

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT. CITRA
VAN TITIPAN KILAT DI JAKARTA**

**EKA SARIANDRIYANI
8135128124**



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri
Jakarta**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN TATA NIAGA
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2016**

THE CORRELATION BETWEEN WORK MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF THE EMPLOYEES AT PT. CITRA VAN TITIPAN KILAT IN JAKARTA

***EKA SARIANDRIYANI
8135128124***



A Thesis is Written as Part Of Bachelor Degree in Education Economic Accomplishment

***STUDY PROGRAM OF COMMERCE EDUCATION
FACULTY OF ECONOMIC
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2016***

ABSTRAK

EKA SARIANDRIYANI, Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Citra Van Titipan Kilat di Jakarta. Skripsi, Jakarta. Program Studi Pendidikan Tata Niaga, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Juni 2016.

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data empiris dan fakta-fakta yang tepat (sahih, benar dan valid) serta dapat dipercaya dan diandalkan tentang hubungan antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Citra Van Titipan Kilat di Jakarta, selama 4 bulan terhitung sejak Februari sampai dengan Mei 2016. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Citra Van Titipan Kilat di Jakarta. Populasi terjangkaunya adalah Pegawai bagian Pengepakan Barang dan Pengiriman Barang yang berjumlah 55 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini diambil secara proporsional menggunakan teknik acak sederhana (*simple random sampling*) dengan jumlah sampel sebanyak 48 orang.

Persamaan regresi yang dihasilkan adalah $\hat{Y} = 42,49 + 0,68X$. Uji persyaratan analisis yaitu uji normalitas galat taksiran regresi Y atas X dengan uji liliefors menghasilkan $L_{hitung} = 0,0610$, sedangkan L_{tabel} untuk $n = 48$ pada taraf signifikansi 0,05 adalah $= 0,1278$. Karena $L_{hitung} < L_{tabel}$ maka galat taksiran Y atas X berdistribusi normal. Uji linearitas regresi menghasilkan $F_{hitung} < F_{tabel}$, yaitu $0,64 < 2,00$, sehingga disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut linear. Dari uji keberartian regresi menghasilkan $F_{hitung} < F_{tabel}$, yaitu $22,56 > 4,05$, artinya persamaan regresi tersebut signifikan. Koefisien korelasi *Product Moment* dari *Pearson* menghasilkan $r_{xy} = 0,574$, selanjutnya dilakukan uji keberartian koefisien korelasi dengan menggunakan uji t dan dihasilkan $t_{hitung} = 4,750$ dan $t_{tabel} 1,68$.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi $r_{xy} = 0,574$ adalah positif dan signifikan. Koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 32,91% yang menunjukkan bahwa 32,91% varians komitmen organisasi ditentukan oleh motivasi kerja.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja

ABSTRACT

EKA SARIANDRIYANI, The Correlation Between Work Motivation With Organizational Commitment Of The Employees At PT. Citra Van Titipan Kilat in Jakarta. Study Program of Commerce Education, Faculty Economic, State University of Jakarta, June 2016.

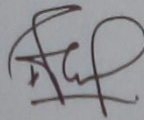
The purpose of the research is to gain the right data (authentic, true and valid) and trustworthy (reliable) from relationship between work motivation with organizational commitment. The research was conducted at PT. Citra Van Titipan Kilat in Jakarta, for four months from February 2016 until May 2016. The research method used is survey method with the correlational approach. The population in this research is all employees of PT. Citra Van Titipan Kilat in Jakarta, where as the possible populations who employees are packaging of goods and shipping of goods as many as 55 people. The sampling technique used was simple random sampling technique as many as 48 people.

The resulting regression equation is $\hat{Y} = 42,49 + 0,68X$. Test requirements analysis of the normaly test error of estimated regression of Y on X to produce L_{count} liliefors test = 0,0610, while the L_{table} for n = 48 at 0,05 significant level is = 0,1278. Because the $L_{count} < L_{table}$ than an error estimate of Y on X is normally distributed. Testing linearity of regression produces $F_{count} < F_{table}$ is 0,64 < 2,00, so it was concluded that the linear equation regression. From test Significance regression products $F_{count} < F_{table}$, which is 22,56 > 4,05, meaning that the regression equation is significant. Correlation coefficient of Pearson Product Moment generating $r_{xy} = 0,574$, then performed the test significance correlation coefficient using the t test and the resulting $t_{count} = 4,750$ and $t_{table} 1,68$. It can be concluded that the correlation coefficient $r_{xy} = 0,574$ is positive and significant. The coefficient of determination obtain for 32,91%, which shows that 32,91% of the variation of organizational commitment is determined by the work motivation.

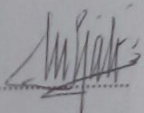
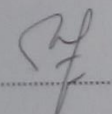
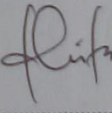
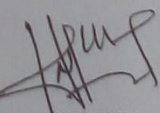
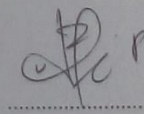
Keywords: Organizational Commitment, Work Motivation.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Dedi Purwana E.S., M.Bus
NIP. 196712071992031001

Nama	Jabatan	TandaTangan	Tanggal
1. <u>Dra. Rochyati, M.Pd</u> NIP. 195404031985032002	Ketua Penguji		14 Juni 2016
2. <u>Dra. Tjutju Fatimah, M.Si</u> NIP. 195311171982032001	Penguji Ahli		14 Juni 2016
3. <u>Dita Puruwita, S.Pd, M.Si</u> NIP. 198209082010122004	Sekretaris		14 Juni 2016
4. <u>Drs. Nurdin Hidayat, MM., M.Si</u> NIP. 195909181985032011	Pembimbing I		14 Juni 2016
5. <u>Ryna Parlyna, MBA</u> NIP. 197701112008122003	Pembimbing II		14 Juni 2016

Tanggal Lulus : 14 Juni 2016

PERNYATAAN ORISINILITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

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

Jakarta, Mei 2016

Yang membuat pernyataan



Eka Sariandriyani

8135128124

LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Jika kamu memiliki sebuah mimpi yang sangat indah, maka ingatlah bahwa Allah memberikanmu kekuatan untuk membuatnya menjadi nyata.

-Hitam Putih

Waktu adalah lingkaran nasib tanpa henti. Siang-malam, pagi-petang, sepanjang tahun tak pernah rehat. Dalam setiap kesempatan putaran nasibnya selalu terjadi tiga kemungkinan. Paralel, bergerak, serentak.

Hidup ini adalah perjalanan panjang dan tidak selalu mulus. Pada hari keberapa dan pada jam keberapa, kita tidak akan pernah tau, rasa sakit apa yang harus kita lalui. Kita tidak tau, kapan hidup akan membanting kita dalam sekali, membuat terduduk, untuk kemudian memaksa kita mengambil keputusan.

Jangan berhenti, lanjutkan perjalanan!

-Tere Liye

Alhamdulillah!

Untuk tiap tawa yang tak ternilai
Untuk tiap tangis yang terhapus
Untuk tiap jatuh dan banggunya
Untuk tiap peluang ditengah putus asa
Untuk tiap doa dan dukungan

Skripsi ini ku persembahkan untuk semua orang yang telah mendoakan dan mendukung ku dalam suka maupun duka terutama untuk Ibu Darsinah dan Bapak Ahmad Wahyudin atas doa tulus dan tak pernah berhenti. Motivasi, kesabaran, ketabahan yang terlalu mustahil untuk dinilai, pengorbanan yang membuat ku paham bukti mu lah yang harus selalu diutamakan. Kalianlah sebaik-baik panutan meski tak selalu sempurna. Teruntuk adikku Malika dan Raffi terimakasih atas doa dan dukungannya.

Untuk ribuan tujuan yang harus dicapai, untuk jutaan impian yang akan dikejar, untuk sebuah pengharapan, agar hidup jauh lebih bermakna. Teruslah belajar, berusaha, dan berdoa untuk menggapainya.

Jatuh berdiri lagi. Kalah coba lagi. Gagal bangkit lagi. Sampai Allah SWT berkata "waktunya pulang".

A journey of a thousand miles begins with a single step -Lao Tzu

Bismillah!

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat-Nya, tidak lupa shalawat dan salam atas junjungan nabi besar Muhammad SAW sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.

Skripsi ini disusun sebagai bagian dalam persyaratan untuk mendapatkan gelar sarjana pendidikan, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. Peneliti menyadari tanpa bimbingan dan dorongan dari semua pihak, penulisan skripsi ini tidak akan lancar. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini, terutama kepada:

1. Nurdin Hidayat, MM, M.Si. selaku Ketua Program Studi Pendidikan Tata Niaga dan selaku pembimbing I yang telah memberikan masukan-masukannya kepada peneliti dalam penulisan skripsi.
2. Ryna Parlyna, MBA. selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktunya, memberikan banyak masukan dan dukungan dalam penyusunan dan penulisan skripsi.
3. Dr. Dedi Purwana ES, M.Bus selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

4. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, khususnya dosen-dosen Pendidikan Tata Niaga.
5. Bapak Ahmas M.I.N selaku HRD Officer yang dengan sabar membantu peneliti dalam melakukan penelitian di PT. Citra Van Titipan Kilat Jakarta.
6. Karyawan PT. Citra Van Titipan Kilat di Jakarta yang telah menyediakan waktu dan kesempatan untuk menjadi objek penelitian.
7. Orang tua dan seluruh keluarga besar yang telah memberikan dukungannya baik secara moril maupun materil sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
8. Para sahabat yang selalu memberikan semangat dan dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini Lishia Rachmawati, Danny Septianie, Fika Hadiningrum, Chintya Febiyanti, Ika Widia dan Lia Puspita.
9. Seluruh teman-teman Pendidikan Tata Niaga Non Reguler 2012 terutama Riza Noviyarni, Nindira Martha, Bambang Purnomo, Rifal Baihaqi, Hadi Nugroho, Dedi Irawanto, Asrilia, Riza Pratiwi, Fitri Ariamurti, Widya Pramesti, Lia Masitoh dan Kurnia Dewi.
10. Teman-teman satu bimbingan Erna, Theo, Dini, Virga, Didi, Septi, Puspa, Erma, Mita, Talitha, Andika, Riri, Tengku Tiara dan Wanda.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu peneliti sangat mengharapkan kritik membangun, saran dan masukan dari pembaca sekalian demi kesempurnaan penulisan dimasa yang akan datang.

Akhir kata semoga penulisan skripsi ini dapat berguna bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

Jakarta, Mei 2015

Eka Sariandriyani

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN ORISINILITAS.....	iv
LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Pembatasan Masalah.....	6
D. Perumusan Masalah	6
E. Kegunaan Penelitian	7
BAB II KAJIAN TEORETIK.....	8
A. Deskripsi Konseptual	8
1. Komitmen Organisasi	8
2. Motivasi Kerja	18
B. Hasil Penelitian Yang Relevan	28
C. Kerangka Teoretik	32
D. Perumusan Hipotesis.....	35

BAB III METODOLOGI PENELITIAN	36
A. Tujuan Penelitian	36
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	36
1. Tempat Penelitian	36
2. Waktu Penelitian.....	36
C. Metode Penelitian	37
1. Metode	37
2. Konstelasi Hubungan Antar Variabel	38
D. Populasi dan <i>Sampling</i>	38
E. Teknik Pengumpulan Data.....	40
1. Komitmen Organisasi (Variabel Y).....	40
a. Definisi Konseptual	40
b. Definisi Operasional	40
c. Kisi-kisi Instrumen Komitmen Organisasi	41
d. Validasi Instrumen Komitmen Organisasi.....	42
2. Motivasi Kerja (Variabel X).....	45
a. Definisi Konseptual	45
b. Definisi Operasional	45
c. Kisi – Kisi Instrumen Motivasi Kerja.....	45
d. Validasi Instrumen Motivasi Kerja.....	47
F. Teknik Analisis Data	49
1. Mencari Persamaan Regresi.....	49
2. Uji Persyaratan Analisis.....	50
a. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X ($Y-\hat{Y}$)	50
b. Uji Linearitas Regresi	51
3. Uji Hipotesis	52
a. Uji Keberartian Regresi	52
b. Perhitungan Koefisien Korelasi	53
c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t)	53
d. Perhitungan Koefisien Determinasi	54
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	55

A. Deskripsi Data.....	55
1. Komitmen Organisasi (Variabel Y).....	55
2. Motivasi Kerja (Variabel X).....	59
B. Pengujian Hipotesis	63
1. Persamaan Garis Regresi	63
2. Pengujian Persyaratan Analisis.....	65
a. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X.....	65
b. Uji Linieritas Regresi.....	66
3. Pengujian Hipotesis Penelitian	66
a. Uji Keberartian Regresi	66
b. Perhitungan Koefisien Korelasi	67
c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t)	68
d. Perhitungan Koefisien Determinasi	69
C. Pembahasan	69
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	70
A. Kesimpulan	70
B. Implikasi	70
C. Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
Tabel III.1	Data <i>Survey</i> Awal Komitmen Organisasi	39
Tabel III.2	Data Populasi Terjangkau	40
Tabel III.3	Kisi-Kisi Instrumen Komitmen Organisasi	41
Tabel III.4	Skala Penilaian Instrumen Komitmen Organisasi	42
Tabel III.5	Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Kerja	46
Tabel III.6	Skala Penilaian Instrumen Motivasi Kerja	46
Tabel III.7	Daftar Analisis Varians untuk Uji Keberartian dan Linearitas Regresi	52
Tabel IV.1	Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasi	57
Tabel IV.2	Rata-rata Hitung Skor Indikator Komitmen Organisasi ..	59
Tabel IV.3	Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja	61
Tabel IV.4	Rata-rata Hitung Skor Indikator Motivasi Kerja	63
Tabel IV.5	Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran	65
Tabel IV.6	Anava untuk Keberartian dan Linearitas Persamaan Regresi Motivasi Kerja dengan Komitmen Organisasi ...	67
Tabel IV.7	Pengujian Signifikasi Koefisien Korelasi Sederhana Antara X dan Y	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
Gambar IV.1	Grafik Histogram Komitmen Organisasi	58
Gambar IV.2	Grafik Histogram Motivasi Kerja	62
Gambar IV.3	Persamaan Regresi $\hat{Y} = 42,49 + 0,68X$	64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
Lampiran 1	Surat Izin Penelitian di PT. Citra Van Titipan Kilat Jakarta	78
Lampiran 2	Surat Balasan Penelitian PT. Citra Van Titipan Kilat Jakarta	79
Lampiran 3	Kuesioner Uji Coba Variabel X dan Y	80
Lampiran 4	Skor Uji Coba Variabel Y	85
Lampiran 5	Perhitungan Analisis Butir Variabel Y	86
Lampiran 6	Data Perhitungan Validitas Variabel Y	87
Lampiran 7	Skor Uji Coba Instrumen Setelah Validitas Variabel Y	88
Lampiran 8	Data Perhitungan Validitas Kembali Variabel Y	89
Lampiran 9	Perhitungan Varians Butir, Varians Total, dan Uji Reliabilitas Variabel Y	90
Lampiran 10	Skor Uji Coba Variabel X	91
Lampiran 11	Perhitungan Analisis Butir Variabel X	92
Lampiran 12	Data Perhitungan Validitas Variabel X	93
Lampiran 13	Skor Uji Coba Instrumen Setelah Validitas Variabel X	94
Lampiran 14	Data Perhitungan Validitas Kembali Variabel X	95
Lampiran 15	Perhitungan Varians Butir, Varians Total, dan Uji Reliabilitas Variabel X	96

Lampiran 14	Kuesioner Penelitian Final Variabel X dan Y	95
Lampiran 15	Data Mentah Variabel X	100
Lampiran 16	Data Mentah Variabel Y	102
Lampiran 17	Data Mentah Variabel X dan Y	104
Lampiran 18	Rekapitulasi Skor Total Instrumen Hasil Penelitian ...	105
Lampiran 19	Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku..	106
Lampiran 20	Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku Variabel X dan Y	107
Lampiran 21	Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X	108
Lampiran 22	Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel Y	109
Lampiran 23	Grafik Histogram Variabel X	110
Lampiran 24	Grafik Histogram Variabel Y	111
Lampiran 25	Perhitungan Persamaan Regresi Linear Sederhana	112
Lampiran 26	Grafik Persamaan Regresi	113
Lampiran 27	Tabel untuk Menghitung Persamaan Regresi	114
Lampiran 28	Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku Regresi $\hat{Y} = 42,49 + 0,68X$	115
Lampiran 29	Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku Regresi $\hat{Y} = 42,49 + 0,68X$	116
Lampiran 30	Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y atas X Regresi $\hat{Y} = 42,49 + 0,68X$	117

Lampiran 31	Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi $\hat{Y} = 42,49 + 0,68X$	118
Lampiran 32	Perhitungan JK (G)	119
Lampiran 33	Perhitungan Uji Keberartian Regresi	120
Lampiran 34	Perhitungan Uji Kelinieran Regresi	121
Lampiran 35	Tabel Anava untuk Keberartian dan Uji Kelinieran Regresi	122
Lampiran 36	Perhitungan Koefisien Korelasi <i>Product Moment</i>	123
Lampiran 37	Perhitungam Koefisien Determinasi	124
Lampiran 38	Perhitungan Uji Keberartian Koerfisien Korelasi	125
Lampiran 39	Skor Indikator Dominan Variabel Y	126
Lampiran 40	Skor Indikator Dominan Variabel X	127
Lampiran 41	Tabel Penentuan Jumlah Sampel	128
Lampiran 42	Tabel Nilai-Nilai r <i>Product Moment</i>	129
Lampiran 43	Nilai Kritis L untuk Uji <i>Liliefors</i>	130
Lampiran 44	Tabel Kurva Normal	131
Lampiran 45	Tabel Nilai-Nilai Dalam Distribusi t	132
Lampiran 46	Tabel Nilai-Nilai Dalam Distribusi F	133
Lampiran 47	Daftar Nama Responde Uji Coba	138
Lampiran 48	Daftar Nama Responden Final	139

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu kunci bagi tercapainya kemajuan dan keberhasilan perusahaan bergantung pada kemampuan perusahaan tersebut untuk berdaya saing tinggi di pasar global. Perusahaan yang berdaya saing tinggi dianggap siap untuk menghadapi tantangan-tantangan global dan mampu memanfaatkan peluang yang ada. Hal tersebut membuat setiap perusahaan senantiasa memanfaatkan kemajuan teknologi dan informasi di era globalisasi ini. Namun, pemanfaatan teknologi dan informasi tidak akan berdampak besar bagi perusahaan tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas dianggap menjadi salah satu penentu bagi keaktifan dan kemajuan perusahaan. Semakin berkualitas sumber daya manusia di suatu perusahaan, maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut di pangsa global.

Mengelola sumber daya manusia sangatlah penting bagi perusahaan. Setiap perusahaan diharapkan mampu mempertahankan karyawan yang berkomitmen tinggi terhadap perusahaannya karena tanpa karyawan yang berkomitmen tinggi, maka kegiatan perusahaan tidak dapat berjalan dengan efektif, yang selanjutnya mungkin akan berakibat pada tidak tercapainya tujuan-tujuan perusahaan yang diharapkan. Namun, pada

kenyataannya untuk mempertahankan karyawan yang memiliki komitmen tinggi tidaklah mudah, bahkan saat ini cukup banyak karyawan yang

memiliki komitmen rendah, seperti yang terjadi di PT. Citra Van Titipan Kilat Jakarta. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan.

Faktor pertama yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu disiplin kerja. Pada dasarnya, setiap perusahaan menginginkan karyawan yang memiliki disiplin tinggi. Namun faktanya, saat ini cukup banyak karyawan yang memiliki disiplin kerja yang rendah. Hal ini juga terjadi di PT. Citra Van Titipan Kilat Jakarta.

Berdasarkan *survey* awal yang peneliti lakukan melalui observasi atau pengamatan langsung di PT. Citra Van Titipan Kilat Jakarta, ditemukan bahwa masih terdapat karyawan yang memperpanjang waktu istirahat mereka. Hal ini terlihat, yaitu pada saat berakhirnya jam istirahat, namun masih terdapat meja karyawan yang kosong. Kemudian, berdasarkan wawancara dengan salah seorang karyawan PT. Citra Van Titipan Kilat Jakarta, rendahnya disiplin kerja juga tercermin dari karyawan yang memilih keluar kantor pada jam kerja tanpa kepentingan yang jelas dan memilih pulang kantor di waktu yang lebih cepat dari yang seharusnya dan tidak ada tindakan apapun dari pimpinan mereka. Hal tersebut tentunya mengindikasikan bahwa komitmen organisasi pada karyawan tersebut masih rendah.

Faktor kedua yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah beban kerja. Seringkali beban kerja yang tinggi membuat karyawan

menjadi stres dan tertekan, seperti halnya yang terjadi di PT. Citra Van Titipan Kilat Jakarta.

Berdasarkan *survey* awal yang dilakukan oleh peneliti melalui observasi di PT. Citra Van Titipan Kilat Jakarta, ditemukan bahwa terdapat beberapa karyawan yang mengeluh kepada rekan kerjanya akan beban kerja yang tinggi, berupa tugas-tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu singkat. Peneliti juga melakukan wawancara langsung dengan karyawan PT. Citra Van Titipan Kilat Jakarta yang mengatakan bahwa karyawan dituntut untuk dapat bekerja dalam jangka waktu yang singkat dengan beban kerja yang cukup besar, sehingga membuat sebagian dari mereka mengalami stres kerja. Beberapa dari mereka juga diharuskan untuk mengambil jam lembur dan kemudian melanjutkan penyelesaian pekerjaan mereka dirumah hingga larut malam. Beban kerja yang tinggi cenderung membuat karyawan tertekan dan mungkin menyebabkan rendahnya komitmen terhadap organisasi.

Faktor ketiga yang mempengaruhi komitmen organisasi ialah motivasi kerja. Motivasi kerja yang tinggi tentunya merupakan dorongan agar karyawan dalam suatu perusahaan dapat lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Dengan motivasi yang tinggi, kinerja karyawan dapat lebih meningkat dan dapat mendongkrak roda operasional perusahaan. Namun saat ini, cukup banyak karyawan yang masih memiliki motivasi kerja yang rendah yang mungkin akan berdampak kurang baik

bagi kelangsungan perusahaan, seperti yang terjadi di PT. Citra Van Titipan Kilat Jakarta.

Berdasarkan *survey* awal yang dilakukan oleh peneliti melalui pengamatan langsung, terlihat cukup banyak karyawan yang memiliki semangat kerja yang rendah dan terlihat bermalas-malasan sehingga terlihat tidak bertanggung jawab atas tugas dan kewajiban yang diberikan. Setelah peneliti melakukan wawancara dengan salah seorang karyawan PT. Citra Van Titipan Kilat Jakarta mengatakan bahwa penghasilan yang diperoleh karyawan tidak sesuai, jika dibandingkan dengan beban kerja yang mereka pikul. Walaupun bukan tujuan utama, tetapi penghasilan merupakan salah satu motivasi kerja yang karyawan inginkan. Mereka berpendapat bahwa dengan penghasilan yang tinggi, mereka lebih merasa dihargai, sehingga dapat lebih bertanggung jawab dengan tugas dan kewajibannya.

Selain itu, rendahnya motivasi kerja di PT. Citra Van Titipan Kilat Jakarta juga disebabkan oleh kurangnya pengembangan karir. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan karyawan PT. Citra Van Titipan Kilat Jakarta mengatakan bahwa pengembangan karir di perusahaan ini sulit terwujud. Pendidikan dan pelatihan untuk peningkatan karir sangatlah terbatas. Hal tersebut, mungkin membuat karyawan tidak termotivasi. Sebenarnya, karyawan sangat ingin meningkatkan kemampuan mereka agar karir mereka bisa meningkat. Namun karena keterbatasan anggaran yang dimiliki oleh perusahaan membuat pendidikan dan

pelatihan yang dapat digunakan sebagai salah satu sarana untuk peningkatan karir menjadi terbatas pula. Hal tersebut membuat mereka tidak termotivasi untuk mencapai karir yang diinginkan dan cenderung melakukan pekerjaan dengan seadanya.

Kemudian, rendahnya motivasi kerja di PT. Citra Van Titipan Kilat Jakarta juga disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang kondusif. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, salah satu karyawan juga beranggapan bahwa terkadang motivasi kerja menurun karena lingkungan kerja yang kurang mendukung. Lingkungan kerja yang kurang mendukung tercermin dari rekan kerja yang kurang kooperatif, sehingga membuat kondisi kerja menjadi tidak nyaman. Salah satu karyawan PT. Citra Van Titipan Kilat Jakarta menjelaskan bahwa tidak sedikit dari mereka yang dijauhi karena alasan malas bekerja, padahal pada kenyataannya karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik. Hal tersebut membuat karyawan tersebut menjadi tidak nyaman dalam bekerja, yang berujung pada rendahnya motivasi kerja.

Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu, disiplin kerja, beban kerja dan motivasi kerja.

Berdasarkan kompleksnya masalah-masalah yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai hal-hal yang berkaitan dengan komitmen organisasi.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang mempengaruhi rendahnya komitmen organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Disiplin kerja yang rendah
2. Beban kerja yang tinggi
3. Motivasi kerja yang rendah

C. Pembatasan Masalah

Dari berbagai masalah yang telah diidentifikasikan di atas, ternyata masalah komitmen organisasi merupakan masalah yang sangat kompleks dan menarik untuk diteliti. Namun, karena keterbatasan pengetahuan peneliti, serta ruang lingkupnya yang cukup luas, maka peneliti membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada “Hubungan antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi”.

D. Perumusan Masalah

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

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan berguna bagi:

1. Peneliti

Untuk menambah wawasan, pengetahuan dan keterampilan tentang organisasi, serta pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan

2. Universitas Negeri Jakarta

Untuk dijadikan bahan bacaan ilmiah dan dijadikan referensi bagi peneliti lainnya tentang motivasi kerja dengan komitmen organisasi.

3. Perusahaan

Sebagai masukan yang bermanfaat, terutama bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan komitmen karyawan pada organisasinya.

4. Masyarakat

Memberikan tambahan informasi kepada masyarakat luas agar memahami pentingnya pengetahuan baik akademis, maupun non akademik.

BAB II

KAJIAN TEORETIK

A. Deskripsi Konseptual

1. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi memiliki peranan yang penting dalam sebuah organisasi. Setiap organisasi mengharapkan karyawannya memiliki komitmen organisasi yang tinggi sebab karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasinya dianggap dapat lebih bertanggung jawab dan tanpa karyawan yang berkomitmen tinggi, maka tujuan organisasi tersebut mungkin tidak akan tercapai. Sebaliknya, karyawan yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasinya mungkin mengharuskan suatu organisasi untuk mencari karyawan baru yang tentunya akan menambah biaya proses perekrutan. Mengingat perlunya komitmen yang tinggi dari setiap karyawan, organisasi harus lebih memperhatikan komitmen organisasi yang ada pada karyawannya, sehingga mereka dapat bekerja semaksimal mungkin sesuai dengan harapan organisasi.

Danang Sunyoto mengemukakan bahwa, “Komitmen organisasional menunjukkan sejauh mana seseorang memihak sebuah organisasi, serta tujuan-tujuannya dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut”¹.

¹ Danang Sunyoto, *Perilaku Organisasional* (Yogyakarta: CAPS Center For Academic Publishing Service, 2013), p. 53.

Hal senada dikemukakan oleh Stephen P. Robbins dan Timothy

A. Judge yang mengatakan bahwa:

Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*) didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut².

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah kesediaan karyawan memihak organisasi tertentu dan mempertahankan keanggotaanya serta bersedia terikat dan mewujudkan tujuan-tujuan dalam organisasi tersebut.

Mathis dan Jackson dalam Sopiah mengutarakan bahwa, “*Organizational Commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization*”³. (Artinya, komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi).

Senada dengan hal tersebut, Robert L. Mathis, John H. Jackson mengutarakan bahwa, “Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*) adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut”⁴.

² Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2008), p. 100.

³ Sopiah, *Perilaku Organisasional* (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2007), p. 155

⁴ Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat, 2006), p. 122

Hal tersebut diperkuat oleh Kaswan yang berpendapat bahwa, “Komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang”⁵.

Maka, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat kesediaan karyawan bertahan dan tinggal bersama organisasi serta menerima tujuan organisasi tersebut.

O’Reilly dalam Sopiah mengutarakan bahwa, “Komitmen karyawan pada organisasi sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi yang mencakup keterlibatan kerja, kesetiaan dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai organisasi”⁶.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi mencakup keterlibatan kerja, kesetiaan dan perasaan percaya terhadap organisasi.

Selanjutnya, Randall dalam Danang Sunyoto mengemukakan bahwa:

Komitmen terhadap organisasi terdiri dari tiga komponen utama, yaitu (1) kepercayaan seseorang yang kuat dan menerima tujuan organisasi, (2) kesediaan seseorang mengupayakan sekuat tenaga untuk menjadi bagian dari organisasi, (3) Keinginan seseorang untuk memelihara anggotanya⁷.

Maka, dapat disimpulkan bahwa tiga komponen dari komitmen organisasi mencakup kepercayaan kuat dan menerima tujuan

⁵ Kaswan, Manajemen *Sumber Daya Manusia: Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi edisi 1* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), p. 293.

⁶ Sopiah, *op.cit.*, p. 156

⁷ Danang Sunyoto, *loc. cit.*

organisasi, kemauan seseorang untuk menjadi anggota organisasi dan keinginan untuk memelihara anggotanya.

Steers dalam Sopiah mengutarakan bahwa komitmen organisasi dapat dilihat dari 3 faktor, yaitu:

- (1) Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi,
- (2) Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan
- (3) Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi⁸.

Senada dengan pendapat tersebut, Sopiah mengemukakan bahwa:

Komitmen organisasional adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya: (1) kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, (2) kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan (3) keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi⁹.

Maka, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dapat digambarkan dengan adanya kepercayaan dan penerimaan dari tujuan dan nilai organisasi, berusaha mencapai kepentingan organisasi dan kemauan untuk mempertahankan anggota organisasi.

Bashaw dan Grant dalam Sopiah menjelaskan bahwa, “Komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan sebuah proses berkesinambungan dan merupakan sebuah pengalaman individu ketika bergabung dalam sebuah organisasi”¹⁰.

⁸Sopiah, *loc.cit.*

⁹ *Ibid.*, p. 157

¹⁰ *Ibid.*, p. 159

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi pada karyawan merupakan sebuah proses yang berkesinambungan serta sebuah pengalaman seseorang ketika bergabung dalam sebuah organisasi.

Sedangkan, Fink dalam Kaswan mengelompokkan ciri-ciri komitmen menjadi sepuluh, yaitu:

(a) Selalu berupaya untuk mensukseskan organisasi, (b) selalu mencari informasi tentang organisasi, (c) selalu mencari keseimbangan antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadi, (d) selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerjanya sebagai bagian dari organisasi, (f) berpikir positif terhadap kritik dari teman kerja, (g) menempatkan prioritas organisasi di atas departemennya, (h) tidak melihat organisasi lain sebagai unit yang lebih menarik, (i) memiliki keyakinan bahwa organisasi akan berkembang dan (j) berpikir positif pada pimpinan puncak organisasi¹¹.

Maka, dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri komitmen organisasi adalah berusaha mensukseskan organisasi, selalu mencari keseimbangan antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadi, berusaha memaksimalkan kontribusi kerjanya sebagai bagian dari organisasi, berpikir positif terhadap kritik, memprioritaskan organisasi di atas departemennya sendiri, adanya keyakinan bahwa organisasi akan berkembang dan berpikir positif pada pimpinan.

Spencer dan Spencer dalam Kaswan mengatakan bahwa:

Terdapat tiga indikator perilaku umum dari komitmen organisasi, yaitu: (1) ada kerelaan untuk membantu kolega menyelesaikan tugas-tugas organisasi, (2) menyatukan aktivitas dan prioritas yang dimiliki untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang lebih besar dan (3) memilih kebutuhan-

¹¹Kaswan, *loc.cit.*

kebutuhan organisasi yang pantas daripada mengikuti beberapa minat profesional¹².

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator perilaku umum dari komitmen organisasi adalah adanya kebersediaan karyawan membantu rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas organisasi, menyatukan aktivitas dan prioritas demi pencapaian tujuan organisasi yang lebih besar dan memilih kebutuhan organisasi yang lebih pantas dibandingkan mengikuti beberapa minat profesional.

Selain itu, Meyer dan Allen dalam Khaerul Umam merumuskan:

Komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi¹³.

Maka, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi ialah hubungan antara karyawan dengan organisasinya dan terlibat dalam keputusan mereka mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

John W. Newstrom berpendapat bahwa, “*Organizational Commitment is degree to which an employee identifies with the organization and want to continue actively participating in it*”¹⁴. (Artinya, komitmen organisasi merupakan tingkat seorang

¹²*Ibid.*

¹³ Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi* (Bandung: Pustaka Setia, 2010), p. 258-259.

¹⁴ John W. Newstrom, *Organizational Behavior: Human Behavior At Work Twelfth Edition* (New York: McGraw-Hill, 2007), p. 207.

karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan berkeinginan untuk ikut serta secara aktif di dalam organisasi).

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat seorang karyawan mengidentifikasi dan melibatkan dirinya untuk aktif dalam organisasi.

Mayer dan Allen dalam Kaswan mengatakan bahwa komitmen organisasi terdiri atas tiga dimensi, yaitu:

1. Komitmen afektif, menunjukkan kuatnya keinginan emosional karyawan untuk beradaptasi dengan nilai-nilai yang ada agar tujuan dan keinginannya untuk tetap di organisasi dapat terwujud.
2. Komitmen kelanjutan, merupakan komitmen yang didasari atas kekhawatiran seseorang terhadap kehilangan sesuatu yang telah diperoleh selama ini dalam organisasi.
3. Komitmen normatif, menunjukkan tanggung jawab moral karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi¹⁵”.

Robbin dan Judge dalam Danang Sunyoto menjelaskan bahwa, komitmen organisasional terdiri dari tiga dimensi, yaitu:

1. Komitmen Afektif/ *Affective Commitment*, yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
2. Komitmen berkelanjutan/ *Continuance Commitment*, yaitu nilai ekonomi yang dirasakan, jika tetap bertahan di dalam organisasi dibandingkan jika meninggalkan organisasi tersebut.
3. Komitmen Normatif/ *Normative Commitment*, yaitu kewajiban untuk tetap bertahan dalam organisasi karena alasan-alasan etis dan moral¹⁶.

Berdasarkan pendapat ahli tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat tiga dimensi dalam komitmen organisasi, yaitu komitmen afektif, komitmen kelanjutan dan komitmen normatif.

¹⁵ Kaswan, *op. cit.*, p. 293-294.

¹⁶ Danang Sunyoto, *loc. cit.*

Allen dan Meyer dalam Khaerul Umam mengemukakan bahwa, dalam perkembangan *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*, masing-masing memiliki pola perkembangan sendiri yaitu:

1. *Affective commitment*
Terdapat tiga kategori besar dalam *affective commitment*, yaitu (1) karakteristik organisasi, (2) karakteristik individu, (3) pengalaman kerja.
2. *Continuance commitment*
Dapat berkembang karena adanya berbagai tindakan atau kejadian yang dapat meningkatkan kerugian, jika meninggalkan organisasi.
3. *Normative commitment*
Normative commitment berkembang karena organisasi memberikan sesuatu yang sangat berharga bagi individu yang tidak dapat dibalas kembali¹⁷.

Dapat disimpulkan bahwa pola perkembangan *affective commitment* terdapat kategori karakteristik organisasi, karakteristik individu dan pengalaman kerja, *continuance commitment* berkembang dari berbagai tindakan dan *normative commitment* berkembang karena pemberian sesuatu yang sangat berharga bagi individu.

Hunt dan Morgan dalam Sopiah mengemukakan bahwa:

Karyawan yang memiliki komitmen tinggi bila: (1) memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi, (2) berkeinginan untuk berusaha kearah pencapaian tujuan organisasi dan (3) memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi¹⁸.

Maka, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi ditandai dengan adanya kepercayaan dan menerima

¹⁷ Khaerul Umam, *op. cit.*, p. 260-261

¹⁸Sopiah, *loc. cit.*

tujuan serta nilai organisasi, berusaha mencapai tujuan organisasi dan berusaha untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

Selanjutnya, P. Crewson mengemukakan bahwa, “Komitmen Organisasi merupakan identifikasi individual dan keterlibatan individu terhadap suatu organisasi”¹⁹.

Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi ialah identifikasi dan keterikatan seorang karyawan terhadap suatu organisasi.

Robert Kreitner dan Angelo Kinicki memaparkan bahwa, “*Organizational commitment reflects the extent to which an individual identifies with an organizational and is committed to its goals*”²⁰. (Artinya, komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasikan dirinya dengan suatu organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya).

Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat sejauh mana karyawan mengidentifikasikan dirinya dengan suatu organisasi dan terikat akan tujuan-tujuan organisasinya.

Pemberdayaan yang dapat dikembangkan untuk memperkuat komitmen organisasi di kemukakan oleh Sharafat dalam Khaerul Umam sebagai berikut:

¹⁹ Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian* (Jakarta: Salemba Empat, 2007), p. 169

²⁰ Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, *Organizational Behavior* (New York: McGraw-Hill, 2008), p. 166.

1. Lama Bekerja
2. Kepercayaan, membangun kepercayaan antara manajemen dan karyawan dapat dilakukan dengan cara: (a) menyediakan waktu dan sumber daya yang cukup bagi karyawan, (b) menyediakan pelatihan yang mencukupi bagi kebutuhan kinerja, (c) menghargai perbedaan pandangan dan kesuksesan yang diraih karyawan, (d) menyediakan akses informasi yang cukup
3. Rasa percaya diri, dapat dilakukan dengan cara: (a) mendelegasikan tugas penting kepada karyawan, (b) menggali saran dan ide dari karyawan, (c) memperluas tugas dan membangun jaringan antar departemen, (d) menyediakan instruksi tugas.
4. Kredibilitas, dilakukan dengan cara: (a) memandang karyawan sebagai *partner* strategis (teman kerja yang strategis), (b) meningkatkan target di semua bagian pekerjaan, (c) mendorong inisiatif individu untuk melakukan perubahan melalui partisipasi, (d) membantu menyelesaikan perbedaan dalam penentuan tujuan dan prioritas
5. Pertanggungjawaban, dilakukan dengan cara: (a) menggunakan jalur *training* (pelatihan) dalam mengevaluasi kinerja karyawan (b) memberikan tugas dan ukuran yang jelas, (c) melibatkan karyawan dalam penentuan standar dan ukuran kinerja, (d) memberikan saran dan bantuan kepada karyawan dalam menyelesaikan tugasnya²¹.

Maka, dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan yang dapat dikembangkan untuk memperkuat komitmen organisasi adalah lama bekerja, kepercayaan, rasa percaya diri, kredibilitas dan pertanggungjawaban.

Fred Luthans mengemukakan bahwa:

*Organizational commitment is most often defined as (1) a strong desire to remain a member of a particular organization; (2) a willingness to exert high levels in effort on behalf of the organization; (3) a definite belief in, and acceptance of, the values and goals of the organization*²². (Artinya, komitmen organisasi sering didefinisikan sebagai (1) keinginan kuat

²¹ Khaerul Umam, *op. cit.*, p. 266-267

²² Fred Luthans, *Organizational Behavior Tenth Edition* (New York: McGraw-Hill, 2005), p. 217

untuk menjadi anggota dari suatu organisasi tertentu; (2) kemauan untuk mengerahkan tingkat tinggi dalam usaha atas nama organisasi; (3) keyakinan pasti dan penerimaan dari nilai dan tujuan organisasi).

Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan keinginan kuat untuk menjadi bagian dari organisasi, kesediaan untuk mengerahkan seluruh usahanya atas nama organisasi dan keyakinan atas nilai dan tujuan organisasi.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan kecenderungan perilaku karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Komitmen organisasi memiliki tiga indikator. Indikator pertama, yaitu penerimaan yang kuat atas tujuan organisasi, indikator kedua, yaitu kesediaan seseorang mengupayakan sekuat tenaga untuk menjadi bagian dari organisasi, indikator ketiga, yaitu keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi.

2. Motivasi Kerja

Sumber daya manusia adalah salah satu aspek penting dan sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi, dan bukanlah hal yang mudah untuk mengelola sumber daya manusia suatu perusahaan agar mereka dapat memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Hal tersebut dapat dilakukan dengan memberikan apa yang diinginkan oleh karyawan sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja mereka.

Flippodalam Soekidjo Notoatmodjo berpendapat bahwa, “Motivasi adalah suatu arahan pegawai dalam suatu organisasi agar mau bekerja sama dalam mencapai keinginan para pegawai dalam rangka pencapaian keberhasilan organisasi”²³.

Maka, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah bentuk arahan untuk karyawan yang membuat mereka bekerja sama, sehingga tercapainya keberhasilan organisasi.

Selanjutnya, Stooner dalam Soekidjo Notoatmodjo mendefinisikan bahwa “Motivasi adalah sesuatu hal yang menyebabkan dan mendukung tindakan atau perilaku seseorang”²⁴.

Hal senada dengan pendapat Duncan dalam Soekidjo Notoatmodjo bahwa, “Motivasi adalah setiap usaha yang didasarkan untuk mempengaruhi perilaku seseorang dalam meningkatkan tujuan organisasi semaksimal mungkin”²⁵.

Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah usaha yang menyebabkan dan mendukung perilaku seseorang demi meningkatnya tujuan organisasi.

Knootz dalam Soekidjo Notoatmodjo yang berpendapat bahwa, “Motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan”²⁶.

115. ²³ Soekidjo Notoatmodjo, Pengembangan Sumber Daya Manusia (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), p.

²⁴*Ibid.*

²⁵*Ibid.*

²⁶*Ibid.*

Hal tersebut diperkuat dengan pendapat Terry G dalam Soekidjo Notoatmodjo yang mengemukakan bahwa, “Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang mendorongnya untuk melakukan perbuatan-perbuatan (perilaku)”²⁷.

Maka, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah bentuk dorongan dan usaha untuk melakukan perbuatan demi memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan.

Hiremath menjelaskan bahwa:

*Motivation is defined as internal and external driving forces that prompt an individual to act to satisfy her/his need. Motivation involves a driving force influencing the individual to take action. This force based on goal or need to be achieved*²⁸. (Artinya, motivasi dapat didefinisikan sebagai dorongan internal dan eksternal yang mengarahkan individu untuk bertindak dan memenuhi kebutuhannya. Motivasi meliputi, dorongan yang mempengaruhi individu dalam mengambil suatu tindakan, dorongan ini didasarkan pada tujuan atau kebutuhan akan sebuah pencapaian).

Dari pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan dari luar maupun dalam yang membuat individu bertindak untuk memenuhi kebutuhannya.

Selanjutnya, Maslow dalam Danang Sunyoto menjelaskan terdapat hierarki motivasi kebutuhan manusia yang meliputi beberapa hal sebagai berikut:

a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

²⁷*Ibid.*, p. 114

²⁸ Hiremath, *Textbook of Preventive and Community Dentistry Second Edition* (New Delhi: Olympus PvtLtd,2011), p. 174.

Kebutuhan fisiologis merupakan hierarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti, makan, minum, perumahan, oksigen, tidur, seks, dan sebagainya.

- b. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)
Kebutuhan ini meliputi, keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan kelangsungan pekerjaannya, dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.
- c. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)
Meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama.
- d. Kebutuhan Penghargaan (*Esteem Needs*)
Kebutuhan ini meliputi, kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.
- e. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization Needs*)
Aktualisasi diri merupakan hierarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya diri seseorang²⁹.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa dalam hierarki motivasi kebutuhan Maslow terdapat lima tingkatan kebutuhan yaitu, kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Selanjutnya, Herzberg menyimpulkan dua factor yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya yaitu:

Faktor pemuas kerja (*job satisfier*) dan faktor penyebab ketidakpuasan kerja (*job dissatisfier*) yang berkaitan dengan suasana pekerjaan. Faktor pemuas disebut “Motivator” dan faktor penyebab ketidakpuasan kerja disebut faktor higienis

²⁹ Danang Sunyoto, *op. cit.*, p. 2-3

(*hygienic factors*). Faktor yang berperan sebagai motivator terhadap karyawan yaitu, yang mampu memuaskan dan mendorong orang-orang untuk bekerja dengan baik, faktor-faktor tersebut terdiri dari: (a) prestasi, (b) promosi atau kenaikan pangkat, (c) pengakuan, (d) pekerjaan itu sendiri, (e) penghargaan, (f) tanggung jawab, (g) keberhasilan dalam bekerja, (h) pertumbuhan dan perkembangan pribadi. Sedangkan, faktor higienis meliputi, (a) gaji, (b) kondisi kerja, (c) status, (d) kualitas supervisi, (e) hubungan antar pribadi, (f) kebijakan dan administrasi perusahaan. Faktor higienis ini apabila diadakan perbaikan akan mengurangi rasa ketidakpuasan, dan jika diabaikan maka akan menambah kekecewaan dan rasa tidak puas para karyawan³⁰.

Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaan yaitu, faktor pemuas kerja yang disebut motivator dan faktor ketidakpuasan kerja yang disebut faktor higienis.

Selanjutnya, Teori motivasi dari Mc. Clelland menyatakan bahwa seseorang bekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi, dan peluang yang ada. David Mc. Clelland meneliti tiga jenis kebutuhan, yaitu:

- a. Kebutuhan akan prestasi, ciri-cirinya (a) orang yang memiliki kebutuhan prestasi tinggi memiliki rasa tanggung jawab terhadap pelaksanaan suatu tugas, (b) Orang yang memiliki kebutuhan akan prestasi yang tinggi dan ia memiliki suatu keinginan besar untuk dapat berhasil dalam menyelesaikan pekerjaannya, (c) Orang yang memiliki kebutuhan prestasi tinggi memiliki keinginan untuk bekerja keras guna memperoleh tanggapan/umpan balik atas pelaksanaan tugasnya.
- b. Kebutuhan akan afiliasi, ciri-cirinya (a) mereka memiliki suatu keinginan dan mempunyai perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan dimana mereka bekerja, (b) mereka cenderung berusaha membina hubungan sosial yang menyenangkan dan rasa saling membantu dengan orang

³⁰*Ibid.*, p. 4-5

- lain, (c) mereka memiliki suatu perhatian yang sungguh-sungguh terhadap perasaan orang lain
- c. Kebutuhan akan kekuasaan, ciri-cirinya (a) keinginan untuk memengaruhi secara langsung terhadap orang lain, (b) keinginan untuk mengadakan pengendalian terhadap orang lain, (c) adanya suatu upaya untuk menjaga hubungan pimpinan pengikut, (d) mereka pada umumnya berusaha mencari posisi pimpinan³¹.

Maka, dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga jenis kebutuhan dalam teori motivasi Mc. Clelland yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan.

Teori ERG dari Clayton Alderfer dalam Danang Sunyoto juga menganggap bahwa kebutuhan yang memotivasi manusia tersusun dalam suatu hierarki. Menurut ERG ada 3 kelompok kebutuhan yang utama, yaitu:

- a. Kebutuhan akan keberadaan (*existence needs*)
Kebutuhan ini berhubungan dengan kebutuhan dasar, termasuk juga kebutuhan fisiologis yang didalamnya meliputi, kebutuhan makan, minum, pakaian, perumahan dan keamanan.
- b. Kebutuhan akan afiliasi (*relatedness needs*)
Kebutuhan ini menekankan akan pentingnya hubungan antara individu dan juga hubungan bermasyarakat tempat kerja di perusahaan tersebut.
- c. Kebutuhan akan pertumbuhan (*growth needs*)
Keinginan akan pengembangan potensi dalam diri seorang untuk maju dan meningkatkan kemampuan pribadinya³².

Maka, dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga kelompok kebutuhan utama, yaitu kebutuhan akan keberadaan, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan pertumbuhan.

³¹*Ibid.*, p. 5-6.

³²*Ibid.*, p. 3-4.

Husein Umar mengemukakan bahwa, ada 3 macam teori motivasi proses yang utama, antara lain:

1. Teori Harapan (*expectancy theory*):
Dikemukakan oleh Victor H. Vroom yang mengatakan bahwa seseorang bekerja untuk merealisasikan harapan-harapan dari pekerjaan itu. Teori ini didasarkan pada 3 komponen, yaitu: (a) harapan, (b) nilai, (c) pertautan.
2. Teori Keadilan
Suatu keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, jadi atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya secara objektif.
3. Teori Penguatan
Ada tiga jenis penguatan yang dapat dipergunakan manajer untuk memodifikasi karyawan, yaitu: (a) penguatan positif, (b) penguatan negatif, (c) hukuman³³.

Maka, dapat disimpulkan bahwa 3 macam teori motivasi proses yang utama adalah teori penghargaan, teori keadilan dan teori penguatan.

Fitch mengemukakan bahwa:

*Work motivation is the energetic force behind the form, intensity, and persistence of an employee's behavior. It is the force that helps explain why officers pursue certain goals, how they attempt to accomplish those goals, how hard they will work to do so, and the degree of adversity they are willing to overcome*³⁴. (Artinya, motivasi kerja adalah bentuk kekuatan energik, intensitas dan ketekunan dari perilaku karyawan. Ini adalah kekuatan yang membantu mengapa karyawan mengejar tujuan tertentu, bagaimana mereka berusaha untuk mencapai tujuan mereka dan seberapa keras mereka akan bekerja untuk melakukannya dan mengatasi tingkat kesulitan mereka).

Maka, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah bentuk kekuatan energik yang dapat membantu karyawan untuk mengejar tujuan mereka dan mengatasi tingkat kesulitan mereka.

³³ *Ibid.*, p. 6-7.

³⁴ Karen Hess, Christine Hess Orthmann dan Shaun Ladue, *Management and Supervision In Law Enforcement Seven Edition* (USA: Cengage Learning, 2012), p. 298.

Kemudian, Wibowo mengemukakan bahwa, “Motivasi kerja merupakan kombinasi kekuatan psikologis yang kompleks dalam diri masing-masing orang. Setiap individu mempunyai motivasi sendiri yang mungkin berbeda-beda”³⁵.

Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah kekuatan psikologis dalam diri setiap individu yang dapat mendorong individu melakukan suatu hal.

Newstroom dalam Wibowo memaparkan bahwa, “Motivasi Kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya, perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi”³⁶.

Maka, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah hasil kekuatan internal maupun eksternal sehingga dapat menimbulkan karyawan bertindak untuk diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi.

Selanjutnya, Danang Sunyoto mengemukakan bahwa, “Motivasi kerja adalah sebagai keadaan mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginan”³⁷.

³⁵ Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), p. 109

³⁶ *Ibid.*, p. 110

³⁷ Danang Sunyoto, *op. cit.*, p. 1

Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah keadaan yang mendorong individu melakukan tindakan untuk mencapai tujuan dan keinginan.

Kadarisman mengemukakan bahwa:

Tujuan pemberian motivasi kerja kepada para karyawan adalah untuk (1) Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan; (2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja; (3) Meningkatkan disiplin kerja; (4) Meningkatkan prestasi kerja; (5) Meningkatkan rasa tanggung jawab; (6) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi; (7) Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan³⁸.

Maka, dapat disimpulkan bahwa pemberian motivasi kerja kepada karyawan bertujuan untuk mengubah sikap karyawan, menumbuhkan semangat kerja, meningkatkan sikap disiplin kerja, prestasi kerja, rasa tanggung jawab serta produktivitas dan menumbuhkan loyalitas karyawan.

Pinder mengemukakan bahwa:

*Work motivation can be generally defined as a set of energetic forces that originates both within as well as beyond and individuals being, to imitate work-related behavior, and to determine its form, direction, intensity & duration*³⁹. (Artinya, motivasi kerja secara umum dapat didefinisikan sebagai seperangkat kekuatan energik yang berasal baik dari dalam maupun dari luar individu, untuk meniru perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan dan untuk menentukan bentuk, arah, intensitas dan durasi).

³⁸ Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), p. 292.

³⁹ Neil Anderson, Deniz S. Ones, Handan Kepir Sinangil dan Chockalingam Viswesvaran, *Handbook of Industrial, Work & Organizational Psychology Volume 2* (London: SAGE Publication Ltd, 2005), p. 53.

Maka, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah kekuatan dari dalam maupun luar individu untuk menentukan bentuk, arah, intensitas dan durasi.

Heidjrachman dan Suad Husnan memaparkan bahwa, indikator motivasi kerja merupakan pendukung dari faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi. Indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pegawai merasa diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan, terutama menyangkut nasibnya.
2. Adanya pengertian pemimpin apabila pegawai menghadapi masalah
3. Penghargaan yang wajar atas prestasi kerja seperti, promosi jabatan, hadiah atau bonus
4. Adanya jaminan hari tua
5. Jaminan perlakuan yang objektif, misalnya mengenai tambahan penghasilan dan hubungan dengan atasan⁴⁰.

Maka, dapat disimpulkan bahwa pendukung dari faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah pengambilan keputusan yang melibatkan karyawan, sikap pengertian pemimpin terhadap anggotanya, penghargaan atas prestasi kerja dan bentuk jaminan.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu keadaan yang mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan agar tercapai tujuan organisasi..

Motivasi kerja memiliki tiga indikator. Indikator yang pertama yaitu diikutsertakan dalam pengambilan keputusan, indikator yang kedua adalah penghargaan dengan sub indikator promosi jabatan dan

⁴⁰ Danang Sunyoto, *op.cit.*, p. 7.

hadiah atau bonus dan indikator yang ketiga adalah jaminan hari tua atau pensiun.

B. Hasil Penelitian Yang Relevan

Penelitian serupa pernah dilakukan oleh:

1. Armanu Thoyib, Noermijati, Siska Kristin Sugianto dengan judul **“Pengaruh *Person-Organization Fit (P-O Fit)*, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Pegawai (Pada Pegawai UB Hotel, Malang)”**. Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol. 10, No. 2 , Juni 2012, ISSN: 1693-5241.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari *person-organization fit (P-O Fit)*, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen pegawai. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai UB Hotel, kecuali pimpinan yang berjumlah 60 orang. Penelitian ini, termasuk penelitian eksplanatori (*Explanatory Research*), yaitu penelitian penjelasan yang menyoroti hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Penelitian ini dilakukan di Universitas Brawijaya (UB) Hotel yang berlokasi di Universitas Brawijaya, Jalan MT. Haryono No. 69, Malang. Seluruh variabel dalam penelitian ini diukur menggunakan skala *likert* dengan skala 1 sampai 5. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ada 2 macam, yaitu data primer dan data sekunder dengan teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan *survey*. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan

Partial Least Square (PLS). Hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, penelitian ini mengemukakan jawaban atas permasalahan yang dikemukakan yaitu motivasi kerja memiliki pengaruh secara nyata terhadap komitmen pegawai UB Hotel.

Sedangkan, untuk penelitian yang peneliti lakukan pada saat ini adalah berjudul hubungan antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi pada pegawai PT. Citra Van Titipan Kilat di Jakarta. Penelitian ini terdiri dari 2 (variabel), yaitu variabel terikat dalam adalah komitmen organisasi yang diberi simbol Y dan variabel bebas adalah motivasi kerja yang diberi simbol X sebagai variabel yang mempengaruhi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode *survey* dengan pendekatan korelasional. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik acak sederhana. Jenis data yang digunakan adalah data primer dalam bentuk kuesioner dengan model skala *likert* untuk menguji instrumen. Proses validasi instrumen menggunakan koefisien korelasi. Sedangkan, realibilitas terhadap butir-butir pernyataan kuesioner menggunakan rumus *Alpha cronbach*, serta teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana dan korelasi.

2. Elisabeth Glorita Luisa Dos Santos Belo, I Gede Riana, Putu Saroyeni Piartrini dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi**

Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan di Kantor Palang Merah Timor Leste". E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 3.21 (2014) : 718-737, 2014, ISSN: 2337-3067.

Penelitian ini mengkaji tentang pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *proporionate stratified random sampling* dan jumlah sampel adalah 99 responden. Penelitian ini dilakukan di Kantor Palang Merah Timor Leste dengan populasi 132 karyawan dan sampel penelitian sebanyak 99 responden. Penelitian ini menggunakan data yang dikumpulkan dari sumber antara lain, data primer seperti, wawancara dan pemberian kuesioner dan data sekunder, yang digunakan adalah data yang ada pada Kantor Palang Merah Timor Leste, seperti bagan organisasi dan gambaran umum dari perusahaan. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan koefisien jalur. Dari hasil analisis penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional.

Sebaliknya, untuk penelitian yang peneliti lakukan pada saat ini adalah berjudul hubungan antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi pada pegawai PT. Citra Van Titipan Kilat di Jakarta. Penelitian ini terdiri dari 2 (variabel), yaitu variabel terikat dalam adalah komitmen organisasi yang diberi simbol Y dan variabel

bebas adalah motivasi kerja yang diberi simbol X sebagai variabel yang mempengaruhi. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik acak sederhana (*simple random sampling*) dengan jumlah sampel 48 responden. Penelitian ini dilakukan di PT. Citra Van Titipan Kilat di Jakarta. Penelitian ini menggunakan data yang dikumpulkan melalui observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner. Metode penelitian yang digunakan adalah metode *survey* dengan pendekatan korelasional. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana dan korelasi.

3. Hasan Givarian, Mohammad Pazoki dengan judul ***“The effect of Motivation on Organizational Commitment”***. Jurnal www.Academichouse.us , Vol 4, Number 1, 2014, ISSN: 1800-556X (Online).

The purpose of this research is to examine the effect of motivation on organizational commitment of the central bank using the Spearman correlation coefficient (0.809= r). To test the reliability of the questionnaire, the Cronbach's Alpha was used. Thus, at first the questionnaire was distributed among 30 person, and then the collected data was tested and was confirmed by calculating Cronbach's Alpha reliability. Spearman correlation coefficients were used to examine this hypothesis. (Artinya, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi dari central bank menggunakan koefisien korelasi Spearman (0.809=

r). Untuk menguji reabilitas terhadap kuesioner menggunakan rumus *Alpha Cronbach's*. Dengan demikian, kuesioner pertama didistribusikan kepada 30 orang dan data yang dihasilkan sudah di uji dan sudah di konfirmasi menggunakan perhitungan reabilitas *Alpha Cronbach's*. Untuk menguji hipotesis ini menggunakan koefisien korelasi *Spearman*).

Sedangkan, untuk penelitian yang peneliti lakukan pada saat ini adalah berjudul hubungan antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi pada pegawai PT. Citra Van Titipan Kilat di Jakarta. Penelitian ini terdiri dari 2 (variabel), yaitu variabel terikat dalam adalah komitmen organisasi yang diberi simbol Y dan variabel bebas adalah motivasi kerja yang diberi simbol X sebagai variabel yang mempengaruhi. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian pengepakan barang dan pengiriman barang yang berjumlah 48 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik acak sederhana. Jenis data yang digunakan adalah data primer dalam bentuk kuesioner dengan model skala *likert* untuk menguji instrumen.. Sedangkan, realibilitas terhadap butir-butir pernyataan kuesioner menggunakan rumus *Alpha cronbach*.

C. Kerangka Teoretik

Seperti yang sudah kita ketahui bersama bahwa sumber daya manusia adalah salah satu asset penting dalam organisasi. Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk menunjang

kelangsungan hidup organisasinya. Berkualitas saja tentunya tidak cukup bagi setiap organisasi karena organisasi juga membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki motivasi kerja, sehingga memungkinkan terwujudnya komitmen organisasi yang tinggi.

Pegawai yang berkomitmen tinggi terhadap organisasi tentunya tidak memiliki minat sedikitpun untuk meninggalkan organisasinya, bahkan mereka akan terus berupaya agar tetap berada dalam organisasi tersebut. Untuk menumbuhkan dan meningkatkan komitmen tinggi pegawai terhadap organisasinya diperlukan adanya motivasi kerja yang tinggi.

Sanusi Hamid berpendapat bahwa, “Secara teoritis kepuasan kerja dan motivasi kerja terkait secara langsung dengan komitmen organisasi”⁴¹.

Senada dengan hal tersebut, Nilam Widyarini mengemukakan bahwa:

Penentuan tujuan organisasi yang melibatkan anggota atau karyawan pada akhirnya akan membuahkan komitmen anggota terhadap organisasi. Hal ini sudah tidak asing lagi, dapat diketahui dari berbagai *literature* psikologi industri dan organisasi bahwa melibatkan karyawan akan membuahkan motivasi dan motivasi berhubungan erat dengan komitmen organisasi⁴².

Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa baik secara teoritis dan pendapat *liturature* psikologi industri dan organisasi, motivasi kerja terkait dan berhubungan erat dengan komitmen organisasi.

59 ⁴¹ Sanusi Hamid, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan* (Yogyakarta: Deepublish, 2014), p.

⁴² Nilam Widyarini, *Membangun Hubungan Antar Manusia* (Surabaya: Elex Media Komputindo, 2009), p. 30

Donna Deeprise memaparkan bahwa, “Motivasi kerja adalah suatu perasaan batin, suatu dorongan yang mengilhami dan menopang berlangsungnya tindakan dan komitmen organisasi”⁴³.

Maka, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan komitmen organisasi sangatlah berkaitan. Motivasi akan menghasilkan komitmen terhadap organisasi. Apabila motivasi rendah maka komitmen organisasi akan rendah pula dan sebaliknya, apabila motivasi tinggi maka komitmen organisasi akan tinggi pula.

Moon dalam Wirawan menyintir kesimpulan penelitian Crewson yang menghubungkan antara motivasi dan komitmen organisasi sebagai berikut:

Kesetiaan anggota terhadap organisasinya bergantung pada hubungan antara kecenderungan motivasi dan jenis sistem intensif organisasi, yaitu kecenderungan individu harus cocok dengan struktur peluang sebelum memulai tindakan. Ketiadaan salah satu elemen akan membuat anggota enggan untuk memberikan komitmennya terhadap organisasi⁴⁴.

Maka, dapat disimpulkan bahwa tidak adanya elemen motivasi dalam suatu organisasi akan membuat setiap anggota dari organisasi tersebut enggan memberikan komitmen terhadap organisasinya tersebut.

⁴³Donna Deeprise, *Smart Things To Know About Motivation* (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia, 2006), p. 292

⁴⁴Wirawan, *op.cit.*, p. 170

D. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan kerangka teoretik, maka perumusan hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut: “Terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi”. Sehingga, semakin tinggi motivasi kerja, maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasi pada karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan oleh peneliti, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data empiris dan fakta-fakta yang tepat (sahih, benar, dan valid), serta reliabel (dapat dipercaya dan diandalkan) tentang hubungan antarmotivasi terjadinya komitmen organisasi pada pegawai PT. Citra Van Titipan Kilat di Jakarta.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian dilaksanakan di PT. Citra Van Titipan Kilat Jakarta yang beralamat di Jalan Pemuda Nomor 771, Pulo Gadung, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13220. Alasan peneliti melakukan penelitian di tempat tersebut karena berdasarkan *survey* awal yang peneliti lakukan bahwa di tempat tersebut terdapat masalah. Selain itu, karena faktor keterjangkauan, yaitu kesediaan PT. Citra Van Titipan Kilat menerima dan memberikan izin kepada peneliti untuk meneliti di tempat tersebut, sehingga memudahkan proses pengambilan data untuk penelitian.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan selama 4 (empat) bulan, yaitu terhitung dari bulan Februari 2016 sampai dengan Mei 2016. Waktu tersebut merupakan waktu yang tepat dan dianggap efektif bagi peneliti dalam

melaksanakan penelitian, karena jadwal perkuliahan peneliti yang sudah tidak padat, sehingga akan mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian dan peneliti dapat mencurahkan perhatian pada pelaksanaan penelitian.

C. Metode Penelitian

1. Metode

Metode penelitian pada dasarnya merupakan “Cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu”⁴⁵. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *survey* dengan pendekatan korelasional. Alasan peneliti menggunakan metode ini karena sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, yaitu untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Kerlinger mengemukakan bahwa :

Metode *survey* adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut. Sehingga ditemukan kejadian - kejadian relatif, distribusi, dan hubungan - hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologi⁴⁶.

Adapun alasan menggunakan pendekatan korelasional adalah untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa erat hubungan, serta berarti atau tidaknya hubungan tersebut. Dengan pendekatan korelasional dapat dilihat hubungan antara dua variabel, yaitu variabel bebas (Motivasi Kerja) yang diberi simbol X sebagai

⁴⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2007), p.1

⁴⁶Ibid., h.7

variabel terikat (Komitmen Organisasi) yang diberi simbol Y sebagai variabel yang dipengaruhi.

2. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa terdapat hubungan positif antara variable X (Motivasi Kerja) dengan variable Y (Komitmen Organisasi). Maka, konstelasi hubungan antar variabel X dan variabel Y dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan:

Variabel Bebas (X) : Motivasi Kerja

Variabel Terikat (Y) : Komitmen Organisasi

\longrightarrow : Arah Hubungan

D. Populasi dan *Sampling*

Populasi adalah “Wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”⁴⁷.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai PT. Citra Van Titipan Kilat Jakarta. Populasi terjangkaunya adalah karyawan bagian pengepakan barang dan bagian pengiriman barang yang berjumlah 55 orang.

⁴⁷ Sugiyono, *op. cit.*, p. 72

Tabel III.1
Data Survey Awal Komitmen Organisasi

No.	Bagian	Jumlah Pegawai
1.	Pengepakan Barang	40 Pegawai
2.	<i>Human Resource Departement</i>	12 Pegawai
3.	Kasir	8 Pegawai
4.	Pengiriman Barang	15 Pegawai
	Total	75 Pegawai

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”⁴⁸. Kemudian, berdasarkan tabel penentuan sampel dari Isaac dan Michael jumlah sampel dari populasi dengan *sampling error* 5% adalah 48 pegawai.

Sampel dalam penelitian ini diambil secara proporsional agar jumlah sampel yang diambil dari tiap seksi dalam populasi terjangkau memiliki proporsi yang sesuai. Kemudian, setelah diambil secara proporsional dilakukan pengambilan sampel menggunakan teknik acak sederhana (*simple random sampling*), dimana seluruh populasi terjangkau memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih dan setiap bagian dapat terwakili. Teknik ini digunakan dengan pertimbangan bahwa seluruh populasi yang akan peneliti teliti memiliki karakteristik yang dapat dianggap homogen. Yaitu, dengan cara melakukan undian dari seluruh

⁴⁸*Ibid.*, p. 73

populasi terjangkau yang ada. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada table III.2, dibawah ini:

Tabel III.2
Data Populasi Terjangkau

Bagian	Jumlah Pegawai	Sampel
Pengepakan Barang	55 Pegawai	$40/55 \times 48 = 34,90$ dibulatkan menjadi = 35 orang
Pengiriman Barang	55 Pegawai	$15/55 \times 48 = 13,09$ dibulatkan menjadi = 13 orang
TOTAL		48 Orang

E. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini meneliti dua variabel yaitu motivasi kerja (variabel X) dan komitmen organisasi (variabel Y). Adapun instrumen untuk mengukur kedua variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasi (Variabel Y)

a. Definisi Konseptual

Komitmen organisasi merupakan kecenderungan perilaku karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi.

b. Definisi Operasional

Komitmen organisasi memiliki tiga indikator. Indikator pertama, yaitu penerimaan yang kuat atas tujuan organisasi, indikator kedua, yaitu kesediaan seseorang mengupayakan sekuat

tenaga untuk menjadi bagian dari organisasi, indikator ketiga, yaitu keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi. Bentuk instrumen yang digunakan oleh peneliti adalah kuesioner dengan model skala *Likert*.

c. Kisi-kisi Instrumen Komitmen Organisasi

Kisi-kisi instrumen yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen organisasi yang diujicobakan dan juga sebagai kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen organisasi. Kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang dimasukkan setelah uji validitas dan uji reliabilitas. Kisi-kisi instrumen dapat dilihat pada tabel III.3.

Tabel III.3

Kisi-Kisi Instrumen Komitmen Organisasi (Variabel Y)

Indikator	Butir Uji Coba		Drop	No. Butir Valid		No. Butir Final	
	(+)	(-)		(+)	(-)	(+)	(-)
Penerimaan yang kuat atas tujuan organisasi	1, 3, 12, 15, 28, 30, 31, 33	5, 6, 7, 19, 20, 29, 32	6, 32	1, 3, 12, 15, 28, 30, 31, 33	5, 7, 19, 20, 29	1, 3, 9, 11, 22, 24, 25, 26	5,6,14, 15,23
Kesediaan seseorang mengupayakan sekuat tenaga untuk menjadi bagian dari organisasi	8,9,26, 27,14	10,11, 17,18, 21	10, 11, 17	8,9,26, 27,14	18, 21	7, 8, 20, 21, 27	13, 16
Kekhawatiran anggota organisasi terhadap kehilangan sesuatu yang dimiliki	2, 13, 14, 24, 25	4,16,2 2,23	13, 24	2, 14, 22	4, 16, 22,23	2, 10, 19	4, 12, 17, 18

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dalam instrumen penelitian, responden dapat memilih salah satu jawaban dari 5 alternatif yang telah disediakan. Dan 5 alternatif jawaban tersebut diberi nilai 1 (satu) sampai 5 (lima) sesuai dengan tingkat jawaban. Alternatif jawaban yang digunakan sebagai berikut:

Tabel III. 4
Skala Penilaian Instrumen Komitmen Organisasi

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

d. Validasi Instrumen Komitmen Organisasi

Proses pengembangan instrumen komitmen organisasi dimulai dengan penyusunan instrumen model skala *likert* yang mengacu pada model indikator-indikator variabel komitmen organisasi terlihat pada tabel III.3.

Tahap berikutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir – butir indikator tersebut telah mengukur indikator dari variabel komitmen organisasi sebagaimana tercantum pada tabel III.3. Setelah konsep instrumen disetujui,

langkah selanjutnya adalah instrumen diujicobakan kepada pegawai bagian *human resource department* dan bagian kasir yang berjumlah 20 pegawai yang sesuai dengan karakteristik populasi.

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

$$r_{it} = \frac{\sum x_{it}}{\sqrt{\sum x_i^2 \sum x_t^2}} \quad 49$$

Dimana :

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

x_i = Deviasi skor butir dari Xi

x_t = Deviasi skor dari Xt

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,444$, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap valid. Sedangkan, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid, yang kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan atau harus di *drop*. Berdasarkan perhitungan (lampiran 6 hal. 87), maka dari 34 pernyataan tersebut, setelah divalidasi terdapat 7 pernyataan yang *drop*, sehingga yang *valid* dan tetap digunakan sebanyak 27 pernyataan.

Selanjutnya, dihitung reliabilitasnya terhadap butir-butir pernyataan yang telah dianggap valid dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* yang sebelumnya dihitung terlebih dahulu varian

⁴⁹ Djaali dan Pudji Muljono, *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan* (Jakarta : Grasindo, 2008), h.6

butir dan varian total. Uji reliabilitas dengan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu :

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right] \quad ^{50}$$

Dimana :

- r_{ii} = Reliabilitas instrumen
- k = Banyak butir pernyataan (yang valid)
- $\sum si^2$ = Jumlah varians skor butir
- st^2 = Varian skor total

Varians butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Si^2 = \frac{\sum Xi^2 - \frac{(\sum Xi)^2}{n}}{n} \quad ^{51}$$

Dimana :

- S_i^2 = Simpangan baku
- n = Jumlah populasi
- $\sum Xi^2$ = Jumlah kuadrat data X
- $\sum Xi$ = Jumlah data

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil $Si^2 = 1,05$, $St^2 = 274,85$ dan r_{ii} sebesar 0,920 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 9 hal. 90). Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas termasuk dalam kategori sangat tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 27 butir pernyataan inilah yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur komitmen organisasi.

⁵⁰*Ibid.*, p. 89

⁵¹ Burhan Nurgiyanto, Gunawan dan Marzuki, *Statistik Terapan Untuk Penilaian Ilmu – Ilmu Sosial* (Yogyakarta: Gajah Mada University Pers, 2004), h.350

2. Motivasi Kerja (Variabel X)

a. Definisi Konseptual

Motivasi kerja adalah suatu keadaan yang mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan agar tercapai tujuan organisasi.

b. Definisi Operasional

Motivasi kerja memiliki tiga indikator. Indikator yang pertama yaitu diikutsertakan dalam pengambilan keputusan, indikator yang kedua adalah penghargaan dengan sub indikator promosi jabatan dan hadiah atau bonus dan indikator yang ketiga adalah jaminan hari tua atau pensiun. Bentuk instrumen yang digunakan oleh peneliti adalah kuesioner dengan model skala *Likert*.

c. Kisi – Kisi Instrumen Motivasi Kerja

Kisi-kisi instrumen yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja yang diujicobakan dan juga sebagai kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja. Kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang dimasukkan setelah uji validitas dan uji reliabilitas. Kisi-kisi instrumen dapat dilihat pada tabel III.5.

Tabel III.5
Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Kerja (Variabel X)

Indikator	Sub Indikator	Butir Uji Coba		Drop	No. Butir Valid		No. Butir Final	
		(+)	(-)		(+)	(-)	(+)	(-)
Diikutsertakan dalam pengambilan keputusan		2, 10	9, 27	10	2	9, 27	2, 8	7, 22
Penghargaan	Promosi jabatan	1, 3, 4, 7, 11, 26, 28	8, 13, 15, 16, 24, 25	7, 8, 24	1, 3, 4, 11, 26, 28	13, 15, 16, 24, 25	1, 3, 4, 21, 23	12, 13, 20
	Hadiah atau bonus	5, 6, 14	17, 21	-	5, 6, 14	17, 21	5, 6, 11	10, 14, 17
Jaminan hari tua atau pension		12, 18, 20, 30	19, 22, 23, 29	18	12, 20, 30	19, 22, 23, 29	9, 16	15, 18, 19, 24, 25

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dalam instrumen penelitian, responden dapat memilih salah satu jawaban dari 5 alternatif yang telah disediakan. Dan 5 alternatif jawaban tersebut diberi nilai 1 (satu) sampai 5 (lima) sesuai dengan tingkat jawaban. Alternatif jawaban yang digunakan sebagai berikut:

Tabel III. 6
Skala Penilaian Instrumen Motivasi Kerja

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

d. Validasi Instrumen Motivasi Kerja

Proses pengembangan instrumen motivasi kerja dimulai dengan penyusunan instrumen model skala *likert* yang mengacu pada model indikator-indikator variabel motivasi kerja terlihat pada tabel III.5.

Tahap berikutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir – butir indikator tersebut telah mengukur indikator dari variabel motivasi sebagaimana tercantum pada tabel III.5. Setelah konsep instrumen disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen diujicobakan kepada pegawai *human resource department* dan bagian kasir yang berjumlah 20 pegawai yang sesuai dengan karakteristik populasi.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen, yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total instrumen.

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{it} = \frac{\sum x_{it}}{\sqrt{\sum x_i^2 \sum x_t^2}} \quad ^{52}$$

Dimana :

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

x_i = Deviasi skor butir dari X_i

x_t = Deviasi skor dari X_t

⁵² Djaali dan Pudji Muljono, *loc. cit.*

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{\text{tabel}} = 0,444$, jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka butir pernyataan dianggap valid. Sedangkan, jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid, yang kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan atau harus di *drop*. Berdasarkan perhitungan (lampiran 11 hal 92), maka dari 30 pernyataan tersebut, setelah divalidasi terdapat 5 pernyataan yang *drop*, sehingga yang *valid* tetap digunakan sebanyak 25 pernyataan.

Selanjutnya, dihitung reliabilitasnya terhadap butir-butir pernyataan yang telah dianggap valid dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* yang sebelumnya dihitung terlebih dahulu varian butir dan varian total. Uji reliabilitas dengan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu :

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right] \quad ^{53}$$

Dimana :

- r_{ii} = Reliabilitas instrumen
- k = Banyak butir pernyataan (yang valid)
- $\sum si^2$ = Jumlah varians skor butir
- st^2 = Varian skor total

Varians butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Si^2 = \frac{\sum Xi^2 - \frac{(\sum Xi)^2}{n}}{n} \quad ^{54}$$

Dimana :

⁵³*Ibid.*, p. 89

⁵⁴ Burhan Nurgiyanto, Gunawan dan Marzuki, *loc. cit.*

$$\begin{aligned}
 S_i^2 &= \text{Simpangan baku} \\
 n &= \text{Jumlah populasi} \\
 \sum X_i^2 &= \text{Jumlah kuadrat data X} \\
 \sum X_i &= \text{Jumlah data}
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil $S_i^2 = 0,30$, $S_t^2 = 217,35$ dan r_{ii} sebesar 0,953795 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 15 hal. 96). Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas termasuk dalam kategori sangat tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 25 butir pernyataan inilah yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur motivasi kerja.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan dengan uji regresi dan korelasi dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Mencari Persamaan Regresi

Mencari persamaan regresi dengan rumus:

$$\hat{Y} = a + bX \quad ^{55}$$

Dimana Koefisien a dan b dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:⁵⁶

$$b = \frac{\sum xy}{\sum x^2}$$

$$a = \bar{Y} - b\bar{X}$$

Dimana:

$$\sum x^2 = \sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}$$

⁵⁵ Sudjana, *Metoda Statistik* (Bandung: PT Tarsito, 2005), h. 312

⁵⁶ *Ibid.*, h. 315.

$$\Sigma y^2 = \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n}$$

$$\Sigma_{xy} = \Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{n}$$

Keterangan:

\hat{Y} = Persamaan regresi

a = Konstanta

b = Koefisien arah regresi

2. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X ($Y - \hat{Y}$)

Sebelum data yang diperoleh dipakai dalam perhitungan, data tersebut diuji terlebih dahulu untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan uji *Liliefors*, pada taraf signifikan (α) = 0,05.

Dengan hipotesis statistik:

H_0 : Galat Taksiran Regresi Y atas X berdistribusi normal

H_1 : Galat Taksiran Regresi Y atas X tidak berdistribusi normal

Kriteria pengujian:

Terima H_0 jika $L_{hitung} < L_{tabel}$ berarti galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal.

Tolak H_0 jika $L_{hitung} > L_{tabel}$ berarti galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal.

Dalam penelitian ini variabel X yang dimaksud dalam prosedur di atas adalah $(Y - \hat{Y})$.

b. Uji Linearitas Regresi

Uji linieritas regresi ini dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh merupakan bentuk linear atau tidak linier.

Dengan hipotesis statistika:

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

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

Kriteria pengujian:

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

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

Untuk mengetahui keberartian dan linearitas persamaan regresi di atas digunakan tabel ANAVA pada tabel III.7 berikut ini:⁵⁷

⁵⁷*Ibid.*, h. 332.

Tabel III. 7
DAFTAR ANALISIS VARIANS
UNTUK UJI KEBERARTIAN DAN LINEARITAS REGRESI

Sumber Varians	Bebas (db)	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-Rata Jumlah Kuadrat (RJK)	Fhitung (Fo)	Ftabel (Ft)
Total (T)	N	ΣY^2	-	-	-
Regresi (a)	L	$\frac{(\Sigma Y)^2}{n}$	-	-	-
Regresi (b/a)	L	$b(\Sigma xy)$	$\frac{JK(b)}{db(b)}$	$\frac{RJK(b)}{RJK(s)}$ *)	Fo > Ft Maka regresi berarti
Sisa (s)	n - 2	$JK(T) - JK(a) - JK(b/a)$	$\frac{JK(s)}{db(s)}$	-	-
Tuna Cocok (TC)	k - 2	$JK(s) - JK(G)$	$\frac{JK(TC)}{db(TC)}$	$\frac{RJK(TC)}{RJK(G)}$ ns)	Fo < Ft Maka regresi linier
Galat (G)	n - k	$JK(G) = \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n}$	$\frac{JK(G)}{db(G)}$	-	-

Keterangan : *) Persamaan regresi berarti
 ns) persamaan regresi linier/not signifikan

3. Uji Hipotesis

a. Uji Keberartian Regresi

Uji keberartian regresi ini digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh berarti atau tidak berarti, dengan kriteria pengujian bahwa regresi sangat berarti apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Dengan hipotesis statistik :

$$H_0 : \beta = 0$$

$$H_1 : \beta \neq 0$$

Kriteria Pengujian :

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

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

Regresi dinyatakan positif signifikan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

b. Perhitungan Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui seberapa jauh hubungan variabel X terhadap variabel Y (besar kecilnya hubungan antara kedua variabel), maka menghitung r_{xy} dapat menggunakan rumus r_{xy} *Product Moment* dan *Karl Pearson*, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}} \quad 58$$

Dimana:

r_{xy} = Tingkat keterkaitan hubungan

$\sum x$ = Jumlah skor dalam sebaran X

$\sum y$ = Jumlah skor dalam sebaran Y

c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t)

Untuk mengetahui keberartian hubungan antara kedua variabel digunakan uji-t, dengan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}} \quad 59$$

Dimana:

t_{hitung} = Skor signifikan koefisien korelasi

r_{xy} = Koefisien korelasi product moment

n = banyaknya sampel/data

Hipotesis statistik:

$H_0 : \rho \leq 0$

⁵⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 255

⁵⁹Sudjana, *op. cit.*, h. 377.

$$H_1 : \rho > 0$$

Dengan kriteria pengujian:

Tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka koefisien korelasi dinyatakan signifikan.

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

Koefisien korelasi dilakukan pada taraf signifikan ($\alpha=0,05$) dengan derajat kebebasan (dk) = $n-2$.

d. Perhitungan Koefisien Determinasi

Selanjutnya, dilakukan perhitungan koefisien determinasi (penentu) yaitu untuk mengetahui persentase besarnya variasi variabel Y ditentukan oleh variabel X dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = r_{xy}^2 \text{ }^{60}$$

Dimana :

KD = Koefisien determinasi

r_{xy} = Koefisien korelasi *product moment*

⁶⁰Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian* (Bandung : Alfabeta, 2007), h. 231.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai hasil pengelolaan data yang didapat dari dua variabel dalam penelitian ini, yaitu komitmen organisasi dengan motivasi kerja. Skor yang akan disajikan adalah skor yang telah diolah dari data mentah dengan menggunakan statistik deskriptif, yaitu skor rata-rata dan simpangan baku atau standar deviasi.

Berdasarkan jumlah variabel dan merujuk pada masalah penelitian, maka deskripsi data dikelompokkan menjadi dua bagian sesuai dengan jumlah variabel penelitian. Kedua bagian tersebut adalah motivasi kerja sebagai variabel bebas dan komitmen organisasi sebagai variabel terikat. Hasil perhitungan statistik deskriptif masing-masing variabel secara lengkap dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasi (Variabel Y)

Komitmen Organisasi memiliki 27 pernyataan dalam instrumen penelitian yang telah melalui proses validasi dan realibilitas. Instrumen terbagi ke dalam 3 indikator. Indikator pertama adalah penerimaan yang kuat atas tujuan organisasi. Indikator kedua adalah kesediaan seseorang mengupayakan sekuat tenaga untuk menjadi bagian dari organisasi. Indikator ketiga adalah keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi.

Data komitmen organisasi diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian, berupa kuesioner dengan model Skala *Likert* yang diisi oleh 48 orang karyawan bagian pengepakan barang dan bagian pengiriman barang PT. Citra Van Titipan Kilat di Jakarta sebagai responden.

Berdasarkan pengelolaan data, diperoleh skor terendah 88 dan skor tertinggi adalah 115, jumlah skor adalah 4880, sehingga rata-rata skor komitmen organisasi (\bar{Y}) sebesar 101,67, varians (S^2) sebesar 56,31, dan simpangan baku (S) sebesar 7,50 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 19 hal. 104).

Distribusi frekuensi data komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel IV.1, dimana rentang skor adalah 27, banyak kelas adalah 7 dan panjang interval adalah 4 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 24 hal. 109).

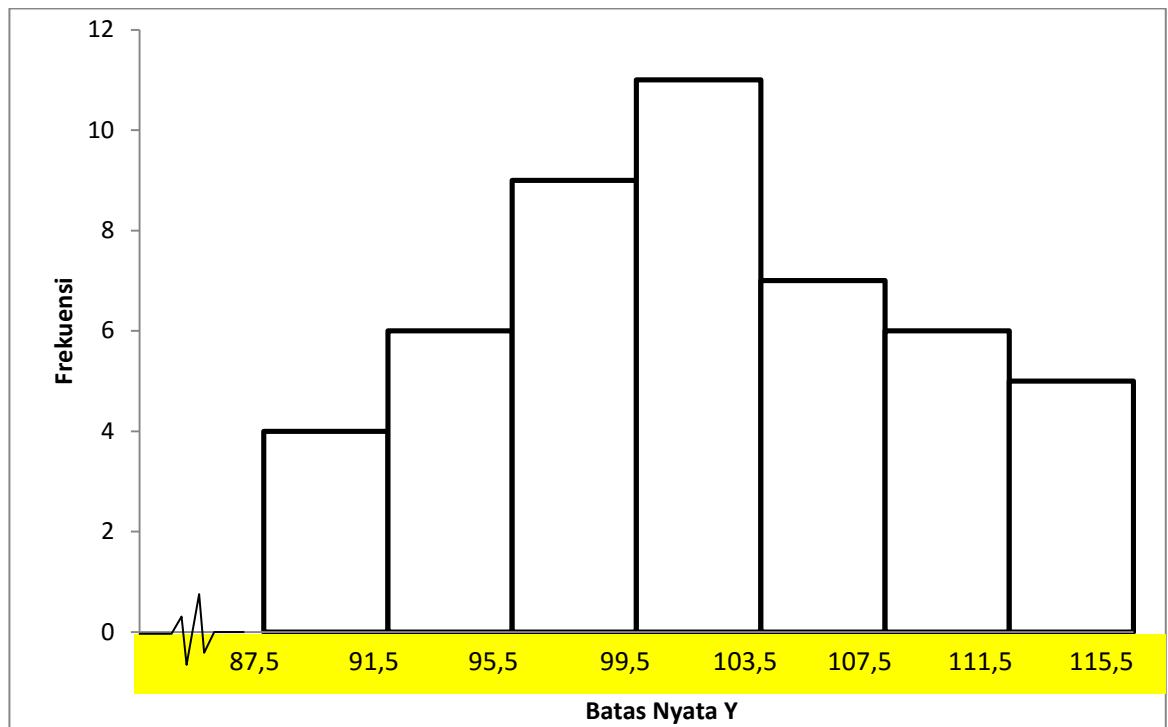
Tabel IV.1
Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasi

Kelas Interval			Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
88	-	91	87.5	91.5	4	8.3%
92	-	95	91.5	95.5	6	12.5%
96	-	99	95.5	99.5	9	18.8%
100	-	103	99.5	103.5	11	22.9%
104	-	107	103.5	107.5	7	14.6%
108	-	111	107.5	111.5	6	12.5%
112	-	115	111.5	115.5	5	10.4%
Jumlah					48	100%

Sumber: Data penelitian diolah

Berdasarkan tabel IV.1, dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tinggi variabel komitmen organisasi, yaitu 11 yang terletak pada interval keempat yakni antara 100-103 dengan frekuensi relatif sebesar 22,9%. Sementara frekuensi terendahnya, yaitu 4 yang terletak pada interval kesatu, yakni antara 88-91 dengan frekuensi relatif 8,3%

Untuk mempermudah penafsiran data frekuensi absolut komitmen organisasi, maka data ini digambarkan dalam grafik histogram sebagai berikut:



Gambar IV.1
Grafik Histogram Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil rata-rata hitung skor masing – masing indikator dari variabel komitmen organisasi terlihat bahwa indikator yang memiliki skor tertinggi adalah kesediaan seseorang mengupayakan sekuat tenaga untuk menjadi bagian dari organisasi, yaitu sebesar 33,75%. Indikator keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi, yaitu sebesar 33,15%. Indikator penerimaan yang kuat atas tujuan organisasi, yaitu sebesar 33,10%. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel IV.2. (Proses perhitungan terdapat pada lampiran 41 hal.126).

Tabel IV.2
Rata-rata Hitung Skor Indikator Komitmen Organisasi

Indikator	Jumlah Soal	Presentase
Penerimaan yang kuat atas tujuan organisasi	13 Soal	33,10%
Kesediaan seseorang mengupayakan untuk menjadi bagian dari organisasi	7 Soal	33,75%
Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi	7 Soal	33,15%

Pemaparan diatas, menunjukkan bahwa indikator kesediaan seseorang mengupayakan untuk menjadi bagian dari organisasi memiliki skor rata-rata paling tinggi, ini berarti indikator tersebut menjadi hal yang paling dominan dalam komitmen organisasi pada karyawan. Di sisi lain, indikator penerimaan yang kuat atas tujuan organisasi memiliki skor rata-rata terendah.

2. Motivasi Kerja (Variabel X)

Motivasi kerja memiliki 25 pernyataan dalam instrumen penelitian yang telah melalui proses validasi dan realibilitas. Instrumen terbagi ke dalam 3 indikator, yaitu indikator pertama adalah diikutsertakan dalam pengambilan keputusan. Indikator kedua, yaitu penghargaan, dengan sub indikator pertama promosi jabatan dan sub indikator kedua, yaitu hadiah atau bonus dan indikator ketiga, yaitu jaminan hari tua atau pensiun.

Data motivasi kerja diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian, berupa kuesioner dengan model Skala *Likert* yang diisi oleh 48 orang karyawan bagian pengepakan barang dan bagian pengiriman barang PT. Citra Van Titipan Kilat di Jakarta sebagai responden.

Berdasarkan pengelolaan data, diperoleh skor terendah 70 dan skor tertinggi adalah 102 , jumlah skor adalah 4157, sehingga rata-rata skor motivasi kerja (\bar{X}) sebesar 86,60 , varians (S^2) sebesar 39,69 , dan simpangan baku (S) sebesar 6,30 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 21 hal. 106).

Distribusi frekuensi data motivasi kerja dapat dilihat pada tabel IV.1, dimana rentang skor adalah 32, banyak kelas adalah 7 dan panjang interval adalah 5 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 23 hal. 108).

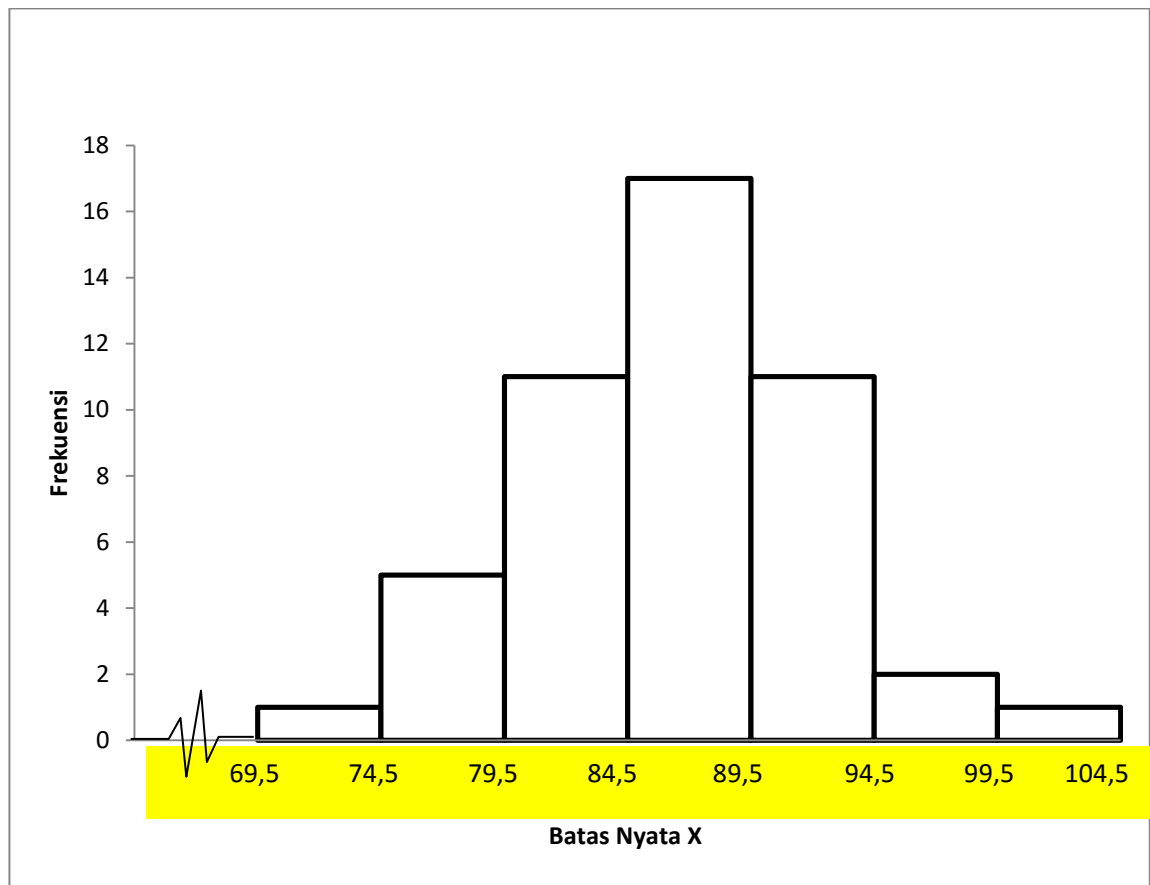
Tabel IV.3
Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja

Kelas Interval			Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
70	-	74	69,5	74,5	1	2,1%
75	-	79	74,5	79,5	5	10,4%
80	-	84	79,5	84,5	11	22,9%
85	-	89	84,5	89,5	17	35,4%
90	-	94	89,5	94,5	11	22,9%
95	-	99	94,5	99,5	2	4,2%
100	-	104	99,5	104,5	1	2,1%
Jumlah					48	100%

Sumber: Data penelitian diolah

Berdasarkan tabel IV.1, dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tinggi variabel motivasi kerja, yaitu 17 yang terletak pada interval keempat yakni antara 85-89 dengan frekuensi relatif sebesar 35,4% . Sementara frekuensi terendahnya, yaitu 1 yang terletak pada interval kesatu, yakni antara 70-74 dengan frekuensi relatif 2,1% dan pada interval ketujuh, yakni antara 100-104 dengan frekuensi relatif 2,1%.

Untuk mempermudah penafsiran data frekuensi absolut motivasi kerja, maka data ini digambarkan dalam grafik histogram sebagai berikut:



Gambar IV.2
Grafik Histogram Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil rata-rata hitung skor masing – masing indikator dari variabel motivasi kerja terlihat bahwa indikator yang memiliki skor tertinggi adalah penghargaan dengan sub indikator promosi jabatan, yaitu sebesar 25,25%. Selanjutnya, indikator diikutsertakan dalam pengambilan keputusan, yaitu sebesar 25,15%, indikator penghargaan dengan sub indikator hadiah atau bonus, yaitu sebesar 25,08%, indikator jaminan hari tua atau pensiun, yaitu sebesar 24,52%. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel IV.2. (Proses perhitungan terdapat pada lampiran 42 hal.127).

Tabel IV.4
Rata-rata Hitung Skor Indikator Motivasi Kerja

Indikator	Sub Indikator	Jumlah Soal	Presentase
Diikutsertakan dalam pengambilan keputusan		3 Soal	25,15%
Penghargaan	Promosi Jabatan	9 Soal	25,25%
	Hadiah atau bonus	6 Soal	25,08%
Jaminan hari tua atau pension		7 Soal	24,52%

Pemaparan diatas, menunjukkan bahwa indikator penghargaan dengan sub indikator promosi jabatan memiliki skor rata-rata paling tinggi, ini berarti sub indikator promosi jabatan menjadi hal yang paling dominan dalam motivasi kerja. Di sisi lain, indikator jaminan hari tua atau pensiun memiliki skor rata-rata terendah.

B. Pengujian Hipotesis

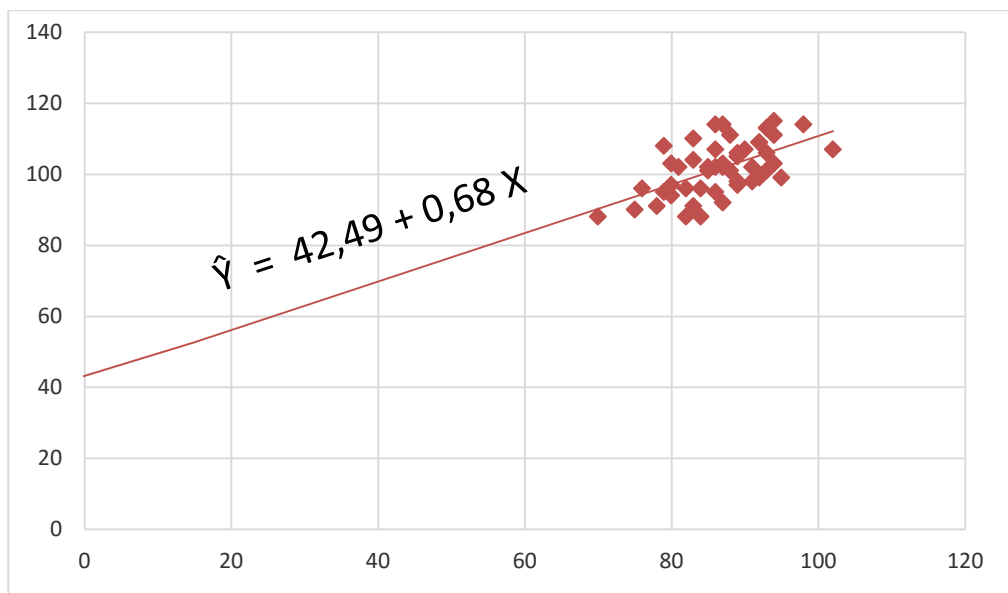
1. Persamaan Garis Regresi

Analisis regresi linear sederhana terhadap pasangan data penelitian antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi menghasilkan koefisien arah regresi sebesar 0,68 dan menghasilkan konstanta sebesar 42,49 dengan demikian bentuk hubungan antara

variabel motivasi kerja dengan komitmen organisasi memiliki persamaan regresi $\hat{Y} = 42,49 + 0,68 X$. Selanjutnya, persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor motivasi kerja (X) akan mengakibatkan kenaikan komitmen organisasi (Y) sebesar 0,68 skor pada konstanta 42,49 (proses perhitungan terdapat di lampiran 27 hal. 112).

Persamaan garis regresi $\hat{Y} = 42,49 + 0,68 X$ dapat dilukiskan pada grafik berikut ini:

GRAFIK PERSAMAAN REGRESI



Gambar IV.3
Grafik Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Komitmen Organisasi
Persamaan Regresi $\hat{Y} = 42,49 + 0,68 X$

2. Pengujian Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X

Dalam perhitungan pengujian persyaratan analisis dilakukan untuk menguji apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas galat taksiran regresi Y atas X dilakukan dengan uji *lilliefors* pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$), untuk sampel sebanyak 48 karyawan dengan kriteria pengujian berdistribusi normal apabila $L_{hitung} (L_o) < L_{tabel} (L_t)$ dan jika sebaliknya, maka galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal.

Hasil perhitungan uji *lilliefors* menyimpulkan bahwa taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan $L_o = 0,0610$ sedangkan $L_t = 0,1278$. Ini berarti $L_o < L_t$ (perhitungan terdapat pada lampiran 32 hal. 117), artinya data berdistribusi normal. Untuk lebih jelasnya, hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel IV.5 sebagai berikut:

Tabel IV.5
Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran

No.	Galat	L_o	L_{tabel}	Keputusan	Keterangan
1	Y atas X	0,0610	0,1278	Terima Ho	Normal

b. Uji Linieritas Regresi

Kemudian dalam persyaratan analisis juga dilakukan pengujian linearitas regresi, untuk melihat apakah persamaan regresi tersebut berbentuk linier atau non linier, dengan kriteria pengujian $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka regresi dinyatakan linear.

Untuk tabel distribusi F yang digunakan untuk mengukur linearitas regresi dengan dk pembilang $(k-2) = 21$ dan dk penyebut $(n-k) = 25$, dengan $(\alpha) = 0,05$, diperoleh $F_{hitung} = 0,64$ sedangkan $F_{tabel} = 2,00$ Ini berarti $F_{hitung} < F_{tabel}$, berarti regresi linier (perhitungan terdapat pada lampiran 36 hal. 121).

3. Pengujian Hipotesis Penelitian

a. Uji Keberartian Regresi

Dalam uji hipotesis terdapat uji keberartian regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan berarti / tidak.

Kriteria pengujian, yaitu H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan H_0 ditolak, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, dimana H_0 adalah model regresi tidak berarti dan H_a adalah model regresi berarti atau signifikan, maka dalam hal ini kita harus menolak H_0 .

Berdasarkan hasil perhitungan F_{hitung} sebesar 22,56 dan untuk F_{tabel} sebesar 4,05. Jadi, dalam pengujian ini dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} 22,56 > F_{tabel} 4,05$, ini berarti H_0 ditolak dan sampel dinyatakan memiliki regresi berarti (proses perhitungan terdapat

pada lampiran 35 hal 120). Pengujian dilakukan dengan tabel ANAVA.

Tabel IV.6
Anava Untuk Keberartian dan Linieritas Persamaan Regresi
Motivasi Kerja dengan Komitmen Organisasi

$$\hat{Y} = 42,49 + 0,68 X$$

Sumber Varian	Dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	Fhitung	Ftabel
Total	48	498780			
Regresi (a)	1	496133,33			
Regresi (b/a)	1	870,97	870,97	22,56	4,05
Residu	46	1775,70	38,60		
Tuna Cocok	21	623,28	29,68	0,64	2,00
Galat Kekeliruan	25	1152,42	46,10		

Keterangan : *) Persamaan regresi berarti karena $F_{hitung} (22,56) > F_{tabel} (4,05)$

ns) Persamaan regresi linear karena $F_{hitung} (0,64) < F_{tabel} (2,00)$

b. Perhitungan Koefisien Korelasi

Pengujian koefisien korelasi bertujuan untuk mengetahui besar atau kuatnya hubungan antara variabel X dan variabel Y. Penelitian ini menggunakan rumus koefisien korelasi *Product Moment* dari *Pearson*.

Hasil perhitungan koefisien korelasi antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi diperoleh koefisien korelasi sederhana $r_{xy} = 0,574$ (proses perhitungan dilihat pada lampiran 38 hal 123).

c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t)

Pengujian keberartian koefisien korelasi bertujuan untuk mengetahui keberartian hubungan antara kedua variabel digunakan uji-t. Untuk uji signifikan koefisien korelasi disajikan pada tabel IV.7

Tabel IV.7
Pengujian Signifikan Koefisien Korelasi Sederhana Antara X dan Y

Koefisien antara X dan Y	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	t_{hitung}	t_{tabel}
	0,574	32,91%	4,750	1,68

Berdasarkan pengujian signifikan koefisien korelasi antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi sebagaimana terlihat pada tabel IV.7 di atas, diperoleh $t_{hitung} = 4,750 > t_{tabel} = 1,68$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi sederhana $r_{xy} = 0,574$ adalah signifikan. Artinya, dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi (proses perhitungan dilihat pada lampiran 40 hal 125).

d. Perhitungan Koefisien Determinasi

Dalam uji hipotesis terdapat perhitungan koefisien determinasi yang bertujuan untuk mengetahui persentase besarnya variasi variable komitmen organisasi ditentukan oleh variable motivasi kerja.

Koefisien determinasi $r_{xy} = 0,574^2 = 0,3291$ berarti sebesar 32,91% komitmen organisasi karyawan PT. Citra Van Titipan Kilat di Jakarta ditentukan oleh motivasi kerja (proses perhitungan dapat terlihat pada lampiran 39 hal 124).

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dijelaskan sebelumnya, diketahui adanya hubungan positif antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Citra Van Titipan Kilat di Jakarta.

Dari perhitungan itu pula, maka dapat diinterpretasikan bahwa motivasi kerja mempengaruhi komitmen organisasi atau semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi pada karyawan PT. Citra Van Titipan Kilat di Jakarta

Penelitian sebelumnya yang relevan merupakan pendukung untuk melakukan penelitian ini. Dengan demikian, hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menyatakan bahwa penelitian yang peneliti lakukan berhasil menguji hipotesis, dimana sama dengan 3 penelitian terdahulu. Karena, penelitian yang peneliti lakukan yaitu menunjukkan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,574$. Koefisien tersebut menunjukkan arah kedua

variabel adalah korelasi positif. Dari hasil perhitungan uji keberartian koefisien korelasi (uji-t) diperoleh $t_{hitung} = 4,750 > t_{tabel} = 1,68$ dengan kriteria koefisien korelasi dinyatakan signifikan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$. Koefisien korelasi di uji pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) dengan derajat kebebasan $(dk) = n - 2$. Jika H_0 ditolak, maka koefisien korelasi signifikan, sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan kajian teoretik dan deskripsi hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab - bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Citra Van Titipan Kilat di Jakarta. Hal ini ditunjukkan dari nilai $t_{hitung} = 4,750 > t_{tabel} = 1,68$ dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 42,49 + 0,68 X$ menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor motivasi kerja (variabel X), maka akan mengakibatkan skor kenaikan komitmen organisasi (variabel Y) sebesar 0,68 pada konstanta 42,49

Komitmen organisasi ditentukan oleh motivasi kerja sebesar 32,91% dan sisanya sebesar 67,09 dipengaruhi oleh faktor - faktor lain, seperti disiplin kerja dan beban kerja.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Citra Van Titipan Kilat di Jakarta. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja termasuk salah satu variabel yang menentukan komitmen organisasi pada karyawan.

Implikasi dari penelitian ini, PT. Citra Van Titipan Kilat di Jakarta harus dapat meningkatkan motivasi kerja para karyawannya agar

komitmen organisasi pada karyawan dapat meningkat. Rendahnya motivasi kerja seorang karyawan terus dibiarkan dan jika karyawan merasa tidak diberikan motivasi kerja yang tinggi maka intensi karyawan keluar dari perusahaan tersebut juga akan meningkat yang selanjutnya berakibat pada tidak tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil analisis pengolahan data, pada variabel motivasi kerja, hasil persentase indikator jaminan hari tua atau pensiun, yaitu sebesar 24,52%. Sedangkan, penghargaan dengan sub indikator promosi jabatan, yaitu sebesar 25,25%. Pada variabel komitmen organisasi persentase indikator penerimaan yang kuat atas tujuan organisasi, yaitu sebesar 33,10%. Sedangkan, persentase indikator kesediaan seseorang mengupayakan sekuat tenaga untuk menjadi bagian dari organisasi, yaitu sebesar 33,75%.

Dari hasil pengolahan data penelitian, terlihat bahwa pegawai dengan motivasi kerja yang tinggi, maka komitmen organisasinya akan tinggi pula. Oleh karena itu, hal yang harus dilakukan oleh PT. Citra Van Titipan Kilat di Jakarta adalah menaruh perhatian yang lebih besar terhadap jaminan hari tua atau pensiun pada karyawannya. Selain itu, perusahaan juga harus dapat meningkatkan penerimaan yang kuat atas tujuan organisasi. Hal ini didasarkan hasil perolehan skor rata-rata, indikator jaminan hari tua untuk variabel motivasi kerja adalah terendah, yaitu sebesar 24,52%. Sedangkan, untuk komitmen organisasi, indikator

penerimaan yang kuat atas tujuan organisasi merupakan yang terendah, yaitu 33,10%.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang dikemukakan di atas, maka peneliti menyampaikan beberapa saran yang mungkin bermanfaat dalam meningkatkan komitmen organisasiantara lain :

1. Setiap organisasi tentunya memiliki tujuan yang harus dicapai. Oleh karena itu, salah satu elemen utama yang perlu diperhatikan agar perusahaan mampu mencapai tujuan tersebut adalah mengelola sumber daya manusia didalam perusahaan tersebut dengan baik. Dalam hal ini, salah satu hal yang perlu perhatikan dan dilakukan setiap perusahaan adalah dengan memberikan motivasi kerja dari pimpinan kepada bawahannya. Dengan diberikannya motivasi kerja yang sesuai, karyawan akan bekerja keras dan mencurahkan kemampuan terbaiknya untuk perusahaan.
2. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, bahwa dalam menyikapi komitmen organisasi pada karyawan melalui indikator penerimaan yang kuat atas tujuan organisasi merupakan yang terendah yaitu dengan cara melakukan sosialisasi visi dan misi perusahaan, serta penerapan kebijakan manajemen perusahaan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan selanjutnya berdampak pada kenyamanan bekerja karyawan.

3. Dalam menyikapi motivasi kerja melalui indikator jaminan hari tua dalam motivasi kerja adalah terendah, sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan jaminan hari tua pada karyawannya sehingga karyawan lebih merasa terjamin kehidupannya di masa yang akan datang, khususnya pada masa pensiunnya. Dengan terjaminnya kehidupan di masa yang akan datang, tentunya komitmen organisasi karyawan akan meningkat.
4. Berdasarkan analisis yang dilakukan, PT. Citra Van Titipan Kilat perlu mempertahankan dan meningkatkan komitmen organisasi melalui indikator kesediaan seseorang mengupayakan sekuat tenaga untuk menjadi bagian dari organisasi. Hal tersebut dapat dilakukan salah satunya dengan memberikan *reward* kepada karyawan atas kerja keras yang telah dilakukan sehingga karyawan akan merasa tidak tepat bila meninggalkan perusahaan.
5. PT. Citra Van Titipan Kilat juga perlu mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja melalui indikator penghargaan dengan sub indikator promosi jabatan. Salah satu yang perlu dilakukan adalah dengan memberikan tantangan yang dapat meningkatkan kemampuan sehingga karyawan dapat lebih bekerja keras dan mencurahkan kemampuan terbaiknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, Neil., Deniz S. Ones, Handan Kepir Sinangil dan Chockalingam Viswesvaran. *Handbook of Industrial, Work & Organizational Psychology Volume 2*. London: SAGE Publication Ltd, 2005.
- Deeprise, Donna. *Smart Things To Know About Motivation*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia, 2006.
- Djaali dan Pudji Muljono. *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta : Grasindo, 2008.
- Hamid, Sanusi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta: Deepublish, 2014.
- Hess, Karen., Christine Hess Orthmann dan Shaun Ladue, *Management and Supervision In Law Enforcement Seven Edition*. USA: Cengage Learning, 2012.
- Hiremath. *Textbook of Preventive and Community Dentistry Second Edition*. New Delhi: Olympus PvtLtd, 2011.
- Kadarisman. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012.
- Kaswan. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi edisi 1*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill, 2008.
- Luthans, Fred. *Organizational Behavior Tenth Edition*. New York: McGraw-Hill, 2005.
- Mathis, Robert dan John H. Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, 2006.
- Newstrom, John. *Organizational Behavior: Human Behavior At Work Twelfth Edition*. New York: McGraw-Hill, 2007.
- Notoatmodjo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.

- Nurdiyanto., Burhan Gunawan dan Marzuki. *Statistik Terapan Untuk Penilaian Ilmu – Ilmu Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Pers, 2004.
- Robbins, Stephen dan Timoty A. Judge, *Perilaku Organisasi* . Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- Sopiah. *Perilaku Organisasional* . Yogyakarta: Penerbit Andi, 2007.
- Sudjana. *Metoda Statistik*. Bandung: PT Tarsito, 2005.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2007.
- _____. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Sunyoto, Danang. *Perilaku Organisasional* . Yogyakarta: CAPS Center For Academic Publishing Service, 2013.
- Umam, Khaerul. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia, 2010.
- Wibowo. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013.
- Widyarini, Nilam. *Membangun Hubungan Antar Manusia*. Surabaya: Elex Media Komputindo, 2009.
- Wirawan. *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat, 2007.

78

Lampiran 1



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

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

Nomor : 0953/UN39.12/KM/2016 3 Maret 2016
 Lamp. : -
 Hal : Permohonan Izin Mengadakan Penelitian
 untuk Penulisan Skripsi

Yth. HRD PT. Citra Van Titipan Kilat
 Jl. Pemuda No.711, Pulogadung,
 Jakarta Timur

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

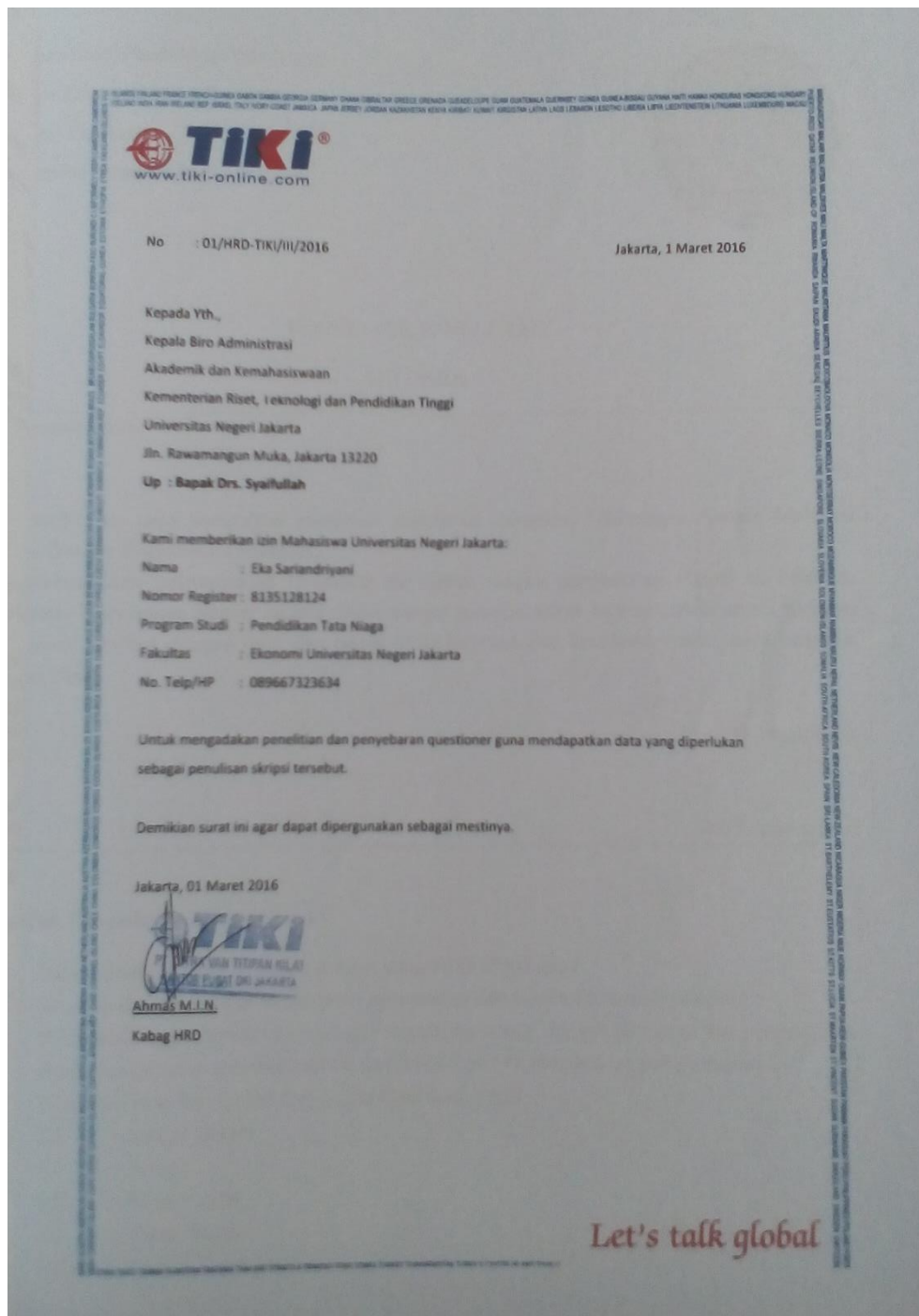
Nama : Eka Sariandriyani
 Nomor Registrasi : 8135128124
 Program Studi : Pendidikan Tata Niaga
 Fakultas : Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
 No. Telp/HP : 089667323634

Dengan ini kami mohon diberikan ijin mahasiswa tersebut, untuk dapat mengadakan penelitian guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka penulisan skripsi dengan judul :
 "Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Komitmen Organisasi"

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.


 Kepala Biro Administrasi
 Akademik dan Kemahasiswaan
 Drs. Syarifullah
 NIP. 195702161984031001

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



Program Studi Pendidikan Tata Niaga
Jurusan Ekonomi dan Administrasi
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Jakarta
2016



KUESIONER PENELITIAN

UJI COBA

Responden Yth,

Berikut ini saya sampaikan kuesioner penelitian mengenai “Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Komitmen Organisasi”.

Maksud dari penyampaian kuesioner ini dalam rangka penyusunan skripsi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. Saya sangat mengharapkan bantuan anda untuk mengisi kuesioner tersebut dengan jujur dan benar. Atas bantuan dan kesediaan Anda, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Eka Sariandriyani

Petunjuk Pengisian

1. Isilah identitas yang ada pada kolom yang telah disediakan
2. Bacalah dengan cermat setiap butir pernyataan dan seluruh alternatif jawaban
3. Pilih salah satu alternative jawaban yang paling sesuai dengan pendapat dan pengalaman Anda dengan cara memberikan tanda Check List (√) pada kolom yang tersedia
4. Alternatif jawaban terdiri dari 5 (lima) pilihan, yaitu:
 - SS = Sangat Setuju
 - S = Setuju
 - RR = Ragu – ragu
 - TS = Tidak Setuju
 - STS = Sangat Tidak Setuju

Identitas Responden

1. Nama Responden :
 2. No. Responden : (Diisi Peneliti)

A. Variabel Motivasi Kerja

NO.	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya akan lebih giat bekerja demi kenaikan pangkat di perusahaan ini					
2.	Saya merasa adil apabila saya dipartisipasikan dalam penentuan keputusan					
3.	Karyawan berprestasi gemilang memperoleh kenaikan pangkat					
4.	Berpartisipasi aktif dalam pekerjaan, membantu saya memperoleh jabatan yang lebih tinggi					
5.	Insentif yang diberikan perusahaan membuat saya lebih bersemangat untuk bekerja					
6.	Dengan insentif yang diberikan perusahaan, kebutuhan hidup saya lebih terpenuhi					
7.	Kenaikan jabatan diperusahaan ini tidak diinformasikan secara jelas					
8.	Perusahaan mengabaikan kenaikan jabatan setiap karyawan yang berprestasi					
9.	Saya merasa tidak dilibatkan dalam penentuan keputusan					
10.	Saya menjadi lebih bersemangat apabila saya dipartisipasikan dalam penentuan keputusan					
11.	Saya merasa kenaikan pangkat diperusahaan ini dilakukan secara adil					
12.	Dengan adanya uang pensiun, saya tidak takut akan pemenuhan kebutuhan hidup dimasa yang akan datang					
13.	Beban kerja yang tinggi membuat saya tidak memiliki dorongan untuk mendapatkan insentif					
14.	Saya harus bekerja lebih giat untuk mendapatkan insentif dari perusahaan ini					
15.	Berpartisipasi aktif dalam pekerjaan tidak membantu saya memperoleh jabatan yang tinggi					
16.	Kenaikan pangkat memberikan saya beban kerja yang lebih					
17.	Insentif yang diberikan perusahaan tidak membuat saya bersemangat bekerja					

18.	Saya tidak cemas akan kebutuhan kehidupan yang layak dimasa yang akan datang					
19.	Saya merasa takut akan pemenuhan kebutuhan hidup dimasa yang akan datang					
20.	Dengan adanya jaminan pensiun, membuat saya lebih giat bekerja di perusahaan ini					
21.	Saya tidak perlu upah ekstra, sehingga saya tidak harus bekerja lebih giat					
22.	Jaminan pensiun tidak membuat saya giat bekerja					
23.	Saya khawatir akan kehidupan yang tidak layak di masa yang akan datang					
24.	Kenaikan pangkat tidak membuat saya lebih bersemangat untuk bekerja					
25.	Saya tidak memiliki peluang untuk kenaikan pangkat					
26.	Kenaikan pangkat membuat saya lebih bersemangat untuk bekerja					
27.	Saya tidak bersemangat karena tidak dipartisipasikan dalam penentuan keputusan					
28.	Kenaikan pangkat dapat meningkatkan kemampuan kerja					
29.	Saya tidak bisa menjamin diri saya dengan uang pension					
30.	Saya merasa terjamin dengan diberikannya jaminan pensiun					

Identitas Responden**3. Nama Responden** :**4. No. Responden** : (Diisi Peneliti)**B. Variabel Komitmen Organisasi**

NO.	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya bangga menjadi anggota di perusahaan ini					
2.	Saya bersedia bekerja diperusahaan ini hingga memasuki masa pensiun					
3.	Saya memiliki rasa keterikatan yang kuat dengan perusahaan ini					
4.	Saya bukanlah bagian yang penting dalam perusahaan ini					
5.	Saya merasa tidak sejalan dengan visi dan misi perusahaan ini					
6.	Menjadi anggota di perusahaan ini tidak membuat saya bangga					
7.	Saya merasa tidak tepat berada diperusahaan ini					
8.	Saya mengerahkan segala kemampuan demi kesuksesan perusahaan					
9.	Saya akan berusaha bekerja sebaik mungkin demi perusahaan					
10.	Saya menjalankan pekerjaan dengan terpaksa					
11.	Saya bekerja sesuai dengan keinginan saya					
12.	Saya memiliki kesesuaian visi dan misi dengan perusahaan ini					
13.	Saya menjadi bagian yang penting dalam perusahaan ini					
14.	Saya akan tetap menjadi karyawan di perusahaan ini					
15.	Perusahaan tempat saya bekerja adalah yang terbaik					
16.	Saya tidak mungkin berada dalam perusahaan ini dalam jangka waktu yang lama					
17.	Saya tidak mau memberikan ide kreatif untuk perusahaan ini					
18.	Saya acapkali terlambat menyelesaikan pekerjaan					
19.	Peraturan kerja perusahaan ini memberatkan saya					
20.	Saya merasa tidak terikat dengan perusahaan ini					
21.	Saya tidak bersemangat menjalankan pekerjaan ini					
22.	Saya memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan ini					
23.	Saya tidak merasa rugi jika meninggalkan perusahaan					

	saat ini					
24.	Saya merasa tidak tepat meninggalkan atasan saya saat ini					
25.	Keputusan yang tidak tepat apabila saya meninggalkan perusahaan saat ini					
26.	Saya bekerja diperusahaan ini dengan penuh semangat					
27.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan terbaik saya					
28.	Saya menerima peraturan kerja yang telah ditetapkan perusahaan					
29.	Saya jenuh bekerja diperusahaan ini					
30.	Saya merasa nyaman bekerja di perusahaan ini					
31.	Saya mendukung semua kebijakan manajemen perusahaan					
32.	Perusahaan tempat saya bekerja bukanlah yang terbaik					
33.	Saya senang menghabiskan sisa masa kerja saya di perusahaan ini					
34.	Saya bersedia bekerja keras membantu perusahaan lebih baik dari sekarang					

**SKOR UJI COBA
VARIABEL Y (KOMITMEN ORGANISASI)**

No. Resp.	Butir- Pernyataan																																		X _i	X _i 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	28	29	30	31	32	33	34			
1	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	145	21025
2	5	3	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	147	21609
3	4	4	3	3	5	4	4	5	3	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	138	19044
4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	122	14884
5	4	4	4	3	3	2	3	5	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	5	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	127	16129	
6	4	3	4	4	4	3	5	4	3	4	1	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	124	15376	
7	3	3	2	5	5	4	4	4	3	4	1	4	4	2	4	4	3	4	4	5	5	4	2	2	2	4	2	4	2	3	5	4	3	2	117	13689	
8	3	4	2	5	5	4	4	4	3	5	2	4	5	2	3	4	5	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	2	4	5	4	4	3	4	128	16384	
9	4	5	3	5	4	4	4	4	5	4	2	3	5	3	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	2	125	15625	
10	4	4	2	2	3	2	2	2	4	1	4	4	4	3	3	1	5	3	4	3	4	2	2	4	2	3	2	2	2	4	3	4	4	1	99	9801	
11	5	2	4	3	4	2	2	3	4	3	4	2	4	4	3	2	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	3	2	1	3	2	1	110	12100	
12	5	3	2	2	3	4	5	4	5	3	3	2	3	4	4	1	5	5	4	5	5	2	4	3	2	2	2	4	2	4	2	2	3	3	112	12544	
13	2	3	2	2	3	4	4	2	2	4	3	2	1	4	4	2	2	4	2	4	4	3	2	4	1	3	1	2	3	3	2	4	2	2	92	8464	
14	2	1	2	2	5	2	2	1	4	2	2	3	1	1	4	4	1	1	5	4	4	4	5	4	4	2	4	4	3	4	4	5	4	3	103	10609	
15	3	2	1	1	2	4	2	4	4	2	2	4	1	4	1	3	2	4	4	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	1	1	95	9025	
16	2	3	2	2	4	3	3	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	3	4	4	4	4	3	2	127	16129	
17	4	3	5	3	5	5	5	2	4	4	4	5	3	3	4	3	3	3	4	4	2	4	4	4	5	3	3	4	2	4	2	3	2	4	123	15129	
18	2	4	1	3	1	2	4	3	2	1	1	4	4	4	3	1	2	3	3	2	2	3	4	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	4	90	8100	
19	3	1	2	3	4	4	4	5	3	4	3	4	3	2	4	3	1	1	5	4	5	5	3	4	5	2	4	2	4	3	2	4	3	113	12769		
20	2	1	1	2	1	4	1	4	1	5	4	2	5	1	3	3	5	2	2	1	1	3	1	3	3	3	3	2	1	4	1	1	1	77	5929		
ΣX _i	69	61	53	60	73	71	70	76	68	67	58	72	71	67	72	62	69	80	76	76	74	74	74	73	72	67	66	67	66	70	61	66	63	2314	274364		
ΣX _i ²	259	211	169	204	301	269	274	314	252	253	192	280	281	251	274	216	273	265	334	310	314	290	302	277	292	241	238	243	244	258	207	230	223	181			

PERHITUNGAN ANALISIS BUTIR VARIABEL Y (KOMITMEN ORGANISASI)

Beserta contoh perhitungan untuk butir 1

- 1 **Kolom ΣX_i = Jumlah butir ke satu**

$$\begin{aligned}\Sigma X_i &= 4 + 5 + 4 + 4 + \dots + 2 \\ &= 69\end{aligned}$$
- 2 **Kolom ΣX_t = Jumlah total butir dari setiap responden**

$$\begin{aligned}\Sigma X_t &= 145 + 147 + 138 + 122 + \dots + 77 \\ &= 2314\end{aligned}$$
- 3 **Kolom ΣX_t^2**

$$\begin{aligned}\Sigma X_t^2 &= 145^2 + 147^2 + 138^2 + 122^2 + \dots + 77^2 \\ &= 274364\end{aligned}$$
- 4 **Kolom ΣX_i^2**

$$\begin{aligned}\Sigma X_i^2 &= 4^2 + 5^2 + 4^2 + 4^2 + \dots + 2^2 \\ &= 259\end{aligned}$$
- 5 **Kolom $\Sigma X_i \cdot X_t$**

$$\begin{aligned}\Sigma X_i \cdot X_t &= 580 + 735 + 552 + 488 + \dots + 154 \\ &= 8194\end{aligned}$$
- 6 **Kolom Σx_i^2**

$$\begin{aligned}\Sigma x_i^2 &= \Sigma X_i^2 - \frac{(\Sigma X_i)^2}{n} \\ &= 259 - \frac{69^2}{20} \\ &= 20.950\end{aligned}$$
- 7 **Kolom $\Sigma x_i \cdot x_t$**

$$\begin{aligned}\Sigma x_i \cdot x_t &= \Sigma X_i \cdot X_t - \frac{(\Sigma X_i)(\Sigma X_t)}{n} \\ &= 8194 - \frac{69 \times 2314}{20} \\ &= 210.70\end{aligned}$$
- 8 **Kolom Σx_t^2**

$$\begin{aligned}\Sigma x_t^2 &= \Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n} \\ &= 274364 - \frac{2314^2}{20} \\ &= 6634.20\end{aligned}$$
- 9 **Kolom r_{hitung}**

$$r_{hitung} = \frac{\Sigma x_i \cdot x_t}{\sqrt{(\Sigma x_i^2) (\Sigma x_t^2)}}$$

$$\sqrt{\frac{210.700}{20.950 \cdot 6634.200}} = 0.565$$

Lampiran 6

DATA PERHITUNGAN VALIDITAS
VARIABEL Y (KOMITMEN ORGANISASI)

No. Butir	$\sum X_i$	$\sum X_i^2$	$\sum X_i \cdot X_t$	$\sum x_i^2$	$\sum x_i \cdot x_t$	$\sum x_i^2$	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	69	259	8194	20.95	210.70	6634.2	0.565	0.444	VALID
2	61	211	7250	24.95	192.30	6634.2	0.473	0.444	VALID
3	53	169	6444	28.55	311.90	6634.2	0.717	0.444	VALID
4	60	204	7151	24.00	209.00	6634.2	0.524	0.444	VALID
5	73	301	8787	34.55	340.90	6634.2	0.712	0.444	VALID
6	71	269	8342	16.95	127.30	6634.2	0.380	0.444	DROP
7	70	274	8326	29.00	227.00	6634.2	0.518	0.444	VALID
8	76	314	9011	25.20	217.80	6634.2	0.533	0.444	VALID
9	68	252	8034	20.80	166.40	6634.2	0.448	0.444	VALID
10	67	253	7915	28.55	163.10	6634.2	0.375	0.444	DROP
11	58	192	6790	23.80	79.40	6634.2	0.200	0.444	DROP
12	72	280	8550	20.80	219.60	6634.2	0.591	0.444	VALID
13	71	281	8368	28.95	153.30	6634.2	0.350	0.444	DROP
14	67	251	7945	26.55	193.10	6634.2	0.460	0.444	VALID
15	72	274	8508	14.80	177.60	6634.2	0.567	0.444	VALID
16	62	216	7414	23.80	240.60	6634.2	0.605	0.444	VALID
17	69	273	8078	34.95	94.70	6634.2	0.197	0.444	DROP
18	69	265	8200	26.95	216.70	6634.2	0.512	0.444	VALID
19	80	334	9444	14.00	188.00	6634.2	0.617	0.444	VALID
20	76	310	8971	21.20	177.80	6634.2	0.474	0.444	VALID
21	76	314	9000	25.20	206.80	6634.2	0.506	0.444	VALID
22	74	290	8762	16.20	200.20	6634.2	0.611	0.444	VALID
23	74	302	8803	28.20	241.20	6634.2	0.558	0.444	VALID
24	73	277	8526	10.55	79.90	6634.2	0.302	0.444	DROP
25	72	292	8634	32.80	303.60	6634.2	0.651	0.444	VALID
26	67	241	7953	16.55	201.10	6634.2	0.607	0.444	VALID
27	66	238	7805	20.20	168.80	6634.2	0.461	0.444	VALID
28	67	243	8002	18.55	250.10	6634.2	0.713	0.444	VALID
29	66	244	7885	26.20	248.80	6634.2	0.597	0.444	VALID
30	70	258	8232	13.00	133.00	6634.2	0.453	0.444	VALID
31	61	207	7256	20.95	198.30	6634.2	0.532	0.444	VALID
32	66	230	7676	12.20	39.80	6634.2	0.140	0.444	DROP
33	63	223	7476	24.55	186.90	6634.2	0.463	0.444	VALID
34	55	181	6632	29.75	268.50	6634.2	0.604	0.444	VALID

**PERHITUNGAN KEMBALI DATA UJI COBA SETELAH VALIDITAS
VARIABEL Y (KOMITMEN ORGANISASI)**

No. Resp.	Butir Pernyataan																											X _i	X _i 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	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	116	13456	
2	5	3	4	3	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	118	13924
3	4	4	3	3	5	4	5	3	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	110	12100
4	4	4	3	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	3	3	4	4	3	3	3	4	3	96	9216
5	4	4	3	3	2	5	3	4	3	4	3	3	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	104	10816
6	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	3	3	5	4	3	5	3	3	4	2	103	10609	
7	3	3	2	5	5	4	4	3	4	2	4	4	4	4	5	5	4	2	2	4	2	3	5	4	3	3	2	95	9025	
8	3	4	2	5	5	4	4	3	4	2	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	2	4	5	4	3	5	3	100	10000	
9	4	5	3	5	4	4	5	4	3	3	4	3	4	3	5	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	2	2	102	10404	
10	4	4	2	2	3	2	4	4	4	3	3	1	3	4	3	4	2	2	2	3	2	2	2	4	3	4	1	75	5625	
11	5	2	4	3	4	2	3	4	2	4	3	2	3	4	4	4	4	5	4	3	4	3	2	2	1	2	1	84	7056	
12	5	3	2	2	3	5	4	5	2	4	4	1	5	4	5	5	2	4	2	4	2	2	2	4	2	3	3	89	7921	
13	2	3	2	2	3	4	2	2	2	4	4	2	4	2	4	4	3	2	1	3	1	2	3	3	2	4	2	72	5184	
14	2	1	2	2	5	2	1	4	3	1	4	4	1	5	5	4	4	5	4	2	4	3	4	4	5	3	3	87	7569	
15	3	2	1	1	2	2	4	4	4	4	1	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	1	1	77	5929	
16	2	3	2	2	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	4	3	4	4	2	4	101	10201	
17	4	3	5	3	5	5	5	2	5	3	4	3	3	4	4	2	4	4	5	3	3	4	2	4	2	2	4	97	9409	
18	2	4	1	3	1	4	3	2	4	4	3	1	3	3	2	2	3	4	2	2	3	3	2	3	3	3	4	74	5476	
19	3	1	2	3	4	4	5	3	4	2	4	3	1	5	4	5	5	3	5	2	4	4	2	4	3	4	3	92	8464	
20	2	1	1	2	1	1	4	1	2	1	3	2	2	1	1	1	3	1	3	3	2	1	2	1	1	1	1	47	2209	
ΣX _i	69	61	53	60	73	70	76	68	72	67	72	62	69	80	76	76	74	74	72	67	66	67	66	70	61	63	55	1839	174593	
ΣX _i ²	259	211	169	204	301	274	314	252	280	251	274	216	265	334	310	314	290	302	292	241	238	243	244	258	207	223	181			

**DATA PERHITUNGAN VALIDITAS
VARIABEL Y (KOMITMEN ORGANISASI)**

No. Butir	$\sum X_i$	$\sum X_i^2$	$\sum X_i \cdot X_t$	$\sum X_i^2$	$\sum X_i \cdot X_t$	$\sum X_t^2$	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	69	259	6521	20.95	176.45	5496.95	0.5200	0.444	VALID
2	61	211	5783	24.95	174.05	5496.95	0.4700	0.444	VALID
3	53	169	5141	28.55	267.65	5496.95	0.6756	0.444	VALID
4	60	204	5705	24.00	188.00	5496.95	0.5176	0.444	VALID
5	73	301	7022	34.55	309.65	5496.95	0.7105	0.444	VALID
6	70	274	6669	29.00	232.50	5496.95	0.5823	0.444	VALID
7	76	314	7159	25.20	170.80	5496.95	0.4589	0.444	VALID
8	68	252	6419	20.80	166.40	5496.95	0.4921	0.444	VALID
9	72	280	6824	20.80	203.60	5496.95	0.6021	0.444	VALID
10	67	251	6340	26.55	179.35	5496.95	0.4695	0.444	VALID
11	72	274	6772	14.80	151.60	5496.95	0.5315	0.444	VALID
12	62	216	5913	23.80	212.10	5496.95	0.5864	0.444	VALID
13	69	265	6526	26.95	181.45	5496.95	0.4714	0.444	VALID
14	80	334	7543	14.00	187.00	5496.95	0.6741	0.444	VALID
15	76	310	7181	21.20	192.80	5496.95	0.5648	0.444	VALID
16	76	314	7200	25.20	211.80	5496.95	0.5691	0.444	VALID
17	74	290	6992	16.20	187.70	5496.95	0.6290	0.444	VALID
18	74	302	7046	28.20	241.70	5496.95	0.6139	0.444	VALID
19	72	292	6877	32.80	256.60	5496.95	0.6043	0.444	VALID
20	67	241	6328	16.55	167.35	5496.95	0.5548	0.444	VALID
21	66	238	6238	20.20	169.30	5496.95	0.5081	0.444	VALID
22	67	243	6404	18.55	243.35	5496.95	0.7621	0.444	VALID
23	66	244	6304	26.20	235.30	5496.95	0.6200	0.444	VALID
24	70	258	6586	13.00	149.50	5496.95	0.5593	0.444	VALID
25	61	207	5822	20.95	213.05	5496.95	0.6278	0.444	VALID
26	63	223	5971	24.55	178.15	5496.95	0.4850	0.444	VALID
27	55	181	5307	29.75	249.75	5496.95	0.6176	0.444	VALID

**PERHITUNGAN VARIANS BUTIR, VARIANS TOTAL DAN
UJI RELIABILITAS VARIABEL Y
(KOMITMEN ORGANISASI)**

No.	Varians
1	1.05
2	1.25
3	1.43
4	1.20
5	1.73
6	1.45
7	1.26
8	1.04
9	1.04
10	1.33
11	0.74
12	1.19
13	1.35
14	0.70
15	1.06
16	1.26
17	0.81
18	1.41
19	1.64
20	0.83
21	1.01
22	0.93
23	1.31
24	0.65
25	1.05
26	1.23
27	1.49
$\sum Si^2$	31.41

1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus (Contoh No. 1)

$$Si^2 = \frac{\sum Xi^2 - \frac{(\sum Xi)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{259 - \frac{69^2}{20}}{20} = 1.05$$

2. Menghitung varians total

$$St^2 = \frac{\sum Xt^2 - \frac{(\sum Xt)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{174593 - \frac{1839^2}{20}}{20} = 274.85$$

3. Menghitung Reabilitas

$$rii = \frac{k}{k - 1} \left(1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right)$$

$$= \frac{27}{27 - 1} \left(1 - \frac{31.41}{274.85} \right)$$

$$= 0.920$$

Kesimpulan

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

**SKOR UJI COBA INSTRUMEN
VARIABEL X (MOTIVASI KERJA)**

No. Resp.	Butir Pernyataan																														X _i	X _i 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	28	29	30				
1	4	4	3	2	5	3	3	4	3	3	5	4	5	4	3	3	4	2	2	2	3	4	5	5	4	3	4	3	5	4	3	3	108	11664
2	5	4	4	3	4	2	4	3	3	4	2	5	4	2	5	3	3	2	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	104	10816	
3	5	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	2	4	5	2	4	2	2	4	4	4	3	3	2	2	2	4	4	4	3	96	9216	
4	4	5	2	4	4	4	4	2	2	3	2	2	2	4	5	2	4	2	3	4	4	3	3	4	2	4	2	4	4	4	4	99	9801	
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	3	5	4	4	5	3	3	3	3	4	3	4	2	4	2	4	3	5	4	114	12996	
6	4	4	5	4	3	3	2	2	4	5	2	4	2	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	105	11025		
7	4	2	3	2	3	1	4	3	4	3	1	4	4	3	1	1	2	1	1	1	2	3	2	4	2	3	1	4	2	1	72	5184		
8	4	4	2	2	5	4	5	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	2	2	2	4	2	4	3	5	4	102	10404	
9	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	1	1	4	3	1	3	3	4	4	3	3	4	5	4	3	2	3	4	3	4	102	10404	
10	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	5	3	4	5	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	106	11236		
11	4	4	2	2	3	4	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	2	2	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	98	9604		
12	4	5	4	5	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	5	3	4	5	3	5	4	3	4	4	5	4	127	16129		
13	3	2	2	4	3	3	4	2	3	4	3	5	3	2	3	3	3	2	2	1	4	2	3	4	2	4	2	4	4	3	89	7921		
14	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	1	1	1	2	3	2	3	3	3	2	2	3	1	1	2	3	2	64	4096		
15	4	3	2	3	4	2	3	4	4	3	3	1	2	5	3	4	1	3	4	4	2	1	3	1	3	1	3	4	5	2	88	7744		
16	4	3	3	4	1	2	3	4	2	2	2	4	3	2	2	2	3	2	2	3	4	2	3	3	2	2	2	2	3	4	82	6724		
17	4	3	3	4	2	3	4	4	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	4	87	7569		
18	4	3	3	2	2	1	3	3	2	2	2	3	2	3	1	1	2	2	3	2	2	3	1	2	1	3	3	3	3	3	70	4900		
19	5	2	4	5	5	3	3	5	5	2	4	4	4	4	1	5	2	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	110	12100	
20	3	3	1	3	2	4	4	4	2	3	1	1	1	3	4	1	4	4	3	1	1	2	2	5	1	1	1	2	2	1	70	4900		
ΣX _i	80	69	59	66	69	60	70	69	65	61	57	66	57	67	70	50	68	54	55	58	63	61	57	69	52	59	60	75	66	61	1893	184433		
ΣX _i ²	326	255	191	238	263	204	258	253	231	203	187	252	189	247	284	154	246	168	169	190	213	201	181	263	158	193	202	299	234	205				

PERHITUNGAN ANALISIS BUTIR VARIABEL X (MOTIVASI KERJA)

Beserta contoh perhitungan untuk butir 1

- 1 **Kolom SX_i = Jumlah butir ke satu**

$$\begin{aligned} SX_i &= 4 + 5 + 5 + 4 + \dots + 3 \\ &= 80 \end{aligned}$$
- 2 **Kolom SX_t = Jumlah total butir dari setiap responden**

$$\begin{aligned} SX_t &= 108 + 104 + 96 + 99 + \dots + 70 \\ &= 1893 \end{aligned}$$
- 3 **Kolom SX_t²**

$$\begin{aligned} SX_t^2 &= 108^2 + 104^2 + 96^2 + 99^2 + \dots + 70^2 \\ &= 184433 \end{aligned}$$
- 4 **Kolom SX_i²**

$$\begin{aligned} SX_i^2 &= 4^2 + 5^2 + 5^2 + 4^2 + \dots + 3^2 \\ &= 326 \end{aligned}$$
- 5 **Kolom SX_i.X_t**

$$\begin{aligned} SX_i X_t &= 432 + 520 + 480 + 396 + \dots + 210 \\ &= 7659 \end{aligned}$$
- 6 **Kolom Sx_i²**

$$\begin{aligned} Sx_i^2 &= SX_i^2 - \frac{(SX_i)^2}{n} \\ &= 326 - \frac{80^2}{20} \\ &= 6.000 \end{aligned}$$
- 7 **Kolom Sx_i.x_t**

$$\begin{aligned} Sx_i x_t &= SX_i X_t - \frac{(SX_i)(SX_t)}{n} \\ &= 7659 - \frac{80 \times 1893}{20} \\ &= 87.00 \end{aligned}$$
- 8 **Kolom Sx_t²**

$$\begin{aligned} Sx_t^2 &= SX_t^2 - \frac{(SX_t)^2}{n} \\ &= 184433 - \frac{1893^2}{20} \\ &= 5260.55 \end{aligned}$$
- 9 **Kolom r_{hitung}**

$$\begin{aligned} r_{hitung} &= \frac{Sx_i x_t}{\sqrt{(Sx_i^2) (Sx_t^2)}} \\ &= \frac{87.000}{\sqrt{6.000 \times 5260.550}} = 0.490 \end{aligned}$$

**DATA PERHITUNGAN VALIDITAS
VARIABEL X (MOTIVASI KERJA)**

No. Butir	$\sum X_i$	$\sum X_i^2$	$\sum X_i \cdot X_t$	$\sum X_i^2$	$\sum X_i \cdot X_t$	$\sum X_t^2$	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	80	326	7659	6.00	87.00	5260.5	0.490	0.444	VALID
2	69	255	6731	16.95	200.15	5260.5	0.670	0.444	VALID
3	59	191	5728	16.95	143.65	5260.5	0.481	0.444	VALID
4	66	238	6423	20.20	176.10	5260.5	0.540	0.444	VALID
5	69	263	6751	24.95	220.15	5260.5	0.608	0.444	VALID
6	60	204	5881	24.00	202.00	5260.5	0.568	0.444	VALID
7	70	258	6705	13.00	79.50	5260.5	0.304	0.444	DROP
8	69	253	6626	14.95	95.15	5260.5	0.339	0.444	DROP
9	65	231	6307	19.75	154.75	5260.5	0.480	0.444	VALID
10	61	203	5885	16.95	111.35	5260.5	0.373	0.444	DROP
11	57	187	5629	24.55	233.95	5260.5	0.651	0.444	VALID
12	66	252	6455	34.20	208.10	5260.5	0.491	0.444	VALID
13	57	189	5573	26.55	177.95	5260.5	0.476	0.444	VALID
14	67	247	6577	22.55	235.45	5260.5	0.684	0.444	VALID
15	70	284	6943	39.00	317.50	5260.5	0.701	0.444	VALID
16	50	154	4994	29.00	261.50	5260.5	0.670	0.444	VALID
17	68	246	6609	14.80	172.80	5260.5	0.619	0.444	VALID
18	54	168	5233	22.20	121.90	5260.5	0.357	0.444	DROP
19	55	169	5376	17.75	170.25	5260.5	0.557	0.444	VALID
20	58	190	5645	21.80	155.30	5260.5	0.459	0.444	VALID
21	63	213	6105	14.55	142.05	5260.5	0.513	0.444	VALID
22	61	201	5925	14.95	151.35	5260.5	0.540	0.444	VALID
23	57	181	5576	18.55	180.95	5260.5	0.579	0.444	VALID
24	69	263	6647	24.95	116.15	5260.5	0.321	0.444	DROP
25	52	158	5138	22.80	216.20	5260.5	0.624	0.444	VALID
26	59	193	5756	18.95	171.65	5260.5	0.544	0.444	VALID
27	60	202	5895	22.00	216.00	5260.5	0.635	0.444	VALID
28	75	299	7303	17.75	204.25	5260.5	0.668	0.444	VALID
29	66	234	6390	16.20	143.10	5260.5	0.490	0.444	VALID
30	61	205	5968	18.95	194.35	5260.5	0.616	0.444	VALID

**PERHITUNGAN KEMBALI DATA UJI COBA SETELAH VALIDITAS
VARIABEL X (MOTIVASI KERJA)**

No. Resp.	Butir Pernyataan																									X _t	X _t 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		
1	4	4	3	2	5	3	3	3	5	4	5	4	3	3	2	2	3	4	5	4	3	5	4	3	3	89	7921
2	5	4	4	3	4	2	3	2	5	4	2	5	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	89	7921
3	5	4	3	3	4	2	3	4	3	2	4	5	2	4	2	4	4	4	3	2	2	2	4	4	3	82	6724
4	4	5	2	4	4	4	2	2	2	2	4	5	2	4	3	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4	84	7056
5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	3	3	3	4	3	2	4	3	5	3	4	96	9216
6	4	4	5	4	3	3	4	2	4	2	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	88	7744
7	4	2	3	2	3	1	4	1	4	4	3	1	1	2	1	1	2	3	2	2	3	1	4	2	1	57	3249
8	4	4	2	2	5	4	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	2	2	4	3	5	4	2	84	7056
9	4	4	3	4	4	5	4	3	1	1	4	3	1	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	83	6889
10	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	5	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	87	7569
11	4	4	2	2	3	4	4	2	2	4	4	4	4	3	2	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	83	6889
12	4	5	4	5	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	3	4	5	3	4	3	4	5	5	4	106	11236
13	3	2	2	4	3	3	3	3	5	3	2	3	3	3	2	1	4	2	3	2	4	2	4	4	3	73	5329
14	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	1	1	1	2	2	3	3	3	2	3	1	1	2	3	2	53	2809
15	4	3	2	3	4	2	4	3	3	1	2	5	3	4	3	4	4	2	1	1	3	4	5	2	2	74	5476
16	4	3	3	4	1	2	2	2	4	3	2	2	2	3	2	3	4	2	3	2	2	2	3	4	4	68	4624
17	4	3	3	4	2	3	2	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	4	2	4	4	72	5184
18	4	3	3	2	2	1	2	2	3	2	3	1	1	2	3	2	2	3	1	1	3	3	3	3	3	58	3364
19	5	2	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	1	5	4	4	2	3	4	4	4	3	4	3	4	94	8836
20	3	3	1	3	2	4	2	1	1	1	3	4	1	4	3	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	50	2500
ΣX _t	80	69	59	66	69	60	65	57	66	57	67	70	50	68	55	58	63	61	57	52	59	60	75	66	61	1570	127592
ΣX _t ²	326	255	191	238	263	204	231	187	252	189	247	284	154	246	169	190	213	201	181	158	193	202	299	234	205		

**DATA PERHITUNGAN VALIDITAS
VARIABEL X (MOTIVASI KERJA)**

No. Butir	$\sum X_i$	$\sum X_i^2$	$\sum X_i.X_t$	$\sum X_i^2$	$\sum X_i.X_t$	$\sum X_t^2$	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	80	326	6369	6.00	89.00	4347.0	0.551	0.444	VALID
2	69	255	5594	16.95	177.50	4347.0	0.654	0.444	VALID
3	59	191	4773	16.95	141.50	4347.0	0.521	0.444	VALID
4	66	238	5337	20.20	156.00	4347.0	0.526	0.444	VALID
5	69	263	5619	24.95	202.50	4347.0	0.615	0.444	VALID
6	60	204	4870	24.00	160.00	4347.0	0.495	0.444	VALID
7	65	231	5243	19.75	140.50	4347.0	0.480	0.444	VALID
8	57	187	4690	24.55	215.50	4347.0	0.660	0.444	VALID
9	66	252	5375	34.20	194.00	4347.0	0.503	0.444	VALID
10	57	189	4639	26.55	164.50	4347.0	0.484	0.444	VALID
11	67	247	5461	22.55	201.50	4347.0	0.644	0.444	VALID
12	70	284	5778	39.00	283.00	4347.0	0.687	0.444	VALID
13	50	154	4161	29.00	236.00	4347.0	0.665	0.444	VALID
14	68	246	5489	14.80	151.00	4347.0	0.595	0.444	VALID
15	55	169	4466	17.75	148.50	4347.0	0.535	0.444	VALID
16	58	190	4714	21.80	161.00	4347.0	0.523	0.444	VALID
17	63	213	5093	14.55	147.50	4347.0	0.586	0.444	VALID
18	61	201	4925	14.95	136.50	4347.0	0.535	0.444	VALID
19	57	181	4634	18.55	159.50	4347.0	0.562	0.444	VALID
20	52	158	4279	22.80	197.00	4347.0	0.626	0.444	VALID
21	59	193	4798	18.95	166.50	4347.0	0.580	0.444	VALID
22	60	202	4907	22.00	197.00	4347.0	0.637	0.444	VALID
23	75	299	6077	17.75	189.50	4347.0	0.682	0.444	VALID
24	66	234	5326	16.20	145.00	4347.0	0.546	0.444	VALID
25	61	205	4975	18.95	186.50	4347.0	0.650	0.444	VALID

**PERHITUNGAN VARIANS BUTIR, VARIANS TOTAL DAN
UJI RELIABILITAS VARIABEL Y
(MOTIVASI KERJA)**

No.	Varians
1	0.30
2	0.85
3	0.85
4	1.01
5	0.10
6	0.10
7	1.14
8	0.10
9	1.31
10	1.19
11	1.25
12	1.23
13	0.53
14	0.50
15	0.65
16	1.09
17	0.73
18	0.75
19	0.93
20	1.14
21	0.53
22	1,1
23	0.62
24	0.50
25	0.95
$\sum Si^2$	18.34

1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus (Contoh No.1)

$$Si^2 = \frac{\sum Xi^2 - \frac{(\sum Xi)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{326 - \frac{80^2}{20}}{20} = 0.30$$

2. Menghitung varians total

$$St^2 = \frac{\sum Xt^2 - \frac{(\sum Xt)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{127592 - \frac{1570^2}{20}}{20} = 217.35$$

3. Menghitung Reliabilitas

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

$$= \frac{25}{25-1} \left(1 - \frac{18.34}{217.35} \right)$$

$$= 0.953795$$

Kesimpulan

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

Program Studi Pendidikan Tata Niaga
Jurusan Ekonomi dan Administrasi
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Jakarta
2016



KUESIONER PENELITIAN
FINAL

Responden Yth,

Berikut ini saya sampaikan kuesioner penelitian mengenai “Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Komitmen Organisasi”.

Maksud dari penyampaian kuesioner ini dalam rangka penyusunan skripsi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. Saya sangat mengharapkan bantuan anda untuk mengisi kuesioner tersebut dengan jujur dan benar. Atas bantuan dan kesediaan Anda, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Eka Sariandriyani

Petunjuk Pengisian

1. Isilah identitas yang ada pada kolom yang telah disediakan
2. Bacalah dengan cermat setiap butir pernyataan dan seluruh alternatif jawaban
3. Pilih salah satu alternative jawaban yang paling sesuai dengan pendapat dan pengalaman Anda dengan cara memberikan tanda Check List (√) pada kolom yang tersedia
4. Alternatif jawaban terdiri dari 5 (lima) pilihan, yaitu:
SS = Sangat Setuju
S = Setuju
RR = Ragu – ragu
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

Identitas Responden

1. Nama Responden :
 2. No. Responden : (Diisi Peneliti)

A. Variabel Motivasi Kerja

NO.	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya akan lebih giat bekerja demi kenaikan pangkat di perusahaan ini					
2.	Saya merasa adil apabila saya dipartisipasikan dalam penentuan keputusan					
3.	Karyawan berprestasi gemilang memperoleh kenaikan jabatan					
4.	Berpartisipasi aktif dalam pekerjaan, membantu saya memperoleh jabatan yang lebih tinggi					
5.	Insentif yang diberikan perusahaan membuat saya lebih bersemangat untuk bekerja					
6.	Dengan insentif yang diberikan perusahaan, kebutuhan hidup saya lebih terpenuhi					
7.	Saya tidak dipartisipasikan dalam penentuan keputusan					
8.	Saya merasa kenaikan pangkat di perusahaan ini dilakukan secara adil					
9.	Dengan adanya uang pensiun, saya tidak takut akan pemenuhan kebutuhan hidup dimasa yang akan datang					
10.	Beban kerja yang tinggi membuat saya tidak memiliki dorongan untuk mendapatkan insentif					
11.	Saya harus bekerja lebih giat untuk mendapatkan insentif dari perusahaan ini					
12.	Berpartisipasi aktif dalam pekerjaan tidak membantu saya memperoleh jabatan yang tinggi					
13.	Kenaikan pangkat memberikan saya beban kerja yang lebih					
14.	Insentif yang diberikan perusahaan tidak membuat saya bersemangat bekerja					
15.	Saya merasa takut akan pemenuhan kebutuhan hidup dimasa yang akan datang					
16.	Dengan adanya jaminan pensiun, membuat saya lebih giat bekerja di perusahaan ini					
17.	Saya tidak perlu upah ekstra, sehingga saya tidak harus bekerja lebih giat					

18.	Jaminan pensiun tidak membuat saya giat bekerja					
19.	Saya khawatir akan kehidupan yang tidak layak di masa yang akan datang					
20.	Saya tidak memiliki peluang untuk kenaikan pangkat					
21.	Kenaikan pangkat membuat saya lebih bersemangat untuk bekerja					
22.	Saya tidak bersemangat karena tidak dipartisipasikan dalam penentuan keputusan					
23.	Kenaikan pangkat dapat meningkatkan kemampuan kerja					
24.	Saya tidak bisa menjamin diri saya dengan uang pensiun					
25.	Saya merasa terjamin dengan diberikannya jaminan pensuin					

Identitas Responden**3. Nama Responden** :**4. No. Responden** : (Diisi Peneliti)**B. Variabel Komitmen Organisasi**

NO.	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya bangga menjadi anggota di perusahaan ini					
2.	Saya bersedia bekerja diperusahaan ini hingga memasuki masa pensiun					
3.	Saya memiliki rasa keterikatan yang kuat dengan perusahaan ini					
4.	Saya bukanlah bagian yang penting dalam perusahaan ini					
5.	Saya merasa tidak sejalan dengan visi dan misi perusahaan ini					
6.	Saya merasa tidak tepat berada diperusahaan ini					
7.	Saya mengerahkan segala kemampuan demi kesuksesan perusahaan					
8.	Saya akan berusaha bekerja sebaik mungkin demi perusahaan					
9.	Saya memiliki kesesuaian visi dan misi dengan perusahaan ini					
10.	Saya akan tetap menjadi karyawan di perusahaan ini					
11.	Perusahaan tempat saya bekerja adalah yang terbaik					
12.	Saya tidak mungkin berada dalam perusahaan ini dalam jangka waktu yang lama					
13.	Saya acapkali terlambat menyelesaikan pekerjaan					
14.	Peraturan kerja perusahaan ini memberatkan saya					
15.	Saya merasa tidak terikat dengan perusahaan ini					
16.	Saya tidak bersemangat menjalankan pekerjaan ini					
17.	Saya memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan ini					
18.	Saya tidak merasa rugi jika meninggalkan perusahaan saat ini					
19.	Keputusan yang tidak tepat apabila saya meninggalkan perusahaan saat ini					
20.	Saya bekerja diperusahaan ini dengan penuh semangat					
21.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan terbaik saya					
22.	Saya menerima peraturan kerja yang telah ditetapkan					

	perusahaan					
23.	Saya jenuh bekerja diperusahaan ini					
24.	Saya merasa nyaman bekerja di perusahaan ini					
25.	Saya mendukung semua kebijakan manajemen perusahaan					
26.	Saya senang menghabiskan sisa masa kerja saya di perusahaan ini					
27.	Saya bersedia bekerja keras membantu perusahaan lebih baik dari sekarang					

**DATA MENTAH
VARIABEL X (MOTIVASI KERJA)**

No. Resp.	No. Item																		X _i	X _i 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	
1	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	10404		
2	4	4	4	3	5	5	2	2	3	3	3	5	4	4	4	3	3	3	4	4	2	2	4	4	4	7921		
3	5	3	4	4	4	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	5	5	4	8649		
4	5	4	3	3	4	4	4	5	1	4	2	2	3	3	3	4	3	4	2	5	4	4	3	4	3	87		
5	3	3	3	4	4	3	4	2	4	4	4	3	3	5	3	3	3	3	3	4	1	3	2	2	3	6084		
6	4	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	2	4	1	3	2	2	3	3	3	2	2	3	4	4	85		
7	4	5	5	4	4	4	4	5	3	3	4	4	5	3	4	4	4	3	4	3	3	2	4	4	3	94		
8	3	3	4	4	4	3	3	3	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3	2	4	4	2	3	3	80		
9	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	2	4	4	4	3	3	3	2	2	4	4	3	82		
10	5	3	3	3	2	2	4	3	4	4	1	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	3	4	85		
11	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	4	4	88		
12	3	3	3	3	4	3	3	2	4	2	1	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	2	4	75	
13	4	3	3	3	4	3	3	4	4	5	4	3	3	3	1	4	2	3	3	3	2	3	4	2	5	3	81	
14	3	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	3	3	93		
15	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	2	5	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5	92		
16	5	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	79		
17	4	4	4	4	3	3	2	2	3	4	4	4	3	5	4	2	2	3	3	3	3	4	4	4	5	87		
18	4	5	5	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	5	4	3	86		
19	4	4	5	4	3	3	5	4	4	4	4	3	4	4	3	5	3	4	4	4	5	2	2	4	3	94		
20	3	4	4	3	3	3	3	4	3	5	4	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	5	4	2	2	83		
21	4	4	3	4	3	3	4	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	76		
22	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	2	2	91		
23	5	3	5	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	5	3	3	4	90		
24	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	3	2	3	3	87		
25	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	5	5	3	3	3	2	2	4	3	86		
26	4	4	4	4	5	5	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	5	5	3	3	4	4	4	5	4	86		
27	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	92		
28	3	4	4	4	5	4	2	4	5	4	4	2	3	3	3	3	4	4	2	2	2	3	5	4	4	84		
29	5	4	4	4	5	5	4	5	4	3	2	2	4	4	4	4	5	3	4	4	4	2	4	4	5	92		
30	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	2	4	4	4	2	2	2	4	86		
31	4	5	3	3	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	2	2	2	4	2	1	88		
32	4	4	3	4	4	4	2	1	5	2	2	4	4	4	4	5	3	3	3	3	2	3	3	4	4	80		
33	2	5	4	4	4	4	4	4	3	2	4	2	5	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	87		
34	3	4	5	5	5	5	3	2	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	5	5	3	3	89		
35	4	2	3	1	4	3	3	3	3	5	3	3	4	3	2	3	3	2	2	2	3	3	4	4	3	79		
36	1	4	4	3	3	3	3	4	5	5	4	3	2	2	2	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	93		
37	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	98		
38	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	3	5	3	3	2	3	4	1	3	4	2	3	3	4	83		
39	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	2	2	4	3	4	3	94		
40	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95		
41	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	2	4	89		
42	5	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	84		
43	4	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	5	4	4	3	4	91		
44	4	4	4	5	4	4	2	2	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89		
45	4	4	3	5	1	2	2	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	4	3	4	4	4	3	4	91		
46	3	3	3	4	2	2	2	1	4	4	2	4	3	3	3	2	3	2	4	3	2	3	3	3	3	80		
47	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	83		
48	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	82		
Σ	185	182	182	182	174	170	161	161	165	171	160	157	165	161	157	158	165	162	163	163	155	160	159	165	166	171	4157	361879

**DATA MENTAH
VARIABEL Y (KOMITMEN ORGANISASI)**

No. Resp.	No. Item																			y _i	y 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	4	5	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	107	11449	
2	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	3	5	4	5	3	4	2	5	4	3	4	4	5	3	105	11025	
3	5	4	4	4	4	5	4	3	3	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	5	106	11236	
4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	2	3	2	3	3	4	3	3	5	3	3	2	4	3	4	4	4	3	92	8464	
5	4	4	4	4	2	2	3	5	3	3	3	3	4	2	3	3	3	5	2	4	4	4	4	3	3	4	3	91	8281	
6	5	3	3	2	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	2	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	101	10201	
7	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	115	13225	
8	4	4	5	4	4	4	4	5	2	4	1	3	3	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	103	10609	
9	4	4	4	5	3	3	3	2	2	4	3	3	4	2	4	4	5	1	3	5	5	4	4	3	4	4	4	96	9216	
10	3	2	4	4	5	3	3	4	3	4	3	5	3	3	5	5	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	102	10404	
11	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	101	10201	
12	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	4	3	3	3	4	90	8100	
13	5	4	3	3	3	4	4	4	4	2	5	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	102	10404	
14	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3	2	5	3	3	3	4	5	4	4	3	3	3	4	4	5	101	10201	
15	5	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	5	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4	5	4	99	9801	
16	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4	5	4	5	108	11664	
17	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	103	10609	
18	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	102	10404	
19	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	3	5	5	4	111	12321	
20	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	104	10816	
21	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	96	9216	
22	3	2	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	4	2	102	10404	
23	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	107	11449	
24	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	114	12996	
25	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	107	11449	
26	4	4	4	3	3	3	4	2	4	4	1	3	3	3	3	3	4	3	5	4	5	4	3	4	4	4	4	95	9025	
27	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	109	11881	
28	3	3	4	4	5	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	3	2	2	1	4	3	4	4	2	4	4	88	7744	
29	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	109	11881	
30	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	114	12996	
31	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	3	3	3	4	4	5	111	12321	
32	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	4	4	97	9409	
33	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	102	10404	
34	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	2	2	2	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	4	98	9604	
35	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	2	1	3	4	4	4	95	9025	
36	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	4	4	5	4	5	113	12769	
37	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	114	12996	
38	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	110	12100	
39	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	1	4	4	5	5	4	1	3	3	3	4	5	103	10609	
40	4	4	4	4	5	5	3	2	5	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	1	4	4	4	4	99	9801	
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	106	11236	
42	3	3	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	5	5	3	3	4	4	4	96	9216	
43	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	3	4	1	98	9604	
44	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	2	2	5	4	4	97	9409	
45	3	5	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4	5	2	2	4	4	4	3	4	4	3	4	3	94	8836	
46	3	3	3	4	2	2	5	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	88	7744	
47	4	4	3	4	3	2	2	4	4	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	91	8281	
48	4	2	3	4	3	3	2	4	2	2	5	5	5	3	3	5	2	3	5	5	5	4	2	4	4	3	2	88	7744	
Σ	190	183	186	190	186	182	182	186	178	176	175	185	185	185	177	174	173	168	174	184	186	188	173	173	171	182	190	183	4880	498780

**DATA MENTAH VARIABEL Y (KOMITMEN ORGANISASI)
DAN VARIABEL X (MOTIVASI KERJA)**

No.	VARIABEL X	VARIABEL Y
1	102	107
2	89	105
3	93	106
4	87	92
5	78	91
6	85	101
7	94	115
8	80	103
9	82	96
10	85	102
11	88	101
12	75	90
13	81	102
14	93	101
15	92	99
16	79	108
17	87	103
18	86	102
19	94	111
20	83	104
21	76	96
22	91	102
23	90	107
24	87	114
25	86	107
26	86	95
27	92	109
28	84	88
29	92	109
30	86	114
31	88	111
32	80	97
33	87	102
34	89	98
35	79	95
36	93	113
37	98	114
38	83	110
39	94	103
40	95	99
41	89	106
42	84	96
43	91	98
44	89	97
45	80	94
46	70	88
47	83	91
48	82	88
JUMLAH	4157	4880

**REKAPITULASI SKOR TOTAL INSTRUMEN HASIL
PENELITIAN**

No. Resp	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	102	107	10404	11449	10914
2	89	105	7921	11025	9345
3	93	106	8649	11236	9858
4	87	92	7569	8464	8004
5	78	91	6084	8281	7098
6	85	101	7225	10201	8585
7	94	115	8836	13225	10810
8	80	103	6400	10609	8240
9	82	96	6724	9216	7872
10	85	102	7225	10404	8670
11	88	101	7744	10201	8888
12	75	90	5625	8100	6750
13	81	102	6561	10404	8262
14	93	101	8649	10201	9393
15	92	99	8464	9801	9108
16	79	108	6241	11664	8532
17	87	103	7569	10609	8961
18	86	102	7396	10404	8772
19	94	111	8836	12321	10434
20	83	104	6889	10816	8632
21	76	96	5776	9216	7296
22	91	102	8281	10404	9282
23	90	107	8100	11449	9630
24	87	114	7569	12996	9918
25	86	107	7396	11449	9202
26	86	95	7396	9025	8170
27	92	109	8464	11881	10028
28	84	88	7056	7744	7392
29	92	109	8464	11881	10028
30	86	114	7396	12996	9804
31	88	111	7744	12321	9768
32	80	97	6400	9409	7760
33	87	102	7569	10404	8874
34	89	98	7921	9604	8722
35	79	95	6241	9025	7505
36	93	113	8649	12769	10509
37	98	114	9604	12996	11172
38	83	110	6889	12100	9130
39	94	103	8836	10609	9682
40	95	99	9025	9801	9405
41	89	106	7921	11236	9434
42	84	96	7056	9216	8064
43	91	98	8281	9604	8918
44	89	97	7921	9409	8633
45	80	94	6400	8836	7520
46	70	88	4900	7744	6160
47	83	91	6889	8281	7553
48	82	88	6724	7744	7216
JUMLAH	4157	4880	361879	498780	423903

PERHITUNGAN RATA-RATA, VARIANS DAN SIMPANGAN BAKU VARIABEL X DAN Y

1. Rata-rata (X)

$$\begin{aligned}\bar{X} &= \frac{\Sigma X}{n} \\ &= \frac{4157}{48} \\ &= 86.60\end{aligned}$$

2. Varians (X)

$$\begin{aligned}S^2 &= \frac{\Sigma(X-X)^2}{n-1} \\ &= \frac{1865.48}{47} \\ &= 39.69\end{aligned}$$

3. Simpangan Baku (X)

$$\begin{aligned}S &= \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{39.69} \\ &= 6.30\end{aligned}$$

1. Rata-rata (Y)

$$\begin{aligned}Y &= \frac{\Sigma Y}{n} \\ &= \frac{4880}{48} \\ &= 101.67\end{aligned}$$

2. Varians (Y)

$$\begin{aligned}S^2 &= \frac{\Sigma(Y-Y)^2}{n-1} \\ &= \frac{2646.67}{47} \\ &= 56.31\end{aligned}$$

3. Simpangan Baku (Y)

$$\begin{aligned}S &= \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{56.31} \\ &= 7.50\end{aligned}$$

**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	102	107	15.40	5.33	237.03	28.44
2	89	105	2.40	3.33	5.74	11.11
3	93	106	6.40	4.33	40.91	18.78
4	87	92	0.40	-9.67	0.16	93.44
5	78	91	-8.60	-10.67	74.03	113.78
6	85	101	-1.60	-0.67	2.57	0.44
7	94	115	7.40	13.33	54.70	177.78
8	80	103	-6.60	1.33	43.62	1.78
9	82	96	-4.60	-5.67	21.20	32.11
10	85	102	-1.60	0.33	2.57	0.11
11	88	101	1.40	-0.67	1.95	0.44
12	75	90	-11.60	-11.67	134.66	136.11
13	81	102	-5.60	0.33	31.41	0.11
14	93	101	6.40	-0.67	40.91	0.44
15	92	99	5.40	-2.67	29.12	7.11
16	79	108	-7.60	6.33	57.82	40.11
17	87	103	0.40	1.33	0.16	1.78
18	86	102	-0.60	0.33	0.37	0.11
19	94	111	7.40	9.33	54.70	87.11
20	83	104	-3.60	2.33	12.99	5.44
21	76	96	-10.60	-5.67	112.45	32.11
22	91	102	4.40	0.33	19.32	0.11
23	90	107	3.40	5.33	11.53	28.44
24	87	114	0.40	12.33	0.16	152.11
25	86	107	-0.60	5.33	0.37	28.44
26	86	95	-0.60	-6.67	0.37	44.44
27	92	109	5.40	7.33	29.12	53.78
28	84	88	-2.60	-13.67	6.78	186.78
29	92	109	5.40	7.33	29.12	53.78
30	86	114	-0.60	12.33	0.37	152.11
31	88	111	1.40	9.33	1.95	87.11
32	80	97	-6.60	-4.67	43.62	21.78
33	87	102	0.40	0.33	0.16	0.11
34	89	98	2.40	-3.67	5.74	13.44
35	79	95	-7.60	-6.67	57.82	44.44
36	93	113	6.40	11.33	40.91	128.44
37	98	114	11.40	12.33	129.87	152.11
38	83	110	-3.60	8.33	12.99	69.44
39	94	103	7.40	1.33	54.70	1.78
40	95	99	8.40	-2.67	70.49	7.11
41	89	106	2.40	4.33	5.74	18.78
42	84	96	-2.60	-5.67	6.78	32.11
43	91	98	4.40	-3.67	19.32	13.44
44	89	97	2.40	-4.67	5.74	21.78
45	80	94	-6.60	-7.67	43.62	58.78
46	70	88	-16.60	-13.67	275.70	186.78
47	83	91	-3.60	-10.67	12.99	113.78
48	82	88	-4.60	-13.67	21.20	186.78
Jumlah	4157	4880			1865.48	2646.67

PROSES PERHITUNGAN MENGGAMBAR GRAFIK HISTOGRAM MOTIVASI KERJA

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 102 - 70 \\ &= 32 \end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas (aturan sturges)

$$\begin{aligned} K &= 1 + (3.3) \text{Log } n \\ &= 1 + (3.3) \log 48 \\ &= 1 + (3.3) \quad 1.681241 \\ &= 6.548 \\ &= 6,55 \text{ (ditetapkan menjadi 7)} \end{aligned}$$

3. Panjang Kelas Interval (KI)

$$\begin{aligned} P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{32}{7} = 4.5714286 \text{ (ditetapkan menjadi 5)} \end{aligned}$$

Kelas Interval			Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
70	-	74	69.5	74.5	1	2.1%
75	-	79	74.5	79.5	5	10.4%
80	-	84	79.5	84.5	11	22.9%
85	-	89	84.5	89.5	17	35.4%
90	-	94	89.5	94.5	11	22.9%
95	-	99	94.5	99.5	2	4.2%
100	-	104	99.5	104.5	1	2.1%
Jumlah					48	100%

PROSES PERHITUNGAN MENGGAMBAR GRAFIK HISTOGRAM KOMITMEN ORGANISASI

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 115 - 88 \\ &= 27 \end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas (aturan sturges)

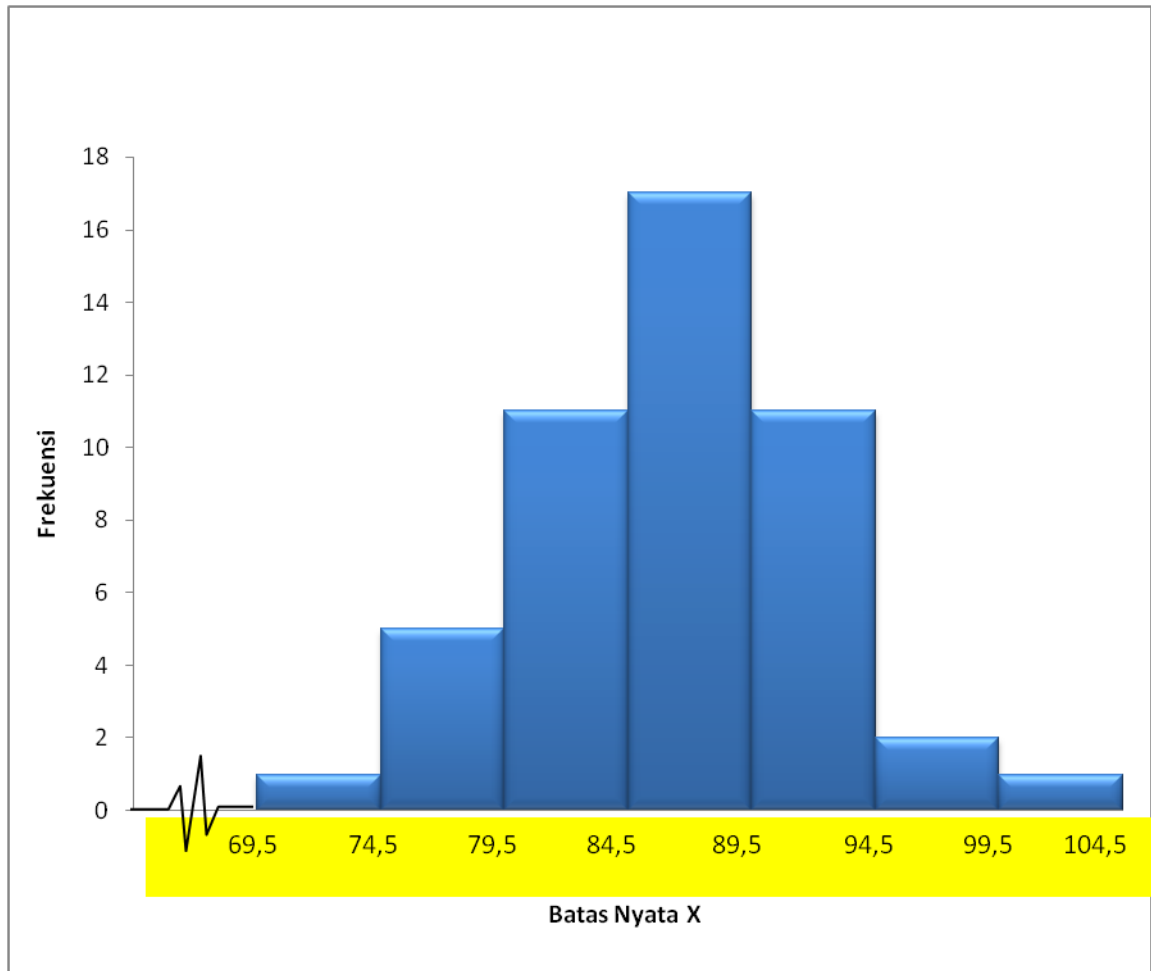
$$\begin{aligned} K &= 1 + (3.3) \text{Log } n \\ &= 1 + (3.3) \log 48 \\ &= 1 + (3.3) \cdot 1.681241 \\ &= 6.548 \\ &= 6,55 \text{ (ditetapkan menjadi 7)} \end{aligned}$$

3. Panjang Kelas Interval

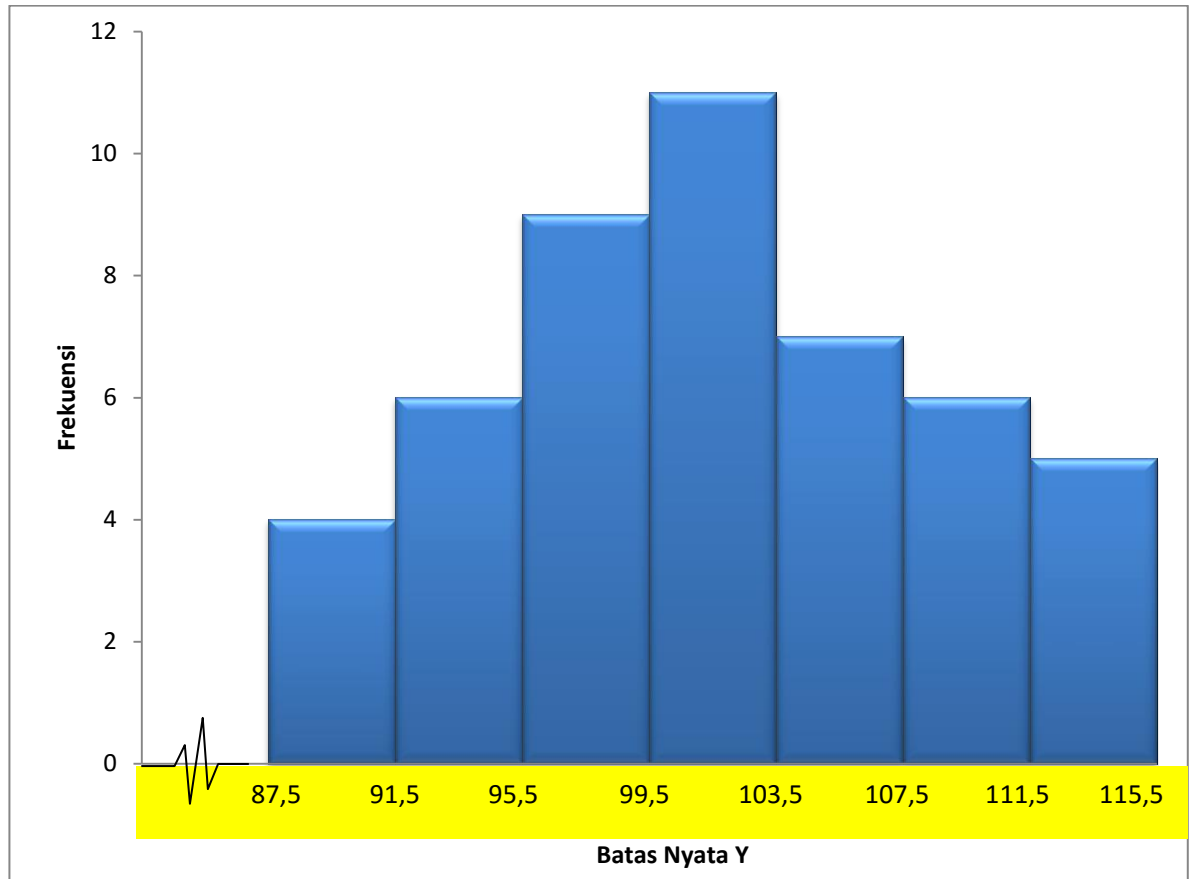
$$\begin{aligned} P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{27}{7} = 3.86 \text{ (ditetapkan menjadi 4)} \end{aligned}$$

Kelas Interval			Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
88	-	91	87.5	91.5	4	8.3%
92	-	95	91.5	95.5	6	12.5%
96	-	99	95.5	99.5	9	18.8%
100	-	103	99.5	103.5	11	22.9%
104	-	107	103.5	107.5	7	14.6%
108	-	111	107.5	111.5	6	12.5%
112		115	115.5	115.5	5	10.4%
Jumlah					48	100%

**GRAFIK HISTOGRAM
VARIABEL X (MOTIVASI KERJA)**



**GRAFIK HISTOGRAM
VARIABEL Y (KOMITMEN ORGANISASI)**

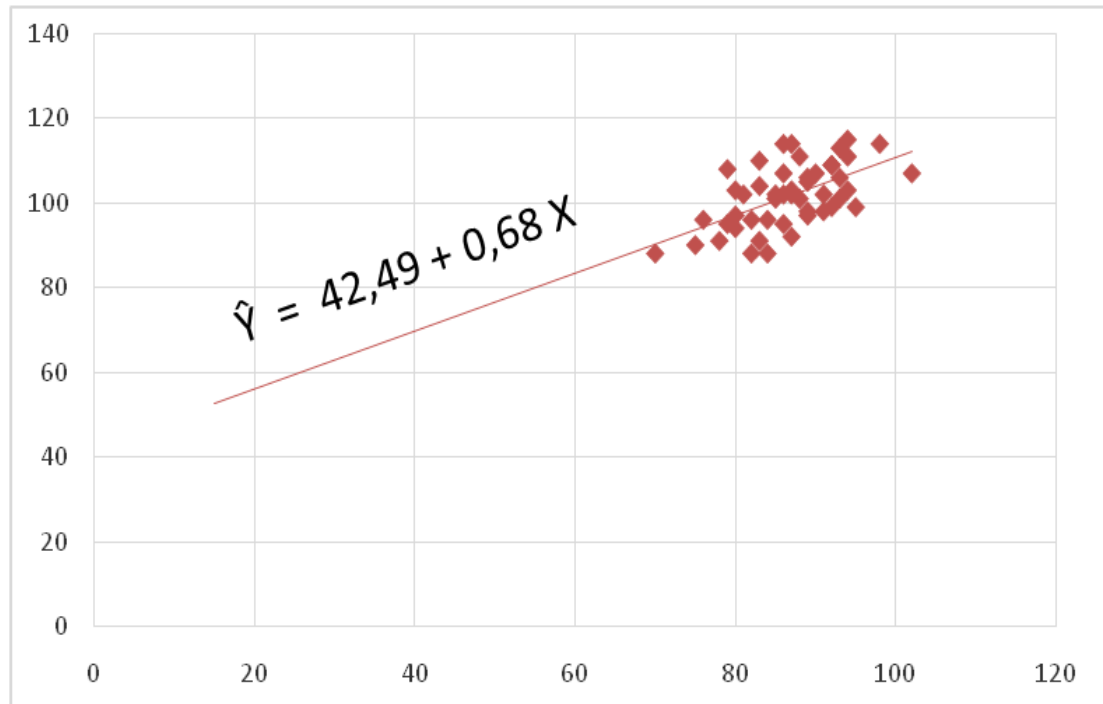


PERHITUNGAN PERSAMAAN REGRESI LINEAR SEDERHANA

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

$$\begin{aligned}
 n &= 48 & \Sigma X^2 &= 361879 \\
 \Sigma XY &= 423903 & \Sigma Y^2 &= 498780 \\
 \Sigma X &= 4157 & \bar{Y} &= \frac{\Sigma Y}{n} = \frac{4880}{48} = 101.67 \\
 \Sigma Y &= 4880 & \bar{X} &= \frac{\Sigma X}{n} = \frac{4157}{48} = 86.60 \\
 \\
 \Sigma x^2 &= \Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{n} & \Sigma xy &= \Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{n} \\
 &= 361879 - \frac{17280649}{48} & &= 423903 - \frac{20286160}{48} \\
 &= 1865.48 & &= 1274.67 \\
 \\
 \Sigma y^2 &= \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n} & & \\
 &= 498780 - \frac{23814400}{48} & & \\
 &= 2646.67 & & \\
 \\
 \mathbf{b} &= \frac{\Sigma xy}{\Sigma x^2} & \mathbf{a} &= \bar{Y} - b\bar{X} \\
 &= \frac{1274.6667}{1865.48} & &= 101.67 - (0.68 \times 86.60) \\
 &= 0.6833 & &= \mathbf{42.49} \\
 &= \mathbf{0.6833} & &
 \end{aligned}$$

Jadi Persamaan Regresi adalah $\hat{Y} = 42,49 + 0,6833X$

GRAFIK PERSAMAAN REGRESI

TABEL UNTUK MENGHITUNG $\hat{Y} = a + bX$

n	X	$\hat{Y} = 42,49 + 0,68X$				\hat{Y}	
1	70	42.49	+	0.68	.	70	90.32
2	75	42.49	+	0.68	.	75	93.74
3	76	42.49	+	0.68	.	76	94.42
4	78	42.49	+	0.68	.	78	95.79
5	79	42.49	+	0.68	.	79	96.47
6	79	42.49	+	0.68	.	79	96.47
7	80	42.49	+	0.68	.	80	97.15
8	80	42.49	+	0.68	.	80	97.15
9	80	42.49	+	0.68	.	80	97.15
10	81	42.49	+	0.68	.	81	97.84
11	82	42.49	+	0.68	.	82	98.52
12	82	42.49	+	0.68	.	82	98.52
13	83	42.49	+	0.68	.	83	99.20
14	83	42.49	+	0.68	.	83	99.20
15	83	42.49	+	0.68	.	83	99.20
16	84	42.49	+	0.68	.	84	99.89
17	84	42.49	+	0.68	.	84	99.89
18	85	42.49	+	0.68	.	85	100.57
19	85	42.49	+	0.68	.	85	100.57
20	86	42.49	+	0.68	.	86	101.25
21	86	42.49	+	0.68	.	86	101.25
22	86	42.49	+	0.68	.	86	101.25
23	86	42.49	+	0.68	.	86	101.25
24	87	42.49	+	0.68	.	87	101.94
25	87	42.49	+	0.68	.	87	101.94
26	87	42.49	+	0.68	.	87	101.94
27	87	42.49	+	0.68	.	87	101.94
28	88	42.49	+	0.68	.	88	102.62
29	88	42.49	+	0.68	.	88	102.62
30	89	42.49	+	0.68	.	89	103.30
31	89	42.49	+	0.68	.	89	103.30
32	89	42.49	+	0.68	.	89	103.30
33	89	42.49	+	0.68	.	89	103.30
34	90	42.49	+	0.68	.	90	103.99
35	91	42.49	+	0.68	.	91	104.67
36	91	42.49	+	0.68	.	91	104.67
37	92	42.49	+	0.68	.	92	105.35
38	92	42.49	+	0.68	.	92	105.35
39	92	42.49	+	0.68	.	92	105.35
40	93	42.49	+	0.68	.	93	106.04
41	93	42.49	+	0.68	.	93	106.04
42	93	42.49	+	0.68	.	93	106.04
43	94	42.49	+	0.68	.	94	106.72
44	94	42.49	+	0.68	.	94	106.72
45	94	42.49	+	0.68	.	94	106.72
46	95	42.49	+	0.68	.	95	107.40
47	98	42.49	+	0.68	.	98	109.45
48	102	42.49	+	0.68	.	102	112.19

**TABEL PERHITUNGAN RATA-RATA, VARIANS DAN
SIMPANGAN BAKU REGRESI $\hat{Y} = 42,49 + 0,68X$**

No.	X	Y	\hat{Y}	$(Y - \hat{Y})$	$(Y - \hat{Y}) - (\bar{Y} - \bar{\hat{Y}})$	$[(Y - \hat{Y}) - (\bar{Y} - \bar{\hat{Y}})]^2$
1	70	88	90.32	-2.32	-2.32	5.39
2	75	90	93.74	-3.74	-3.74	13.97
3	76	96	94.42	1.58	1.58	2.49
4	78	91	95.79	-4.79	-4.79	22.92
5	79	108	96.47	11.53	11.53	132.92
6	79	95	96.47	-1.47	-1.47	2.16
7	80	103	97.15	5.85	5.85	34.17
8	80	97	97.15	-0.15	-0.15	0.02
9	80	94	97.15	-3.15	-3.15	9.95
10	81	102	97.84	4.16	4.16	17.33
11	82	96	98.52	-2.52	-2.52	6.35
12	82	88	98.52	-10.52	-10.52	110.68
13	83	104	99.20	4.80	4.80	23.00
14	83	110	99.20	10.80	10.80	116.55
15	83	91	99.20	-8.20	-8.20	67.31
16	84	88	99.89	-11.89	-11.89	141.31
17	84	96	99.89	-3.89	-3.89	15.11
18	85	101	100.57	0.43	0.43	0.18
19	85	102	100.57	1.43	1.43	2.04
20	86	102	101.25	0.75	0.75	0.56
21	86	107	101.25	5.75	5.75	33.02
22	86	95	101.25	-6.25	-6.25	39.11
23	86	114	101.25	12.75	12.75	162.46
24	87	92	101.94	-9.94	-9.94	98.75
25	87	103	101.94	1.06	1.06	1.13
26	87	114	101.94	12.06	12.06	145.51
27	87	102	101.94	0.06	0.06	0.00
28	88	101	102.62	-1.62	-1.62	2.63
29	88	111	102.62	8.38	8.38	70.22
30	89	105	103.30	1.70	1.70	2.88
31	89	98	103.30	-5.30	-5.30	28.13
32	89	106	103.30	2.70	2.70	7.27
33	89	97	103.30	-6.30	-6.30	39.74
34	90	107	103.99	3.01	3.01	9.08
35	91	102	104.67	-2.67	-2.67	7.13
36	91	98	104.67	-6.67	-6.67	44.49
37	92	99	105.35	-6.35	-6.35	40.37
38	92	109	105.35	3.65	3.65	13.30
39	92	109	105.35	3.65	3.65	13.30
40	93	106	106.04	-0.04	-0.04	0.00
41	93	101	106.04	-5.04	-5.04	25.37
42	93	113	106.04	6.96	6.96	48.48
43	94	115	106.72	8.28	8.28	68.56
44	94	111	106.72	4.28	4.28	18.32
45	94	103	106.72	-3.72	-3.72	13.84
46	95	99	107.40	-8.40	-8.40	70.62
47	98	114	109.45	4.55	4.55	20.67
48	102	107	112.19	-5.19	-5.19	26.90
Jumlah	4157	4880		0.00		1775.70

**PERHITUNGAN RATA-RATA, VARIANS DAN SIMPANGAN
BAKU REGRESI $\hat{Y} = 42,49 + 0,68X$**

$$\begin{aligned}
 1. \text{ Rata-rata} &= \overline{Y - \hat{Y}} = \frac{\Sigma(Y - \hat{Y})}{n} \\
 &= \frac{0.00}{48} \\
 &= 0.000
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 2. \text{ Varians} &= S^2 = \frac{\Sigma((Y - Y) - (Y - \hat{Y}))^2}{n - 1} \\
 &= \frac{1775.70}{47} \\
 &= 37.78
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 3. \text{ Simpangan Baku} &= S = \sqrt{S^2} \\
 &= \sqrt{37.78} \\
 &= 6.15
 \end{aligned}$$

PERHITUNGAN NORMALITAS GALAT TAKSIRAN Y ATAS X
REGRESI $\hat{Y} = 42,49 + 0,68X$

No.	$(Y - \hat{Y})$	$\overline{(Y - \hat{Y}) - (Y - \hat{Y})}$	Zi	Zt	F(zi)	$\overline{S(zi)}$	$ F(zi) - S(zi) $
1	-11.89	-11.89	-1.934	0.4732	0.027	0.0208	0.0060
2	-10.52	-10.52	-1.712	0.4564	0.044	0.0417	0.0019
3	-9.94	-9.94	-1.617	0.4463	0.054	0.0625	0.0088
4	-8.40	-8.40	-1.367	0.4131	0.087	0.0833	0.0036
5	-8.20	-8.20	-1.334	0.4082	0.092	0.1042	0.0124
6	-6.67	-6.67	-1.085	0.3599	0.140	0.1250	0.0151
7	-6.35	-6.35	-1.033	0.3485	0.152	0.1458	0.0057
8	-6.30	-6.30	-1.025	0.3461	0.154	0.1667	0.0128
9	-6.25	-6.25	-1.017	0.3438	0.156	0.1875	0.0313
10	-5.30	-5.30	-0.862	0.3051	0.195	0.2083	0.0134
11	-5.19	-5.19	-0.844	0.2996	0.200	0.2292	0.0288
12	-5.04	-5.04	-0.820	0.2910	0.209	0.2500	0.0410
13	-4.79	-4.79	-0.779	0.2794	0.221	0.2708	0.0502
14	-3.89	-3.89	-0.633	0.2357	0.264	0.2917	0.0274
15	-3.74	-3.74	-0.608	0.2258	0.274	0.3125	0.0383
16	-3.72	-3.72	-0.605	0.2258	0.274	0.3333	0.0591
17	-3.15	-3.15	-0.512	0.1950	0.305	0.3542	0.0492
18	-2.67	-2.67	-0.434	0.1664	0.334	0.3750	0.0414
19	-2.52	-2.52	-0.410	0.1554	0.345	0.3958	0.0512
20	-2.32	-2.32	-0.377	0.1443	0.356	0.4167	0.0610
21	-1.62	-1.62	-0.264	0.1026	0.397	0.4375	0.0401
22	-1.47	-1.47	-0.239	0.0910	0.409	0.4583	0.0493
23	-0.15	-0.15	-0.024	0.0080	0.492	0.4792	0.0128
24	-0.04	-0.04	-0.007	0.0000	0.500	0.5000	0.0000
25	0.06	0.06	0.010	0.0000	0.500	0.5208	0.0208
26	0.43	0.43	0.070	0.0239	0.524	0.5417	0.0178
27	0.75	0.75	0.122	0.0478	0.548	0.5625	0.0147
28	1.06	1.06	0.172	0.0675	0.568	0.5833	0.0158
29	1.43	1.43	0.233	0.0910	0.591	0.6042	0.0132
30	1.58	1.58	0.257	0.0987	0.599	0.6250	0.0263
31	1.70	1.70	0.277	0.1064	0.606	0.6458	0.0394
32	2.70	2.70	0.439	0.1664	0.666	0.6667	0.0003
33	3.01	3.01	0.490	0.1844	0.684	0.6875	0.0031
34	3.65	3.65	0.594	0.2224	0.722	0.7083	0.0141
35	3.65	3.65	0.594	0.2224	0.722	0.7292	0.0068
36	4.16	4.16	0.677	0.2486	0.749	0.7500	0.0014
37	4.28	4.28	0.696	0.2549	0.755	0.7708	0.0159
38	4.55	4.55	0.740	0.2704	0.770	0.7917	0.0213
39	4.80	4.80	0.781	0.2823	0.782	0.8125	0.0302
40	5.75	5.75	0.935	0.3238	0.824	0.8333	0.0095
41	5.85	5.85	0.952	0.3289	0.829	0.8542	0.0253
42	6.96	6.96	1.132	0.3708	0.871	0.8750	0.0042
43	8.28	8.28	1.347	0.4099	0.910	0.8958	0.0141
44	8.38	8.38	1.363	0.4131	0.913	0.9167	0.0036
45	10.80	10.80	1.757	0.4599	0.960	0.9375	0.0224
46	11.53	11.53	1.876	0.4693	0.969	0.9583	0.0110
47	12.06	12.06	1.962	0.4750	0.975	0.9792	0.0042
48	12.75	12.75	2.074	0.4808	0.981	1.0000	0.0192

Dari perhitungan, didapat nilai L_{hitung} terbesar = 0.0610 L_{tabel} untuk $n = 48$ dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0,1278. $L_{hitung} < L_{tabel}$. Dengan demikian dapat disimpulkan data berdistribusi Normal.

LANGKAH PERHITUNGAN UJI NORMALITAS GALAT TAKSIRAN REGRESI $\hat{Y} = 42,49 + 0,68X$

Disertai contoh perhitungan untuk no. 1 (pada tabel normalitas)

- 1 Kolom $Y - \hat{Y}$

Data diurutkan dari data yang terkecil sampai yang terbesar

- 2 Kolom $(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$

Mengikuti kolom $Y - \hat{Y}$

- 3 Kolom Z_i untuk $i = 1$

$$Z_i = \frac{(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}}{S} = \frac{-11,89}{6,15} = -1,934$$

- 4 Kolom Z_t

Nilai Z_t dikonsultasikan pada daftar F, misalnya :

Cari -1,93 diperoleh $Z_t = 0,4732$

Untuk $Z_i = -1,934$, maka $F(z_i) = 0,5 - 0,4732 = 0,0268$

- 5 Kolom $F(z_i)$

Jika Z_i negatif, maka $F(z_i) = 0,5 - Z_t$

Jika Z_i positif, maka $F(z_i) = 0,5 + Z_t$

- 6 Kolom $S(z_i) = \frac{\text{Nomor Responden}}{\text{Jumlah Responden}}$

$$\text{Kolom } S(z_i) = \frac{1}{48} = 0,0208$$

- 7 Kolom $|F(z_i) - S(z_i)|$

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

$$= |0,0268 - 0,0208| = 0,0060$$

Merupakan harga mutlak dan selisih $F(Z_i)$ dan $S(Z_i)$

PERHITUNGAN JK (G)

No.	K	n	X	Y	Y ²	XY	ΣY ²	(ΣY)	(ΣY) ²	$\frac{(\Sigma Y)^2}{nK}$	$\left\{ \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{nK} \right\}$
1	I	1	70	88	7744	6160					
2	II	1	75	90	8100	6750					
3	III	1	76	96	9216	7296					
4	IV	1	78	91	8281	7098					
5	V	2	79	108	11664	8532	20689	203	41209	20,604.50	84.50
6			79	95	9025	7505					
7	VI	3	80	103	10609	8240	28854	294	86436	28,812.00	42.00
8			80	97	9409	7760					
9			80	94	8836	7520					
10	VII	1	81	102	10404	8262					
11	VIII	2	82	96	9216	7872	16960	184	33856	16,928.00	32.00
12			82	88	7744	7216					
13	IX	3	83	104	10816	8632	31197	305	93025	31,008.33	188.67
14			83	110	12100	9130					
15			83	91	8281	7553					
16	X	2	84	88	7744	7392	16960	184	33856	16,928.00	32.00
17			84	96	9216	8064					
18	XI	2	85	101	10201	8585	20605	203	41209	20,604.50	0.50
19			85	102	10404	8670					
20	XII	4	86	102	10404	8772	43874	418	174724	43,681.00	193.00
21			86	107	11449	9202					
22			86	95	9025	8170					
23			86	114	12996	9804					
24	XIII	4	87	92	8464	8004	42473	411	168921	42,230.25	242.75
25			87	103	10609	8961					
26			87	114	12996	9918					
27			87	102	10404	8874					
28	XIV	2	88	101	10201	8888	22522	212	44944	22,472.00	50.00
29			88	111	12321	9768					
30	XV	4	89	105	11025	9345	41274	406	164836	41,209.00	65.00
31			89	98	9604	8722					
32			89	106	11236	9434					
33			89	97	9409	8633					
34	XVI	1	90	107	11449	9630					
35	XVII	2	91	102	10404	9282	20008	200	40000	20,000.00	8.00
36			91	98	9604	8918					
37	XVIII	3	92	99	9801	9108	33563	317	100489	33,496.33	66.67
38			92	109	11881	10028					
39			92	109	11881	10028					
40	XIX	3	93	106	11236	9858	34206	320	102400	34,133.33	72.67
41			93	101	10201	9393					
42			93	113	12769	10509					
43	XX	3	94	115	13225	10810	36155	329	108241	36,080.33	74.67
44			94	111	12321	10434					
45			94	103	10609	9682					
46	XXI	1	95	99	9801	9405					
47	XXII	1	98	114	12996	11172					
48	XXIII	1	102	107	11449	10914					
Σ	23	48	4157	4880	498780	423903					1,152.42

PERHITUNGAN UJI KEBERARTIAN REGRESI

1. Mencari Jumlah Kuadrat Total JK (T)

$$\begin{aligned} \text{JK (T)} &= \Sigma Y^2 \\ &= 498780 \end{aligned}$$

2. Mencari jumlah kuadrat regresi a JK (a)

$$\begin{aligned} \text{JK (a)} &= \frac{(\Sigma Y)^2}{n} \\ &= \frac{4880^2}{48} \\ &= 496133.33 \end{aligned}$$

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

$$\begin{aligned} \text{JK (b/a)} &= b \cdot \Sigma xy \\ &= 0.683 \times 1274.6667 \\ &= 870.97 \end{aligned}$$

4. Mencari jumlah kuadrat residu JK (S)

$$\begin{aligned} \text{JK (S)} &= \text{JK (T)} - \text{JK (a)} - \text{JK (b/a)} \\ &= 498780 - 496133.33 - 870.97 \\ &= 1775.70 \end{aligned}$$

5. Mencari Derajat Kebebasan

$$\begin{aligned} \text{dk}_{(T)} &= n = 48 \\ \text{dk}_{(a)} &= 1 \\ \text{dk}_{(b/a)} &= 1 \\ \text{dk}_{(res)} &= n - 2 = 46 \end{aligned}$$

6. Mencari Rata-rata Jumlah Kuadrat

$$\begin{aligned} \text{RJK}_{(b/a)} &= \frac{\text{JK}_{(b/a)}}{\text{dk}_{(b/a)}} = \frac{870.97}{1} = 870.97 \\ \text{RJK}_{(res)} &= \frac{\text{JK}_{(res)}}{\text{dk}_{(res)}} = \frac{1775.70}{46} = 38.60 \end{aligned}$$

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

$$F_{hitung} = \frac{\text{RJK}_{(b/a)}}{\text{RJK}_{(res)}} = \frac{870.97}{38.60} = 22.56$$

9. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan $F_{hitung} = 22.56$

Berdasarkan taraf signifikan 0.05, pada tabel distribusi F dengan menggunakan dk pembilang 1 dan dk penyebut $n-2 = 48-2 = 46$ dihasilkan F_{tabel} sebesar 4,05

sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah **signifikan**

PERHITUNGAN UJI KELINIERAN REGRESI

1. Mencari Jumlah Kuadrat Error JK (G)

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

$$= 1152.42 \text{ (Lihat tabel Perhitungan JK } G_{(\text{galat})})$$

2. Mencari Jumlah Kuadrat Tuna cocok JK (TC)

$$JK(TC) = JK(S) - JK(G)$$

$$= 1775.70 - 1152.42$$

$$= 623.28$$

3. Mencari Derajat Kebebasan

$$k = 23$$

$$dk_{(TC)} = k - 2 = 21$$

$$dk_{(G)} = n - k = 25$$

4. Mencari rata-rata jumlah kuadrat

$$RJK_{(TC)} = \frac{623.28}{21} = 29.68$$

$$RJK_{(G)} = \frac{1152.42}{25} = 46.10$$

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

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{(TC)}}{RJK_{(G)}} = \frac{29.68}{46.10} = 0.64$$

7. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan $F_{hitung} = 0.64$

Berdasarkan taraf signifikan 0,05, pada tabel distribusi F dengan

Menggunakan dk pembilang 21 dan dk penyebut 25 dihasilkan F_{tabel} sebesar = 2.00

sehingga $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan

regresi adalah **linier**

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	$b \cdot \Sigma xy$	$\frac{b \cdot \Sigma xy}{1}$		$F_0 > F_t$ Maka regresi Berarti
Residu	n - 2	Jk (S)	$\frac{JK(S)}{n-2}$	$\frac{RJK(b/a)}{RJK(res)}$	
Tuna Cocok	k - 2	JK (TC)	$\frac{JK (TC)}{k-2}$		$F_0 < F_t$ Maka Regresi Linier
Galat Kekeliruan	n - k	JK (G)	$\frac{JK (G)}{n - k}$	$\frac{RJK(TC)}{RJK(G)}$	

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

ns) Persamaan regresi linear karena $F_{hitung} < F_{tabel}$

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung}	F_{tabel}
Total	48	498780			
Regresi (a)	1	496133.33			
Regresi (b/a)	1	870.97	870.97	22.56 *)	4.05
Residu	46	1775.70	38.60		
Tuna Cocok	21	623.28	29.68	0.64 ns)	2.00
Galat Kekeliruan	25	1152.42	46.10		

Keterangan : *) Persamaan regresi berarti karena $F_{hitung} (22.56) > F_{tabel} (4,05)$

ns) Persamaan regresi linear karena $F_{hitung} (0.64) < F_{tabel} (2.00)$

PERHITUNGAN KOEFISIEN KORELASI

PRODUCT MOMENT

Mencari Koefisien Korelasi dengan Rumus *Product Moment*

Diketahui :

$$\Sigma x^2 = 1865.48$$

$$\Sigma y^2 = 2646.67$$

$$\Sigma xy = 1274.67$$

$$r_{xy} = \frac{\Sigma xy}{\sqrt{(\Sigma x^2) \cdot (\Sigma y^2)}}$$

$$r_{xy} = \frac{1274.67}{\sqrt{1865.48 \cdot 2646.7}}$$

$$r_{xy} = \frac{1274.67}{2222.0039}$$

$$r_{xy} = 0.574$$

Kesimpulan :

Pada perhitungan product moment di atas diperoleh $r_{hitung}(r_{xy}) = 0.574$

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

PERHITUNGAN KOEFISIEN DETERMINASI

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

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r_{XY}^2 \\ &= 0.574^2 \\ &= 0.3291 \\ &= 32.91\% \end{aligned}$$

Dari hasil tersebut diinterpretasikan bahwa komitmen organisasi ditentukan oleh motivasi kerja sebesar 32.91%.

PERHITUNGAN UJI KEBERARTIAN KOEFSIEN KORELASI (Uji-t)

Koefisien Korelasi *Product Moment* (Uji-t)

$$\begin{aligned}
 t_h &= \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= \frac{0.574 \sqrt{46}}{\sqrt{1-0.329^2}} \\
 &= \frac{0.574 \cdot 6.78233}{\sqrt{0.671}} \\
 &= \frac{3.891}{0.8191} \\
 &= 4.750
 \end{aligned}$$

Kesimpulan :

t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dengan dk $(n-2) = (48-2) = 46$ sebesar 1,68

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 :

$t_{\text{hitung}} [4.750] > t_{\text{tabel}} (1,68)$, maka terdapat hubungan yang **signifikan** antara variabel X dengan variabel Y

**SKOR INDIKATOR DOMINAN VARIABEL Y
KOMITMEN ORGANISASI**

No.	Indikator	Sub Indikator	Item	Skor	Total Skor	Total Item	Mean	%
1	Diikutsertakan dalam pengambilan keputusan		2	182	502	3	167.33333	25.15%
			7	161				
			22	159				
2	Penghargaan	Promosi Jabatan	1	185	1512	9	168	25.25%
			3	182				
			4	182				
			8	161				
			12	157				
			13	165				
			20	155				
			21	160				
			23	165				
		Hadiah atau bonus	5	174	1001	6	166.83333	25.08%
			6	170				
			10	171				
			11	160				
			14	161				
17	165							
3	Jaminan hari tua atau pensiun		9	165	1142	7	163.14286	24.52%
			15	157				
			16	158				
			18	162				
			19	163				
			24	166				
			25	171				
TOTAL					4157	25	665.30952	100.00%

**SKOR INDIKATOR DOMINAN VARIABEL X
MOTIVASI KERJA**

No.	Indikator	Item	Skor	Total Skor	Total Item	Mean	%
1	Penerimaan yang kuat atas tujuan organisasi	1	190	2337	13	179.769	33.10%
		3	186				
		5	186				
		6	182				
		9	178				
		11	175				
		14	177				
		15	174				
		22	173				
		23	173				
		24	171				
		25	182				
		26	190				
2	Kesediaan seseorang mengupayakan sekuat tenaga untuk menjadi bagian dari organisasi	7	182	1283	7	183.286	33.75%
		8	186				
		13	185				
		16	173				
		20	186				
		21	188				
		27	183				
3	Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi	2	183	1260	7	180	33.15%
		4	190				
		10	176				
		12	185				
		17	168				
		18	174				
		19	184				
TOTAL				4880	27	543.055	100.00%

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

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

Tabel Nilai-nilai r Product Moment dari Pearson

N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	26	0,388	0,496	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	27	0,381	0,487	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	28	0,374	0,478	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	29	0,367	0,470	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	30	0,361	0,463	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	31	0,355	0,456	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	32	0,349	0,449	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	33	0,344	0,442	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	34	0,339	0,436	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	35	0,334	0,430	100	0,194	0,256
13	0,553	0,684	36	0,329	0,424	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	37	0,325	0,418	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	38	0,320	0,413	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	39	0,316	0,408	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	40	0,312	0,403	300	0,113	0,148
18	0,463	0,590	41	0,308	0,398	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	42	0,304	0,393	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	43	0,301	0,389	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	44	0,297	0,384	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	45	0,294	0,380	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	46	0,291	0,376	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	47	0,288	0,372	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	48	0,284	0,368			
			49	0,281	0,364			
			50	0,279	0,361			

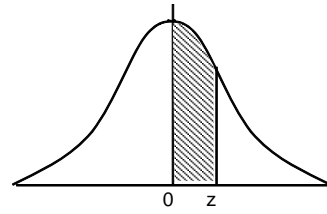
Sumber : Conover, W.J., *Practical Nonparametric Statistics*, John Wiley & Sons, Inc., 1973

Nilai Kritis L untuk Uji Lilliefors

Ukuran Sampel	Taraf Nyata (α)				
	0,01	0,05	0,10	0,15	0,20
n = 4	0,417	0,381	0,352	0,319	0,300
5	0,405	0,337	0,315	0,299	0,285
6	0,364	0,319	0,294	0,277	0,265
7	0,348	0,300	0,276	0,258	0,247
8	0,331	0,285	0,261	0,244	0,233
9	0,311	0,271	0,249	0,233	0,223
10	0,294	0,258	0,239	0,224	0,215
11	0,284	0,249	0,230	0,217	0,206
12	0,275	0,242	0,223	0,212	0,199
13	0,268	0,234	0,214	0,202	0,190
14	0,261	0,227	0,207	0,194	0,183
15	0,257	0,220	0,201	0,187	0,177
16	0,250	0,213	0,195	0,182	0,173
17	0,245	0,206	0,189	0,177	0,169
18	0,239	0,200	0,184	0,173	0,166
19	0,235	0,195	0,179	0,169	0,163
20	0,231	0,190	0,174	0,166	0,160
25	0,200	0,173	0,158	0,147	0,142
30	0,187	0,161	0,144	0,136	0,131
n > 30	<u>1,031</u>	<u>0,886</u>	<u>0,805</u>	<u>0,768</u>	<u>0,736</u>
	\sqrt{n}	\sqrt{n}	\sqrt{n}	\sqrt{n}	\sqrt{n}

Sumber : Conover, W.J., *Practical Nonparametric Statistics*, John Wiley & Sons, Inc., 1973

**Tabel Kurva Normal Persentase
Daerah Kurva Normal
dari 0 sampai z**



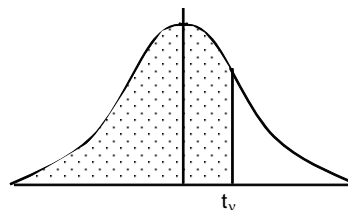
Z	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
0,0	0000	0040	0080	0120	0160	0199	0239	0279	0319	0359
0,1	0398	0438	0478	0517	0557	0596	0636	0675	0714	0753
0,2	0793	0832	0871	0910	0948	0987	1026	1064	1103	1141
0,3	1179	1217	1255	1293	1331	1368	1406	1443	1480	1517
0,4	1554	1591	1628	1664	1700	1736	1772	1808	1844	1879
0,5	1915	1950	1985	2019	2054	2088	2123	2157	2190	2224
0,6	2258	2291	2324	2357	2389	2422	2454	2486	2518	2549
0,7	2580	2612	2642	2673	2704	2734	2764	2794	2823	2852
0,8	2881	2910	2939	2967	2996	3023	3051	3078	3106	3133
0,9	3159	3186	3212	3238	3264	3289	3315	3340	3365	3389
1,0	3413	3438	3461	3485	3508	3531	3554	3577	3599	3621
1,1	3643	3665	3686	3708	3729	3749	3770	3790	3810	3830
1,2	3849	3869	3888	3907	3925	3944	3962	3980	3997	4015
1,3	4032	4049	4066	4082	4099	4115	4131	4147	4162	4177
1,4	4192	4207	4222	4236	4251	4265	4279	4292	4306	4319
1,5	4332	4345	4357	4370	4382	4394	4406	4418	4429	4441
1,6	4452	4463	4474	4484	4495	4505	4515	4525	4535	4545
1,7	4554	4564	4573	4582	4591	4599	4608	4616	4625	4633
1,8	4641	4649	4656	4664	4671	4678	4688	4693	4699	4706
1,9	4713	4719	4726	4732	4738	4744	4750	4756	4761	4767
2,0	4772	4778	4783	4788	4793	4798	4803	4808	4812	4817
2,1	4821	4826	4830	4834	4838	4842	4846	4850	4854	4857
2,2	4861	4864	4868	4871	4875	4878	4881	4884	4887	4889
2,3	4893	4896	4898	4901	4904	4906	4909	4911	4913	4936
2,4	4918	4920	4922	4925	4927	4929	4931	4932	4934	4936
2,5	4938	4940	4941	4943	4945	4946	4948	4949	4951	4952
2,6	4953	4955	4956	4957	4959	4960	4961	4962	4963	4964
2,7	4965	4956	4967	4968	4969	4970	4971	4972	4973	4974
2,8	4974	4975	4976	4977	4977	4978	4979	4979	4980	4981
2,9	4981	4382	4982	4983	4984	4984	4985	4985	4986	4986
3,0	4987	4987	4987	4988	4988	4989	4989	4989	4990	4990
3,1	4990	4991	4991	4991	4992	4992	4992	4992	4993	4993
3,2	4993	4993	4994	4994	4994	4994	4994	4995	4995	4995
3,3	4995	4995	4995	4996	4996	4996	4996	4996	4996	4997
3,4	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4998
3,5	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998
3,6	4998	4998	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3,7	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3,8	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3,9	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000

Sumber : Theory and Problems of Statistics, Spiegel, M.R., Ph.D., Schoum Publishing Co., New York, 1961

Nilai Persentil untuk Distribusi t

v = dk

(Bilangan Dalam Badan Daftar Menyatakan t_p)

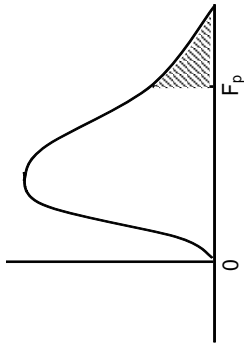


v	$t_{0,995}$	$t_{0,99}$	$t_{0,975}$	$t_{0,95}$	$t_{0,90}$	$t_{0,80}$	$t_{0,75}$	$t_{0,70}$	$t_{0,60}$	$t_{0,55}$
1	63,66	31,82	12,71	6,31	3,08	1,376	1,000	0,727	0,325	0,518
2	9,92	6,96	4,30	2,92	1,89	1,061	0,816	0,617	0,289	0,142
3	5,84	4,54	3,18	2,35	1,64	0,978	0,765	0,584	0,277	0,137
4	4,60	3,75	2,78	2,13	1,53	0,941	0,744	0,569	0,271	0,134
5	4,03	3,36	2,57	2,02	1,48	0,920	0,727	0,559	0,267	0,132
6	3,71	3,14	2,45	1,94	1,44	0,906	0,718	0,553	0,265	0,131
7	3,50	3,00	2,36	1,90	1,42	0,896	0,711	0,519	0,263	0,130
8	3,36	2,90	2,31	1,86	1,40	0,889	0,706	0,516	0,262	0,130
9	3,25	2,82	2,26	1,83	1,38	0,883	0,703	0,513	0,261	0,129
10	3,17	2,76	2,23	1,81	1,37	0,879	0,700	0,542	0,260	0,129
11	3,11	2,72	2,20	1,80	1,36	0,876	0,697	0,540	0,260	0,129
12	3,06	2,68	2,18	1,78	1,36	0,873	0,695	0,539	0,259	0,128
13	3,01	2,65	2,16	1,77	1,35	0,870	0,694	0,538	0,259	0,128
14	2,98	2,62	2,14	1,76	1,34	0,868	0,692	0,537	0,258	0,128
15	2,95	2,60	2,13	1,75	1,34	0,866	0,691	0,536	0,258	0,128
16	2,92	2,58	2,12	1,75	1,34	0,865	0,690	0,535	0,258	0,128
17	2,90	2,57	2,11	1,74	1,33	0,863	0,890	0,534	0,257	0,128
18	2,88	2,55	2,10	1,73	1,33	0,862	0,688	0,534	0,257	0,127
19	2,86	2,54	2,09	1,73	1,33	0,861	0,688	0,532	0,257	0,127
20	2,84	2,53	2,09	1,72	1,32	0,860	0,687	0,533	0,257	0,127
21	0,83	2,52	2,08	1,72	1,32	0,859	0,686	0,532	0,257	0,127
22	2,82	2,51	2,07	1,72	1,32	0,858	0,686	0,532	0,256	0,127
23	2,81	2,50	2,07	1,71	1,32	0,858	0,685	0,532	0,256	0,127
24	2,80	2,49	2,06	1,71	1,32	0,857	0,685	0,531	0,256	0,127
25	2,79	2,48	2,06	1,71	1,32	0,856	0,684	0,531	0,256	0,127
26	2,78	2,48	2,06	1,71	1,32	0,856	0,684	0,531	0,256	0,127
27	2,77	2,47	2,05	1,70	1,31	0,855	0,684	0,531	0,256	0,127
28	2,76	2,47	2,05	1,70	1,31	0,855	0,683	0,530	0,256	0,127
29	2,76	2,46	2,04	1,70	1,31	0,854	0,683	0,530	0,256	0,127
30	2,75	2,46	2,04	1,70	1,31	0,854	0,683	0,530	0,256	0,127
40	2,70	2,42	2,02	1,68	1,30	0,854	0,681	0,529	0,255	0,126
60	2,66	2,39	2,00	1,67	1,30	0,848	0,679	0,527	0,254	0,126
120	2,62	2,36	1,98	1,66	1,29	0,845	0,677	0,526	0,254	0,126
∞	2,58	2,33	1,96	1,645	1,28	0,842	0,674	0,521	0,253	0,126

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

Table III. Oliver & Boyd, Ltd., Ediaburgh

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



$v_2 = dk$ penyebut	$v_1 = dk$ pembilang																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	∞
1	161	200	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	246	248	249	250	251	252	253	253	254	254	254
	4052	4999	5403	5625	5764	5859	5928	5981	6022	6056	6082	6106	6142	6169	6208	6234	6258	6286	6302	6323	6334	6352	6361	6366
2	18,51	19,00	19,16	19,25	19,30	19,33	19,36	19,37	19,38	19,39	19,40	19,41	19,42	19,43	19,44	19,45	19,46	19,47	19,47	19,48	19,49	19,49	19,50	19,50
	98,49	99,01	99,17	99,25	99,30	99,33	99,34	99,36	99,38	99,40	99,41	99,42	99,43	99,44	99,45	99,46	99,47	99,48	99,48	99,49	99,49	99,49	99,50	99,50
3	10,13	9,55	9,28	9,12	9,01	8,94	8,88	8,84	8,81	8,78	8,76	8,74	8,71	8,69	8,66	8,64	8,62	8,60	8,58	8,57	8,56	8,54	8,54	8,53
	34,12	30,81	29,46	28,71	28,24	27,91	27,67	27,49	27,34	27,23	27,13	27,05	26,92	26,83	26,69	26,60	26,50	26,41	26,30	26,27	26,23	26,18	26,14	26,12
4	7,71	6,94	6,59	6,39	6,26	6,16	6,09	6,04	6,00	5,96	5,93	5,91	5,87	5,84	5,80	5,77	5,74	5,71	5,70	5,68	5,66	5,65	5,64	5,63
	21,20	18,00	16,69	15,98	15,52	15,21	14,98	14,80	14,66	14,54	14,45	14,37	14,24	14,15	14,02	13,93	13,83	13,74	13,69	13,61	13,57	13,52	13,48	13,46
5	6,61	5,79	5,41	5,19	5,05	4,95	4,88	4,82	4,78	4,74	4,70	4,68	4,64	4,60	4,56	4,53	4,50	4,46	4,44	4,42	4,40	4,38	4,37	4,36
	16,26	13,27	12,06	11,39	10,97	10,67	10,45	10,27	10,15	10,05	9,96	9,89	9,77	9,68	9,55	9,47	9,38	9,29	9,24	9,17	9,13	9,07	9,04	9,02
6	5,99	5,14	4,76	4,53	4,39	4,28	4,21	4,15	4,10	4,06	4,03	4,00	3,96	3,92	3,87	3,81	3,81	3,77	3,75	3,72	3,71	3,69	3,68	3,67
	13,74	10,92	9,78	9,15	8,75	8,47	8,26	8,10	7,98	7,87	7,79	7,72	7,60	7,52	7,39	7,31	7,23	7,14	7,09	7,02	6,99	6,94	6,90	6,88
7	5,59	4,74	4,35	4,12	3,97	3,87	3,79	3,73	3,68	3,63	3,60	3,57	3,52	3,49	3,44	3,41	3,38	3,34	3,32	3,29	3,28	3,25	3,24	3,23
	12,25	9,55	8,45	7,85	7,46	7,19	7,00	6,81	6,71	6,62	6,54	6,47	6,35	6,27	6,15	6,07	5,98	5,90	5,85	5,78	5,75	5,70	5,67	5,65
8	5,32	4,74	4,35	4,12	3,97	3,87	3,79	3,73	3,68	3,63	3,60	3,57	3,52	3,49	3,44	3,41	3,38	3,34	3,32	3,29	3,28	3,25	3,24	3,23
	11,26	8,65	7,59	7,01	6,63	6,37	6,19	6,03	5,91	5,82	5,74	5,67	5,56	5,48	5,36	5,28	5,20	5,11	5,06	4,96	4,91	4,88	4,86	4,86
9	5,12	4,26	3,86	3,63	3,48	3,37	3,29	3,23	3,18	3,13	3,10	3,07	3,02	2,98	2,93	2,90	2,86	2,82	2,80	2,77	2,76	2,73	2,72	2,71
	10,56	8,02	6,99	6,42	6,06	5,80	5,62	5,47	5,35	5,26	5,18	5,11	5,00	4,92	4,80	4,53	4,64	4,56	4,51	4,45	4,41	4,36	4,33	4,31
10	4,96	4,10	3,71	3,48	3,33	3,22	3,14	3,07	3,02	2,97	2,94	2,91	2,86	2,82	2,77	2,74	2,70	2,67	2,64	2,61	2,59	2,56	2,55	2,54
	10,04	7,56	6,55	5,99	5,64	5,39	5,21	5,06	4,95	4,85	4,78	4,71	4,60	4,52	4,41	4,33	4,25	4,17	4,12	4,05	4,01	3,96	3,93	3,91

Lanjutan Distribusi F

$v_2 = dk$ penyebut	$v_1 = dk$ pembilang																																															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	∞																								
11	4,84	3,98	3,59	3,36	3,20	3,09	3,01	2,95	2,90	2,86	2,82	2,79	2,74	2,70	2,65	2,61	2,57	2,53	2,50	2,47	2,45	2,42	2,41	2,40	9,65	7,20	6,22	5,67	5,32	5,07	4,88	4,74	4,63	4,54	4,46	4,40	4,29	4,21	4,10	4,02	3,94	3,86	3,80	3,74	3,70	3,66	3,62	3,60
12	4,75	3,88	3,49	3,26	3,11	3,00	2,92	2,85	2,80	2,76	2,72	2,69	2,64	2,60	2,54	2,50	2,46	2,42	2,40	2,36	2,35	2,32	2,31	2,30	9,33	6,93	5,95	5,41	5,06	4,82	4,65	4,50	4,39	4,30	4,22	4,16	4,05	3,98	3,86	3,78	3,70	3,61	3,56	3,49	3,46	3,41	3,38	3,36
13	4,67	3,80	3,41	3,18	3,02	2,92	2,84	2,77	2,72	2,67	2,63	2,60	2,55	2,51	2,46	2,42	2,38	2,34	2,32	2,28	2,26	2,24	2,23	2,20	9,07	6,70	5,74	5,20	4,86	4,62	4,44	4,30	4,19	4,10	4,02	3,96	3,85	3,78	3,67	3,59	3,51	3,42	3,37	3,30	3,27	3,21	3,18	3,16
14	4,67	3,80	3,41	3,18	3,02	2,92	2,84	2,77	2,72	2,67	2,63	2,60	2,55	2,51	2,46	2,42	2,38	2,34	2,32	2,28	2,26	2,24	2,22	2,21	8,86	6,51	5,56	5,03	4,69	4,46	4,28	4,14	4,03	3,94	3,86	3,80	3,70	3,62	3,51	3,43	3,34	3,26	3,21	3,14	3,11	3,06	3,02	3,00
15	4,54	3,68	3,29	3,06	2,90	2,79	2,70	2,64	2,59	2,55	2,51	2,48	2,43	2,39	2,33	2,29	2,25	2,21	2,18	2,15	2,12	2,10	2,06	2,07	8,68	6,36	5,42	4,89	4,56	4,32	4,14	4,00	3,89	3,80	3,73	3,67	3,56	3,48	3,36	3,29	3,20	3,12	3,07	3,00	2,97	2,92	2,89	2,87
16	4,49	3,63	3,24	3,01	2,85	2,74	2,66	2,59	2,54	2,49	2,45	2,42	2,37	2,33	2,28	2,24	2,20	2,16	2,13	2,09	2,07	2,04	2,02	2,01	8,53	6,23	5,29	4,77	4,44	4,20	4,03	3,89	3,78	3,69	3,61	3,55	3,45	3,37	3,25	3,18	3,10	3,01	2,96	2,89	2,86	2,80	2,77	2,75
17	4,45	3,56	3,20	2,96	2,81	2,70	2,62	2,55	2,50	2,45	2,41	2,38	2,33	2,29	2,23	2,19	2,15	2,11	2,08	2,04	2,02	1,99	1,97	1,96	8,40	6,11	5,18	4,67	4,34	4,10	3,93	3,79	3,68	3,59	3,52	3,45	3,35	3,27	3,16	3,08	3,00	2,92	2,86	2,79	2,76	2,70	2,67	2,65
18	4,41	3,55	3,16	2,93	2,77	2,66	2,58	2,51	2,46	2,41	2,37	2,34	2,29	2,25	2,19	2,15	2,11	2,07	2,04	2,00	1,98	1,95	1,93	1,92	8,28	6,01	5,09	4,58	4,25	4,01	3,85	3,71	3,60	3,51	3,44	3,37	3,27	3,19	3,07	3,00	2,91	2,83	2,78	2,71	2,68	2,62	2,59	2,57
19	4,38	3,52	3,13	2,90	2,74	2,63	2,55	2,48	2,43	2,38	2,34	2,31	2,26	2,21	2,15	2,11	2,07	2,02	2,00	1,96	1,94	1,91	1,90	1,88	8,18	5,93	5,01	4,50	4,17	3,94	3,77	3,63	3,52	3,43	3,36	3,30	3,19	3,12	3,00	2,92	2,84	2,76	2,70	2,63	2,60	2,54	2,51	2,49
20	4,35	3,49	3,10	2,87	2,71	2,60	2,52	2,45	2,40	2,35	2,31	2,26	2,23	2,18	2,12	2,08	2,08	2,08	1,99	1,96	1,92	1,90	1,87	1,84	8,10	5,85	4,94	4,43	4,10	3,87	3,71	3,56	3,45	3,37	3,30	3,23	3,13	3,05	2,94	2,86	2,77	2,69	2,63	2,56	2,53	2,47	2,44	2,42
21	4,32	3,47	3,07	2,84	2,68	2,57	2,49	2,42	2,37	2,32	2,28	2,25	2,20	2,15	2,09	2,05	2,00	1,96	1,93	1,89	1,87	1,84	1,82	1,81	8,02	5,78	4,87	4,37	4,04	3,81	3,65	3,51	3,40	3,31	3,24	3,17	3,07	2,99	2,88	2,80	2,72	2,63	2,58	2,51	2,47	2,42	2,38	2,36
22	4,30	3,44	3,05	2,82	2,66	2,55	2,47	2,40	2,35	2,30	2,26	2,23	2,18	2,13	2,07	2,03	1,98	1,93	1,91	1,87	1,84	1,81	1,80	1,78	7,94	5,72	4,82	4,31	3,99	3,76	3,59	3,45	3,35	3,26	3,18	3,12	3,02	2,94	2,83	2,75	2,67	2,58	2,53	2,46	2,42	2,37	2,33	2,31
23	4,28	3,42	3,03	2,80	2,64	2,53	2,45	2,38	2,32	2,28	2,24	2,20	2,14	2,10	2,04	2,00	1,96	1,91	1,88	1,84	1,82	1,79	1,77	1,76	7,88	5,66	4,76	4,26	3,94	3,71	3,54	3,41	3,30	3,21	3,14	3,07	2,97	2,89	2,78	2,70	2,62	2,53	2,48	2,41	2,37	2,32	2,28	2,26
24	4,26	3,40	3,01	2,78	2,62	2,51	2,43	2,36	2,30	2,26	2,22	2,18	2,13	2,09	2,02	1,98	1,94	1,89	1,86	1,82	1,80	1,76	1,74	1,73	7,82	5,61	4,72	4,22	3,90	3,67	3,50	3,36	3,25	3,17	3,09	3,03	2,93	2,85	2,74	2,66	2,58	2,49	2,44	2,36	2,33	2,27	2,23	2,21
25	4,24	3,38	2,99	2,76	2,60	2,49	2,41	2,34	2,28	2,24	2,20	2,16	2,11	2,06	2,00	1,96	1,92	1,87	1,84	1,80	1,77	1,74	1,71	1,71	7,77	5,57	4,68	4,18	3,86	3,63	3,46	3,32	3,21	3,13	3,05	2,99	2,89	2,81	2,70	2,62	2,54	2,45	2,40	2,32	2,29	2,23	2,19	2,17

26	4,22	3,37	2,89	2,74	2,59	2,47	2,39	2,32	2,27	2,22	2,18	2,15	2,10	2,05	1,99	1,95	1,90	1,85	1,82	1,78	1,76	1,72	1,70	1,69
	7,72	5,53	4,64	4,14	3,82	3,59	3,42	3,29	3,17	3,09	3,02	2,96	2,86	2,77	2,66	2,58	2,50	2,41	2,36	2,28	2,25	2,19	2,15	2,13
27	4,21	3,35	2,96	2,73	2,57	2,46	2,37	2,30	2,25	2,20	2,16	2,13	2,08	2,03	1,97	1,93	1,88	1,84	1,80	1,76	1,74	1,71	1,68	1,67
	7,68	5,49	4,60	4,11	3,79	3,56	3,39	3,26	3,14	3,06	2,98	2,93	2,83	2,74	2,63	2,55	2,47	2,38	2,33	2,25	2,21	2,16	2,12	2,10
28	4,20	3,34	2,95	2,71	2,56	2,44	2,36	2,29	3,24	2,19	2,15	2,12	2,06	2,02	1,96	1,91	1,87	1,81	1,78	1,75	1,72	1,69	1,67	1,65
	7,64	5,45	4,57	4,07	3,76	3,53	3,36	3,23	3,11	3,03	2,95	2,90	2,80	2,71	2,60	2,52	2,44	2,35	2,30	2,22	2,18	2,13	2,09	2,06
29	4,18	3,33	2,93	2,70	2,54	2,43	2,35	2,28	2,22	2,18	2,14	2,10	2,05	2,00	1,94	1,90	1,85	1,80	1,77	1,73	1,71	1,68	1,65	1,64
	7,60	5,52	4,54	4,04	3,73	3,50	3,33	3,20	3,08	3,00	2,92	2,87	2,77	2,68	2,57	2,49	2,41	2,32	2,27	2,19	2,15	2,10	2,06	2,03
30	4,17	3,32	2,92	2,69	2,53	2,42	2,34	2,27	2,21	2,16	2,12	2,09	2,04	1,99	1,93	1,89	1,84	1,79	1,76	1,72	1,69	1,66	1,64	1,62
	7,56	5,39	4,51	4,02	3,70	3,47	3,30	3,17	3,06	2,98	2,90	2,84	2,74	2,66	2,55	2,47	2,38	2,29	2,24	2,16	2,13	2,07	2,03	2,01
32	4,15	3,30	2,90	2,67	2,51	2,40	2,32	2,25	2,19	2,14	2,10	2,07	2,02	1,97	1,91	1,86	1,82	1,76	1,74	1,69	1,67	1,64	1,61	1,59
	7,50	5,34	4,46	3,97	3,66	3,42	3,25	3,12	3,01	2,94	2,86	2,80	2,70	2,62	2,51	2,42	2,34	2,25	2,20	2,12	2,08	2,02	1,98	1,96
34	4,13	3,28	2,88	2,65	2,49	2,38	2,30	2,23	2,17	2,12	2,08	2,05	2,00	1,95	1,89	1,84	1,80	1,74	1,71	1,67	1,64	1,61	1,59	1,57
	7,44	5,29	4,42	3,93	3,61	3,38	3,21	3,08	2,97	2,89	2,82	2,76	2,66	2,58	2,47	2,38	2,30	2,21	2,15	2,08	2,04	1,98	1,94	1,91
36	4,11	3,26	2,80	2,63	2,48	2,36	2,28	2,21	2,15	2,10	2,06	2,03	1,89	1,93	1,87	1,82	1,78	1,72	1,69	1,65	1,62	1,59	1,56	1,55
	7,39	5,25	4,38	3,89	3,58	3,35	3,18	3,04	2,94	2,86	2,78	2,72	2,62	2,54	2,43	2,35	2,26	2,17	2,12	2,04	2,00	1,94	1,90	1,87
38	4,10	3,25	2,85	2,62	2,46	2,35	2,26	2,19	2,14	2,09	2,05	2,02	1,96	1,92	1,85	1,80	1,76	1,71	1,67	1,63	1,60	1,57	1,54	1,53
	7,35	5,21	4,34	3,86	3,54	3,32	3,15	3,02	2,91	2,82	2,75	2,69	2,59	2,51	2,40	2,32	2,22	2,14	2,08	2,00	1,97	1,90	1,86	1,84
40	4,08	3,23	2,84	2,61	2,45	2,34	2,25	2,18	2,12	2,07	2,04	2,00	1,95	1,90	1,84	1,79	1,74	1,69	1,66	1,61	1,59	1,55	1,53	1,51
	7,31	5,18	4,31	3,83	3,51	3,29	3,12	2,99	2,88	2,80	2,73	2,66	2,56,00	2,49	2,37	2,29	2,20	2,11	2,05	1,97	1,94	1,88	1,84	1,81
42	4,07	3,22	2,83	2,59	2,44	2,32	2,24	2,17	2,11	2,06	2,02	1,99	1,94	1,89	1,82	1,78	1,73	1,68	1,64	1,60	1,57	1,54	1,51	1,49
	7,27	5,15	4,29	3,80	3,49	3,26	3,10	2,96	2,86	2,77	2,70	2,64	2,54	2,46	2,35	2,26	2,17	2,08	2,02	1,94	1,91	1,85	1,80	1,78
44	4,06	3,21	2,82	2,58	2,43	2,31	2,23	2,16	2,10	2,05	2,01	1,98	1,92	1,88	1,81	1,76	1,72	1,66	1,63	1,58	1,56	1,52	1,50	1,48
	7,24	5,12	4,26	3,78	3,46	3,24	3,07	2,94	2,84	2,75	2,68	2,62	2,52	2,44	2,32	2,24	2,15	2,06	2,00	1,92	1,88	1,82	1,78	1,75
46	4,05	3,20	2,81	2,57	2,42	2,30	2,22	2,14	2,09	2,04	2,00	1,97	1,91	1,87	1,80	1,75	1,71	1,65	1,62	1,57	1,54	1,51	1,48	1,46
	7,21	5,10	4,24	3,76	3,44	3,22	3,05	2,92	2,82	2,73	2,66	2,60	2,50	2,42	2,30	2,22	2,13	2,04	1,98	1,90	1,86	1,80	1,76	1,72
48	4,04	3,19	2,80	2,56	2,41	2,30	2,21	2,14	2,08	2,03	1,99	1,96	1,90	1,86	1,79	1,74	1,70	1,64	1,61	1,56	1,53	1,50	1,47	1,45
	7,19	5,08	4,22	3,74	3,42	3,20	3,04	2,90	2,80	2,71	2,64	2,58	2,48	2,40	2,28	2,20	2,11	2,02	1,96	1,88	1,84	1,78	1,73	1,70
50	4,03	3,18	2,79	2,56	2,40	2,29	2,20	2,13	2,07	2,02	1,98	1,95	1,90	1,85	1,78	1,74	1,69	1,63	1,60	1,55	1,52	1,48	1,46	1,44
	7,17	5,06	4,20	3,72	3,44	3,18	3,02	2,88	2,78	2,70	2,62	2,56	2,16	2,39	2,26	2,18	2,10	2,00	1,91	1,86	1,82	1,76	1,71	1,68

55	4,02	3,17	2,78	2,51	3,38	2,27	2,18	2,11	2,05	2,00	1,97	1,93	1,88	1,83	1,76	1,72	1,67	1,61	1,58	1,52	1,50	1,46	1,43	1,41
	7,12	5,01	4,16	3,68	3,37	3,15	2,98	2,85	2,75	2,66	2,59	2,53	2,43	2,35	2,23	2,15	2,00	1,96	1,90	1,82	1,78	1,71	1,66	1,64
60	4,00	3,15	2,76	2,52	2,37	2,25	2,17	2,10	2,01	1,99	1,95	1,92	1,86	1,81	1,75	1,70	1,65	1,59	1,56	1,50	1,18	1,44	1,41	1,39
	7,08	4,98	4,13	3,63	3,31	3,12	2,95	2,82	2,72	2,03	2,36	2,30	2,10	2,32	2,20	2,12	2,03	1,93	1,87	1,79	1,71	1,68	1,63	1,60
65	3,99	3,14	2,75	2,51	2,36	2,21	2,15	2,08	2,02	1,98	1,91	1,90	1,85	1,80	1,73	1,68	1,63	1,57	1,51	1,49	1,46	1,42	1,39	1,37
	7,01	4,95	4,10	3,62	3,31	3,09	2,93	2,79	2,70	2,61	2,51	2,47	2,37	2,30	2,18	2,09	2,00	1,90	1,81	1,76	1,71	1,61	1,60	1,56
70	3,98	3,13	2,74	2,50	2,35	2,32	2,11	2,07	2,01	1,97	1,93	1,89	1,81	1,79	1,72	1,67	1,62	1,56	1,53	1,47	1,45	1,40	1,37	1,35
	7,01	4,92	4,08	3,60	3,29	3,07	2,91	2,77	2,67	2,59	2,51	2,45	2,35	2,28	2,15	2,07	1,98	1,88	1,82	1,74	1,69	1,63	1,56	1,53
80	3,96	3,11	2,72	2,18	2,33	2,21	2,12	2,05	1,99	1,95	1,91	1,88	1,82	1,77	1,70	1,65	1,60	1,51	1,51	1,45	1,42	1,38	1,35	1,32
	6,96	4,86	4,04	3,58	3,25	3,01	2,87	2,71	2,61	2,55	2,18	2,11	2,32	2,21	2,11	2,03	1,94	1,84	1,78	1,70	1,65	1,57	1,52	1,49
100	3,91	3,09	2,70	2,46	2,30	2,19	2,10	2,03	1,97	1,92	1,88	1,85	1,79	1,75	1,68	1,63	1,57	1,51	1,18	1,12	1,39	1,34	1,30	1,28
	6,90	4,82	3,98	3,51	3,20	2,99	2,82	2,69	2,59	2,51	2,13	2,36	2,26	2,19	2,06	1,98	1,89	1,79	1,73	1,64	1,59	1,51	1,46	1,43
125	3,92	3,07	2,68	2,44	2,29	2,17	2,08	2,01	1,95	1,90	1,86	1,83	1,77	1,72	1,65	1,60	1,55	1,49	1,45	1,39	1,36	1,31	1,27	1,25
	6,81	4,78	3,94	3,17	3,17	2,95	2,79	2,65	2,56	2,17	2,40	2,33	2,23	2,15	2,03	1,94	1,85	1,75	1,68	1,59	1,54	1,46	1,40	1,37
150	3,91	3,06	2,67	2,43	2,27	2,16	2,07	2,00	1,94	1,89	1,85	1,82	1,76	1,71	1,64	1,59	1,51	1,47	1,44	1,37	1,34	1,29	1,25	1,22
	6,81	4,75	3,91	3,14	3,13	2,92	2,76	2,62	2,53	2,44	2,37	2,30	2,20	2,12	2,00	1,91	1,83	1,72	1,66	1,56	1,51	1,43	1,37	1,33
200	3,86	3,04	2,65	2,41	2,26	2,14	2,05	1,98	1,92	1,87	1,83	1,80	1,74	1,69	1,62	1,57	1,52	1,45	1,42	1,35	1,32	1,26	1,22	1,19
	6,79	4,74	3,88	3,41	3,11	2,90	2,73	2,60	2,50	2,41	2,34	2,28	2,17	2,09	1,97	1,88	1,79	1,69	1,62	1,53	1,48	1,39	1,33	1,28
400	3,86	3,02	2,62	2,39	2,23	2,12	2,03	1,96	1,90	1,85	1,81	1,78	1,72	1,67	1,60	1,54	1,49	1,42	1,38	1,32	1,28	1,22	1,16	1,13
	6,70	4,66	3,83	3,36	3,06	2,85	2,69	2,55	2,46	2,37	2,29	2,23	2,12	2,04	1,92	1,84	1,74	1,64	1,57	1,47	1,42	1,32	1,24	1,19
1000	3,85	3,00	2,61	2,38	2,22	2,10	2,02	1,95	1,89	1,84	1,80	1,76	1,70	1,65	1,58	1,53	1,47	1,41	1,36	1,30	1,26	1,19	1,13	1,08
	6,68	1,62	3,80	3,34	3,04	2,82	2,66	2,53	2,13	2,34	2,26	2,20	2,09	2,01	1,89	1,81	1,71	1,61	1,54	1,44	1,38	1,28	1,19	1,11
∞	3,84	2,99	2,60	2,37	2,21	2,09	2,01	1,94	1,88	1,83	1,79	1,75	1,69	1,64	1,57	1,52	1,46	1,40	1,35	1,28	1,24	1,17	1,11	1,00
	6,64	4,60	3,78	3,32	3,02	2,80	2,64	2,51	2,41	2,32	2,24	2,18	2,07	1,99	1,87	1,79	1,69	1,59	1,52	1,41	1,36	1,25	1,15	1,00

Sumber : 7

Izin Khusus pada penulis

DAFTAR RESPONDEN UJI COBA
“Hubungan Antara Motivasi Kerja
Dengan Komitmen Organisasi pada PT.
Citra Van Titipan Kilat di Jakarta”



No.	Nama Responden
1.	Andi Dwi S
2.	Ahmad Soleh
3.	Zaki Ramadhan
4.	M. Nauval
5.	Arya Dewantara
6.	Indra Bayu Hardianto
7.	Rizki Hidayat
8.	Sutomo
9.	Ardiansah Saputra
10.	Rahman Hendra
11.	Doni S
12.	Slamet Riddi
13.	Ahmad Mubarak
14.	Dina Safitri
15.	Nurul Fatimah
16.	Evan Ardiansyah
17.	Ramdan
18.	Fauzan Rahmad
19.	Riska F
20.	Endang

DAFTAR RESPONDEN FINAL
 “Hubungan Antara Motivasi Kerja
 Dengan Komitmen Organisasi pada PT.
 Citra Van Titipan Kilat di Jakarta”



No.	Nama Responden
1.	Nanang K
2.	M. Septiadi
3.	Ahmad Maulana
4.	Sujadmiko S
5.	Indra Bayu
6.	Juniar
7.	M. Arif
8.	M. Robby
9.	Fajar Maulana
10.	Wahyu
11.	Tukiran
12.	Rezza Pratama
13.	Putut Hanifan
14.	Prasetio
15.	Patma Januar
16.	Novianto Lesmana
17.	Mulyanto
18.	Mujiono
19.	Makrizal
20.	Joko Sucipto
21.	Irvan Yakub
22.	Irawan
23.	Ilaludin

24.	Ibnu Maulana
25.	Haerudin
26.	Ganda Suherman
27.	Firman Dwi Cahyo
28.	Ferri Kristio Sianturi
29.	Fahrur Rozzy
30.	Doddy Amirullah
31.	Dimas Bintang Hardiansyah
32.	Denis Firmansyah
33.	Deni Rawi
34.	Dea Aditya Ramadhan
35.	Dayat Sudrajat
36.	Daud Yusuf
37.	Cecep Cahyadi
38.	Bagas Putra Dewantara
39.	Asep Irawan
40.	Arif Satya Nugraha
41.	Ari Widodo
42.	Andi Rianto
43.	Alif Darma Caraka
44.	Ahmad Sodikin
45.	Achmad Fatoni
46.	Aditya Pratama
47.	Ahmad Saiful
48.	Ade Kurnia Gemilang

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



EKA SARIANDRIYANI, lahir pada tanggal 03 Agustus 1994 di Cilacap. Peneliti merupakan anak pertama dari tiga bersaudara dari Ayah yang bernama Ahmad Wahyudin Wasito dan Ibu bernama Darsinah. Saat ini, bertempat tinggal di Jalan Bintara 1 RT. 08 RW. 02 No. 27, Kelurahan Bintara, Kecamatan Bekasi Barat.

Peneliti pernah menempuh pendidikan formal di TK Dian Pertiwi, Jakarta Timur pada tahun 1999-2000, SDN Pondok Kopi 08 Pagi, Jakarta Timur tahun 2000-2006, SMP Negeri 199 Jakarta pada tahun 2006-2009, kemudian melanjutkan pendidikan di SMK Negeri 48 Jakarta Jurusan Akuntansi tahun 2009-2012. Saat ini, peneliti tengah menyelesaikan pendidikan di Program Studi Pendidikan Tata Niaga, Fakultas Ekonomi di Universitas Negeri Jakarta.

Peneliti juga memiliki beberapa pengalaman kerja yaitu Praktik Kerja Lapangan di PT. Bakrie Tosanjaya, Bekasi pada tahun 2009, Praktik Kerja Lapangan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. pada tahun 2015 dan Praktik Keterampilan Mengajar di SMK Negeri 50 Jakarta pada tahun 2015.