105.6323
53	15	93	98.72	-5.7222	-5.7222	32.7440
54	15	98	98.72	-0.7222	-0.7222	0.5216
55	15	103	98.72	4.2778	4.2778	18.2992
56	16	106	100.08	5.9222	5.9222	35.0723
57	16	90	100.08	-10.0778	-10.0778	101.5622
58	16	91	100.08	-9.0778	-9.0778	82.4066
59	16	96	100.08	-4.0778	-4.0778	16.6285
60	16	94	100.08	-6.0778	-6.0778	36.9398
61	16	93	100.08	-7.0778	-7.0778	50.0954
62	17	100	101.43	-1.4334	-1.4334	2.0546
63	17	103	101.43	1.5666	1.5666	2.4543
64	17	111	101.43	9.5666	9.5666	91.5202
65	17	104	101.43	2.5666	2.5666	6.5875
66	17	103	101.43	1.5666	1.5666	2.4543
67	17	110	101.43	8.5666	8.5666	73.3870
68	18	112	102.79	9.2111	9.2111	84.8435
69	18	108	102.79	5.2111	5.2111	27.1551
70	18	101	102.79	-1.7889	-1.7889	3.2003
71	18	102	102.79	-0.7889	-0.7889	0.6224
72	18	101	102.79	-1.7889	-1.7889	3.2003
73	18	104	102.79	1.2111	1.2111	1.4666
74	19	105	104.14	0.8555	0.8555	0.7319
75	19	109	104.14	4.8555	4.8555	23.5757
76	19	107	104.14	2.8555	2.8555	8.1538
77	20	108	105.50	2.4999	2.4999	6.2496
78	20	101	105.50	-4.5001	-4.5001	20.2508
Jumlah				0.00		3207.98

Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

$$\text{Regresi } \hat{Y} = 78,39 + 1,356X$$

$$\begin{aligned} 1. \text{ Rata-rata} = \overline{Y - \hat{Y}} &= \frac{\Sigma(Y - \hat{Y})}{n} \\ &= \frac{0.00}{78} \\ &= 0.0000 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 2. \text{ Varians} = S^2 &= \frac{\Sigma\{(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}\}^2}{n - 1} \\ &= \frac{3207.985}{77} \\ &= 41.662 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 3. \text{ Simpangan Baku} = S &= \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{41.662} \\ &= 6.45462 \end{aligned}$$

Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y Atas X

Regresi $\hat{Y} = 78,39 + 1,356X$

No.	$(Y - \hat{Y})$ (Xi)	$(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$ (Xi - \bar{Xi})	Zi	Zt	F(zi)	S(zi)	[F(zi) - S(zi)]
1	-19.7222	-19.7222	-3.0555	0.4989	0.0011	0.0128	0.012
2	-13.3667	-13.3667	-2.0709	0.4808	0.0192	0.0256	0.006
3	-12.6555	-12.6555	-1.9607	0.4750	0.0250	0.0385	0.013
4	-11.3667	-11.3667	-1.7610	0.4608	0.0392	0.0513	0.012
5	-10.6555	-10.6555	-1.6508	0.4505	0.0495	0.0641	0.015
6	-10.0778	-10.0778	-1.5613	0.4406	0.0594	0.0769	0.018
7	-9.0778	-9.0778	-1.4064	0.4192	0.0808	0.0897	0.009
8	-8.9444	-8.9444	-1.3857	0.4162	0.0838	0.1026	0.019
9	-8.3000	-8.3000	-1.2859	0.3997	0.1003	0.1154	0.015
10	-8.2333	-8.2333	-1.2756	0.3980	0.1020	0.1282	0.026
11	-7.7222	-7.7222	-1.1964	0.3830	0.1170	0.1410	0.024
12	-7.3667	-7.3667	-1.1413	0.3729	0.1271	0.1538	0.027
13	-7.0778	-7.0778	-1.0965	0.3621	0.1379	0.1667	0.029
14	-7.0111	-7.0111	-1.0862	0.3599	0.1401	0.1795	0.039
15	-6.0778	-6.0778	-0.9416	0.3264	0.1736	0.1923	0.019
16	-5.7222	-5.7222	-0.8865	0.3106	0.1894	0.2051	0.016
17	-5.3667	-5.3667	-0.8314	0.2967	0.2033	0.2179	0.015
18	-5.3667	-5.3667	-0.8314	0.2967	0.2033	0.2308	0.027
19	-4.5001	-4.5001	-0.6972	0.2549	0.2451	0.2436	0.002
20	-4.0778	-4.0778	-0.6318	0.2357	0.2643	0.2564	0.008
21	-3.5888	-3.5888	-0.5560	0.2088	0.2912	0.2692	0.022
22	-3.2333	-3.2333	-0.5009	0.1915	0.3085	0.2821	0.026
23	-3.0111	-3.0111	-0.4665	0.1772	0.3228	0.2949	0.028
24	-2.9444	-2.9444	-0.4562	0.1736	0.3264	0.3077	0.019
25	-2.8777	-2.8777	-0.4458	0.1700	0.3300	0.3205	0.009
26	-2.7222	-2.7222	-0.4218	0.1628	0.3372	0.3333	0.004
27	-2.3667	-2.3667	-0.3667	0.1406	0.3594	0.3462	0.013
28	-1.7889	-1.7889	-0.2772	0.1064	0.3936	0.3590	0.035
29	-1.7889	-1.7889	-0.2772	0.1064	0.3936	0.3718	0.022
30	-1.4334	-1.4334	-0.2221	0.0871	0.4129	0.3846	0.028
31	-1.0111	-1.0111	-0.1566	0.0596	0.4404	0.3974	0.043
32	-0.9444	-0.9444	-0.1463	0.0557	0.4443	0.4103	0.034
33	-0.8777	-0.8777	-0.1360	0.0517	0.4483	0.4231	0.025
34	-0.7889	-0.7889	-0.1222	0.0478	0.4522	0.4359	0.016
35	-0.7222	-0.7222	-0.1119	0.0438	0.4562	0.4487	0.007
36	-0.6555	-0.6555	-0.1016	0.0398	0.4602	0.4615	0.001
37	-0.0111	-0.0111	-0.0017	0.0000	0.5000	0.4744	0.026
38	0.2778	0.2778	0.0430	0.0160	0.5160	0.4872	0.029
39	0.6333	0.6333	0.0981	0.0359	0.5359	0.5000	0.036
40	0.8555	0.8555	0.1325	0.0517	0.5517	0.5128	0.039

No.	$(Y - \hat{Y})$ (Xi)	$(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$ (Xi - \bar{X}_i)	Zi	Zt	F(zi)	S(zi)	[F(zi) - S(zi)]
41	1.2111	1.2111	0.1876	0.0714	0.5714	0.5256	0.046
42	1.2778	1.2778	0.1980	0.0754	0.5754	0.5385	0.037
43	1.5666	1.5666	0.2427	0.0948	0.5948	0.5513	0.044
44	1.5666	1.5666	0.2427	0.0948	0.5948	0.5641	0.031
45	1.9889	1.9889	0.3081	0.1179	0.6179	0.5769	0.041
46	2.3445	2.3445	0.3632	0.1406	0.6406	0.5897	0.051
47	2.4112	2.4112	0.3736	0.1443	0.6443	0.6026	0.042
48	2.4999	2.4999	0.3873	0.1480	0.6480	0.6154	0.033
49	2.5666	2.5666	0.3976	0.1517	0.6517	0.6282	0.023
50	2.7667	2.7667	0.4286	0.1628	0.6628	0.6410	0.022
51	2.8555	2.8555	0.4424	0.1700	0.6700	0.6538	0.016
52	3.0556	3.0556	0.4734	0.1808	0.6808	0.6667	0.014
53	3.7000	3.7000	0.5732	0.2157	0.7157	0.6795	0.036
54	3.7000	3.7000	0.5732	0.2157	0.7157	0.6923	0.023
55	4.2778	4.2778	0.6627	0.2454	0.7454	0.7051	0.040
56	4.6333	4.6333	0.7178	0.2612	0.7612	0.7179	0.043
57	4.7667	4.7667	0.7385	0.2673	0.7673	0.7308	0.037
58	4.8555	4.8555	0.7522	0.2734	0.7734	0.7436	0.030
59	5.2111	5.2111	0.8073	0.2881	0.7881	0.7564	0.032
60	5.3445	5.3445	0.8280	0.2939	0.7939	0.7692	0.025
61	5.4112	5.4112	0.8383	0.2967	0.7967	0.7821	0.015
62	5.6333	5.6333	0.8728	0.3078	0.8078	0.7949	0.013
63	5.7000	5.7000	0.8831	0.3106	0.8106	0.8077	0.003
64	5.7000	5.7000	0.8831	0.3106	0.8106	0.8205	0.010
65	5.9222	5.9222	0.9175	0.3186	0.8186	0.8333	0.015
66	5.9889	5.9889	0.9278	0.3212	0.8212	0.8462	0.025
67	5.9889	5.9889	0.9278	0.3212	0.8212	0.8590	0.038
68	6.0556	6.0556	0.9382	0.3238	0.8238	0.8718	0.048
69	6.4112	6.4112	0.9933	0.3389	0.8389	0.8846	0.046
70	7.9889	7.9889	1.2377	0.3907	0.8907	0.8974	0.007
71	7.9889	7.9889	1.2377	0.3907	0.8907	0.9103	0.020
72	8.5666	8.5666	1.3272	0.4066	0.9066	0.9231	0.016
73	9.2111	9.2111	1.4270	0.4222	0.9222	0.9359	0.014
74	9.5666	9.5666	1.4821	0.4306	0.9306	0.9487	0.018
75	9.9889	9.9889	1.5476	0.4382	0.9382	0.9615	0.023
76	10.2778	10.2778	1.5923	0.4441	0.9441	0.9744	0.030
77	10.3445	10.3445	1.6026	0.4452	0.9452	0.9872	0.042
78	12.3445	12.3445	1.9125	0.4719	0.9719	1.0000	0.028

Dari perhitungan, didapat nilai L_{hitung} terbesar = 0.051, L_{tabel} untuk $n = 78$ dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0,100. $L_{hitung} < L_{tabel}$. Dengan demikian dapat disimpulkan data berdistribusi Normal.

Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran

$$\text{Regresi } \hat{Y} = 78,39 + 1,356X$$

1. Kolom \hat{Y}

$$\begin{aligned}\hat{Y} &= 78,39 + 1,356 X \\ &= 78,39 + 1,356 [7] = 87,88\end{aligned}$$

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

$$Y - \hat{Y} = 85 - 87,88 = -2,88$$

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

$$(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})} = -2,88 - 0,0000 = -2,88$$

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

$$= (-2,88)^2 = 8,28$$

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

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

7. Kolom Z_i

$$Z_i = \frac{(X_i - \bar{X}_i)}{S} = \frac{-19,72}{6,45} = -3,056$$

8. Kolom Z_t

Dari kolom Z_i kemudian dikonsultasikan tabel distribusi Z contoh :- 3,056; pada sumbu menurun cari angka 2,0; lalu pada sumbu mendatar angka 5 Diperoleh nilai $Z_t = 0,4989$

9. Kolom $F(z_i)$

$F(z_i) = 0,5 + Z_t$, jika $Z_i (+)$ & $= 0,5 - Z_t$, Jika $Z_i (-)$
 $Z_i = -3,05$, maka $0,5 - Z_t = 0,5 - 0,4986 = 0,0011$

10. Kolom $S(z_i)$

$$\frac{\text{Nomor Responden}}{\text{Jumlah Responden}} = \frac{1}{78} = 0,013$$

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

$$\begin{aligned}\text{Nilai mutlak antara } F(z_i) - S(Z_i) \\ = [0,001 - 0,013] = 0,012\end{aligned}$$

Perhitungan Uji Keberartian Regresi

1. Mencari Jumlah Kuadrat Total JK (T)

$$\begin{aligned} \text{JK (T)} &= \Sigma Y^2 \\ &= 737076 \end{aligned}$$

2. Mencari jumlah kuadrat regresi a JK (a)

$$\begin{aligned} \text{JK (a)} &= \frac{(\Sigma Y)^2}{n} \\ &= \frac{7558^2}{78} \\ &= 732350.82 \end{aligned}$$

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

$$\begin{aligned} \text{JK (b)} &= b \left\{ \Sigma XY - \frac{(\Sigma X) (\Sigma Y)}{N} \right\} \\ &= 1.356 \left\{ 104315 - \frac{[1065] [7558]}{78} \right\} \\ &= 1517.19 \end{aligned}$$

4. Mencari jumlah kuadrat residu JK (S)

$$\begin{aligned} \text{JK (S)} &= \text{JK (T)} - \text{JK (a)} - \text{JK (b/a)} \\ &= 737076 - 732350.82 - 1517.19 \\ &= 3207.985 \end{aligned}$$

5. Mencari Derajat Kebebasan

$$\begin{aligned} \text{dk}_{(T)} &= n = 78 \\ \text{dk}_{(a)} &= 1 \\ \text{dk}_{(b/a)} &= 1 \\ \text{dk}_{(\text{res})} &= n - 2 = 76 \end{aligned}$$

6. Mencari Rata-rata Jumlah Kuadrat

$$RJK_{(b/a)} = \frac{JK_{(b/a)}}{dk_{(b/a)}} = \frac{1517.19}{1} = 1517.19$$

$$RJK_{(res)} = \frac{JK_{(res)}}{dk_{(res)}} = \frac{3207.98}{76} = 42.21$$

7. Kriteria Pengujian

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

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

8. Pengujian

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{(b/a)}}{RJK_{(res)}} = \frac{1517.19}{42.21} = 35.94$$

9. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan $F_{hitung} = 35.94$, dan $F_{tabel(0,05;1/76)} = 3,98$ sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah signifikan

Perhitungan Uji Kelinearan Regresi

1. Mencari Jumlah Kuadrat Kekeliruan JK (G)

$$\begin{aligned} JK(G) &= \sum \left\{ \sum Y_k^2 - \frac{\sum Y_k^2}{n_k} \right\} \\ &= 2591.225 \end{aligned}$$

2. Mencari Jumlah Kuadrat Tuna cocok JK (TC)

$$\begin{aligned} JK(TC) &= JK(S) - JK(G) \\ &= 3207.985 - 2591.225 \\ &= 616.760 \end{aligned}$$

3. Mencari Derajat Kebebasan

$$\begin{aligned} k &= 14 \\ dk_{(TC)} &= k - 2 = 12 \\ dk_{(G)} &= n - k = 64 \end{aligned}$$

4. Mencari rata-rata jumlah kuadrat

$$\begin{aligned} RJK_{(TC)} &= \frac{616.76}{12} = 51.40 \\ RJK_{(G)} &= \frac{2591.23}{64} = 40.49 \end{aligned}$$

5. Kriteria Pengujian

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

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

6. Pengujian

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{(TC)}}{RJK_{(G)}} = \frac{51.40}{40.49} = 1.27$$

7. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan $F_{hitung} = 1.27$, dan $F_{tabel(0,05;12/64)} = 1.92$ sehingga $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah linier

Perhitungan JK (G)

No.	K	n _i	X	Y	Y ²	XY	ΣYk ²	$\frac{(\Sigma Yk)^2}{n}$	$\left\{ \Sigma Yk^2 - \frac{(\Sigma Yk)^2}{n} \right\}$
1	1	2	7	85	7225	595	14794	14792.00	2.00
2			7	87	7569	609			
3	2	4	8	92	8464	736	31257	31152.25	104.75
4			8	86	7396	688			
5			8	94	8836	752			
6			8	81	6561	648			
7	3	4	9	93	8649	837	34843	34782.25	60.75
8			9	87	7569	783			
9			9	97	9409	873			
10			9	96	9216	864			
11	4	5	10	91	8281	910	41720	41587.20	132.80
12			10	89	7921	890			
13			10	98	9604	980			
14			10	83	6889	830			
15			10	95	9025	950			
16	5	5	11	99	9801	1089	45645	45505.80	139.20
17			11	99	9801	1089			
18			11	97	9409	1067			
19			11	85	7225	935			
20			11	97	9409	1067			
21	6	7	12	107	11449	1284	64499	63937.29	561.71
22			12	82	6724	984			
23			12	94	8836	1128			
24			12	105	11025	1260			
25			12	97	9409	1164			
26			12	84	7056	1008			
27			12	100	10000	1200			
28	7	10	13	104	10816	1352	98091	97812.10	278.90
29			13	95	9025	1235			
30			13	89	7921	1157			
31			13	102	10404	1326			
32			13	98	9604	1274			
33			13	102	10404	1326			
34			13	104	10816	1352			
35			13	96	9216	1248			
36			13	93	8649	1209			
37			13	106	11236	1378			
38	8	9	14	84	7056	1176	79122	78773.78	348.22
39			14	90	8100	1260			

No.	K	n _i	X	Y	Y ²	XY	ΣYk ²	$\frac{(\Sigma Yk)^2}{n}$	$\left\{ \Sigma Yk^2 - \frac{(\Sigma Yk)^2}{n} \right\}$
40			14	103	10609	1442			
41			14	92	8464	1288			
42			14	86	7396	1204			
43			14	98	9604	1372			
44			14	102	10404	1428			
45			14	92	8464	1288			
46			14	95	9025	1330			
47	9	9	15	99	9801	1485	84282	83713.78	568.22
48			15	91	8281	1365			
49			15	96	9216	1440			
50			15	100	10000	1500			
51			15	79	6241	1185			
52			15	109	11881	1635			
53			15	93	8649	1395			
54			15	98	9604	1470			
55			15	103	10609	1545			
56	10	6	16	106	11236	1696	54318	54150.00	168.00
57			16	90	8100	1440			
58			16	91	8281	1456			
59			16	96	9216	1536			
60			16	94	8836	1504			
61			16	93	8649	1488			
62	11	6	17	100	10000	1700	66455	66360.17	94.83
63			17	103	10609	1751			
64			17	111	12321	1887			
			17	104	10816	1768			
			17	103	10609	1751			
			17	110	12100	1870			
	12	6	18	112	12544	2016	65830	65730.67	99.33
			18	108	11664	1944			
			18	101	10201	1818			
			18	102	10404	1836			
			18	101	10201	1818			
			18	104	10816	1872			
	13	3	19	105	11025	1995	34355	34347.00	8.00
			19	109	11881	2071			
			19	107	11449	2033			
	14	2	20	108	11664	2160	21865	21840.50	24.50
65			20	101	10201	2020			
Σ	14	78	1065	7558	737076	104315			2591.23

Tabel Anava untuk Uji Keberartian dan Uji Kelinieran Regresi

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

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel}
Total	78	737076.00			
Regresi (a)	1	732350.82			
Regresi (b/a)	1	1517.19	1517.19	35.94	3.98
Sisa	76	3207.98	42.21		
Tuna Cocok	12	616.76	51.40	1.269	1.92
Galat Kekeliruan	64	2591.23	40.49		

Perhitungan Koefisien Korelasi Product Moment

Diketahui

$$\begin{aligned}n &= 78 \\ \Sigma X &= 1065 \\ \Sigma X^2 &= 15367 \\ \Sigma Y &= 7558 \\ \Sigma Y^2 &= 737076 \\ \Sigma XY &= 104315\end{aligned}$$

Dimasukkan ke dalam rumus :

$$\begin{aligned}r_{xy} &= \frac{n \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{n \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}} \\ &= \frac{78 \cdot 104315 - [1065] \cdot [7558]}{\sqrt{\{78 \cdot 15367 - 1065^2\} \{78 \cdot 737076 - 7558^2\}}} \\ &= \frac{8136570 - 8049270}{\sqrt{64401 \cdot 368564}} \\ &= \frac{87300}{154064.565} \\ &= 0.567\end{aligned}$$

Kesimpulan :

Pada perhitungan product moment di atas diperoleh $r_{hitung}(\rho_{xy}) = 0.567$ karena $\rho > 0$,

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

Perhitungan Uji Signifikansi

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

$$\begin{aligned}t_h &= \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}} \\&= \frac{0.567 \sqrt{76}}{\sqrt{1 - 0.321}} \\&= \frac{0.567 \cdot 8.72}{\sqrt{0.679}} \\&= \frac{4.940}{0.824} \\&= 6.00\end{aligned}$$

Kesimpulan :

t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dengan dk $(n-2) = (78 - 2) = 76$ sebesar 1,67

Kriteria pengujian :

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

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

Dari hasil pengujian :

$t_{\text{hitung}} [6.00] > t_{\text{tabel}} (1,67)$, maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y

Perhitungan Uji Koefisien Determinasi

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

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r_{XY}^2 \times 100\% \\ &= 0.567^2 \times 100\% \\ &= 0.3211 \times 100\% \\ &= 32.11\% \end{aligned}$$

Dari hasil tersebut diinterpretasikan bahwa variasi Komitmen Karyawan ditentukan oleh Masa Kerja sebesar 32,11%.

Data Indikator
Variabel Y (Komitmen Karyawan)

No.	Indikator	Item	Skor	Total Skor	N	Mean	%
1	Kesetiaan	1	326	2505	8	313.13	33.20%
		7	318				
		9	319				
		8	309				
		11	298				
		10	304				
		20	322				
		5	309				
2	Keterlibatan	12	310	3183	10	318.30	33.75%
		13	297				
		16	332				
		2	318				
		3	333				
		6	317				
		4	314				
		14	331				
		15	316				
		17	315				
3	Sikap	21	303	1870	6	311.67	33.05%
		22	311				
		23	311				
		18	317				
		19	298				
		24	330				
	Total			7558	24	943.09	100%