

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN KOPERASI
PEGAWAI POS INDONESIA (KOPPOSINDO) DI JAKARTA
PUSAT**

**DEPININGRUM
8105097364**



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

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
KONSENTRASI PENDIDIKAN EKONOMI KOPERASI
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2014**

***CORRELATION BETWEEN JOB SATISFACTION WITH
ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE
KOPERASI PEGAWAI POS INDONESIA (KOPPOSINDO) IN
CENTRAL JAKARTA***

**DEPININGRUM
8105097364**



Skripsi is Written as Part of Bachelor Degree in Education Accomplishment

**STUDY PROGRAM OF ECONOMIC EDUCATION
CONCENTRATION IN COOPERATION ECONOMIC
EDUCATION
DEPARTEMENT OF ECONOMIC AND ADMINISTRATION
FAKULTY OF ECONOMIC
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2014**

ABSTRAK

DEPININGRUM. *Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan di Koperasi Pegawai Pos Indonesia (KOPPOSINDO) Jakarta Pusat.* Skripsi. Program Studi Pendidikan Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. Mei 2014.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi karyawan di Koperasi Pegawai Pos Indonesia Jakarta Pusat. Metode dalam penelitian ini adalah metode survey dan pendekatan korelasional. Data kepuasan kerja diambil dari hasil kuesioner yang telah dilakukan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini secara sensus. Populasi dalam penelitian ini adalah Koperasi Pegawai Pos Indonesia (KOPPOSINDO) di Jakarta Pusat yang berjumlah 50 orang karyawan. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah $\hat{Y} = 37,54 + 0,553X$. Dari persamaan tersebut, dilakukan uji persyaratan analisis dengan uji normalitas galat taksiran regresi Y atas X dengan uji liliefors didapat $Lo < Lt$ ($0,052 < 0,125$). Hal itu berarti data berdistribusi normal. Pada uji kelinieran regresi didapat hasil $Fh < Ft$ ($0,75 < 3,34$) yang dapat disimpulkan bahwa model regresi berbentuk linier. Sedangkan untuk uji keberartian didapat $Fh > Ft$ ($24,05 > 4,04$) yang menandakan bahwa persamaan regresi signifikan. Hasil uji koefisien korelasi dengan menggunakan *product moment* dari *Pearson* diperoleh nilai $r_{xy} = 0,578$. Hal ini berarti terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Dari perhitungan uji-t didapat $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu ($4,90 > 1,68$) yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel X kepuasan kerja dengan variabel Y komitmen organisasi karyawan Koperasi Pegawai Pos Indonesia di Jakarta Pusat. Dari hasil perhitungan diperoleh koefisien determinasi 33,38. sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Y komitmen organisasi ditentukan oleh variabel X kepuasan kerja. Dapat disimpulkan penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi karyawan Koperasi Pegawai Pos Indonesia di Jakarta Pusat. Kepuasan kerja yang merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi patut untuk diperhatikan sehingga diharapkan karyawan bisa mempertahankan komitmen di organisasinya. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan sampel yang lebih banyak atau dengan menambah variabel lain yang menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

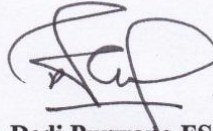
ABSTRACT

DEPININGRUM. *The Correlation Between Job Satisfaction with Organizational Commitment of Employee at Koperasi Pegawai Pos Indonesia (KOPPOSINDO) Central Jakarta. Skripsi. Concentration in Cooperation Economic Education, Study Program of Economic Education, Department of Economic and Administration, Faculty of Economic. State University of Jakarta. May 2014.*

The purpose of this research is to get a valid and reliable data or fact to know the correlation between job satisfaction with organizational commitment of employee at Koperasi Pegawai Pos Indonesia (KOPPOSINDO) central Jakarta. This research uses the quantitative research with survey method and a correlation approach. The data of job satisfaction got from the result of questionnaire. The sampling technique used in this research is the census. The population research was all of employee at Koperasi Pegawai Pos Indonesia with total 50 employees. The analysis test by finding regression equation, that is $\hat{Y} = 37,54 + 0,553X$. After that data normality test by using Liliefors formula and the result is $L_o < L_t$ ($0,052 < 0,0125$). It shows the data had been normally distributed. For linearity regression test, the result is $F_h < F_t$ ($0,75 < 3,34$) showing that regression is linear. While for the regression significance test, the result is $F_h > F_t$ ($24,05 > 4,04$), it has significance regression. The result of correlation coefficient test of product moment by Pearson is $r_{xy} = 0,578$. Which it means there is a positive correlation between job satisfaction with organizational commitment. The calculation of t-test showed that $t_{account} > t_{table}$, $4,90 < 1,68$. It shows there is a significance correlation between job satisfaction with organizational commitment of employee at Koperasi Pegawai Pos Indonesia Central Jakarta. The calculation of determination coefficient test results 33,38. Can be concluded this research shows that there is a positive and significance relationship between job satisfaction and organizational commitment of employee at Koperasi Pegawai Pos Indonesia Central Jakarta. Job satisfaction is one of the factors affecting organizational commitment so hopefully employees can earn a maximum of organizational commitment. For researchers are expected to develop this research further by using more samples or by adding another variable that becomes one of the factors that organizational commitment.


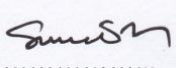
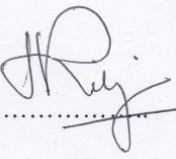
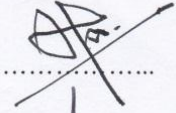
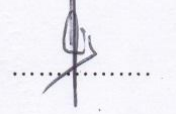
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi**



Drs. Dedi Purwana ES, M.Bus

NIP. 19671207 199203 1 001

Nama	Jabatan	Tanda tangan	Tanggal
1. <u>Dr. Siti Nurjanah, S.E, M.Si</u> NIP. 19720114 199802 2 001	Ketua		23 Mei 2014
2. <u>Dra. Rd. Tuty Sariwulan, M.Si</u> NIP. 19580722 198603 2 001	Sekretaris		23 Mei 2014
3. <u>Dra. Endang Sri Rahayu, M.Pd</u> NIP. 19530320 198203 2 001	Penguji Ahli		23 Mei 2014
4. <u>Dr. I Ketut. R. Sudiarditha, M.Si</u> NIP. 19560207 198602 1 001	Pembimbing I		22 Mei 2014
5. <u>Dicky Iranto, S.E, M.Si</u> NIP. 19710612 200112 1 001	Pembimbing II		22 Mei 2014

Tanggal lulus : 20 Mei 2014

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

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

Jakarta, Mei 2014

Yang Membuat pernyataan



Depiningrum

No. Reg. 8105097364

LEMBAR PERSEMBAHAN

“Man Jadda Wajada”

Siapa bersungguh – sungguh pasti berhasil

“Man Shabaru Zhafira”

Siapa yang bersabar pasti beruntung

“Man Sara Ala Darbi Washala”

Siapa menapaki jalan-Nya akan sampai tujuan

Skripsi ini dipersembahkan untuk Ibu dan Bapak tersayang yang tak pernah habis kesabaran dan perjuangannya ☺

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah yang tak pernah henti mencurahkan segala bentuk kasih sayang-Nya. Dengan perjuangan yang tak kenal menyerah serta diiringi doa maka skripsi yang berjudul “HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN KOPERASI PEGAWAI POS INDONESIA (KOPPOSINDO) DI JAKARTA PUSAT” dapat diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan.

Skripsi ini disusun dengan maksud dan tujuan yakni sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan. Selain itu, skripsi ini juga dimaksudkan untuk mengetahui lebih dalam mengenai keterkaitan antara konsep diri dengan prestasi belajar siswa.

Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan atas dorongan, bimbingan, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, pantas kiranya penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. I Ketut R. Sudiarditha, M.Si dan Dicky Iranto, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bantuan dan saran atas penulisan skripsi.
2. Drs. Dedi Purwana, ES, M.Bus., selaku Dekan Fakultas Ekonomi.
3. Drs. Nurdin Hidayat, MM, M.Si selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi.
4. Dr. Siti Nurjanah, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Ekonomi.

5. Karuniana Dianta A. Sebayang, S.IP, ME, selaku Ketua Konsentrasi Pendidikan Akuntansi.
6. Seluruh Karyawan Koperasi Pegawai Pos Indonesia Jakarta Pusat yang telah membantu dalam mengumpulkan data penelitian.

Akhirnya penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Atas segala kekurangan dalam penulisan dan penyelesaian skripsi ini penulis mohon maaf.

Jakarta, Mei 2014

Depiningrum

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL	i
ABSTRAK	iii
LEMBAR PENGESAHAN	v
PERNYATAAN ORISINALITAS	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah	7
D. Perumusan Masalah	7
E. Kegunaan Penelitian	8
BAB II. KAJIAN TEORETIK	
A. Deskripsi Konseptual	
1. Komitmen Organisasi (Y)	9
2. Kepuasan Kerja (X)	16
B. Hasil Penelitian yang Relevan	22
C. Kerangka Teoretik	23
D. Perumusan Hipotesis Penelitian.....	24

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian.....	25
B. Tempat dan Waktu Penelitian	25
C. Metode Penelitian	26
D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	26
E. Instrumen Penelitian	27
F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel	36
G. Teknik Analisis Data	37

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	
1. Komitmen Organisasi (Y)	43
2. Kepuasan Kerja (X)	46
B. Analisis Data	49
C. Pembahasan	55
D. Keterbatasan Penelitian	57

BAB V KESIMPULAN, IMPIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan	58
B. Implikasi	58
C. Saran	59

DAFTAR PUSTAKA	61
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN – LAMPIRAN	63
----------------------------------	-----------

DATA RIWAYAT HIDUP	119
---------------------------------	------------

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
Tabel II.1	Hasil Penelitian yang Relevan	22
Tabel III.1	Kisi-kisi Instrumen Komitmen Organisasi	28
Tabel III.2	Daftar Nilai Skala Likert	29
Tabel III.3	Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja	33
Tabel III.4	Daftar Nilai Skala Likert	34
Tabel III.5	Tabel ANAVA	39
Tabel IV.1	Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasi	44
Tabel IV.2	Rata-rata Skor Indikator Komitmen Organisasi	46
Tabel IV.3	Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja	47
Tabel IV.4	Rata-rata Skor Indikator Kepuasan Kerja	48
Tabel IV.5	Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran	51
Tabel IV.6	Hasil Pengujian ANAVA	53
Tabel IV.7	Interpretasi Koefisien Korelasi	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
Gambar IV.1	Grafik Histogram Komitmen Organisasi	45
Gambar IV.2	Grafik Histogram Kepuasan Kerja	48
Gambar IV.3	Grafik Persamaan Regresi	50

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
1.	Kuesioner Penelitian Uji Coba	63
2.	Skor Uji Coba Instrumen Variabel X	69
3.	Data Perhitungan Uji Validitas Variabel X	70
4.	Langkah Perhitungan Uji Validitas Variabel X	71
5.	Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba X Valid	72
6.	Data Hasil Uji Coba Reliabilitas Variabel X	73
7.	Skor Uji Coba Instrumen Variabel Y	74
8.	Data Perhitungan Uji Validitas Variabel Y	75
9.	Langkah Perhitungan Uji Validitas Variabel Y	76
10.	Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba Y Valid	77
11.	Data Hasil Uji Coba Reliabilitas Variabel Y	78
12.	Kuesioner Final Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi	79
13.	Skor Instrumen Variabel X	84
14.	Skor Instrumen Variabel Y	85
15.	Hasil Data Mentah Variabel X dan Variabel Y	86
16.	Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan	87
17.	Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan Baku	88
18.	Proses Perhitungan Menggambar Histogram Variabel Y	89
19.	Histogram Variabel (Y) Komitmen Organisasi	90

20.	Proses Perhitungan Menggambar Histogram Variabel X	91
21.	Histogram Variabel (X) Kepuasan Kerja	92
22.	Data Berpasangan Variabel X dan Y	93
23.	Perhitungan Persamaan Regresi Linier	94
24.	Tabel Untuk Menghitung Regresi	95
25.	Grafik Persamaan Regresi	96
26.	Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians, Simp. Baku	97
27.	Perhitngan Rata-rata, Varian, Simp. Baku	98
28.	Perhitungan Normalitas Galat Taksiran	99
29.	Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran	100
30.	Perhitungan Uji Keberartian Regresi	101
31.	Perhitungan JK(G)	102
32.	Perhitungan Uji Kelinieran Regresi	103
33.	Tabel Anava untuk Uji Keberartian dan Kelinearan Regresi	104
34.	Perhitungan Koefisien Korelasi <i>Product Moment</i>	105
35.	Perhitungan Uji Keberartian Koefisien Korelasi	106
36.	Perhitungan Uji Koefisien Determinasi	107
37.	Perhitungan Rata-rata Skor Indikator Kepuasan Kerja	108
38.	Perhitungan Rata-rata Skor Indikator Komitmen Organisasi	109
39.	Tabel Nilai-nilai r Product Moment dari Pearson	110
40.	Nilai Kritis L untuk Uji Liliefors	111
41.	Tabel Kurva Normal Persentase	112
42.	Nilai Persentil untuk Distribusi t	113

43.	Nilai Persentil untuk Distribusi F	114
44.	Surat Izin Melakukan Penelitian	117
45.	Surat Jawaban Tempat Penelitian	118

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan memegang peranan penting sebagai pondasi dari setiap aktivitas perusahaan guna meningkatkan performa perusahaan dan organisasi. Karyawan dianggap sebagai sumber daya yang paling penting karena karyawan merupakan roda penggerak serta penentu segala aktivitas yang ada di perusahaan. Perusahaan yang berhasil itu, ditentukan oleh karyawan-karyawan yang bekerja disana. Berjalannya suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan tidaklah mudah, karena dibutuhkan proses untuk mencapainya.

Karyawan adalah aset yang paling berharga dan menguntungkan bagi perusahaan atau organisasi, maka dari itu perusahaan harus memberikan perhatian lebih pada karyawan-karyawannya. Mengingat betapa pentingnya sumber daya manusia karena peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya, maka pencapaian tujuan yang berkualitas akan tercapai. Tercapainya tujuan dari perusahaan atau organisasi diharapkan dapat mengembangkan serta meningkatkan potensi yang dimiliki karyawan secara terus-menerus.

Perusahaan dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien dengan adanya karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaan atau organisasinya. Seorang karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasinya diharapkan memiliki keinginan untuk bekerja lebih keras agar dapat mencapai tujuan dari organisasi dan hasrat yang lebih besar untuk tetap tinggal di dalam organisasi. Menciptakan komitmen organisasi pada karyawan tidaklah

mudah, diperlukan suatu usaha yang lebih dari organisasi, dengan cara melihat faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan.

Semakin berkembangnya komitmen organisasi pada diri seorang karyawan, maka akan mampu mengurangi gejala kerja negatif yang muncul pada organisasi, seperti pemogokan kerja, angka bolos kerja, demonstrasi karyawan, dan perpindahan karyawan (*turnover*). Tinggi rendahnya komitmen organisasi pada karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya yaitu gaya kepemimpinan, budaya keterbukaan, disiplin kerja, motivasi, dan kepuasan kerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah faktor penting yang harus dimiliki oleh seorang pimpinan. Gaya kepemimpinan yang baik yaitu cenderung demokratis, hal ini dapat dilihat dari cara pimpinan mengambil keputusan atau menerima kritik dari bawahan. Gaya kepemimpinan seperti inilah yang diharapkan oleh semua karyawan sehingga akan berdampak positif pada komitmen organisasi karyawan.

Namun pada kenyataannya, banyak para pimpinan organisasi atau perusahaan yang menerapkan gaya kepemimpinan otoriter. Pemimpin yang selalu merasa dirinya paling benar. Hal tersebut yang menyebabkan hubungan kurang harmonis antara pemimpin dengan karyawan yang membuat karyawan kurang bersemangat dalam bekerja sehingga pada akhirnya menurunkan komitmen organisasi pada diri karyawan.

Faktor kedua yaitu budaya keterbukaan. Budaya keterbukaan antara karyawan dengan atasan maupun dengan rekan sekerja akan menumbuhkan rasa kebersamaan dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya keterbukaan tidak ada

dengan sendirinya. Budaya keterbukaan antara karyawan dengan organisasi harus saling mendukung dalam urusan pekerjaan sehingga tidak terjadi kesalahpahaman dalam bekerja. Pemimpin harus mau berbagi informasi, mengakui kesalahan, dan berusaha berperilaku sesuai dengan norma seorang pemimpin. Ada dua hal yang menjadi inti dari budaya keterbukaan.

Pertama, pemimpin harus berkata sejujurnya tanpa merubah isi. Kedua adalah pemimpin harus mendorong karyawan untuk berkata yang sebenarnya. Kebenaran membutuhkan dua hal dalam penyampaian yaitu orang yang mau mendengarkan dan orang yang berani mengatakan hal-hal yang benar. Keterbukaan dalam suatu organisasi akan menjalin suatu jejaring sosial dalam bentuk koordinasi kerja sesama mitra kerja, saling mempercayai, menghormati, dan empati sosial.

Faktor Ketiga yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah disiplin kerja. Disiplin kerja dianggap penting karena berperan serta dalam pertumbuhan organisasi dan terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik perorangan maupun kelompok. Disiplin kerja mencakup kehadiran, kepulangan karyawan tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan dan disepakati, dan menyelesaikan tugas-tugas sesuai jadwal.

Pendisiplinan karyawan dilakukan untuk dapat membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan agar dapat menciptakan kerja sama antar karyawan, serta meningkatkan prestasinya. Oleh sebab itu, organisasi haruslah berupaya untuk meningkatkan disiplin kerja karyawannya dengan cara memberikan sanksi

bagi karyawan yang melanggar, dan menanamkan pola pikir pada karyawan bahwa pekerjaan yang dilakukan bermakna bagi kelangsungan hidupnya.

Faktor keempat adalah penghargaan. Usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang professional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkesinambungan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Langkah nyata dalam hasil pembinaan adalah dengan diadakan pemberian penghargaan kepada karyawan yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik.

Karyawan memerlukan suatu penghargaan pada saat hasil kerjanya telah memenuhi atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan oleh organisasi. Maka dari itu, Pemberian penghargaan karena masa kerja karyawan dianggap penting karena bertujuan untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih giat dan meningkatkan komitmennya pada organisasi.

Faktor kelima yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap dari karyawan terhadap apa yang diharapkan dan apa yang ia terima selama bekerja di organisasi seperti gaji yang mencukupi, rekan kerja yang bersahabat, dan penghargaan yang diterima selama bekerja.

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan mendorong karyawan untuk lebih berkomitmen terhadap organisasinya dengan cara memberikan kontribusi yang dimiliki untuk memajukan organisasi. Jika kepuasan kerja tercapai, maka akan menimbulkan komitmen organisasi pada diri karyawan.

Koperasi Pegawai Pos Indonesia (KOPPOSINDO) merupakan koperasi yang beranggotakan karyawan PT. Pos Indonesia di masing-masing wilayah bagian baik itu yang masih berstatus karyawan aktif maupun pensiunan. Koperasi ini didirikan dengan tujuan untuk memajukan kesejahteraan anggota khususnya dan masyarakat pada umumnya serta ikut memajukan tatanan perekonomian Nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. KOPPOSINDO Jakarta Pusat memiliki badan hukum No. 137/BH/PAD/XII.1/-1.829.31/XII/2008 tanggal 30 Desember 2008. Struktur internal organisasi KOPPOSINDO yaitu terdiri dari anggota, rapat anggota, pengurus, pengawas, dan penasihat. KOPPOSINDO memiliki 5 unit usaha diantaranya simpan pinjam, toko, jastek, parkir dan perumahan.

Namun, banyak diantara karyawan KOPPOSINDO Jakarta Pusat yang mengeluhkan pekerjaan mereka dengan alasan kurang cocok antara pekerjaan yang diterima dengan pekerjaan yang diinginkan, bahkan ada pula karyawan yang mengatakan semakin lama bekerja koperasi tidak memperhatikan hasil pekerjaan dan kontribusi yang sudah dilakukan karyawan untuk koperasi. Sehingga hal tersebut dapat mengakibatkan menurunnya komitmen organisasi karyawan terhadap KOPPOSINDO.

Berdasarkan hasil pengamatan yang peneliti lakukan pada saat observasi diketahui bahwa di KOPPOSINDO tersebut ditemukan permasalahan mengenai rendahnya kepuasan kerja dan mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dengan masih adanya karyawan yang kurang komit terhadap koperasi, itu terlihat dari kurangnya rasa memiliki karyawan

terhadap organisasi. Oleh karena itu, KOPPOSINDO perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan dalam KOPPOSINDO sehingga pada akhirnya membuat karyawan tidak mudah untuk meninggalkan tempatnya bekerja.

Organisasi harus memperhatikan kontribusi yang diberikan karyawan untuk membantu memajukan organisasi tersebut. Perhatian dari organisasi diharapkan membantu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dan untuk meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan maka diperlukan kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka mendorong peneliti untuk mengadakan penelitian tentang hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan Koperasi Pegawai Pos Indonesia (KOPPOSINDO) di Jakarta Pusat.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dirumuskan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang menyebabkan rendahnya komitmen organisasi pada karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasi karyawan di Koperasi Pegawai Pos Indonesia Jakarta Pusat?

2. Apakah terdapat hubungan antara budaya keterbukaan dengan komitmen organisasi karyawan di Koperasi Pegawai Pos Indonesia Jakarta Pusat?
3. Apakah terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan komitmen organisasi karyawan di Koperasi Pegawai Pos Indonesia Jakarta Pusat?
4. Apakah terdapat hubungan antara penghargaan dengan komitmen organisasi karyawan di Koperasi Pegawai Pos Indonesia Jakarta Pusat?
5. Apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi karyawan di Koperasi Pegawai Pos Indonesia Jakarta Pusat?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan dari beberapa masalah yang telah diidentifikasi, ternyata banyak faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Adanya keterbatasan peneliti dalam hal waktu, dana dan tenaga, maka permasalahan peneliti hanya dibatasi pada masalah: “Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Koperasi Pegawai Pos Indonesia (KOPPOSINDO) di Jakarta Pusat”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan KOPPOSINDO?”.

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoretis, sebagai pembuktian atas kebenaran terhadap teori-teori yang terdahulu. Menambah wawasan serta pengetahuan tentang Kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada koperasi. Juga sebagai bahan yang berguna saat terjun langsung ke dunia kerja yang sesungguhnya tentang berbagai faktor yang dapat memengaruhi komitmen organisasi karyawan.
2. Kegunaan Praktis, sebagai acuan pengambilan kebijakan dalam rangka meningkatkan komitmen kerja karyawan khususnya di Koperasi Pegawai Pos Indonesia. Dan sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti lainnya jika ingin melakukan penelitian yang terkait dengan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan.

BAB II

KAJIAN TEORETIK

A. Deskripsi Konseptual

1. Komitmen Organisasi

Organisasi berasal dari bahasa Yunani “orgonon” atau dalam bahasa latin disebut “organum” yang artinya bagian atau anggota badan.¹ Organisasi bisa disebut juga sekumpulan, individu, kelompok yang mempunyai tujuan, visi dan misi tertentu untuk menampung/ menyalurkan pemikiran yang berbeda.

Menurut Hasanuddin, organisasi dapat diartikan sebagai “Suatu alat atau wadah kerjasama untuk mencapai tujuan bersama dengan pola tertentu, yang perwujudannya memiliki kekayaan baik fisik maupun non-fisik”.² Sedangkan menurut Mathias Aroef dalam Hassanudin menyatakan “bahwa suatu organisasi terjadi apabila sekelompok orang bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuannya”.³

Miles memberikan batasan mengenai organisasi sebagai berikut:

*... an organization is nothing more than a collection of people grouped together around a technology which is operated to transform inputs from its environment into marketable goods or services.*⁴

Artinya, organisasi tidak lebih dari daripada sekelompok orang yang berkumpul bersama disekitar suatu teknologi yang

¹ Hasanuddin Rahman Daeng Naja, *Manajemen Fit and Proper test* (Yogyakarta: Pustaka Widyatama, 2004), h.12

² *Ibid*

³ *Ibid*

⁴ Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2003), h.23

dipergunakan untuk mengubah input-input dari lingkungan menjadi barang atau jasa-jasa yang dapat dipasarkan.

Pendapat lain disampaikan oleh Allen dalam Loudon bahwa organisasi adalah:

Suatu proses identifikasi dan pembentukan serta pengelompokan kerja, mendefinisikan dan mendelegasikan wewenang maupun tanggung jawab dan menetapkan hubungan-hubungan dengan maksud untuk memungkinkan orang-orang bekerjasama secara efektif dan mencapai tujuan yang ditetapkan.⁵

Karyawan merupakan sumber daya penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Kegagalan seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan tanggung jawab, akan mempengaruhi proses pencapaian tujuan dari organisasi. Sebagai salah satu komponen yang sangat penting bagi suatu organisasi, karyawan harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugasnya di dalam organisasi tersebut. Hal ini berdasarkan pemikiran bahwa keberhasilan karyawan adalah cara untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

Survei pekerja yang diadakan pada tahun 1993 contohnya, lebih dari 7% yang menyatakan tentang kurangnya loyalitas antara perusahaan dan karyawan dibandingkan tahun 1988.⁶ Para karyawan yang merasakan kurangnya komitmen terhadap mereka berakibat pada kurangnya komitmen mereka pada perusahaan. Hal itu terjadi karena karyawan merasa terabaikan.

⁵ Kenneth. C. Loudon dan Jane P. Loudon, *Sistem Informasi Manajemen* (Jakarta: Salemba Empat, 2007), h. 97

⁶ Didit Darmawan, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi* (Surabaya: PT. Pena Semesta, 2013), h.167

Komitmen organisasi yang didefinisikan oleh Mowday, Porter, dan Steers dalam Didit adalah “pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu”.⁷ Orang atau seorang yang terlibat dalam suatu organisasi, dan menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan menjadi anggota organisasi. Seorang karyawan yang berada dalam organisasi memiliki tanggung jawab atas organisasi tersebut dan menjalankan tugas-tugasnya dengan baik.

Seperti yang disampaikan oleh Robbins dikutip dalam Didit, komitmen organisasi sebagai “Suatu keadaan dimana karyawan memihak pada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta memelihara keanggotaan dalam organisasi itu”.⁸ Karyawan yang berada dalam organisasi dianggap telah setuju dan akan berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi itu.

Luthans dalam Pramadani mengemukakan bahwa komitmen organisasi sebagai “Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, keinginan berusaha keras, keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi”.⁹ Karyawan masuk kedalam organisasi tentunya mengetahui nilai dan tujuan yang ada pada organisasi itu. Sehingga dengan jelas Luthans mendefinisikan bahwasanya karyawan harus memiliki keinginan kuat untuk tetap berada didalamnya dan berusaha keras mencapai tujuan-tujuan yang hendak dicapai organisasi.

Senada dengan Robbins dan Luthans, Mathis dan Jackson (2001) menyatakan pendapatnya yaitu :

⁷*Ibid.*, h. 168

⁸ Ayu Bianda Pramadani, “Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Kesiapan untuk Berubah”, *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, Vol. 1 No. 02, Juni 2012, h. 105

⁹ Fred Luthans, *Perilaku Organisasi* Edisi 10, (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2006), h. 294

Komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi yang pada akhirnya tergambar dalam statistik ketidakhadiran serta keluar masuk tenaga kerja.¹⁰

Bashaw dan Grant dikutip dalam Lenny bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan “Sebuah proses berkesinambungan dan merupakan sebuah pengalaman individu ketika bergabung dalam sebuah organisasi”.¹¹ Artinya, komitmen organisasi ada karena sebuah proses yang berkesinambungan dan berasal dari pengalaman seorang individu ketika ia masuk dan bergabung dengan sebuah organisasi.

Pendapat lainnya disampaikan oleh Sopiah, yaitu: “Suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan, kemauan, dan keinginan”.¹² Kepercayaan disini maksudnya adalah rasa percaya dan penerimaan yang kuat seorang karyawan terhadap tujuan serta nilai-nilai organisasi, adanya kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan – kepentingan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Minner dalam Lenny membagi proses terjadinya komitmen organisasi kedalam tiga bentuk, yaitu :

- 1) *Initial Commitment* (Komitmen awal)
- 2) *Commitment During Early Employment* (Komitmen selama bekerja)
- 3) *Commitment During Later Career* (Komitmen selama perjalanan karir)¹³

¹⁰ Robert. Mathis. L. dan John Harold Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10*, (Jakarta: Salemba Empat, 2006), h. 61

¹¹ Lenny Hasan, “ Pengaruh Kepuasan dan Disiplin terhadap Komitmen Organisasi Pegawai”, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 3 No. 1, Januari 2012, h.63

¹² Sopiah, *Perilaku Organisasional*, (Yogyakarta: Penerbit Andi Offset, 2008), h. 157

¹³ Lenny Hasan, *loc.cit.*

Ketiga hal diatas menjelaskan bahwa proses terjadinya komitmen karyawan pada organisasi berbeda. Tahap pertama, terjadi karena adanya interaksi antara karakteristik personal (pendidikan, usia, dorongan berprestasi, dan masa kerja) dan karakteristi pekerjaan (umpan balik, tantangan kerja, kejelasan peran, pengembangan diri, karir dan tanggung jawab). Interaksi tersebut akan membentuk sebuah harapan karyawan tentang pekerjaannya. Harapan ini yang mempengaruhi sikap karyawan terhadap komitmennya pada organisasi. Jadi pada fase awal, faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi adalah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan harapan-harapan karyawan tentang pekerjaan.

Tahap kedua yaitu komitmen selama bekerja. Pada tahap ini karyawan telah bekerja selama beberapa tahun. Faktor yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada organisasi adalah pengalaman kerja yang dirasakan pada tahap awal ia bekerja, bagaimana pekerjaannya, bagaimana penggajiannya, bagaimanaa supervisinya, bagaimana hubungan ia dengan rekan sekerjanya ataupun hubungan dengan pemimpinnya. Semua faktor tersebut akan membentuk komitmen kerja pegawai pada organisasi.

Tahap ketiga atau diberi nama komitmen selama perjalanan karir. Proses terbentuknya suatu komitmen pada tahap masa pengabdian terjadi selama karyawan tersebut meniti karir dalam organisasi. Selama kurun waktu yang lama itu, karyawan telah banyak melakukan berbagai tindakan, seperti hubungan sosial yang tercipta di organisasi dan pengalaman-pengalaman yang ia dapat selama ia bekerja di dalam organisasi itu.

Allen dan Meyer (1990) dikutip dalam Robbins menyebutkan komitmen organisasi sebagai sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi yaitu, “*commitment organizational is identified three types of commitment; affective commitment, continuance commitment, and normative commitment*”.¹⁴ Artinya komitmen organisasi diidentifikasi dalam 3 dimensi atau komponen komitmen: komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif.

Komitmen afektif adalah tingkat seberapa jauh seorang karyawan secara emosi terikat, mengenal dan terlibat dalam organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan tetap tinggal didalam organisasinya karena mereka menginginkan tetap tinggal. Perasaan cintanya pada organisasi memunculkan kemauan tersebut dan membina hubungan sosial serta menghargai nilai-nilai hubungan dalam organisasi karena adanya ikatan emosi atau merasa mempunyai nilai sama dengan organisasi.

Komitmen kontinyu adalah suatu penilaian terhadap biaya dan resiko terkait dengan meninggalkan organisasi saat ini. Terdapat dua aspek pada komitmen kontinyu, yaitu melibatkan pengorbanan pribadi apabila ia meninggalkan organisasi dan ketiadaan alternatif yang tersedia bagi orang itu, dengan kata lain, adanya perasaan berat meninggalkan organisasi dikarenakan kebutuhan untuk bertahan dengan mempertimbangkan biaya yang harus dikorbankan bila keluar dari organisasi dan penghargaan yang berhubungan

¹⁴Stephen P Robbins dan Timothy A Judge, *Perilaku Organisasi Buku 1 Edisi 12*, (Jakarta: Salemba Empat, 2008), h. 101

dengan partisipasi kerja serta tidak adanya pilihan lain bila ia keluar dari organisasi.

Komitmen normatif adalah tingkat seberapa jauh seseorang secara psychological terikat untuk menjadi karyawan dari sebuah organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti kesetiaan, kepemilikan, kebahagiaan, dan lain-lain. Komitmen normatif merupakan sebuah dimensi moral atau sebuah perasaan yang mengharuskan bertahan karena kewajiban dan tanggung jawab terhadap organisasi.

Selanjutnya Kanter dalam Sopiha mengemukakan adanya tiga bentuk komitmen organisasi, yaitu “komitmen berkesinambungan, komitmen terpadu, dan komitmen terkontrol”.¹⁵ Komitmen berkesinambungan maksudnya yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi. Komitmen terpadu merupakan komitmen seorang anggota atau karyawan terhadap organisasinya sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi. Sedangkan komitmen terkontrol adalah komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku kearah yang diinginkannya. Maksudnya ialah norma yang dimiliki oleh suatu organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkan karyawan atau anggota.

Kepuasan kerja seorang karyawan harus dapat dipenuhi oleh perusahaan atau organisasi dengan cara memenuhi segala kebutuhan karyawan

¹⁵ Sopiha, *op.cit.*, h. 158

dalam bekerja agar karyawan bekerja dengan baik dan memberikan hasil yang terbaik untuk organisasinya. Karyawan harus mempunyai keinginan dan kemauan untuk mengembangkan dirinya dengan memanfaatkan kesempatan untuk mengembangkan karir maupun pendidikan yang diberikan perusahaan. Karyawan dalam suatu organisasi harus disiplin pada dirinya dan tugas-tugasnya agar dapat menghasilkan kinerja optimal. Terakhir, penghargaan kerja yang sesuai dengan hasil kinerja dari karyawan harus diberikan agar karyawan merasa terpacu untuk menghasilkan yang terbaik untuk perusahaan.

Menurut Mathis dan Jackson “Seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan mengurangi komitmen pada organisasinya dan kemudian menarik diri dari organisasi”.¹⁶

Hal ini diperkuat oleh Jane dan Rahmadana bahwa “ada hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi”.¹⁷ Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan lebih komit kepada organisasi yang ditunjukkan melalui keterlibatan dirinya pada organisasi dan berkelanjutan.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disintesis bahwa komitmen organisasi adalah keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasi dapat diukur dengan 4 indikator, yaitu kesetiaan karyawan, dukungan karyawan, keterlibatan karyawan, dan kebanggaan karyawan.

¹⁶Robert Mathis dan John Harold Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat, 2001), h. 193

¹⁷M. Fitri. Rahmadana, “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi”, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islami*, Vol. 2 No. 1, 2008, h. 209

2. Kepuasan Kerja

Suatu organisasi tidak dapat berjalan lancar bila tidak memerhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawan secara tepat. Munculnya fenomena kemangkiran, produktivitas rendah, terjadinya tuntutan-tuntutan yang berakibat pada mogok kerja mencerminkan rendahnya tingkat komitmen karyawan yang merasa tidak puas. Ketidakpuasan kerja yang terjadi dapat menghambat kinerja dari organisasi secara keseluruhan. Kepuasan kerja yang mutlak dimiliki oleh seorang karyawan adalah kewajiban bagi para pemimpin.

Kepuasan kerja merupakan hal yang sederhana karena semua orang pada dasarnya terdorong untuk berperilaku dengan cara tertentu dan mengarah pada perolehan imbalan. Setelah mereka yakin organisasi dapat memenuhi kewajiban terhadap mereka, maka karyawan pun akan melakukan kewajibannya yaitu, menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka.

Robbins mengungkapkan kepuasan kerja yaitu :

The term job satisfaction can be defined as a positive feeling about one's job resulting from an evaluation of its characteristics. A person with a high level of job satisfaction holds positive feelings about the job, while a person who is dissatisfied holds negative feelings about the job .¹⁸

Artinya, Istilah kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan kepuasan yang tinggi menyimpan

¹⁸ Robbins and Timothy, *Organizational Behaviour Twelfth Edition* (New Jersey: Pearson Education, 2007), h. 73

perasaan positif tentang pekerjaan, sementara orang yang tidak puas menyimpan perasaan negatif tentang pekerjaan. Maksudnya ialah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dengan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima yang ditunjukkan melalui semangat dalam bekerja. Dengan kata lain setiap karyawan memiliki kepuasan kerja yang berbeda, namun mereka memiliki penilaian atau takaran mengenai seberapa besar imbalan yang harus mereka terima atas pekerjaan yang telah diselesaikan.

Menurut Hasibuan “kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”.¹⁹ Dimana karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya, berarti ia merasa senang dan mencintai pekerjaannya. Hal itu dapat tercermin dari moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Selanjutnya dikemukakan oleh Greenberg dan Baron yang mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai “sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka”.²⁰ Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, maka mereka akan bersikap positif terhadap pekerjaannya. Begitu pula sebaliknya, jika mereka merasa tidak puas, maka mereka akan bersikap negatif terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Meyer dan Tett menyatakan dalam Muhadi bahwa “kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul berkaitan dengan pekerjaan

¹⁹ Hasibuan Malayu SP, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008), h. 202

²⁰ Jerald Greenberg dan Baron Robert, *Organization Behaviour* (USA: Prentice Hall, Inc., 2003) h. 148

yang disediakan sebagai sekumpulan perasaan”.²¹ Jika karyawan menerima pendapatan yang sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan, maka perasaan puas dalam diri mereka akan muncul.

Martoyo mengemukakan “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dan perusahaan dengan tingkat balas jasa yang diharapkan”.²² Pada kehidupan nyata, manusia tentu memiliki tujuan untuk mencapai kepuasan maksimal. Dimana dalam mencapai kepuasan tersebut diawali dengan motivasi atau dorongan dalam memenuhi kebutuhan demi mencapai kepuasan setiap individu.

Wexley dan Yulk dalam Sopiah menyebutkan ada tiga teori kepuasan kerja, yaitu: (1) *Discrepancy theory*, (2) *Equity theory*, (3) *Two factor theory*.²³ Dari ketiga teori tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

(1) *Discrepancy theory* (Teori Ketidaksesuaian)

Teori ini dikemukakan oleh Porter pada tahun 1961, yang menjelaskan bahwa kepuasan merupakan selisih atau perbandingan antara harapan dengan kenyataan. Locke 1969 menambahkan bahwa seorang karyawan akan merasa puas bila kondisi yang sesungguhnya sesuai dengan harapan yang diinginkannya. Semakin sesuai antara kenyataan dan harapan, maka akan semakin puas seseorang yang berada dalam organisasi tersebut.

²¹ Muhadi, *Perilaku Organisasi* (Yogyakarta: Andi, 2000) h.20

²² Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 4 (Yogyakarta: BPFE, 2000) h. 43

²³ Sopiah, *op.cit.*, h. 172

(2) *Equity Theory* (Teori Keadilan)

Teori yang dikemukakan oleh Adam tahun 1963 mengatakan bahwa karyawan atau individu akan merasa puas terhadap aspek-aspek khusus dari pekerjaan mereka. Aspek pekerjaan tersebut antara lain gaji, rekan kerja dan supervisi.

(3) *Two Factor Theory* (Teori Dua Faktor)

Menurut Frederick Herzberg, teori ini memandang kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivator intrinsik dan bahwa ketidakpuasan kerja berasal dari ketiadaan faktor-faktor ekstrinsik. Kesimpulan dari penelitian Herzberg adalah: 1) ada sekelompok kondisi ekstrinsik meliputi gaji, keamanan kerja, kondisi pekerjaan, status, kebijakan organisasi, supervisi, dan hubungan interpersonal. Apabila faktor-faktor tersebut tidak ada, maka karyawan akan merasa tidak puas. 2) ada sekelompok kondisi intrinsik yang meliputi prestasi kerja, pengakuan, tanggungjawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, dan pertumbuhan. Apabila kondisi intrinsik ini dipenuhi oleh organisasi atau perusahaan, maka karyawan akan merasa puas.

Kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor. Fred Luthans menyebutkan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja.²⁴ Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan, dimana pekerjaan

²⁴ Fred Luthans, *op.cit.*, h. 124

tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.

Senada dengan Luthans, Robbins dalam Didit mengungkapkan bahwa :

kepuasan kerja seseorang tidak hanya dinilai dari faktor gaji saja, namun juga berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, serta faktor lainnya seperti hubungan dengan atasan, rekan sekerja, lingkungan kerja, dan aturan-aturan.²⁵

Teori diatas menjelaskan bahwa, faktor dari kepuasan kerja bukan hanya ditentukan oleh gaji saja. Tetapi ada faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan atasan, rekan sekerja, lingkungan tempat ia bekerja, dan juga aturan – aturan yang berlaku di dalam organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disintesisikan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dari seorang karyawan yang ditimbulkan karena adanya kesesuaian antara harapan dengan keinginan. Kepuasan kerja dapat diukur dengan indikator balas jasa, kondisi kerja, lingkungan kerja, dan keinginan untuk berkembang.

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan tentang komitmen organisasi antara lain :

²⁵ Didit Darmawan, *op.cit.*, h. 58

Tabel II.1
Hasil Penelitian yang Relevan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Paul Ayobam Akanbi (2011)	Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Kesehatan Pekerja di Nigeria	Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi	Penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan signifikan antara kepuasan kerja yang dilihat dari sistem penghargaan terhadap komitmen organisasi karyawan
2	Donny Setyawan (2005)	Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Relevansinya Terhadap Komitmen Organisasi	Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi	Kepuasan kerja berperan sangat penting dalam organisasi. Derajat kepuasan yang tinggi akan dapat mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi
3	M. Fitri Rahmadana	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada STIE X	Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi	Dari keempat indikator kepuasan kerja (gaji, supervisi, kondisi kerja, dan rekan kerja) hanya gaji yang mempunyai ikaitan paling erat. Hubungan tersebut menunjukkan hubungan searah dimana jika semakin tinggi gaji yang diterima oleh seorang karyawan, maka komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif akan semakin tinggi pula

C. Kerangka Teoretik

Karyawan merupakan sumber daya paling penting di dalam suatu organisasi. Karyawan koperasi adalah orang yang bekerja pada organisasi koperasi yang melaksanakan usaha, melayani pelanggan, dan menjadi alat pencapaian tujuan organisasi. Karyawan harus memiliki kemampuan dalam dirinya untuk meningkatkan komitmen pada organisasi. Karyawan bekerja dengan tujuan untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginannya, tetapi karyawan yang baru masuk bekerja belum memiliki komitmen terhadap organisasinya. Namun seiring berjalannya waktu, karyawan yang merasa puas jika kebutuhan dan keinginannya terpenuhi akan secara otomatis dan penuh kesadaran untuk meningkatkan komitmen organisasi yang ada dalam dirinya.

Kebutuhan karyawan yang sudah terpenuhi akibat dari meningkatnya pendapatan yang diterima oleh karyawan, menumbuhkan rasa memiliki didalam diri karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja. Komitmen organisasi memberikan pengaruh positif kepada kemajuan koperasi karena karyawan yang berkomitmen dalam dirinya akan lebih mementingkan kepentingan organisasinya dibandingkan kepentingan pribadinya, hal ini dikarenakan karyawan memiliki rasa kepercayaan dan keyakinan yang tinggi terhadap organisasinya. Komitmen karyawan terhadap organisasi bukanlah suatu hal yang terjadi secara sepihak, dalam hal ini organisasi dan karyawan harus secara bersama-sama menciptakan keadaan yang kondusif untuk mencapai karyawan yang berkomitmen terhadap organisasinya.

Kepuasan kerja sangat mempengaruhi komitmen karyawan dalam organisasi karena kepuasan kerja yang timbul dari diri karyawan akan membuat komitmen karyawan untuk bertahan dalam organisasi pun meningkat sehingga karyawan menjadi ragu untuk meninggalkan organisasi tempatnya bekerja.

Kepuasan kerja pada karyawan tercermin dengan adanya harapan gaji yang diterima, kondisi kerja, lingkungan tempatnya bekerja, dan keinginan untuk berkembang. Apabila semua harapan telah terpenuhi maka kepuasan kerja pada karyawan akan meningkat dan mempengaruhi komitmen karyawan dalam organisasi.

D. Perumusan Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka teoretik di atas, dapat disusun hipotesis sebagai berikut: “Terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi karyawan”, dimana semakin tinggi kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi, maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasi karyawan itu.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masaah-masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat (sahih, valid, dan benar), dan dapat dipercaya (dapat diandalkan dan reliabel) mengenai adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan Koperasi Pegawai Pos Indonesia (KOPPOSINDO) Jakarta Pusat.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Koperasi Pegawai Pos Indonesia (KOPPOSINDO) Jakarta Pusat yang beralamat di Jalan Pos No 2 Jakarta Pusat. Alasan dipilihnya KOPPOSINDO karena peneliti menemukan beberapa bentuk permasalahan, salah satunya adalah mengenai kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Waktu penelitian berlangsung 5 (lima) bulan, terhitung sejak bulan Nopember 2013 sampai dengan Maret 2014. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan tersebut karena waktu yang efektif bagi peneliti, sebab pada rentang waktu tersebut subyek penelitian memiliki waktu luang yang banyak untuk pengambilan data.

C. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan korelasional untuk mengetahui hubungan antara dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

Kerlinger yang dikutip kembali dalam Sugiyono mengemukakan:

Metode survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data sampel yang diambil dari populasi tersebut sehingga ditemukan kejadian-kejadian yang relative, distribusi dan hubungan-hubungan antara variabel.²⁶

Variabel bebas (variabel X) dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja sebagai variabel yang mempengaruhi dan variabel terikatnya (variabel Y) adalah komitmen organisasi sebagai variabel yang dipengaruhi.

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.²⁷ Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Koperasi Pegawai Pos Indonesia (KOPPOSINDO) yang berjumlah 50 orang. Sedangkan sampel adalah “bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.²⁸ Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus, dimana semua anggota populasi

²⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi* (Bandung: CV. Alfabeta, 2012), h. 7

²⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: CV. Alfabeta, 2012), h. 115

²⁸ *Ibid.*, h. 116

dijadikan sebagai sampel. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi yang akan diteliti adalah populasi terbatas dimana subjeknya tidak terlalu banyak.

E. Instrumen Penelitian

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

1. Komitmen Organisasi

a. Definisi Konseptual

Komitmen organisasi adalah keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi.

b. Definisi Operasional

Penilaian karyawan terhadap dirinya mengenai keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha untuk mencapai tujuan diukur menggunakan kuesioner model skala likert. Pernyataan tersebut yang mencerminkan indikator kesetiaan karyawan, dukungan karyawan, keterlibatan karyawan, dan kebanggaan karyawan.

c. Kisi – Kisi Instrumen Komitmen Organisasi

Kisi-kisi instrumen komitmen organisasi pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen organisasi

yang diuji cobakan dan juga kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen organisasi. Kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir pernyataan. Butir yang dianggap memiliki keabsahan untuk dijadikan alat pengumpul data penelitian. Kisi-kisi instrumen komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel III.1

Tabel III.1
Kisi-kisi Instrumen Komitmen Organisasi

No	Indikator	Butir Uji Coba		Drop	Valid		Final	
		(+)	(-)		(+)	(-)	(+)	(-)
1	Kesetiaan Karyawan	1, 2, 8, 9, 15,16,23	22, 28	23	1, 2, 8, 9, 15, 16	22, 28	1, 2, 7, 8, 14, 15	20, 24
2	Dukungan Karyawan	3,10,17	24	24	3,10,17		3,9,16	
3	Keterlibatan Karyawan	4, 5, 11, 12, 18, 26	19, 25		4, 5, 11, 12, 18, 26	19, 25	4, 5, 10, 11, 17, 22	18, 21
4	Kebanggaan Karyawan	6, 7, 13, 14, 21, 27	20, 29	6,20	7, 13, 14, 21, 27	29	6, 12, 13, 19, 23	25

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dalam instrumen penelitian, telah disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pertanyaan dan responden dapat memilih salah satu jawaban yang paling sesuai dari lima jawaban alternatif yang

telah disediakan. Setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Lebih jelasnya dapat dilihat pada table III.2

Tabel III.2
Skala Penilaian Komitmen Organisasi

No	Kategori Jawaban	Bobot	
		Positif	Negatif
1	Sangat Setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	Ragu-ragu (R)	3	3
4	Tidak Setuju (TS)	2	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

d. Validasi Kisi-kisi Instrumen Komitmen Organisasi

Proses pengembangan instrumen variabel Y (Komitmen Organisasi Karyawan) dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk kuesioner dengan model skala likert sebanyak 29 butir pernyataan mengacu pada indikator komitmen organisasi seperti terlihat pada tabel III.1. Setelah konsep instrumen disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen di uji cobakan kepada responden di tempat lain.

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

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

Dimana:

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

x_i = Deviasi skor dari x_i

x_t = Deviasi skor x_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir dianggap valid. Sedangkan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka soal dianggap tidak valid yang kemudian butir soal tersebut tidak digunakan atau drop. Berdasarkan perhitungan dengan rumus *product moment* tersebut, maka diperoleh hasil bahwa 25 butir dinyatakan valid dan 4 butir dinyatakan drop. Berdasarkan hasil perhitungan ini, maka 25 butir pernyataan dapat dijadikan data komitmen organisasi pada karyawan.

Selanjutnya, butir pernyataan yang valid dihitung reliabilitasnya dengan rumus *Alpha Cronbach*.²⁹

Uji reliabilitas dengan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu :

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

Keterangan :

r_{11} = Koefisien reliabilitas

k = Jumlah item dalam instrumen

Si^2 = Variasi skor butir

St^2 = Variasi skor total

²⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi VI (Jakarta: Rineka Cipta, 2006) h. 240

Sedangkan Varians dicari dengan rumus sebagai berikut³⁰ :

$$S_t^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

S_t^2 = Varians total

$\sum x^2$ = Jumlah dari hasil

$(\sum x)^2$ = Jumlah butir soal yang dikuadratkan

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, maka diperoleh hasil reliabilitas sebesar 0,875. (Proses perhitungan pada lampiran 11). Maka dapat dikatakan instrumen yang berjumlah 25 butir pernyataan inilah yang digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur komitmen organisasi.

2. Kepuasan Kerja

a. Definisi Konseptual

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dari seorang karyawan yang ditimbulkan karena adanya kesesuaian antara harapan dengan keinginan.

³⁰ Sambas Ali Muhidin dan Maman Abdurahman, *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam penelitian*, (Bandung: Pustaka Setia, 2007), h.38

b. Definisi Operasional

Penilaian karyawan terhadap keadaan emosional yang menyenangkan dari seorang karyawan yang timbul karena adanya kesesuaian antara harapan dan keinginan dapat diukur dengan menggunakan kuesioner yang mencerminkan indikator-indikator yaitu indikator balas jasa, indikator kondisi kerja, indikator lingkungan kerja, dan indikator keinginan untuk berkembang.

c. Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja

Kisi-kisi instrumen kepuasan kerja karyawan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja yang diuji cobakan dan juga kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja. Kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir pernyataan. Butir yang valid dianggap memiliki keabsahan untuk dijadikan alat pengumpul data penelitian. Kisi-kisi instrumen kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel III.3

Tabel III.3
Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja

No	Indikator	Butir Uji Coba		Drop	Valid		Final	
		(+)	(-)		(+)	(-)	(+)	(-)
1	Balas jasa	1,6,12 13, 22	17,18, 29	13	1,6,12, 22	17, 29, 18	1, 5, 10, 18	14, 15, 24
2	Kondisi kerja	2, 14, 23	8, 19,27	19	2, 14, 23	8, 27	2, 11, 19	7, 22
3	Lingkungan Kerja	3, 4, 7, 9,15,20, 10,28	24, 26	10	3, 4,7, 9,15,20, 28	24 26	3, 4, 6, 8,12,16,23	20, 21
4	Keinginan untuk berkembang	5,11,16,21	25	5,25	11,16,21		9,13,17	

Untuk mengisi kuesioner model skala likert dalam instrumen penelitian telah disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pernyataan dan responden dapat memilih satu jawaban yang sesuai. Jawaban bernilai 1 sampai dengan 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Berikut tabel skala likert :

Tabel III.4
Skala Penilaian Kepuasan Kerja

No	Kategori Jawaban	Bobot	
		Positif	Negatif
1	Sangat Setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	Ragu-ragu (R)	3	3
4	Tidak Setuju (TS)	2	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

d. Validitas Instrumen Kepuasan Kerja

Proses pengembangan instrumen variabel X (Kepuasan Kerja) dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk kuesioner dengan model skala likert sebanyak 29 butir pernyataan mengacu pada indikator kepuasan kerja seperti terlihat pada tabel III.3. Setelah konsep instrumen disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen di uji cobakan kepada responden.

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

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

Dimana:

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

x_i = Deviasi skor dari x_i

x_t = Deviasi skor x_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{\text{tabel}} = 0,361$. Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka butir dianggap valid. Sedangkan jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka soal dianggap tidak valid yang kemudian butir soal tersebut tidak digunakan atau drop. Berdasarkan perhitungan dengan rumus *product moment* tersebut, maka diperoleh hasil bahwa 24 butir dinyatakan valid dan 5 butir dinyatakan drop. Berdasarkan hasil perhitungan ini, maka 24 butir pernyataan dapat dijadikan data komitmen organisasi pada karyawan.

Selanjutnya, butir pernyataan yang valid dihitung reliabilitasnya dengan rumus *Alpha Cronbach*³¹.

Uji reliabilitas dengan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu :

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

Keterangan :

r_{ij} = Koefisien reliabilitas

k = Jumlah item dalam instrumen

Si^2 = Variasi skor butir

St^2 = Variasi skor total

Sedangkan Varians dicari dengan rumus sebagai berikut³² :

$$s_t^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}}{N}$$

³¹ Suharsimi Arikunto, *loc. cit.*

³² Sambas Ali Muhidin dan Maman Abdurahman, *loc. cit.*

Keterangan:

S_t^2 = Varians total

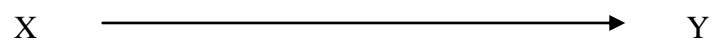
$\sum x^2$ = Jumlah dari hasil

$(\sum x)^2$ = Jumlah butir soal yang dikuadratkan

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, maka diperoleh hasil reliabilitas sebesar 0,924. (Proses perhitungan pada lampiran 6). Maka dapat dikatakan instrumen yang berjumlah 24 butir pernyataan inilah yang digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur kepuasan kerja.

F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel X terhadap variabel Y, maka konstelasi hubungan antara variabel X dan Y adalah sebagai berikut:



Keterangan :

X : Variabel Bebas (Kepuasan Kerja)

Y : Variabel Terikat (Komitmen Organisasi)

→ : Arah Hubungan

G. Teknik Analisis Data

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

1. Mencari Persamaan Regresi

Persamaan regresi yang digunakan adalah persamaan regresi linier sederhana, yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan diantara kedua variabel penelitian. Rumus persamaan regresi linier sederhana yang digunakan dalam penelitian ini yaitu³³:

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

Keterrangan:

- \hat{Y} : Variabel terikat
 X : Variabel bebas
 a : Nilai *Intercept* (konstanta)
 b : Koefisien arah regresi

Dimana koefisein a dan b dapat dicari dengan rumus sebagai berikut³⁴ :

$$a = \frac{\sum Y - b \sum X}{N} = \hat{Y} - b\bar{X}$$

$$b = \frac{N \cdot (\sum XY) - \sum X \sum Y}{N \cdot X1^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan :

- $\sum X$ = Jumlah skor dalam sebaran X
 $\sum Y$ = Jumlah skor dalam sebaran Y

³³ Nana Sudjana, *Metode Statistik* (Bandung: PT. Tarsito, 2001), h. 315

³⁴ Sambas Ali Muhidin dan Maman Abdurahman, *op. cit.*, h. 188

$\sum X^2$ = Jumlah skor yang dikuadratkan dalam sebaran X
 $\sum Y^2$ = Jumlah skor yang dikuadratkan dalam sebaran Y
 $\sum XY$ = Jumlah hasil skor X dan Y yang berpasangan
 n = Jumlah sampel

2. Uji persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan terhadap galat taksiran regresi Y atas X dengan menggunakan liliefors pada $(\alpha) = 0,05$.

Rumus yang digunakan adalah³⁵ :

$$L_{hitung} = F(Z_i) - S(Z_i)$$

Keterangan:

L_{hitung} : Harga mutlak terbesar
 $F(Z_i)$: Peluang angka baku
 $S(Z_i)$: Proporsi angka baku

Hipotesis Statistik:

H_0 : Data berdistribusi normal

H_a : Data tidak berdistribusi normal

Kriteria Pengujian:

Jika $L_{tabel} < L_{hitung}$, maka data berdistribusi normal, maka H_0 diterima.

Jika $L_{tabel} > L_{hitung}$, maka data tidak berdistribusi normal, maka H_0 ditolak.

³⁵ *bid.*, h. 75

b. Uji Linieritas Regresi

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

Hipotesis statistik:

H_0 : $\hat{Y} = a + bX$ regresi linier

H_a : $\hat{Y} \neq a + bX$ regresi tidak linier

Kriteria pengujian:

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, maka regresi linier

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, maka regresi tidak linier

Tabel III.5

Tabel Analisis Varians

Sumber Varians	Dk	Jumlah Kuadrat	Rata-rata Jumlah Kuadrat	F_{hitung}	F_{tabel}
Total	N	$\sum Y^2$	$\frac{\sum Y^2}{N}$	-	$F_0 > F_t$
Regresi (a)	1	$\frac{(\sum Y)^2}{N}$	$\frac{(\sum Y)^2}{n}$	$\frac{S^2_{reg}}{S^2_{res}}$	Maka regresi berarti
Regresi (b/a)	1	$b \cdot \sum xy$	$\frac{b \cdot \sum xy}{1}$		
Residu	n - 2	JK (S)	$\frac{JK(S)}{n - 2}$		
Tuna cocok	k-2	JK (TC)	$\frac{JK(TC)}{k - 2}$	$\frac{S^2_{TC}}{S^2_G}$	$F_0 < F_t$ maka regresi Linier
Galat	n - k	JK (G)	$\frac{JK(G)}{n - k}$		

Sumber: Sugiyono (2011: 266)

3. Uji Hipotesis Penelitian

a. Uji Keberartian Regresi

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

1. $F_{hitung} = \frac{S^2_{reg}}{S^2_{res}}$
2. F_{tabel} dicari dengan menggunakan dk pembilang 1 dan dk penyebut (n-2) pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$

Hipotesis statistik:

H_0 : $b = 0$ koefisien regresi tidak berarti

H_a : $b \neq 0$ koefisien regresi berarti

Kriteria pengujian:

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

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, maka regresi tidak berarti.

Regresi dinyatakan berarti (signifikan) jika H_0 ditolak.

b. Uji Koefisien Korelasi

Perhitungan ini dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel penelitian dan besar kecilnya hubungan tersebut. Mencari koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y dilakukan dengan menggunakan statistik korelasi *product moment* dari Pearson sebagai berikut³⁶:

³⁶*Ibid.*, h. 125

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

Keterangan :

r_{xy} = Tingkat keterkaitan hubungan atau koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y.

X = Jumlah skor dalam sebaran X

Y = Jumlah Skor dalam sebaran Y

N = banyaknya sampel

Pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ nilai r yang diperoleh dibandingkan dengan table r.

Hipotesis Statistik:

$H_0 : \rho \leq 0$ berarti variabel X dengan Y tidak terdapat hubungan

$H_a : \rho > 0$ berarti variabel X dengan Y terdapat hubungan

Kriteria pengujian:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka koefisien korelasi signifikan, maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka koefisien korelasi tidak signifikan, maka tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y.

c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi

Pengujian ini dilakukan dengan maksud untuk mengetahui apakah antara variabel X dengan variabel Y terdapat hubungan yang signifikan atau tidak.

Untuk itu digunakan rumus statistik t (uji-t) dengan rumus:

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

Keterangan:

t = Skor signifikan koefisien korelasi
 r = Koefisien korelasi product moment
 n = Banyaknya sampel atau data

Hipotesis Statistik:

$H_0 : \rho \leq 0$ berarti koefisien tidak terdapat hubungan yang berarti

$H_a : \rho > 0$ berarti koefisien terdapat hubungan yang berarti

Kriteria Pengujian:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, maka terdapat hubungan yang signifikan.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, maka tidak terdapat hubungan yang signifikan.

d. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah suatu angka koefisien yang menunjukkan besarnya variasi suatu variabel terhadap variabel lainnya yang dinyatakan dalam presentase. Untuk mengetahui besarnya presentase variasi variabel terikat (komitmen organisasi) yang disebabkan oleh variabel bebas (kepuasan kerja) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = r_{xy}^2$$

Keterangan:

KD : Koefisien Determinasi
 r_{xy} : Koefisien korelasi *product moment*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai hasil pengolahan data yang didapat dari dua variabel dalam penelitian ini. Skor yang 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 di kelompokkan menjadi dua bagian sesuai dengan jumlah variabel penelitian. Kedua bagian tersebut adalah kepuasan kerja sebagai variabel independen (variabel X) dan komitmen organisasi sebagai variabel dependen (variabel Y). Hasil perhitungan statistik deskriptif masing-masing variabel secara lengkap dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi memiliki 25 pernyataan dalam instrumen penelitian yang telah melalui proses validitas dan reliabilitas. Data komitmen organisasi diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian yang berupa kuesioner dengan model skala Likert sebanyak 25 pernyataan yang diisi oleh 50 karyawan Kopposindo, Jakarta Pusat.

Berdasarkan data yang terkumpul, diperoleh data terendah 56 dan data tertinggi 111, jumlah skor adalah 4299, sehingga rata-rata skor komitmen organisasi (Y) sebesar 85,98 yang artinya sebesar 85,98 responden berpendapat komitmen organisasi tinggi, varians (S^2) sebesar 144,347 dan simpangan baku (SD) sebesar 12,014 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 17).

Distribusi frekuensi data komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel IV.1, dimana rentang skor adalah 55, banyak kelas adalah 7 dan panjang interval 8 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 18).

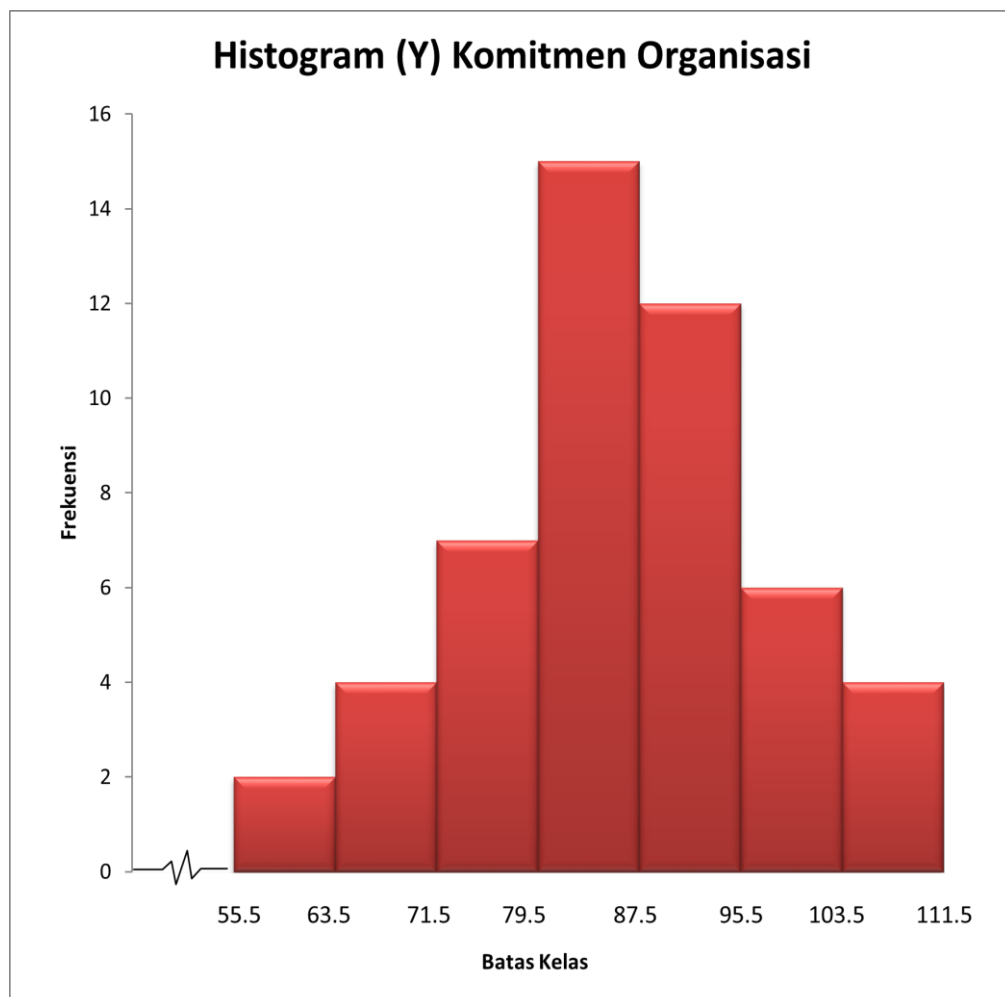
Tabel IV. 1
Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasi
(Variabel Y)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
56 - 63	55.5	63.5	2	4.0%
64 - 71	63.5	71.5	4	8.0%
72 - 79	71.5	79.5	7	14.0%
80 - 87	79.5	87.5	15	30.0%
88 - 95	87.5	95.5	12	24.0%
96 - 103	95.5	103.5	6	12.0%
104 - 111	103.5	111.5	4	8.0%
Jumlah			50	100%

Sumber: Data primer diolah, 2014

Berdasarkan tabel IV.1 dapat dilihat distribusi frekuensi kelas tertinggi variabel komitmen organisasi yaitu 15 yang terletak pada interval ke- 4 yakni antara 80 – 87 dengan frekuensi relatif sebesar 30,00%. Sementara frekuensi terendahnya yaitu 2 yang terletak pada interval ke-1 yakni antara 56 – 63 dengan

frekuensi relatif 4,0%. Untuk mempermudah penafsiran data frekuensi absolut komitmen organisasi, maka data ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar IV.1

Grafik Histogram Komitmen Organisasi (Variabel Y)

Variabel komitmen organisasi memiliki empat indikator yaitu kesetiaan karyawan, dukungan karyawan, keterlibatan karyawan, dan kebanggaan karyawan. Untuk mengetahui indikator yang paling dominan dari komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel IV.2.

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

Variabel	Komitmen Organisasi			
Indikator	Kesetiaan Karyawan	Dukungan Karyawan	Keterlibatan Karyawan	Kebanggaan Karyawan
Jumlah Soal	8	3	8	6
Persentase	24,81%	26,90%	24,25%	24,03%

Sumber : Data diolah peneliti, 2014

Berdasarkan hasil perhitungan masing-masing indikator pada tabel diatas, variabel komitmen organisasi terlihat bahwa indikator yang memiliki skor tertinggi adalah dukungan karyawan, yaitu sebesar 26,90%. Selanjutnya, indikator kesetiaan karyawan sebesar 24,81%. Kemudian keterlibatan karyawan sebesar 24,25%. Skor terendah adalah indikator kebanggaan karyawan yaitu sebesar 24,03% (proses perhitungan terdapat pada lampiran 38).

2. Kepuasan Kerja

Data kepuasan kerja memiliki 24 pernyataan dalam instrumen penelitian yang telah melalui proses validitas dan reliabilitas. Data diisi oleh 50 orang karyawan Koperasi Pegawai Pos Indonesia di Jakarta Pusat sebagai responden. Berdasarkan hasil perhitungan data kepuasan kerja, diperoleh skor terendah 59 dan skor tertinggi adalah 113, jumlah skor adalah 4379, sehingga rata-rata skor nilai kepuasan kerja sebesar 87,58 responden berpendapat kepuasan kerja tinggi, varians (S^2) sebesar 157,514, dan simpangan baku (SD) sebesar 12,550 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 17).

Distribusi frekuensi data nilai kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel IV.3, dimana rentang skor adalah 54, banyak kelas adalah 7 dan panjang interval adalah 8 (Proses perhitungan terdapat pada lampiran 20).

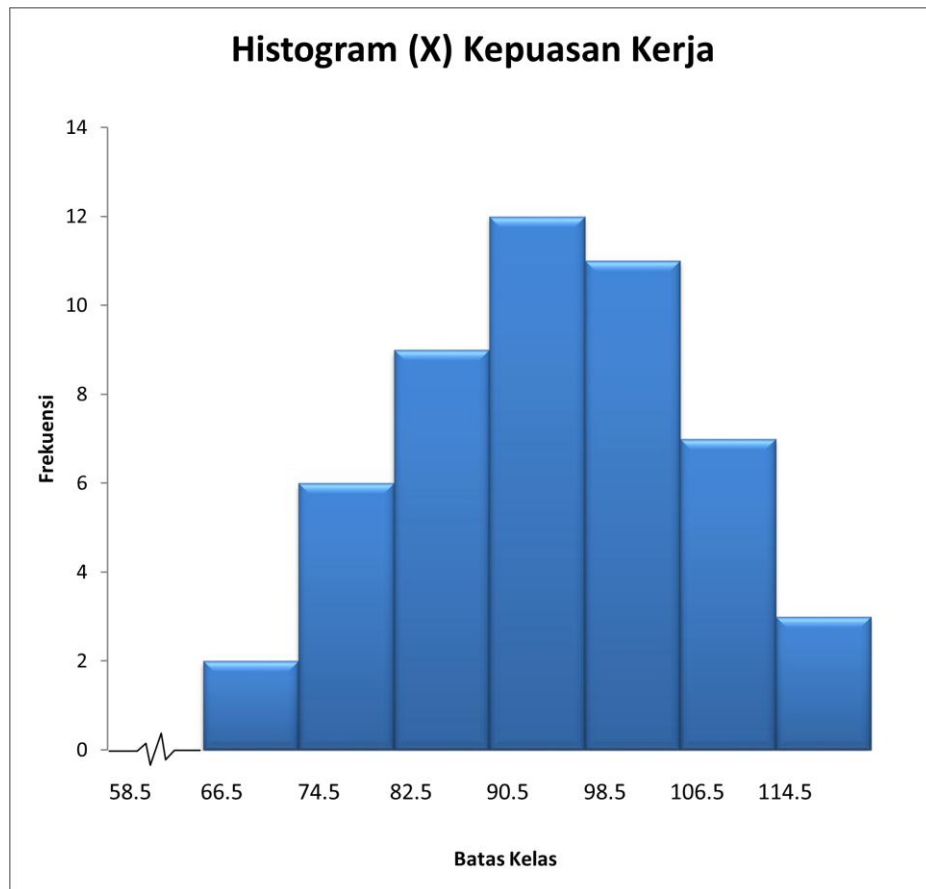
Tabel IV. 3
Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja
(Variabel X)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
59 - 66	58.5	66.5	2	4.0%
67 - 74	66.5	74.5	6	12.0%
75 - 82	74.5	82.5	9	18.0%
83 - 90	82.5	90.5	12	24.0%
91 - 98	90.5	98.5	11	22.0%
99 - 106	98.5	106.5	7	14.0%
107 - 114	106.5	114.5	3	6.0%
Jumlah			50	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2014

Berdasarkan tabel IV.3 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel kepuasan kerja yaitu 12 yang terletak pada interval ke-4 yakni antara 83-90 dengan frekuensi relatif sebesar 24,0%. Sementara frekuensi terendah yaitu 2 yang terletak pada interval ke-1 yakni antara 59 – 66 dengan frekuensi relatif 4,0%.

Melihat data distribusi diatas maka data ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar IV.2
Grafik Histogram Kepuasan Kerja (Variabel X)

Variabel kepuasan kerja memiliki empat indikator yaitu balas jasa, kondisi kerja, lingkungan kerja, dan keinginan untuk berkembang. Untuk mengetahui indikator yang paling dominan dari kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel IV.4.

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

Variabel	Kepuasan Kerja			
	Balas Jasa	Kondisi Kerja	Lingkungan Kerja	Keinginan untuk berkembang
Jumlah Soal	7	5	9	3
Persentase	24,64%	25,13%	25,09%	25,14%

Sumber : Data diolah peneliti, 2014

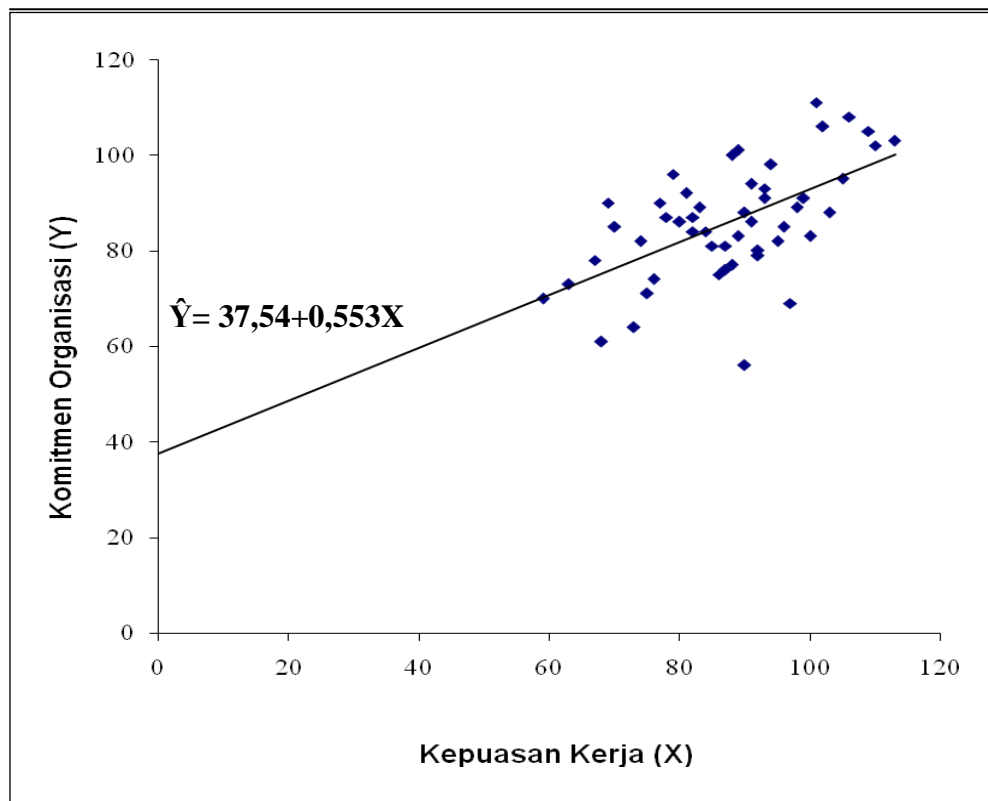
Berdasarkan hasil perhitungan masing-masing indikator pada tabel diatas, variabel kepuasan kerja terlihat bahwa indikator yang memiliki skor tertinggi adalah keinginan untuk berkembang, yaitu sebesar 25,14%. Selanjutnya, indikator kondisi kerja sebesar 25,13%. Kemudian lingkungan kerja sebesar 25,09%. Skor terendah adalah indikator balas jasa yaitu sebesar 24,64% (proses perhitungan terdapat pada lampiran 37).

B. Analisis Data

1. Persamaan Regresi Linier

Persamaan regresi linier yang digunakan pada penelitian ini adalah persamaan regresi Linier sederhana yaitu $\hat{Y} = a + bX$. Tujuan digunakan regresi Linier sederhana untuk menunjukkan apakah terdapat hubungan antara variabel bebas (kepuasan kerja) dengan variabel terikat (komitmen organisasi).

Berdasarkan data analisis regresi linier sederhana terhadap pasangan data penelitian variabel kepuasan kerja dengan komitmen organisasi menghasilkan konstanta ($a = 37,54$) dan koefisien regresi ($b = 0,553$). Jadi, persamaan regresi Linier sederhana memiliki fungsi $\hat{Y} = 37,54 + 0,553X$. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap penambahan pada kepuasan kerja akan menyebabkan penambahan pada komitmen organisasi sebesar 0,553 dengan nilai konstanta 37,54, berarti variabel kepuasan kerja meningkatkan variabel komitmen organisasi sebesar 0,553 dengan nilai konstanta 37,54 (lampiran 23). Grafik persamaan garis regresi $\hat{Y} = 37,54 + 0,553X$ dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar IV.3
Grafik persamaan regresi $\hat{Y} = 37,54 + 0,553X$

2. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji persyaratan analisis dilakukan dengan menggunakan uji normalitas untuk melihat apakah galat taksir regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas galat taksiran Y atas X dilakukan dengan uji Liliefors pada taraf kesalahan (α) = 0,05 atau 5% dengan kriteria pengujian berdistribusi normal

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

Hasil perhitungan uji normalitas menunjukkan nilai L_{hitung} sebesar 0,052 dengan nilai $L_{tabel} (50 ; 0,05)$ diperoleh angka sebesar 0,125. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini data berdistribusi normal di mana $L_{hitung} < L_{tabel} (0,052 < 0,125)$. Maka sesuai kriteria pengujian bahwa H_o diterima, sehingga dinyatakan galat taksiran X atas Y berdistribusi normal (perhitungan terdapat pada lampiran 28). Data yang berdistribusi normal menandakan jumlah seluruh subjek yang diukur berada dalam kurva normal yang secara teoretis menyebar dari kanan ke kiri dari titik tengah secara seimbang. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel IV.5.

Tabel IV.5

Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran

No	Galat Taksiran	L_{hitung}	L_{tabel}	Keputusan	Keterangan
1	Y atas X	0,052	0,125	Terima H_o	Normal

Sumber: Data diolah peneliti, 2014

b. Uji Linieritas Regresi

Tabel distribusi F digunakan untuk mengukur Linieritas regresi dengan dk pembilang $(k-2) = 40$ dan dk penyebut $(n-k) = 8$ dengan $\alpha = 0,05$ diperoleh $F_{hitung} = 0,75$ sedangkan $F_{tabel(0,05;40/8)} = 3,34$. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} < F_{tabel}$ yang berarti regresi Linier (proses perhitungan pada lampiran 32).

3. Uji Hipotesis Penelitian

a. Uji Keberartian Regresi

Hipotesis penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja (variabel X) dengan komitmen organisasi (variabel Y). Selanjutnya dilakukan uji keberartian persamaan regresi kepuasan kerja (variabel X) dengan komitmen organisasi (variabel Y).

Pada tabel distribusi F dengan menggunakan dk pembilang 1 dan dk penyebut $(n-2) = 48$ pada $\alpha = 0,05$ diperoleh $F_{hitung} = 24,05$, sedangkan $F_{tabel} = 4,04$. Dari hasil pengujian seperti ditunjukkan pada tabel IV.6 menunjukkan bahwa $F_{hitung} (24,05) > F_{tabel} (4,04)$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa regresi berarti (proses perhitungan di lampiran 30).

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja (variabel X) dengan komitmen organisasi (variabel Y) adalah signifikan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa bukan secara kebetulan kepuasan kerja (variabel X) mempunyai hubungan dengan komitmen organisasi (variabel Y) melainkan didasarkan pada analisis statistik yang menguji signifikansi hubungan dengan taraf signifikan ($\alpha = 0,05$).

Tabel IV.6

Anava Untuk Pengujian Signifikansi dan Linieritas Persamaan Regresi
Kepuasan Kerja (X) dengan Komitmen Organisasi (Y) $\hat{Y} = 37,54 + 0,553X$

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel}
Total	50	376701.00			
Regresi (a)	1	369628.02			
Regresi (b/a)	1	2360.76	2360.76	24.05 ^{*)}	3.99
Sisa	48	4712.22	98.17		
Tuna Cocok	40	3722.22	93.06		
Galat	8	990.00	123.75	0.752 ^{ns)}	3.34

Sumber: Data diolah Peneliti, 2014

Keterangan:

^{*)} : Regresi signifikan $F_{hitung} (24,05) > F_{tabel(0,05;1/48)} (4,04)$

^{ns)} : Regresi Linier $F_{hitung} (0,752) < F_{tabel(0,05; 40/8)} (3,34)$

(Proses perhitungan lihat lampiran 33)

b. Uji Koefisien Korelasi

Perhitungan koefisien korelasi digunakan untuk membuktikan apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Untuk itu, digunakan rumus koefisien korelasi *product moment* dari Pearson.

Hasil perhitungan koefisien korelasi antara kepuasan kerja (variabel X) dengan komitmen organisasi (variabel Y) diperoleh $r_{hitung}(r_{xy})$ sebesar 0,578

(proses perhitungan lihat lampiran 34). Hasil ini menunjukkan $r_{xy} > 0$ sehingga dapat disimpulkan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi terdapat hubungan positif.

Tabel IV.7
Interpretasi Koefisien Korelasi

Besar r	Interpretasi
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat kuat

Sumber : Sambas Ali, 2007:178

Berdasarkan tabel koefisien korelasi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dengan komitmen organisasi terdapat hubungan positif yang cukup kuat.

c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji t)

Uji keberartian koefisien korelasi dengan uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel X dengan variabel Y terdapat hubungan yang signifikan (berarti) atau tidak. Kriteria pengujian untuk uji t, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya korelasi yang terjadi signifikan.

Hasil perhitungan diperoleh t_{hitung} sebesar 4,90 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,68 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $4,90 > 1,68$ maka H_0 ditolak artinya menunjukkan korelasi yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi (proses perhitungan pada lampiran 35).

d. Perhitungan Koefisien Determinasi

Langkah selanjutnya adalah melakukan perhitungan koefisien determinasi yang bertujuan untuk mengetahui besarnya variasi kepuasan kerja (variabel X) dengan komitmen organisasi (variabel Y).

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (KD) sebesar 33,38. Hal ini berarti sebesar 33,38 variasi komitmen organisasi (variabel Y) ditentukan oleh kepuasan kerja (variabel X) sedangkan 66,62 variasi komitmen organisasi ditentukan oleh faktor-faktor lainnya (proses perhitungan pada lampiran 36).

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Selain itu, diketahui bahwa adanya hubungan yang signifikan/berarti antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

Pengujian keberartian koefisien korelasi menunjukkan bahwa koefisien korelasi variabel kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan Koperasi Pegawai Pos Indonesia di Jakarta Pusat mempunyai hubungan yang signifikan dengan hasil perhitungan menggunakan uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 4,90 sedangkan t_{tabel} 1,68 maka H_0 ditolak. Hasil perhitungan koefisien determinasi dapat diketahui kontribusi kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 33,38 sedangkan sisanya sebesar 66,62 ditentukan oleh faktor lain.

Sesuai dengan teori penghubung yang diungkapkan oleh Mathis dan Jackson bahwa “Seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan mengurangi komitmen pada organisasinya dan kemudian menarik diri dari organisasi”. Berdasarkan ungkapan Mathis dan Jackson, kepuasan kerja dengan komitmen organisasi memiliki hubungan yang positif, semakin tinggi kepuasan kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi dari karyawan tersebut. Berdasarkan teori tersebut, maka hasil penelitian ini menunjukkan konsistensi atau kesesuaian antara hasil penelitian yang telah dilakukan dengan teori penghubung yang diungkapkan oleh para ahli.

Menurut penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Donny Setiawan yang telah meneliti variabel kepuasan kerja dengan komitmen organisasi diperoleh adanya hubungan yang signifikan antara variabel kepuasan kerja dengan komitmen organisasi yang pengaruh besarnya terdapat pada dimensi normatif sebesar 89%, maka penelitian yang telah dilakukan ini juga menunjukkan kesesuaian dengan penelitian yang terdahulu.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Muhadi menyatakan bahwa parameter estimasi antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi menunjukkan hasil yang positif signifikan dengan nilai $CR = 2,928$; $CR \geq 2,00$ dengan taraf signifikansi sebesar 0,01 (1%). Dengan demikian kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan teori penghubung dan penelitian terdahulu, maka hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa, adanya hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan Koperasi Pegawai

Pos Indonesia (KOPPOSINDO) Jakarta Pusat. Berarti penelitian ini bersifat konsisten dengan teori penghubung dan penelitian terdahulu.

D. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari adanya keterbatasan yang dialami selama melakukan penelitian dan tidak sepenuhnya hasil penelitian ini dapat mencapai tingkat kebenaran yang mutlak sehingga perlu diadakannya penelitian lanjutan. Adanya keterbatasan yang peneliti alami dalam meneliti adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan Koperasi Pegawai Pos Indonesia Jakarta Pusat antara lain sebagai berikut:

1. Terbatasnya Variabel yang diteliti

Dalam penelitian ini, peneliti hanya meneliti satu variabel saja, yaitu kepuasan kerja sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi variabel komitmen organisasi pada karyawan koperasi. Sedangkan masih banyak variabel yang mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan di Koperasi Pegawai Pos Indonesia seperti disiplin kerja, budaya keterbukaan, dan variabel lainnya.

2. Terbatasnya Tempat Penelitian

Penelitian ini hanya mengambil tempat penelitian di satu Koperasi Pegawai Pos Indonesia saja, yaitu di Jakarta Pusat. Sehingga data yang didapatkan oleh peneliti bisa menyebabkan kurang akuratnya data.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat dan dapat dipercaya mengenai adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan Koperasi Pegawai Pos Indonesia (KOPPOSINDO) Jakarta Pusat. Berdasarkan analisis data hasil perhitungan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan Koperasi Pegawai Pos Indonesia Jakarta Pusat. Semakin tinggi kepuasan kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi karyawan pada Koperasi Pegawai Pos Indonesia.

B. Impikasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diungkapkan sebelumnya, maka penelitian ini mengandung implikasi bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan Koperasi Pegawai Pos Indonesia Jakarta Pusat sangat beragam. Salah satu faktor tersebut adalah kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan yang akan memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan komitmen organisasi karyawan.

Komitmen organisasi dapat ditingkatkan melalui kepuasan kerja yang mempunyai 4 (empat) indikator yaitu ; balas jasa, kondisi kerja, lingkungan kerja,

dan keinginan untuk berkembang. Dari 4 indikator tersebut dapat diketahui bahwa indikator keinginan untuk berkembang merupakan indikator dari kepuasan kerja yang paling berpengaruh dalam meningkatkan komitmen organisasi karyawan artinya bahwa keinginan karyawan untuk berkembang melalui promosi jabatan telah dilakukan dengan baik dalam mencapai komitmen karyawan, hal tersebut ditunjukkan dengan antusiasnya karyawan dalam bekerja untuk mendapatkan promosi jabatan yang dilakukan setiap 3 tahun sekali.

Adapun indikator yang paling rendah mempengaruhi kepuasan kerja adalah balas jasa, artinya bahwa balas jasa yang diberikan kepada karyawan hendaknya diupayakan secara adil maksudnya setiap pembayaran didasarkan pada kesesuaian dengan beban kerja yang dilakukan oleh karyawan dan kebutuhan pokok karyawan.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah dikemukakan sebelumnya, saran-saran yang dapat diberikan oleh peneliti dalam meningkatkan komitmen organisasi, yaitu:

1. KOPPOSINDO perlu meningkatkan kepuasan kerja agar dapat meningkatkan komitmen organisasi.
2. Kebanggaan karyawan pada KOPPOSINDO masih rendah, untuk itu perlu ditingkatkan dengan cara meningkatkan rasa memiliki terhadap koperasi serta meningkatkan rasa kekeluargaan dan gotong royong.

3. Koperasi Pegawai Pos Indonesia sebaiknya mempertimbangkan untuk menaikkan balas jasa karena tingkat kebutuhan hidup karyawan meningkat sehingga karyawan akan merasa puas bekerja di kopposindo.
4. Koperasi Pegawai Pos Indonesia sebaiknya memberikan kenyamanan dalam bekerja, yaitu memperhatikan fasilitas kerja seperti komputer, alat fotokopi, dan *barcode scanner* agar dapat menunjang pelayanan terhadap pelanggan.
5. Bagi peneliti lain yang ingin mengetahui lebih dalam mengenai komitmen organisasi diharapkan dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi sehingga penelitian selanjutnya lebih bermanfaat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. **Manajemen Penelitian**. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Darmawan, Didit. **Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi**. Surabaya: Pena Semesta, 2013.
- Gomes, Faustino Cardoso. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Penerbit Andi, 2003.
- Greenberg, Jerald and Baron Robert. *Organizational Behavior*. USA: Prentice Hall, Inc, 2003.
- Hasan, Lenny. “Pengaruh Kepuasan dan Disiplin terhadap Komitmen Organisasi Pegawai”, **Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan**, vol. 3, no. 1, 2012.
- Hasibuan, Malayu. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008.
- Loudon, Kenneth dan Jane P. Loudon, **Sistem Informasi Manajemen**. Terjemahan Chriswan Sungkono. Jakarta: Salemba Empat, 2007.
- Luthans, Fred. **Perilaku Organisasi**. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Penerbit Andi, 2006.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Salemba Empat, 2007.
- Mathis, Robert dan John Harold Jackson. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Salemba Empat, 2006.
- Muhidin, Sambas Ali dan Maman Abdurrahman. **Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian**. Bandung: Pustaka Setia, 2007.
- Nasution, Muslimin. **Koperasi Menjawab Kondisi Ekonomi Nasional**. Jakarta: PIP & LPEK, 2008.
- Pramadani, Ayu Bianda. “Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Kesiapan untuk Berubah”, **Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi**, vol. 1, no. 2, 2012.
- Rahmadana, M Fitri. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi”, **Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islami**, vol. 2, no. 1, 2008.

Rahman, Hasanuddin. **Manajemen Fit and Proper Test**. Yogyakarta: Pustaka Widyatama, 2004.

Robbins, Stephen P dan Timothy.A Judge.**Perilaku Organisasi**.Edisi 12, Jakarta: Salemba Empat, 2008.

—————. *Organizational Behavior*, Twelfth Edition, New Jersey: Pearson Education, 2007.

Sopiah. **Perilaku Organisasional**. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset, 2008.

Sudjana. **Metode Statistika**. Bandung: Tarsito, 2002.

Sugiyono.**Metode Penelitian Bisnis**. Bandung: Alfabeta, 2002.

—————. **Statistik untuk Penelitian**. Bandung: Alfabeta, 2007.

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN UJI COBA

No. Responden:.....

Yth.

Bpk/Ibu

Di Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk kiranya berkenan menjadi responden Saya dengan mengisi daftar pernyataan (kuesioner) sebagaimana yang telah dilampirkan. Adapun maksud penyampaian kuesioner ini adalah dalam rangka pengumpulan data yang diperlukan guna penyusunan skripsi Saya yang berjudul "*Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Karyawan Koperasi Pegawai Pos Indonesia di Jakarta Pusat*".

Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu persyaratan bagi Saya untuk menyelesaikan studi pada Program Studi S1 Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta (FE UNJ) dengan konsentrasi studi Pendidikan Ekonomi Koperasi.

Oleh karena itu, Saya mengharapkan Bapak/Ibu dapat mengisi kuesioner ini secara lengkap dan sejujur-jujurnya, serta sesuai dengan apa yang dirasakan. Kerahasiaan identitas Bapak/Ibu akan terjaga dalam proses penelitian ini. Atas kesediaannya, Saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Kuesioner

Berilah tanda silang (X) pada kolom yang telah disediakan

- SS : Sangat Setuju
S : Setuju
R : Ragu - Ragu
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

B. Identitas Diri :

- Nama :
- Jenis Kelamin :
- Usia Thn
- Pendidikan
- Lama Bekerja

Kuesioner Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1	Saya senang menghabiskan karir di koperasi ini					
2	Saya berkorban demi kepentingan koperasi					
3	Saya memiliki tanggung jawab tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan					
4	Saya bersedia ikut serta dalam mencapai tujuan koperasi					
5	Saya mampu menyelesaikan tugas saya sendiri					
6	Saya telah melakukan upaya terbaik demi keberhasilan koperasi					
7	Saya menemukan kecocokan antara peraturan yang Saya pegang dengan peraturan di koperasi ini					
8	Saya menganggap koperasi ini sebagai rumah kedua					
9	Demi kepentingan koperasi, saya siap menunda kepentingan pribadi					
10	Saya bertanggung jawab atas kemajuan koperasi					
11	Saya ikut serta dalam memecahkan masalah yang terjadi					
12	Kemampuan Saya menyelesaikan masalah di atas rata-rata karyawan lain					
13	Hasil pekerjaan Saya dipuji					
14	Saya percaya koperasi bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan					
15	Saya ingin mengundurkan diri dari koperasi					
16	Saya mengorbankan hari libur untuk menyelesaikan pekerjaan					
17	Saya menjalankan tugas dengan penuh semangat dan tanggung jawab					
18	Saya menyumbang ide untuk kemajuan koperasi					

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
19	Saya tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan					
20	Saya tidak berprestasi di koperasi ini					
21	Saya optimis dengan masa depan koperasi ini					
22	Saya tidak tertarik bekerja di tempat lain					
23	Saya lembur demi terselesaikannya pekerjaan					
24	Memajukan koperasi bukan tanggung jawab saya					
25	Saya bersikap acuh terhadap koperasi					
26	Kemampuan Saya menyelesaikan pekerjaan sangat baik					
27	Saya percaya koperasi dapat mengatasi hambatan yang terjadi					
28	Saya tidak mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan koperasi					
29	Saya ragu koperasi dapat mencapai tujuan organisasi					

Kuesioner Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1	Pemberian gaji di tempat Saya bekerja tepat pada waktunya					
2	Saya puas dengan fasilitas kerja yang disediakan di koperasi					
3	Saya puas dengan tim kerja Saya					
4	Para atasan di tempat Saya bekerja tidak membedakan karyawan					
5	Semua karyawan diberikan kesempatan untuk mendapatkan promosi					
6	Jumlah gaji yang Saya terima sesuai dengan harapan					
7	Pengurus di koperasi memberikan motivasi kepada Saya					
8	Fasilitas kerja yang disediakan koperasi kurang memadai					
9	Saya menikmati bekerja dengan teman - teman disini					
10	Saya dapat mengerti intruksi yang diberikan atasan dengan baik					
11	Saya puas dengan kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan					
12	Koperasi ini memberikan gaji lebih baik dari koperasi lain					
13	Saya puas dengan gaji yang Saya terima untuk beban kerja yang Saya lakukan					
14	Koperasi menjamin keamanan karyawannya dalam bekerja					
15	Teman - teman Saya sangat kooperatif					
16	Saya puas dengan dasar (patokan) yang digunakan untuk promosi di koperasi					
17	Gaji yang Saya terima tidak lebih baik dari koperasi lain					
18	Usaha Saya tidak diberikan imbalan yang seharusnya diterima					
19	Keamanan kerja tidak dijamin oleh koperasi					

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
20	Teman yang bekerja dengan Saya memberi dukungan					
21	Pelaksanaan promosi dijalankan secara objektif					
22	Saya menerima gaji sesuai dengan kebutuhan sehari-hari					
23	Saya nyaman bekerja ditempat ini					
24	Saya dikucilkan oleh teman - teman Saya					
25	Promosi jabatan jarang terjadi di tempat Saya bekerja					
26	Para atasan di koperasi ini tidak pernah mendengarkan pendapat Saya					
27	Ruang kerja tempat Saya bekerja tidak nyaman					
28	Pengurus memberikan dukungan terhadap Saya					
29	Kebutuhan hidup Saya lebih besar dari gaji yang Saya terima di koperasi					

Lampiran 2

**Skor Uji Coba Instrumen Variabel X
(Kepuasan Kerja)**

No. Resp.	Butir Pernyataan																													Xi	Xi 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			
1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	2	4	4	105	11025	
2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	4	4	3	4	2	3	2	2	4	3	100	10000	
3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	107	11449	
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	116	13456	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	130	16900	
6	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	2	5	4	2	4	3	3	2	2	4	5	102	10404	
7	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	2	2	4	3	99	9801	
8	4	4	4	4	3	2	2	4	4	3	2	2	4	4	2	2	2	3	2	3	2	2	4	2	4	2	2	4	2	84	7056	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	4	4	4	3	3	2	4	3	105	11025	
10	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	2	2	96	9216	
11	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	96	9216	
12	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	5	5	112	12544	
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	103	10609	
14	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	102	10404	
15	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	5	4	2	4	4	5	5	120	14400	
16	5	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	5	5	3	3	4	4	5	4	4	5	5	5	124	15376	
17	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	2	5	4	3	3	5	3	4	5	4	5	5	5	2	5	5	5	4	126	15876
18	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	5	3	3	4	4	3	4	2	2	2	3	4	3	101	10201	
19	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	1	4	5	2	114	12996	
20	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	3	2	4	4	3	3	2	2	4	3	3	4	3	2	2	2	4	4	97	9409	
21	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	115	13225	
22	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	102	10404	
23	4	2	2	4	2	2	4	1	3	4	4	2	5	1	2	2	2	3	3	2	2	1	4	2	3	2	3	3	3	77	5929	
24	4	3	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	2	2	4	4	2	5	4	2	2	2	4	4	99	9801	
25	4	2	4	4	5	4	2	4	4	4	2	2	3	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	98	9604	
26	4	2	4	5	4	4	5	2	4	5	5	3	2	1	4	4	3	4	2	5	3	2	5	4	4	2	2	4	4	102	10404	
27	4	3	3	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	4	4	4	5	3	2	2	2	4	4	100	10000	
28	4	3	3	4	5	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	1	5	4	4	5	4	4	1	2	2	4	5	102	10404	
29	4	2	2	4	4	2	4	3	3	4	4	2	2	1	2	2	5	4	5	4	4	2	4	2	4	2	4	4	3	92	8464	
30	2	2	1	4	5	2	4	2	3	4	4	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	4	1	4	2	3	2	3	2	75	5625	
ΣX	123	109	111	127	117	104	118	115	119	114	114	99	100	106	108	99	107	88	85	117	110	97	127	103	94	77	84	121	108	3101	325223	
ΣX ²	515	423	431	545	477	388	480	461	479	444	450	349	356	414	408	341	401	290	271	465	416	349	545	381	320	227	272	503	420	325223		

Lampiran 3

**Data Perhitungan Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total
Variabel X (Kepuasan Kerja)**

No. Butir	ΣX	ΣX^2	$\Sigma X \cdot X_t$	ΣX^2	$\Sigma x \cdot x_t$	Σx_t^2	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	123	515	12851	10.70	136.90	4682.97	0.612	0.361	Valid
2	109	423	11524	26.97	257.03	4682.97	0.723	0.361	Valid
3	111	431	11672	20.30	198.30	4682.97	0.643	0.361	Valid
4	127	545	13208	7.37	80.43	4682.97	0.433	0.361	Valid
5	117	477	12193	20.70	99.10	4682.97	0.318	0.361	Drop
6	104	388	11032	27.47	281.87	4682.97	0.786	0.361	Valid
7	118	480	12317	15.87	119.73	4682.97	0.439	0.361	Valid
8	115	461	12068	20.17	180.83	4682.97	0.588	0.361	Valid
9	119	479	12425	6.97	124.37	4682.97	0.689	0.361	Valid
10	114	444	11786	10.80	2.20	4682.97	0.010	0.361	Drop
11	114	450	11917	16.80	133.20	4682.97	0.475	0.361	Valid
12	99	349	10502	22.30	268.70	4682.97	0.831	0.361	Valid
13	100	356	10384	22.67	47.33	4682.97	0.145	0.361	Drop
14	106	414	11216	39.47	259.13	4682.97	0.603	0.361	Valid
15	108	408	11368	19.20	204.40	4682.97	0.682	0.361	Valid
16	99	341	10395	14.30	161.70	4682.97	0.625	0.361	Valid
17	107	401	11185	19.37	124.77	4682.97	0.414	0.361	Valid
18	88	290	9289	31.87	192.73	4682.97	0.499	0.361	Valid
19	85	271	8820	30.17	33.83	4682.97	0.090	0.361	Drop
20	117	465	12171	8.70	77.10	4682.97	0.382	0.361	Valid
21	110	416	11489	12.67	118.67	4682.97	0.487	0.361	Valid
22	97	349	10327	35.37	300.43	4682.97	0.738	0.361	Valid
23	127	545	13208	7.37	80.43	4682.97	0.433	0.361	Valid
24	103	381	10932	27.37	285.23	4682.97	0.797	0.361	Valid
25	94	320	9750	25.47	33.53	4682.97	0.097	0.361	Drop
26	77	227	8190	29.37	230.77	4682.97	0.622	0.361	Valid
27	84	272	8931	36.80	248.20	4682.97	0.598	0.361	Valid
28	121	503	12711	14.97	203.63	4682.97	0.769	0.361	Valid
29	108	420	11362	31.20	198.40	4682.97	0.519	0.361	Valid

Lampiran 4

**Langkah – langkah Perhitungan Uji Validitas
Disertai Contoh untuk Nomor Butir 1
Kepuasan Kerja (Variabel X)**

1. Kolom $\sum X_t$ = Jumlah skor total = 3101
2. Kolom $\sum X_t^2$ = Jumlah kuadrat skor total = 325223
3. Kolom $\sum x_t^2$ = $\sum X_t^2 - \frac{\sum x_t^2}{n} = 325223 - \frac{3101^2}{30} = 4682,97$
4. Kolom $\sum X$ = Jumlah skor tiap butir = 123
5. Kolom $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor tiap butir
= $4^2 + 4^2 + 3^2 + \dots + 2^2 = 515$
6. Kolom $\sum X^2$ = $\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n} = 515 - \frac{123^2}{30} = 10,70$
7. Kolom $\sum X.X_t$ = Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang bebasangan
= $(4 \times 105) + (4 \times 100) + (3 \times 107) + \dots + (2 \times 75)$
= 12851
8. Kolom $\sum x.x_t$ = $\sum X.X_t - \frac{(\sum X)(\sum X_t)}{n} = 12851 - \frac{123 \times 3101}{30}$
= 136,90
9. Kolom r_{hitung} = $\frac{\sum x.x_t}{\sqrt{\sum x^2 \cdot \sum x_t^2}} = \frac{136,90}{\sqrt{10,70 \cdot 4682,97}} = 0,612$
10. Kriteria valid adalah 0,361 atau lebih lebih, kurang dari 0,361 dinyatakan drop

Lampiran 5

**Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba Variabel X Valid
(Kepuasan Kerja)**

No. Resp.	Butir Pernyataan																								Xi	Xi ²
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24		
1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	2	4	4	87	7569
2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	2	2	2	4	3	83	6889
3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	3	3	4	3	89	7921
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	5	97	9409
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	113	12769
6	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	2	4	3	2	2	2	4	5	87	7569
7	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	2	2	2	4	3	81	6561
8	4	4	4	4	2	2	4	4	2	2	4	2	2	2	3	3	2	2	4	2	2	2	4	2	68	4624
9	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	2	4	3	88	7744
10	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	4	2	2	2	77	5929
11	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	80	6400
12	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	2	4	4	4	4	4	2	2	5	5	94	8836
13	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	2	4	4	2	2	4	4	85	7225
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	2	88	7744
15	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	104	10816
16	5	5	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	3	5	3	3	4	4	5	4	5	5	5	102	10404
17	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	3	5	4	5	4	5	5	5	5	4	110	12100	
18	5	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4	5	3	4	4	3	4	2	2	3	4	3	86	7396
19	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	1	4	5	2	94	8836
20	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	3	2	4	3	3	4	3	2	2	4	4	84	7056
21	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	96	9216
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	2	88	7744
23	4	2	2	4	2	4	1	3	4	2	1	2	2	2	3	2	2	1	4	2	2	3	3	3	60	3600
24	4	3	3	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	2	4	4	2	5	4	2	2	4	4	85	7225
25	4	2	4	4	4	2	4	4	2	2	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	2	4	4	78	6084
26	4	2	4	5	4	5	2	4	5	3	1	4	4	3	4	5	3	2	5	4	2	2	4	4	85	7225
27	4	3	3	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	4	4	4	5	3	2	2	4	4	85	7225
28	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	1	4	4	5	4	4	2	2	4	5	85	7225
29	4	2	2	4	2	4	3	3	4	2	1	2	2	5	4	4	4	2	4	2	2	4	4	3	73	5329
30	2	2	1	4	2	4	2	3	4	2	1	2	2	2	2	3	4	1	4	2	2	3	2	3	59	3481
ΣX	123	109	111	127	104	118	115	119	114	99	106	108	99	107	88	117	110	97	127	103	77	84	121	108	2591	228151
ΣX^2	515	423	431	545	388	480	461	479	450	349	414	408	341	401	290	465	416	349	545	381	227	272	503	420	228151	

Lampiran 6

**Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel X
(Kepuasan Kerja)**

No.	Varians
1	0.36
2	0.90
3	0.68
4	0.25
5	0.92
6	0.53
7	0.67
8	0.23
9	0.56
10	0.74
11	1.32
12	0.64
13	0.48
14	0.65
15	1.06
16	0.29
17	0.42
18	1.18
19	0.25
20	0.91
21	0.98
22	1.23
23	0.50
24	1.04
Σ	16.76

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

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

$$= \frac{515 - \frac{123^2}{30}}{30} = 0.36$$

2. Menghitung varians total

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

$$= \frac{228151 - \frac{2591^2}{30}}{30} = 145.83$$

3. Menghitung Reliabilitas

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

$$= \frac{24}{24-1} \left(1 - \frac{16.76}{145.8} \right)$$

$$= 0.924$$

Kesimpulan

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

Tabel Interpretasi

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

Lampiran 7

**Skor Uji Coba Instrumen Variabel Y
(Komitmen Organisasi)**

No. Resp.	Baitir Pernyataan																													Y total	Y total ²
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29		
1	5	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	2	2	4	4	2	3	5	3	4	2	2	4	4	4	2	100	10000
2	4	4	2	2	3	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	3	4	4	4	4	2	2	4	2	2	86	7396
3	5	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	5	3	4	2	2	4	3	3	3	102	10404
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	3	3	113	12769
5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	4	1	1	5	5	5	1	1	5	5	2	1	113	12769
6	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2	5	3	3	2	2	4	3	4	2	2	3	4	2	2	89	7921
7	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	2	3	4	3	4	2	2	4	4	2	2	100	10000
8	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	4	4	4	2	2	4	4	3	2	95	9025
9	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	2	4	4	2	4	4	2	4	2	2	4	4	2	2	96	9216
10	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	2	2	4	3	3	3	2	3	4	2	2	85	7225
11	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	5	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	3	2	103	10609
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	2	5	5	4	3	3	4	4	4	2	2	4	5	2	3	107	11449
13	2	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	1	1	4	1	4	3	2	1	2	2	2	4	2	1	2	4	2	1	68	4624
14	4	4	4	4	2	4	2	2	2	4	4	2	2	4	2	2	4	4	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	86	7396
15	4	4	3	4	5	5	4	5	3	3	4	2	2	4	3	4	4	4	3	2	4	3	4	2	3	3	4	3	3	101	10201
16	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	5	4	3	3	4	3	4	2	2	4	4	4	3	106	11236
17	2	4	3	4	5	5	4	4	3	3	4	3	3	4	2	4	5	4	2	2	2	3	5	2	2	3	2	2	2	93	8649
18	5	5	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	4	2	5	4	4	2	2	5	2	4	2	2	4	4	4	2	101	10201
19	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	5	2	5	4	4	3	2	4	4	4	1	2	4	5	2	3	101	10201
20	4	4	4	4	4	4	3	4	2	5	4	4	2	4	2	4	5	4	2	3	4	2	4	2	2	4	3	2	2	97	9409
21	5	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	3	4	2	3	4	4	2	4	5	3	4	4	2	4	4	2	2	104	10816
22	2	4	4	4	2	4	2	2	2	4	3	2	2	4	2	2	4	4	2	2	2	2	4	2	2	4	4	2	2	81	6561
23	5	4	4	4	3	5	2	1	1	4	4	2	2	3	1	1	5	4	1	3	5	1	5	2	1	4	3	2	1	83	6889
24	4	5	3	5	5	4	4	5	3	3	5	3	2	5	2	2	5	5	2	3	5	3	4	2	2	3	4	2	2	102	10404
25	4	5	4	5	5	5	4	3	4	4	5	4	3	3	1	3	4	5	3	2	4	4	5	2	1	4	4	4	3	107	11449
26	5	5	2	4	4	4	2	2	4	2	4	2	2	2	1	1	5	4	1	3	5	4	5	2	1	2	2	1	1	82	6724
27	4	5	3	5	5	4	4	5	4	3	5	3	2	5	2	4	5	5	2	3	4	4	4	2	2	3	4	2	2	105	11025
28	5	5	4	5	4	4	5	4	3	5	5	3	2	4	3	2	5	5	2	3	5	4	4	3	3	4	5	2	2	110	12100
29	5	4	5	4	3	5	2	1	1	4	4	2	2	3	2	1	5	4	1	3	5	1	5	2	1	4	3	2	1	85	7225
30	5	5	3	5	4	1	2	2	3	5	5	1	1	5	1	1	4	5	3	1	5	3	5	1	1	3	4	2	3	89	7921
ΣY_i	125	122	109	117	114	122	103	107	91	113	116	89	81	118	57	94	128	118	63	80	126	92	126	64	56	108	116	72	63	2890	281814
ΣY_i^2	543	510	413	473	458	514	375	419	303	447	466	295	249	482	117	348	562	480	145	232	552	310	536	150	114	404	464	190	145	281814	

Lampiran 8

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

No. Butir	ΣY	ΣY^2	$\Sigma Y \cdot Y_t$	Σy^2	$\Sigma y \cdot y_t$	Σy_t^2	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	125	543	12158	22.17	116.33	3410.67	0.423	0.361	Valid
2	122	510	11833	13.87	80.33	3410.67	0.369	0.361	Valid
3	109	413	10622	16.97	121.67	3410.67	0.506	0.361	Valid
4	117	473	11395	16.70	124.00	3410.67	0.520	0.361	Valid
5	114	458	11109	24.80	127.00	3410.67	0.437	0.361	Valid
6	122	514	11797	17.87	44.33	3410.67	0.180	0.361	Drop
7	103	375	10103	21.37	180.67	3410.67	0.669	0.361	Valid
8	107	419	10492	37.37	184.33	3410.67	0.516	0.361	Valid
9	91	303	8930	26.97	163.67	3410.67	0.540	0.361	Valid
10	113	447	11026	21.37	140.33	3410.67	0.520	0.361	Valid
11	116	466	11314	17.47	139.33	3410.67	0.571	0.361	Valid
12	89	295	8815	30.97	241.33	3410.67	0.743	0.361	Valid
13	81	249	8020	30.30	217.00	3410.67	0.675	0.361	Valid
14	118	482	11473	17.87	105.67	3410.67	0.428	0.361	Valid
15	57	117	5562	8.70	71.00	3410.67	0.412	0.361	Valid
16	94	348	9212	53.47	156.67	3410.67	0.367	0.361	Valid
17	128	562	12417	15.87	86.33	3410.67	0.371	0.361	Valid
18	118	480	11496	15.87	128.67	3410.67	0.553	0.361	Valid
19	63	145	6175	12.70	106.00	3410.67	0.509	0.361	Valid
20	80	232	7770	18.67	63.33	3410.67	0.251	0.361	Drop
21	126	552	12260	22.80	122.00	3410.67	0.437	0.361	Valid
22	92	310	9040	27.87	177.33	3410.67	0.575	0.361	Valid
23	126	536	12127	6.80	-11.00	3410.67	-0.072	0.361	Drop
24	64	150	6165	13.47	-0.33	3410.67	-0.002	0.361	Drop
25	56	114	5477	9.47	82.33	3410.67	0.458	0.361	Valid
26	108	404	10537	15.20	133.00	3410.67	0.584	0.361	Valid
27	116	464	11274	15.47	99.33	3410.67	0.432	0.361	Valid
28	72	190	7040	17.20	104.00	3410.67	0.429	0.361	Valid
29	63	145	6175	12.70	106.00	3410.67	0.509	0.361	Valid

Lampiran 9

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

1. Kolom ΣY_t = Jumlah skor total = 2890
2. Kolom ΣY_t^2 = Jumlah kuadrat skor total = 281814
3. Kolom Σy_t^2 = $\Sigma Y_t^2 - \frac{(\Sigma Y_t)^2}{n} = 281814 - \frac{2890^2}{30} = 3410.67$
4. Kolom ΣY = Jumlah skor tiap butir = 125
5. Kolom ΣY^2 = Jumlah kuadrat skor tiap butir
 $= 5^2 + 4^2 + 5^2 + \dots + 5^2$
 $= 543$
6. Kolom Σy^2 = $\Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n} = 543 - \frac{125^2}{30} = 22.17$
7. Kolom $\Sigma Y \cdot Y_t$ = Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan
 $= (5 \times 100) + (4 \times 86) + (5 \times 102) + \dots + (5 \times 86)$
 $= 12158$
8. Kolom $\Sigma y \cdot y_t$ = $\Sigma Y \cdot Y_t - \frac{(\Sigma Y)(\Sigma Y_t)}{n} = 12158 - \frac{125 \times 2890}{30}$
 $= 116.33$
9. Kolom r_{hitung} = $\frac{\Sigma y \cdot y_t}{\sqrt{\Sigma y^2 \cdot \Sigma y_t^2}} = \frac{116.33}{\sqrt{22.17 \cdot 3410.67}} = 0.423$
10. Kriteria valid adalah 0,361 atau lebih, kurang dari 0,361 dinyatakan drop.

Lampiran 10

**Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba Variabel Y Valid
(Komitmen Organisasi)**

No. Resp.	Butir Pernyataan																									Y total	Y total ²
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25		
1	5	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	2	2	4	4	2	5	3	2	4	4	4	2	87	7569
2	4	4	2	2	3	4	4	4	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	4	2	2	4	2	2	71	5041
3	5	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	5	3	2	4	3	3	3	89	7921
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	5	4	3	4	4	3	3	98	9604
5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	4	1	5	5	1	5	5	2	1	101	10201
6	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	2	5	3	3	2	4	3	2	3	4	2	2	78	6084
7	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	2	4	3	2	4	4	2	2	87	7569
8	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	2	3	4	3	2	4	4	2	4	4	3	2	83	6889
9	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	2	4	4	2	4	2	2	4	4	2	2	82	6724
10	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	2	4	3	2	3	4	2	2	73	5329
11	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	5	4	2	4	4	2	4	4	3	2	89	7921
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	2	5	5	4	3	4	4	2	4	5	2	3	94	8836
13	2	2	2	2	4	3	4	2	2	2	1	1	4	1	4	3	2	1	2	2	1	2	4	2	1	56	3136
14	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	4	2	2	4	4	2	4	2	2	4	4	2	2	74	5476
15	4	4	3	4	5	4	5	3	3	4	2	2	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	88	7744
16	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	5	4	3	4	3	2	4	4	4	3	92	8464
17	2	4	3	4	5	4	4	3	3	4	3	3	4	2	4	5	4	2	2	3	2	3	2	2	2	79	6241
18	5	5	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	4	2	5	4	4	2	5	2	2	4	4	4	2	89	7921
19	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	3	4	5	2	5	4	4	3	4	4	2	4	5	2	3	90	8100
20	4	4	4	4	4	3	4	2	5	4	4	2	4	2	4	5	4	2	4	2	2	4	3	2	2	84	7056
21	5	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	2	3	4	4	2	5	3	2	4	4	2	2	88	7744
22	2	4	4	4	2	2	2	2	4	3	2	2	4	2	2	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	69	4761
23	5	4	4	4	3	2	1	1	4	4	2	2	3	1	1	5	4	1	5	1	1	4	3	2	1	68	4624
24	4	5	3	5	5	4	5	3	3	5	3	2	5	2	2	5	5	2	5	3	2	3	4	2	2	89	7921
25	4	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	3	3	1	3	4	5	3	4	4	1	4	4	4	3	93	8649
26	5	5	2	4	4	2	2	4	2	4	2	2	2	1	1	5	4	1	5	4	1	2	2	1	1	68	4624
27	4	5	3	5	5	4	5	4	3	5	3	2	5	2	4	5	5	2	4	4	2	3	4	2	2	92	8464
28	5	5	4	5	4	5	4	3	5	5	3	2	4	3	2	5	5	2	5	4	3	4	5	2	2	96	9216
29	5	4	5	4	3	2	1	1	4	4	2	2	3	2	1	5	4	1	5	1	1	4	3	2	1	70	4900
30	5	5	3	5	4	2	2	3	5	5	1	1	5	1	1	4	5	3	5	3	1	3	4	2	3	81	6561
ΣY_i	125	122	109	117	114	103	107	91	113	116	89	81	118	57	94	128	118	63	126	92	56	108	116	72	63	2498	211290
ΣY_i^2	543	510	413	473	458	375	419	303	447	466	295	249	482	117	348	562	480	145	552	310	114	404	464	190	145		

Lampiran 11

**Data Hasil Uji Coba Reliabilitas Variabel Y
(Komitmen Organisasi)**

No.	Varians
1	0.74
2	0.46
3	0.57
4	0.56
5	0.83
6	0.71
7	1.25
8	0.90
9	0.71
10	0.58
11	1.03
12	1.01
13	0.60
14	0.29
15	1.78
16	0.53
17	0.53
18	0.42
19	0.76
20	0.93
21	0.32
22	0.51
23	0.52
24	0.57
25	0.42
Σ	17.52

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

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

$$= \frac{543 - \frac{125^2}{30}}{30} = 0.74$$

2. Menghitung varians total

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

$$= \frac{211290 - \frac{2498^2}{30}}{30} = 109.66$$

3. Menghitung Reliabilitas

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

$$= \frac{25}{25-1} \left(1 - \frac{17.52}{109.7} \right)$$

$$= 0.875$$

Kesimpulan

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

Tabel Interpretasi

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

Lampiran 12

KUESIONER PENELITIAN FINAL

No. Responden:.....

Yth.

Bpk/Ibu

Di Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini kami memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk kiranya berkenan menjadi responden kami dengan mengisi daftar pernyataan (kuesioner) sebagaimana yang telah Saya lampirkan. Adapun maksud penyampaian kuesioner ini adalah dalam rangka pengumpulan data yang diperlukan guna penyusunan skripsi Saya yang berjudul “*Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Karyawan Koperasi Pegawai Pos Indonesia di Jakarta Pusat*”.

Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu persyaratan bagi Saya untuk menyelesaikan studi pada Program Studi S1 Ekonomi & Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta (FE UNJ) dengan konsentrasi studi Pendidikan Ekonomi Koperasi.

Oleh karena itu, Saya mengharapkan Bapak/Ibu dapat mengisi kuesioner ini secara lengkap dan sejujur-jujurnya, serta sesuai dengan apa yang dirasakan. Kerahasiaan identitas Bapak/Ibu akan terjaga dalam proses penelitian ini. Atas kesediaannya, Saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Kuesioner

Berilah tanda silang (X) pada kolom yang telah disediakan

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

R : Ragu - Ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Kuesioner Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1	Saya senang menghabiskan karir di koperasi ini					
2	Saya berkorban demi kepentingan koperasi					
3	Saya memiliki tanggung jawab tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan					
4	Saya bersedia ikut serta dalam mencapai tujuan koperasi					
5	Saya mampu menyelesaikan tugas saya sendiri					
6	Saya menemukan kecocokan antara peraturan yang Saya pegang dengan peraturan di koperasi ini					
7	Saya menganggap koperasi ini sebagai rumah kedua					
8	Demi kepentingan koperasi, saya rela menunda kepentingan pribadi					
9	Saya bertanggung jawab atas kemajuan koperasi					
10	Saya ikut serta dalam memecahkan masalah yang terjadi					
11	Kemampuan Saya menyelesaikan masalah di atas rata-rata karyawan lain					
12	Hasil pekerjaan Saya dipuji					

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
13	Saya percaya koperasi bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan					
14	Saya ingin mengundurkan diri dari koperasi					
15	Saya siap mengorbankan hari libur untuk menyelesaikan pekerjaan					
16	Saya menjalankan tugas dengan penuh semangat dan tanggung jawab					
17	Saya menyumbang ide untuk kemajuan koperasi					
18	Saya tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan					
19	Saya optimis dengan masa depan koperasi ini					
20	Saya tidak tertarik bekerja di tempat lain					
21	Saya bersikap acuh terhadap koperasi					
22	Kemampuan Saya menyelesaikan pekerjaan sangat baik					
23	Saya percaya koperasi dapat mengatasi hambatan yang terjadi					
24	Saya tidak mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan koperasi					
25	Saya ragu koperasi dapat mencapai tujuan organisasi					

Kuesioner Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1	Pemberian gaji di tempat Saya bekerja tepat pada waktunya					
2	Saya puas dengan fasilitas kerja yang disediakan di koperasi					
3	Saya puas dengan tim kerja Saya					
4	Para atasan di tempat Saya bekerja tidak membedakan karyawan					
5	Jumlah gaji yang Saya terima sesuai dengan harapan					
6	Pengurus di koperasi memberikan motivasi kepada Saya					
7	Fasilitas kerja yang disediakan koperasi kurang memadai					
8	Saya menikmati bekerja dengan teman - teman disini					
9	Saya puas dengan kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan					
10	Koperasi ini memberikan gaji lebih baik dari koperasi lain					
11	Koperasi menjamin keamanan karyawannya dalam bekerja					
12	Teman - teman Saya sangat kooperatif					
13	Saya puas dengan dasar (patokan) yang digunakan untuk promosi di koperasi					
14	Gaji yang Saya terima tidak lebih baik dari koperasi lain					
15	Usaha Saya tidak diberikan imbalan yang seharusnya diterima					
16	Orang yang bekerja dengan Saya selalu memberi dukungan					
17	Pelaksanaan promosi dijalankan secara objektif					
18	Saya menerima gaji sesuai dengan kebutuhan sehari-hari					
19	Saya nyaman bekerja ditempat ini					
20	Saya dikucilkan oleh teman - teman Saya					

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
21	Para atasan di koperasi ini tidak pernah mendengarkan pendapat Saya					
22	Ruang kerja tempat Saya bekerja tidak nyaman					
23	Pengurus memberikan dukungan terhadap Saya					
24	Kebutuhan hidup Saya lebih besar dari gaji yang Saya terima di koperasi					

Lampiran 13

Skor Instrumen
Variabel X (Kepuasan Kerja)

No.	Butir Pernyataan																								Skor
Resp.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	Total
1	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	2	2	4	4	85
2	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	2	2	2	4	3	75
3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	3	3	4	3	89
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	94
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	113
6	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	3	2	2	4	5	86
7	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	2	4	3	74
8	4	3	3	4	2	2	4	4	3	3	4	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	4	2	67
9	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	2	4	3	88
10	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	69
11	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	73
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	2	4	4	4	4	4	2	2	4	5	91
13	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	2	2	3	4	78
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	2	88
15	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	105
16	5	5	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	3	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	103
17	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	110
18	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	2	2	3	4	3	83
19	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	1	4	5	2	92
20	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	4	76
21	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	3	4	2	89
23	4	2	2	4	2	4	2	3	4	2	3	2	2	2	3	2	2	1	4	2	2	3	3	3	63
24	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	4	2	4	4	2	2	4	4	79
25	4	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	4	2	3	4	2	2	4	4	70
26	4	2	4	4	4	4	2	4	5	3	1	3	4	3	4	4	3	2	4	4	2	2	4	4	80
27	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	4	4	4	4	3	2	2	3	4	81
28	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	1	4	4	4	4	4	2	2	4	4	82
29	4	2	2	3	2	4	3	3	3	3	1	2	2	5	3	3	3	2	3	2	2	4	4	3	68
30	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	2	2	3	4	4	2	1	87
31	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	4	109
32	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3	4	4	4	3	2	82
33	4	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99
34	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	2	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	90
35	4	4	4	4	5	5	5	4	3	1	5	5	5	1	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	102
36	4	5	5	4	4	5	3	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	5	95
37	3	5	4	5	5	3	4	4	4	3	3	4	2	4	3	2	4	4	2	4	3	5	5	5	90
38	4	5	4	2	5	4	4	5	4	1	4	4	4	2	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	87
39	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	2	2	4	2	3	2	3	2	4	84
40	4	4	4	5	4	5	5	4	5	1	3	2	4	5	4	4	4	5	3	3	3	3	2	5	91
41	4	5	5	4	5	3	4	5	4	4	4	3	4	2	3	3	3	5	4	2	3	4	4	5	92
42	5	5	4	5	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5	3	4	2	2	4	100
43	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	3	2	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	2	97
44	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	3	5	4	5	5	5	4	3	4	4	5	3	106
45	3	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	4	3	4	3	5	4	5	4	3	4	3	2	5	96
46	4	1	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	77
47	5	3	4	3	5	4	3	4	4	4	5	5	4	3	5	2	5	5	5	5	4	4	5	5	101
48	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	4	98
49	4	3	3	4	5	4	5	5	5	3	4	4	3	4	5	2	4	3	4	4	4	4	3	4	93
50	2	2	1	4	2	4	2	3	4	2	1	2	2	2	2	3	4	1	4	2	2	3	2	3	59
Σ	199	194	190	201	190	193	198	201	196	169	182	179	169	175	163	176	186	179	184	176	147	160	187	185	4379

Lampiran 14

Skor Instrumen
Variabel Y (Komitmen Organisasi)

No. Resp.	Butir Pernyataan																									Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
1	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	2	2	3	4	2	4	3	2	3	3	4	2	81
2	4	4	2	2	3	4	4	4	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	4	2	2	4	2	2	71
3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4	3	2	4	3	3	3	83
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	98
5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	2	5	5	4	2	5	5	2	4	5	2	1	103
6	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	2	3	4	2	2	75
7	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	2	3	3	2	4	4	2	2	82
8	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	2	3	3	2	2	78
9	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	2	3	2	4	4	2	3	2	2	3	3	2	2	2	77
10	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	4	3	5	2	4	3	4	4	2	3	90
11	4	4	2	4	4	2	2	4	2	4	2	2	2	1	1	4	4	1	4	4	1	2	2	1	1	64
12	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	2	4	5	2	4	2	1	4	2	4	4	4	94
13	3	4	5	4	5	5	4	4	4	1	2	3	4	4	4	2	4	4	3	4	2	3	1	4	4	87
14	4	5	5	5	4	5	5	4	3	3	5	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	100
15	5	4	5	4	4	4	5	3	4	5	3	3	2	5	5	4	4	5	1	3	3	2	4	4	4	95
16	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4	3	2	4	4	4	3	88
17	4	5	5	5	5	2	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	102
18	3	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	4	4	2	3	4	4	4	2	3	89
19	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	1	1	80
20	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	4	2	2	4	4	2	4	2	2	4	4	2	2	74
21	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	2	91
22	3	5	4	5	5	4	5	2	5	2	3	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	101
23	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	2	4	3	2	3	4	2	2	73
24	3	5	5	5	5	3	4	5	4	3	3	4	2	4	3	2	4	4	2	4	3	5	4	5	5	96
25	4	5	4	2	5	4	4	4	4	1	3	4	4	2	4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	85
26	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	4	4	86
27	4	4	4	5	4	5	4	4	5	1	3	2	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	92
28	4	4	3	4	4	4	4	5	4	2	2	2	4	3	4	4	4	4	2	4	2	3	3	4	4	87
29	3	4	3	4	3	2	1	1	4	4	2	2	3	1	1	3	4	1	4	1	1	3	3	2	1	61
30	3	5	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	81
31	4	5	5	4	4	5	3	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	105
32	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	2	4	4	2	3	4	3	2	84
33	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	5	5	4	3	4	4	2	4	4	2	3	91
34	2	2	2	2	4	3	4	2	2	2	1	1	4	1	4	3	2	1	2	2	1	2	4	2	1	56
35	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	106
36	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	2	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	82
37	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	88
38	2	4	3	4	5	4	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	4	2	2	3	2	3	2	2	2	76
39	5	5	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	4	2	3	4	4	2	3	2	2	3	4	4	2	84
40	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	3	4	3	4	4	2	4	5	2	3	86
41	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	2	4	2	4	3	4	2	3	2	2	3	3	2	2	79
42	5	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	2	5	3	2	4	4	2	2	83
43	2	4	4	4	2	2	2	2	4	3	2	2	4	2	2	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	69
44	4	4	4	4	5	5	5	4	3	1	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	108
45	4	5	3	5	5	4	5	3	3	5	3	2	5	2	2	3	4	2	4	3	2	3	4	2	2	85
46	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	1	3	4	5	3	4	4	1	4	4	4	3	90
47	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	1	4	4	4	5	111
48	4	5	3	4	5	4	5	4	3	4	3	2	5	2	4	5	4	2	4	4	2	3	4	2	2	89
49	5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	3	2	4	3	2	5	5	2	4	4	3	4	4	2	2	93
50	5	4	5	4	3	2	1	1	4	4	2	2	3	2	1	5	4	1	5	1	1	4	3	2	1	70
Σ	195	212	197	202	198	188	190	175	186	164	158	150	181	126	167	179	189	144	166	169	123	173	179	148	140	4299

Lampiran 15

**Hasil Data Mentah Variabel X (Kepuasan Kerja)
dan Variabel Y (Komitmen Organisasi)**

NO.	VARIABEL X	VARIABEL Y
1	85	81
2	75	71
3	89	83
4	94	98
5	113	103
6	86	75
7	74	82
8	67	78
9	88	77
10	69	90
11	73	64
12	91	94
13	78	87
14	88	100
15	105	95
16	103	88
17	110	102
18	83	89
19	92	80
20	76	74
21	93	91
22	89	101
23	63	73
24	79	96
25	70	85
26	80	86
27	81	92
28	82	87
29	68	61
30	87	81
31	109	105
32	82	84
33	99	91
34	90	56
35	102	106
36	95	82
37	90	88
38	87	76
39	84	84
40	91	86
41	92	79
42	100	83
43	97	69
44	106	108
45	96	85
46	77	90
47	101	111
48	98	89
49	93	93
50	59	70
Jumlah	4379	4299

Lampiran 16

**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	85	81	-2.58	-4.98	6.66	24.80
2	75	71	-12.58	-14.98	158.26	224.40
3	89	83	1.42	-2.98	2.02	8.88
4	94	98	6.42	12.02	41.22	144.48
5	113	103	25.42	17.02	646.18	289.68
6	86	75	-1.58	-10.98	2.50	120.56
7	74	82	-13.58	-3.98	184.42	15.84
8	67	78	-20.58	-7.98	423.54	63.68
9	88	77	0.42	-8.98	0.18	80.64
10	69	90	-18.58	4.02	345.22	16.16
11	73	64	-14.58	-21.98	212.58	483.12
12	91	94	3.42	8.02	11.70	64.32
13	78	87	-9.58	1.02	91.78	1.04
14	88	100	0.42	14.02	0.18	196.56
15	105	95	17.42	9.02	303.46	81.36
16	103	88	15.42	2.02	237.78	4.08
17	110	102	22.42	16.02	502.66	256.64
18	83	89	-4.58	3.02	20.98	9.12
19	92	80	4.42	-5.98	19.54	35.76
20	76	74	-11.58	-11.98	134.10	143.52
21	93	91	5.42	5.02	29.38	25.20
22	89	101	1.42	15.02	2.02	225.60
23	63	73	-24.58	-12.98	604.18	168.48
24	79	96	-8.58	10.02	73.62	100.40
25	70	85	-17.58	-0.98	309.06	0.96
26	80	86	-7.58	0.02	57.46	0.00
27	81	92	-6.58	6.02	43.30	36.24
28	82	87	-5.58	1.02	31.14	1.04
29	68	61	-19.58	-24.98	383.38	624.00
30	87	81	-0.58	-4.98	0.34	24.80
31	109	105	21.42	19.02	458.82	361.76
32	82	84	-5.58	-1.98	31.14	3.92
33	99	91	11.42	5.02	130.42	25.20
34	90	56	2.42	-29.98	5.86	898.80
35	102	106	14.42	20.02	207.94	400.80
36	95	82	7.42	-3.98	55.06	15.84
37	90	88	2.42	2.02	5.86	4.08
38	87	76	-0.58	-9.98	0.34	99.60
39	84	84	-3.58	-1.98	12.82	3.92
40	91	86	3.42	0.02	11.70	0.00
41	92	79	4.42	-6.98	19.54	48.72
42	100	83	12.42	-2.98	154.26	8.88
43	97	69	9.42	-16.98	88.74	288.32
44	106	108	18.42	22.02	339.30	484.88
45	96	85	8.42	-0.98	70.90	0.96
46	77	90	-10.58	4.02	111.94	16.16
47	101	111	13.42	25.02	180.10	626.00
48	98	89	10.42	3.02	108.58	9.12
49	93	93	5.42	7.02	29.38	49.28
50	59	70	-28.58	-15.98	816.82	255.36
Jumlah	4379	4299			7718.18	7072.980

Lampiran 17

Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku**1. Rata-rata(X) :**

$$\begin{aligned}\bar{X} &= \frac{\sum X}{N} \\ &= \frac{4379}{50} \\ &= 87,58\end{aligned}$$

2. Varians (X):

$$\begin{aligned}S^2 &= \frac{\sum(X-\bar{X})^2}{n-1} \\ &= \frac{7718,18}{49} \\ &= 157,514\end{aligned}$$

3. Simpangan Baku (X)

$$\begin{aligned}S &= \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{157,514} \\ &= 12,550\end{aligned}$$

1. Rata-rata (Y):

$$\begin{aligned}\bar{Y} &= \frac{\sum Y}{n} \\ &= \frac{4299}{50} \\ &= 85,98\end{aligned}$$

2. Varians (Y) :

$$\begin{aligned}S^2 &= \frac{\sum(X-\bar{X})^2}{n-1} \\ &= \frac{7072,98}{50} \\ &= 144,347\end{aligned}$$

3. Simpangan Baku (Y)

$$\begin{aligned}S &= \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{144,347} \\ &= 12,014\end{aligned}$$

Lampiran 18

Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram**Komitmen Organisasi (variabel Y)**

1. Menentukan Rentang (Y)

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar-data terkecil} \\ &= 111 - 56 \\ &= 55 \end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas (aturan sturgess)

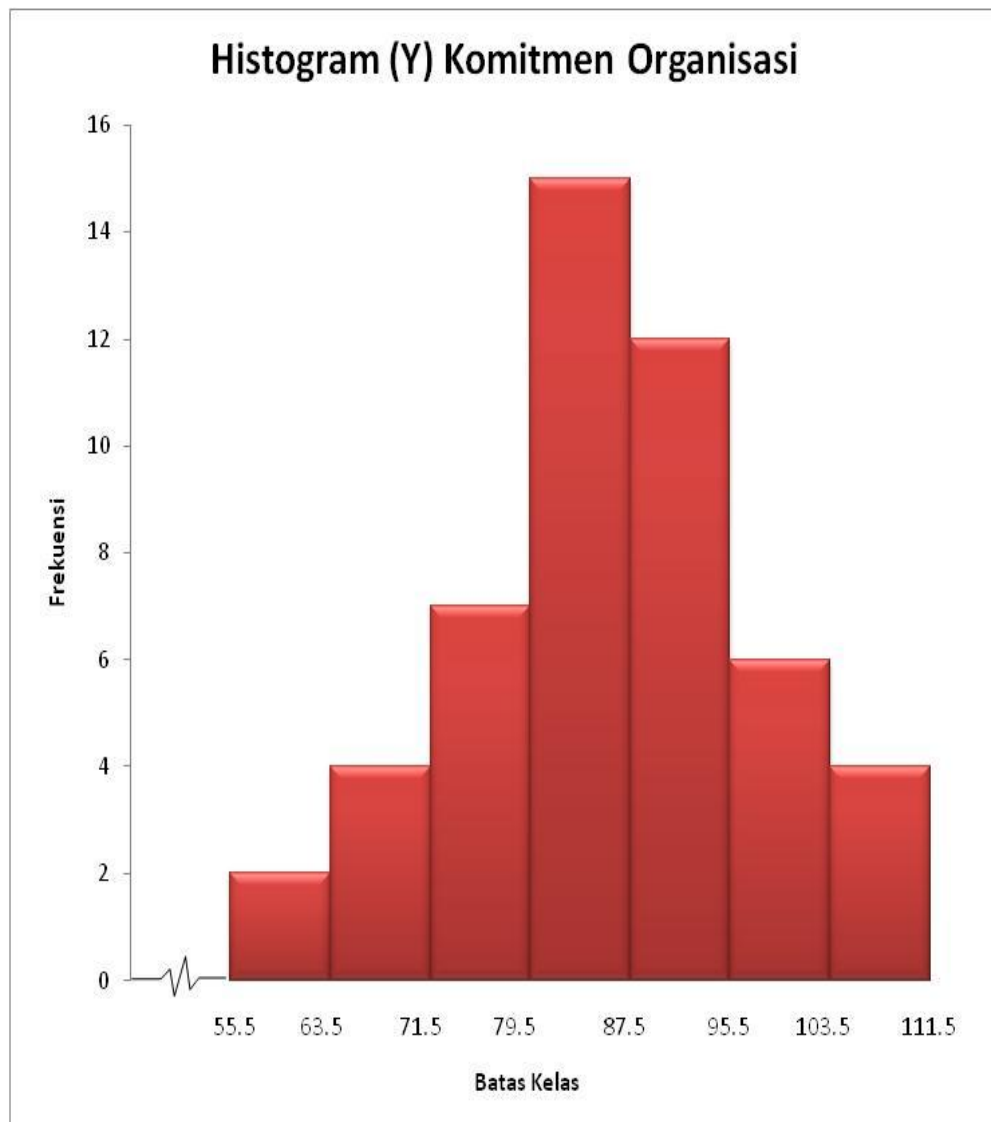
$$\begin{aligned} K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \log 50 \\ &= 1 + 5,61 \\ &= 6,61 \text{ (dibulatkan menjadi 7)} \end{aligned}$$

3. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned} P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{55}{7} \\ &= 7,86 \text{ (dibulatkan menjadi 8)} \end{aligned}$$

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
56 - 63	55.5	63.5	2	4.0%
64 - 71	63.5	71.5	4	8.0%
72 - 79	71.5	79.5	7	14.0%
80 - 87	79.5	87.5	15	30.0%
88 - 95	87.5	95.5	12	24.0%
96 - 103	95.5	103.5	6	12.0%
104 - 111	103.5	111.5	4	8.0%
Jumlah			50	100%

Lampiran 19



Lampiran 20

Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram**Kepuasan Kerja (variabel X)**

1. Menentukan Rentang (X)

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 119 - 53 \\ &= 54 \end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas (aturan sturgess)

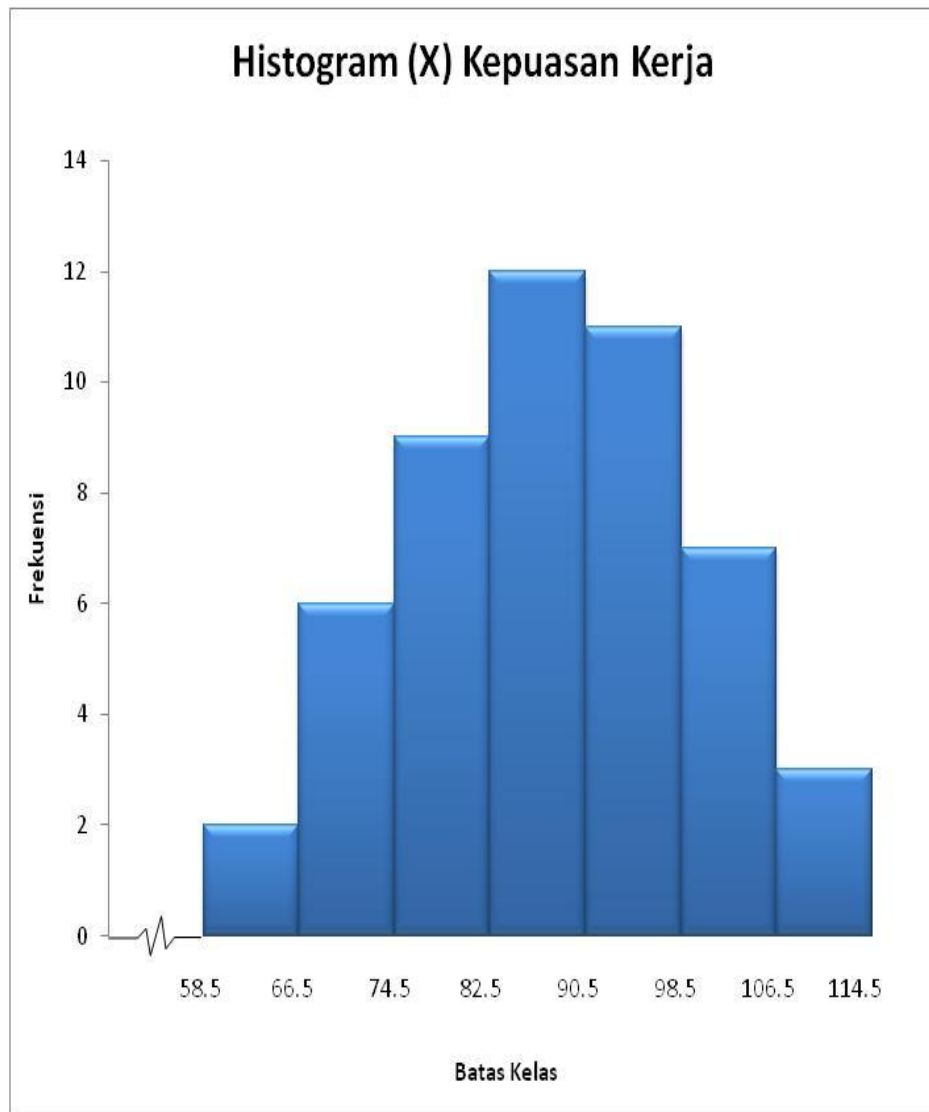
$$\begin{aligned} K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \log 50 \\ &= 1 + 5,61 \\ &= 6,61 \text{ (dibulatkan menjadi 7)} \end{aligned}$$

3. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned} P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{54}{7} \\ &= 7,714 \text{ (dibulatkan menjadi 8)} \end{aligned}$$

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
59 - 66	58.5	66.5	2	4.0%
67 - 74	66.5	74.5	6	12.0%
75 - 82	74.5	82.5	9	18.0%
83 - 90	82.5	90.5	12	24.0%
91 - 98	90.5	98.5	11	22.0%
99 - 106	98.5	106.5	7	14.0%
107 - 114	106.5	114.5	3	6.0%
Jumlah			50	100%

Lampiran 21



Lampiran 22

Data Berpasangan Variabel X dan Variabel Y

No. Resp	K	n	X	Y	X²	Y²	XY
1	1	1	59	70	3481	4900	4130
2	2	1	63	73	3969	5329	4599
3	3	1	67	78	4489	6084	5226
4	4	1	68	61	4624	3721	4148
5	5	1	69	90	4761	8100	6210
6	6	1	70	85	4900	7225	5950
7	7	1	73	64	5329	4096	4672
8	8	1	74	82	5476	6724	6068
9	9	1	75	71	5625	5041	5325
10	10	1	76	74	5776	5476	5624
11	11	1	77	90	5929	8100	6930
12	12	1	78	87	6084	7569	6786
13	13	1	79	96	6241	9216	7584
14	14	1	80	86	6400	7396	6880
15	15	1	81	92	6561	8464	7452
16	16	2	82	87	6724	7569	7134
17			82	84	6724	7056	6888
18	17	1	83	89	6889	7921	7387
19	18	1	84	84	7056	7056	7056
20	19	1	85	81	7225	6561	6885
21	20	1	86	75	7396	5625	6450
22	21	2	87	81	7569	6561	7047
23			87	76	7569	5776	6612
24	22	2	88	77	7744	5929	6776
25			88	100	7744	10000	8800
26	23	2	89	83	7921	6889	7387
27			89	101	7921	10201	8989
28	24	2	90	56	8100	3136	5040
29			90	88	8100	7744	7920
30	25	2	91	94	8281	8836	8554
31			91	86	8281	7396	7826
32	26	2	92	80	8464	6400	7360
33			92	79	8464	6241	7268
34	27	2	93	91	8649	8281	8463
35			93	93	8649	8649	8649
36	28	1	94	98	8836	9604	9212
37	29	1	95	82	9025	6724	7790
38	30	1	96	85	9216	7225	8160
39	31	1	97	69	9409	4761	6693
40	32	1	98	89	9604	7921	8722
41	33	1	99	91	9801	8281	9009
42	34	1	100	83	10000	6889	8300
43	35	1	101	111	10201	12321	11211
44	36	1	102	106	10404	11236	10812
45	37	1	103	88	10609	7744	9064
46	38	1	105	95	11025	9025	9975
47	39	1	106	108	11236	11664	11448
48	40	1	109	105	11881	11025	11445
49	41	1	110	102	12100	10404	11220
50	42	1	113	103	12769	10609	11639
Jumlah	42	50	4379	4299	391231	376701	380775

Lampiran 23

Perhitungan Persamaan Regresi Linier

Diketahui :

$$n = 50$$

$$\Sigma X = 4379$$

$$\Sigma X^2 = 391231$$

$$\Sigma Y = 4299$$

$$\Sigma Y^2 = 376701$$

$$\Sigma XY = 380775$$

$$\begin{aligned} a &= \frac{(\Sigma Y)(\Sigma X^2) - (\Sigma X)(\Sigma XY)}{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \\ &= \frac{(4299)(391231) - (4379)(380775)}{(50)(391231) - (4379)^2} \\ &= \frac{1681902069 - 1667413725}{19561550 - 19175641} \\ &= \frac{14488344}{385909} \\ &= 37,5434 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} b &= \frac{n \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \\ &= \frac{(50)(380775) - (4379)(4299)}{(50)(391231) - (4379)^2} \\ &= \frac{19038750 - 18825321}{19561550 - 19175641} \\ &= \frac{213429}{385909} \\ &= 0,55306 \end{aligned}$$

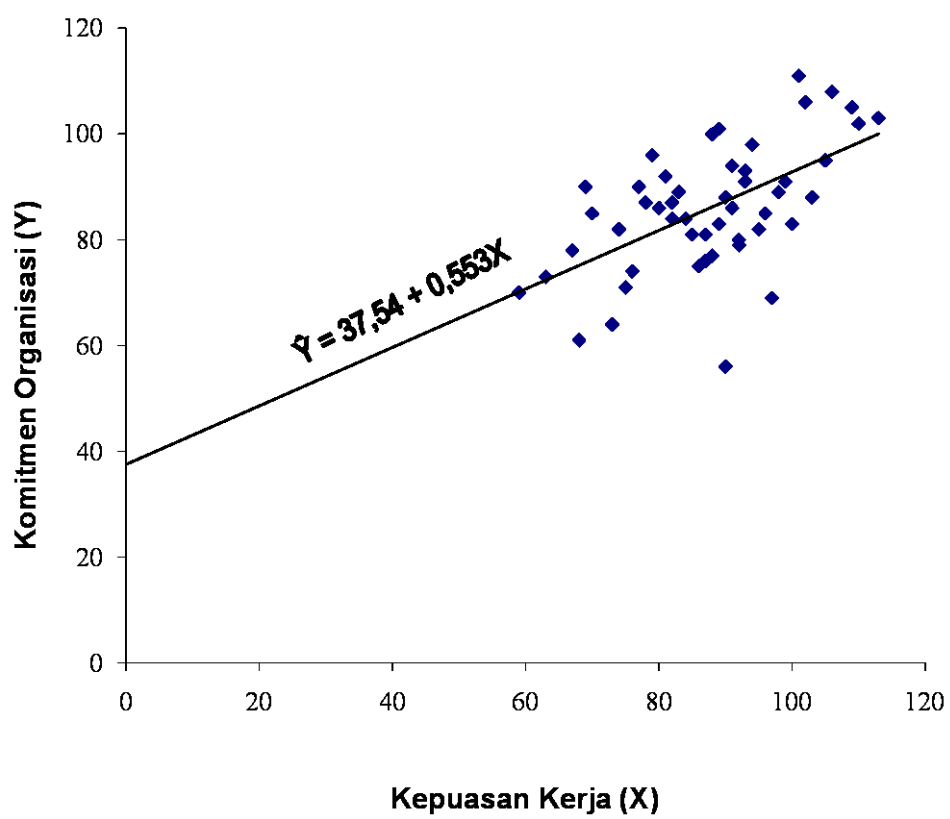
Jadi Persamaan Regresinya $\hat{Y} = 37,54 + 0,553X$ karena b bernilai positif maka hubungannya juga positif.

Lampiran 24

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

n	X	$\hat{Y} = 37,54 + 0,553X$	\hat{Y}
1	59	37.54 + 0.553 . 59	70.174
2	63	37.54 + 0.553 . 63	72.386
3	67	37.54 + 0.553 . 67	74.598
4	68	37.54 + 0.553 . 68	75.151
5	69	37.54 + 0.553 . 69	75.704
6	70	37.54 + 0.553 . 70	76.257
7	73	37.54 + 0.553 . 73	77.916
8	74	37.54 + 0.553 . 74	78.470
9	75	37.54 + 0.553 . 75	79.023
10	76	37.54 + 0.553 . 76	79.576
11	77	37.54 + 0.553 . 77	80.129
12	78	37.54 + 0.553 . 78	80.682
13	79	37.54 + 0.553 . 79	81.235
14	80	37.54 + 0.553 . 80	81.788
15	81	37.54 + 0.553 . 81	82.341
16	82	37.54 + 0.553 . 82	82.894
17	82	37.54 + 0.553 . 82	82.894
18	83	37.54 + 0.553 . 83	83.447
19	84	37.54 + 0.553 . 84	84.000
20	85	37.54 + 0.553 . 85	84.553
21	86	37.54 + 0.553 . 86	85.106
22	87	37.54 + 0.553 . 87	85.659
23	87	37.54 + 0.553 . 87	85.659
24	88	37.54 + 0.553 . 88	86.212
25	88	37.54 + 0.553 . 88	86.212
26	89	37.54 + 0.553 . 89	86.765
27	89	37.54 + 0.553 . 89	86.765
28	90	37.54 + 0.553 . 90	87.318
29	90	37.54 + 0.553 . 90	87.318
30	91	37.54 + 0.553 . 91	87.871
31	91	37.54 + 0.553 . 91	87.871
32	92	37.54 + 0.553 . 92	88.425
33	92	37.54 + 0.553 . 92	88.425
34	93	37.54 + 0.553 . 93	88.978
35	93	37.54 + 0.553 . 93	88.978
36	94	37.54 + 0.553 . 94	89.531
37	95	37.54 + 0.553 . 95	90.084
38	96	37.54 + 0.553 . 96	90.637
39	97	37.54 + 0.553 . 97	91.190
40	98	37.54 + 0.553 . 98	91.743
41	99	37.54 + 0.553 . 99	92.296
42	100	37.54 + 0.553 . 100	92.849
43	101	37.54 + 0.553 . 101	93.402
44	102	37.54 + 0.553 . 102	93.955
45	103	37.54 + 0.553 . 103	94.508
46	105	37.54 + 0.553 . 105	95.614
47	106	37.54 + 0.553 . 106	96.167
48	109	37.54 + 0.553 . 109	97.826
49	110	37.54 + 0.553 . 110	98.379
50	113	37.54 + 0.553 . 113	100.039

Lampiran 25

GRAFIK PERSAMAAN REGRESI

Lampiran 26

Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

Regresi $\hat{Y} = 37,54 + 0,553X$

No.	X	Y	\hat{Y}	$(Y - \hat{Y})$	$(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$	$[(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}]^2$
1	59	70	70.17	-0.1737	-0.1737	0.0302
2	63	73	72.39	0.6141	0.6141	0.3771
3	67	78	74.60	3.4019	3.4019	11.5728
4	68	61	75.15	-14.1512	-14.1512	200.2558
5	69	90	75.70	14.2958	14.2958	204.3689
6	70	85	76.26	8.7427	8.7427	76.4350
7	73	64	77.92	-13.9165	-13.9165	193.6677
8	74	82	78.47	3.5305	3.5305	12.4644
9	75	71	79.02	-8.0226	-8.0226	64.3615
10	76	74	79.58	-5.5756	-5.5756	31.0875
11	77	90	80.13	9.8713	9.8713	97.4430
12	78	87	80.68	6.3183	6.3183	39.9205
13	79	96	81.23	14.7652	14.7652	218.0115
14	80	86	81.79	4.2122	4.2122	17.7423
15	81	92	82.34	9.6591	9.6591	93.2983
16	82	87	82.89	4.1060	4.1060	16.8596
17	82	84	82.89	1.1060	1.1060	1.2233
18	83	89	83.45	5.5530	5.5530	30.8357
19	84	84	84.00	-0.0001	-0.0001	0.0000
20	85	81	84.55	-3.5531	-3.5531	12.6246
21	86	75	85.11	-10.1062	-10.1062	102.1347
22	87	81	85.66	-4.6592	-4.6592	21.7084
23	87	76	85.66	-9.6592	-9.6592	93.3007
24	88	77	86.21	-9.2123	-9.2123	84.8662
25	88	100	86.21	13.7877	13.7877	190.1011
26	89	83	86.77	-3.7653	-3.7653	14.1778
27	89	101	86.77	14.2347	14.2347	202.6256
28	90	56	87.32	-31.3184	-31.3184	980.8418
29	90	88	87.32	0.6816	0.6816	0.4646
30	91	94	87.87	6.1286	6.1286	37.5591
31	91	86	87.87	-1.8714	-1.8714	3.5023
32	92	80	88.42	-8.4245	-8.4245	70.9723
33	92	79	88.42	-9.4245	-9.4245	88.8213
34	93	91	88.98	2.0224	2.0224	4.0903
35	93	93	88.98	4.0224	4.0224	16.1800
36	94	98	89.53	8.4694	8.4694	71.7305
37	95	82	90.08	-8.0837	-8.0837	65.3457
38	96	85	90.64	-5.6367	-5.6367	31.7727
39	97	69	91.19	-22.1898	-22.1898	492.3864
40	98	89	91.74	-2.7428	-2.7428	7.5231
41	99	91	92.30	-1.2959	-1.2959	1.6793
42	100	83	92.85	-9.8489	-9.8489	97.0017
43	101	111	93.40	17.5980	17.5980	309.6896
44	102	106	93.96	12.0449	12.0449	145.0807
45	103	88	94.51	-6.5081	-6.5081	42.3555
46	105	95	95.61	-0.6142	-0.6142	0.3773
47	106	108	96.17	11.8327	11.8327	140.0133
48	109	105	97.83	7.1736	7.1736	51.4599
49	110	102	98.38	3.6205	3.6205	13.1080
50	113	103	100.04	2.9613	2.9613	8.7695
Jumlah				0.00		4712.22

Lampiran 27

Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

$$1. \text{ Rata-rata} = \overline{Y - \widehat{Y}} = \frac{\sum(Y - \widehat{Y})}{n}$$

$$= \frac{0,00}{50}$$

$$= 0,000$$

$$2. \text{ Varians} = S^2 = \frac{\sum\{(Y - \widehat{Y}) - \overline{(Y - \widehat{Y})}\}^2}{n-1}$$

$$= \frac{4712,219}{49}$$

$$= 96,168$$

$$3. \text{ Simpangan Baku} = S = \sqrt{S^2}$$

$$= \sqrt{96,18}$$

$$= 9,80652$$

Lampiran 28

Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y Atas X							
Regresi $\hat{Y} = 37,54 + 0,553X$							
No.	$(Y - \hat{Y})$ (Xi)	$(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$ (Xi - \bar{Xi})	Zi	Zt	F(zi)	S(zi)	[F(zi) - S(zi)]
1	-31.3184	-31.3184	-3.1936	0.4993	0.0007	0.0200	0.019
2	-22.1898	-22.1898	-2.2628	0.4881	0.0119	0.0400	0.028
3	-14.1512	-14.1512	-1.4430	0.4251	0.0749	0.0600	0.015
4	-13.9165	-13.9165	-1.4191	0.4207	0.0793	0.0800	0.001
5	-10.1062	-10.1062	-1.0306	0.3485	0.1515	0.1000	0.052
6	-9.8489	-9.8489	-1.0043	0.3413	0.1587	0.1200	0.039
7	-9.6592	-9.6592	-0.9850	0.3365	0.1635	0.1400	0.024
8	-9.4245	-9.4245	-0.9610	0.3315	0.1685	0.1600	0.008
9	-9.2123	-9.2123	-0.9394	0.3238	0.1762	0.1800	0.004
10	-8.4245	-8.4245	-0.8591	0.3023	0.1977	0.2000	0.002
11	-8.0837	-8.0837	-0.8243	0.2939	0.2061	0.2200	0.014
12	-8.0226	-8.0226	-0.8181	0.2910	0.2090	0.2400	0.031
13	-6.5081	-6.5081	-0.6637	0.2454	0.2546	0.2600	0.005
14	-5.6367	-5.6367	-0.5748	0.2157	0.2843	0.2800	0.004
15	-5.5756	-5.5756	-0.5686	0.2123	0.2877	0.3000	0.012
16	-4.6592	-4.6592	-0.4751	0.1808	0.3192	0.3200	0.001
17	-3.7653	-3.7653	-0.3840	0.1480	0.3520	0.3400	0.012
18	-3.5531	-3.5531	-0.3623	0.1406	0.3594	0.3600	0.001
19	-2.7428	-2.7428	-0.2797	0.1064	0.3936	0.3800	0.014
20	-1.8714	-1.8714	-0.1908	0.0754	0.4246	0.4000	0.025
21	-1.2959	-1.2959	-0.1321	0.0517	0.4483	0.4200	0.028
22	-0.6142	-0.6142	-0.0626	0.0239	0.4761	0.4400	0.036
23	-0.1737	-0.1737	-0.0177	0.0040	0.4960	0.4600	0.036
24	-0.0001	-0.0001	0.0000	0.0000	0.5000	0.4800	0.020
25	0.6141	0.6141	0.0626	0.0239	0.5239	0.5000	0.024
26	0.6816	0.6816	0.0695	0.0239	0.5239	0.5200	0.004
27	1.1060	1.1060	0.1128	0.0438	0.5438	0.5400	0.004
28	2.0224	2.0224	0.2062	0.0793	0.5793	0.5600	0.019
29	2.9613	2.9613	0.3020	0.1179	0.6179	0.5800	0.038
30	3.4019	3.4019	0.3469	0.1331	0.6331	0.6000	0.033
31	3.5305	3.5305	0.3600	0.1406	0.6406	0.6200	0.021
32	3.6205	3.6205	0.3692	0.1406	0.6406	0.6400	0.001
33	4.0224	4.0224	0.4102	0.1591	0.6591	0.6600	0.001
34	4.1060	4.1060	0.4187	0.1591	0.6591	0.6800	0.021
35	4.2122	4.2122	0.4295	0.1628	0.6628	0.7000	0.037
36	5.5530	5.5530	0.5663	0.2123	0.7123	0.7200	0.008
37	6.1286	6.1286	0.6249	0.2324	0.7324	0.7400	0.008
38	6.3183	6.3183	0.6443	0.2389	0.7389	0.7600	0.021
39	7.1736	7.1736	0.7315	0.2673	0.7673	0.7800	0.013
40	8.4694	8.4694	0.8636	0.3051	0.8051	0.8000	0.005
41	8.7427	8.7427	0.8915	0.3133	0.8133	0.8200	0.007
42	9.6591	9.6591	0.9850	0.3365	0.8365	0.8400	0.003
43	9.8713	9.8713	1.0066	0.3413	0.8413	0.8600	0.019
44	11.8327	11.8327	1.2066	0.3849	0.8849	0.8800	0.005
45	12.0449	12.0449	1.2283	0.3888	0.8888	0.9000	0.011
46	13.7877	13.7877	1.4060	0.4192	0.9192	0.9200	0.001
47	14.2347	14.2347	1.4516	0.4265	0.9265	0.9400	0.014
48	14.2958	14.2958	1.4578	0.4265	0.9265	0.9600	0.034
49	14.7652	14.7652	1.5057	0.4332	0.9332	0.9800	0.047
50	17.5980	17.5980	1.7945	0.4633	0.9633	1.0000	0.037

Dari perhitungan, didapat nilai L_{hitung} terbesar = 0.052. L_{tabel} untuk $n = 50$ dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0,125. $L_{hitung} < L_{tabel}$. Dengan demikian dapat disimpulkan data berdistribusi Normal.

Lampiran 29

Langkah-Langkah Perhitungan Uji Normalitas

$$\hat{Y} = 37,54 + 0,553X$$

1. Kolom \hat{Y}

$$\begin{aligned}\hat{Y} &= 37,54 + 0,553X \\ &= 37,54 + 0,553(59) \\ &= 70,17\end{aligned}$$

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

$$\begin{aligned}Y - \hat{Y} &= 70 - 70,17 \\ &= -0,17\end{aligned}$$

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

$$\begin{aligned}(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})} &= -0,17 - 0,0000 \\ &= -0,17\end{aligned}$$

4. Kolom $[(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}]^2 = -0,17^2$

$$= 0,03$$

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

6. Kolom $(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$ atau $(X_i - \overline{X_i})$ diurutkan dari data terkecil

7. Kolom Z_i

$$Z_i = \frac{(X_i - \overline{X_i})}{s} = \frac{-31,32}{9,81} = -3,194$$

8. Kolom Z_t

Dari kolom Z_i kemudian dikonsultasikan tabel distribusi Z contoh: -3,19 pada sumbu menurun cari angka 3,1, lalu pada sumbu mendatar dari angka 9 diperoleh nilai $Z_t = 0,4993$

9. Kolom $F(z_i)$

$$\begin{aligned}F(z_i) &= 0,5 + Z_t, \text{ jika } Z_i (+) \text{ dan } = 0,5 - Z_t, \text{ jika } Z_i (-) \\ Z_i &= -3,19, \text{ maka } 0,5 - Z_t = 0,5 - 0,4993 = 0,0007\end{aligned}$$

10. Kolom $S(z_i) = \frac{\text{Nomor responden}}{\text{jumlah responden}} = \frac{1}{50} = 0,020$

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

$$\text{nilai mutlak antara } F(z_i) - S(Z_i) = [0,0007 - 0,020] = 0,019$$

Lampiran 30

Perhitungan Uji Keberartian regresi

1. Mencari jumlah Kuadrat total JK (T)

$$JK(T) = \sum Y^2 = 376701$$

2. Mencari jumlah kuadrat regresi a JK (a)

$$\begin{aligned} JK(a) &= \frac{\sum Y^2}{n} \\ &= \frac{4299^2}{50} \\ &= 369628,02 \end{aligned}$$

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

$$\begin{aligned} JK(b) &= b \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n} \right\} \\ &= 0,553 \left\{ 380775 - \frac{(4379)(4299)}{50} \right\} \\ &= 2360,76 \end{aligned}$$

4. Mencari Jumlah Kuadrat residu JK (S)

$$\begin{aligned} JK(S) &= JK(T) - JK(a) - JK(b/a) \\ &= 376701 - 369628,02 - 2360,76 \\ &= 4712,219 \end{aligned}$$

5. Mencari derajat kebebasan

$$dk_{(T)} = n = 50$$

$$dk(a) = 1$$

$$dk(b/a) = 1$$

$$dk_{(res)} = n - 2 = 48$$

6. Mencari rata-rata Jumlah Kuadrat

$$RJK_{(b/a)} = \frac{JK(b/a)}{dk(b/a)} = \frac{2360,76}{1} = 2360,76$$

$$RJK_{(res)} = \frac{JK(res)}{dk(res)} = \frac{4712,219}{48} = 98,17$$

7. Kriteria Pengujian

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

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

8. Pengujian

$$F_{hitung} = \frac{RJK(b/a)}{RJK(res)} = \frac{2360,76}{98,17} = 24,05$$

Kesimpulan: Berdasarkan hasil perhitungan $F_{hitung} = 24,05$, dan $F_{tabel} = 4,04$ sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah signifikan.

Lampiran 31

Perhitungan JK (G)

No.	K	n _i	X	Y	Y ²	XY	ΣYk ²	$\frac{(\Sigma Yk)^2}{n}$	$\left\{ \Sigma Yk^2 - \frac{(\Sigma Yk)^2}{n} \right\}$
1	1	1	59	70	4900	4130			
2	2	1	63	73	5329	4599			
3	3	1	67	78	6084	5226			
4	4	1	68	61	3721	4148			
5	5	1	69	90	8100	6210			
6	6	1	70	85	7225	5950			
7	7	1	73	64	4096	4672			
8	8	1	74	82	6724	6068			
9	9	1	75	71	5041	5325			
10	10	1	76	74	5476	5624			
11	11	1	77	90	8100	6930			
12	12	1	78	87	7569	6786			
13	13	1	79	96	9216	7584			
14	14	1	80	86	7396	6880			
15	15	1	81	92	8464	7452			
16	16	2	82	87	7569	7134	14625	14620.50	4.50
17			82	84	7056	6888			
18	17	1	83	89	7921	7387			
19	18	1	84	84	7056	7056			
20	19	1	85	81	6561	6885			
21	20	1	86	75	5625	6450			
22	21	2	87	81	6561	7047	12337	12324.50	12.50
23			87	76	5776	6612			
24	22	2	88	77	5929	6776	15929	15664.50	264.50
25			88	100	10000	8800			
26	23	2	89	83	6889	7387	17090	16928.00	162.00
27			89	101	10201	8989			
28	24	2	90	56	3136	5040	10880	10368.00	512.00
29			90	88	7744	7920			
30	25	2	91	94	8836	8554	16232	16200.00	32.00
31			91	86	7396	7826			
32	26	2	92	80	6400	7360	12641	12640.50	0.50
33			92	79	6241	7268			
34	27	2	93	91	8281	8463	16930	16928.00	2.00
35			93	93	8649	8649			
36	28	1	94	98	9604	9212			
37	29	1	95	82	6724	7790			
38	30	1	96	85	7225	8160			
39	31	1	97	69	4761	6693			
40	32	1	98	89	7921	8722			
41	33	1	99	91	8281	9009			
42	34	1	100	83	6889	8300			
43	35	1	101	111	12321	11211			
44	36	1	102	106	11236	10812			
45	37	1	103	88	7744	9064			
46	38	1	105	95	9025	9975			
47	39	1	106	108	11664	11448			
48	40	1	109	105	11025	11445			
49	41	1	110	102	10404	11220			
50	42	1	113	103	10609	11639			
Σ	42	50	4379	4299	376701	380775			990.00

Lampiran 32

Perhitungan Uji Kelinieran Regresi

1. Mencari Jumlah Kuadrat Galat JK (G)

$$JK(G) = \Sigma \left\{ \Sigma Y_k^2 - \frac{\Sigma Y_k^2}{n_k} \right\} = 990,000$$

2. Mencari Jumlah Kuadrat Tuna cocok JK (TC)

$$JK(TC) = JK(S) - JK(G) = 4712,219 - 990,000 = 3722,219$$

3. Mencari Derajat Kebebasan

$$k = 42$$

$$dk_{(TC)} = k - 2 = 40$$

$$dk_{(G)} = n - k = 8$$

4. Mencari rata-rata jumlah kuadrat

$$RJK_{(TC)} = \frac{3722,22}{40} = 93,06$$

$$RJK_{(G)} = \frac{990,00}{8} = 123,75$$

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

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{(TC)}}{RJK_{(G)}} = \frac{93,06}{123,75} = 0,75$$

7. Kesimpulan : Berdasarkan hasil perhitungan $F_{hitung} = 0,75$, dan

$F_{tabel(0,05;40/8)} = 3,34$ sehingga $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan

bahwa model persamaan regresi adalah linier.

Lampiran 33

Tabel Anava untuk Uji Keberartian dan Uji Kelinieran Regresi

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

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung}	F_{tabel}
Total	50	376701.00			
Regresi (a)	1	369628.02			
Regresi (b/a)	1	2360.76	2360.76	24.05	3.99
Sisa	48	4712.22	98.17		
Tuna Cocok	40	3722.22	93.06	0.752	3.34
Galat	8	990.00	123.75		

Lampiran 34

Perhitungan Koefisien Korelasi *Product Moment*

Diketahui :

$$n = 50$$

$$\Sigma X = 4379$$

$$\Sigma X^2 = 391231$$

$$\Sigma Y = 4299$$

$$\Sigma Y^2 = 376701$$

$$\Sigma XY = 380775$$

$$\begin{aligned} r_{xy} &= \frac{n \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}} \\ &= \frac{50 \cdot 380775 - (4379)(4299)}{\sqrt{\{50 \cdot 391231 - 4379^2\} \{50 \cdot 376701 - 4299^2\}}} \\ &= \frac{19038750 - 18825321}{\sqrt{385909 \cdot 353649}} \\ &= \frac{213429}{369427,032} \\ &= 0,578 \end{aligned}$$

Kesimpulan :

Pada perhitungan di atas diperoleh $r_{hitung} (\rho_{xy}) = 0,583$ karena $\rho > 0$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja (variabel X) dengan komitmen organisasi (variabel Y).

Lampiran 35

Perhitungan Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t)

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

$$\begin{aligned}
 t_h &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= \frac{0,578\sqrt{48}}{\sqrt{1-0,334}} \\
 &= \frac{0,578 \cdot 6,93}{\sqrt{0,666}} \\
 &= \frac{4,003}{0,816} \\
 &= 4,90
 \end{aligned}$$

Kesimpulan:

t_{tabel} taraf signifikansi 0,05 dengan dk $(n-2) = (50 - 2) = 48$ sebesar 1,68

Kriteria pengujian:

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

H_1 : diterima jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$.

Berdasarkan hasil pengujian $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, ($4,90 > 1,68$), maka terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja (variabel X) dan komitmen organisasi (variabel Y).

Lampiran 36

Perhitungan Uji Koefisien Determinasi

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

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r_{XY}^2 \\ &= 0,578^2 \\ &= 0,3338 \\ &= 33,38 \end{aligned}$$

Kesimpulan dari hasil perhitungan diinterpretasikan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh kepuasan kerja sebesar 33,38

Lampiran 37

**Perhitungan Rata-rata Skor Indikator Dominan
Variabel X (Kepuasan Kerja)**

No.	Indikator	No Item	Skor	Total Skor	N	Mean	%
1	Balas jasa	1	199	1260	7	180.00	24.64%
		5	190				
		10	169				
		14	175				
		18	179				
		24	185				
		15	163				
2	Kondisi kerja	2	194	918	5	183.60	25.13%
		7	198				
		11	182				
		19	184				
		22	160				
3	Lingkungan Kerja	3	190	1650	9	183.33	25.09%
		8	201				
		12	179				
		16	176				
		20	176				
		4	201				
		6	193				
		23	187				
		21	147				
		4	Keinginan untuk berkembang				
13	169						
17	186						
	Total			4379	24	730.60	100%

Lampiran 38

**Perhitungan Rata-rata Skor Indikator Dominan
Variabel Y (Komitmen Organisasi)**

No.	Indikator	Item	Skor	Total Skor	N	Mean	%
1	Kesetiaan Karyawan	1	195	1382	8	172.75	24.81%
		7	190				
		14	126				
		20	169				
		2	212				
		8	175				
		15	167				
		24	148				
2	Dukungan Karyawan	3	197	562	3	187.33	26.90%
		9	186				
		16	179				
3	Keterlibatan Karyawan	4	202	1351	8	168.88	24.25%
		10	164				
		17	189				
		21	123				
		5	198				
		11	158				
		22	173				
		18	144				
4	Kebanggaan Karyawan	12	150	1004	6	167.33	24.03%
		6	188				
		13	181				
		19	166				
		23	179				
		25	140				
Total				4299	25	696.29	100%

Lampiran 39

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			

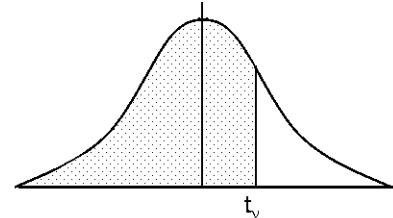
Lampiran 40

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	$\frac{1.031}{\sqrt{n}}$	$\frac{0.886}{\sqrt{n}}$	$\frac{0.805}{\sqrt{n}}$	$\frac{0.768}{\sqrt{n}}$	$\frac{0.736}{\sqrt{n}}$

Lampiran 42

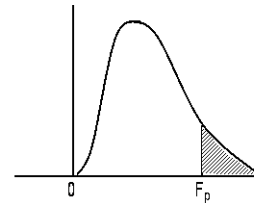
Nilai Persentil untuk Distribusi t
 $v = dk$
(Bilangan Dalam Badan Daftar Menyatakan t_p)



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

Lampiran 43

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



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

penyebut	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	2.21	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
	8.08	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	1.99	1.96	1.92	1.90	1.87	1.85	1.84
	8.10	5.85	4.94	4.43	4.10	3.87	3.71	3.56	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	1.72	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	2.98	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	2.24	2.19	2.15	2.12	2.06	2.02	1.96	1.91	1.87	1.81	1.78	1.75	1.72	1.69	1.67	1.65
	7.64	5.45	4.57	4.07	3.76	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	1.99	1.93	1.87	1.82	1.78	1.72	1.69	1.65	1.62	1.59	1.56	1.55
	7.39	5.25	4.38	3.89	3.58	3.35	3.18	3.04	2.94	2.86	2.78	2.72	2.62	2.54	2.43	2.35	2.26	2.17	2.12	2.04	2.00	1.94	1.90	1.87
38	4.10	3.25	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.96	1.92	1.85	1.80	1.76	1.71	1.67	1.63	1.60	1.57	1.54	1.53
	7.35	5.21	4.34	3.86	3.54	3.32	3.15	3.02	2.91	2.82	2.75	2.69	2.59	2.51	2.40	2.32	2.22	2.14						

penyebut	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	∞
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	2.46	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	2.38	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	2.06	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	1.48	1.44	1.41	1.39
	7.08	4.98	4.13	3.63	3.31	3.12	2.95	2.82	2.72	2.63	2.56	2.50	2.40	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	2.48	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	2.48	2.41	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	3.94	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	1.48	1.42	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	2.43	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	3.47	3.17	2.95	2.79	2.65	2.56	2.47	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	3.44	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	4.62	3.80	3.34	3.04	2.82	2.66	2.53	2.43	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

Lampiran 44

Surat Izin Penelitian

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**

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

Nomor : 2399/UN39.12/LT/2013 18 Juli 2013
Lamp. : -
Hal : **Permohonan Izin Penelitian untuk Skripsi**

Yth. **Pengurus Koperasi Pegawai Pos Indonesia**

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

Nama : **Depiningrum**
Nomor Registrasi : **3105097364**
Program Studi : **Pendidikan Ekonomi**
Fakultas : **Ekonomi**
Untuk Mengadakan : **Penelitian untuk Skripsi**

Di : **Koperasi Pegawai Pos Indonesia (Kopposindo)**

Guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka Penulisan Skripsi dengan judul :
"Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada Koperasi Pegawai Pos Indonesia di Jakarta Pusat".

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.



Kepala Biro Administrasi
Akademik dan Kemahasiswaan,

Tembusan :

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

Drs. Syaifulah
NIP. 195702161984031001

Lampiran 45

Surat Jawaban Tempat Penelitian


**KOPERASI INDONESIA
KOPPOSINDO
JAKARTA PUSAT**

Jakarta, 24 Desember 2013

Nomor : 16/KOP-Prog.Riset/1213
Lampiran : -
Perihal : Persetujuan Pelaksanaan Riset

Kepada Yth,
Kepala Biro Administrasi Akademik
Universitas Negeri Jakarta (UNJ)
Jl. Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telp. (021) 4893854

Menunjuk surat Saudara No. 2399/UN39.12/LT/2013 tanggal 18 Juli 2013 perihal Permohonan Melaksanakan Riset/Penelitian, dengan ini dibentahukan bahwa permohonan Saudara kami setuju.

Adapun jadwal pelaksanaan kegiatan Riset akan dilaksanakan Hari Jum'at tanggal **27 Desember 2013** dengan daftar nama sebagai berikut :

No	Nama Siswa	No. Registrasi	Fakultas
1.	Depiningrum	8105097364	Ekonomi

Hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan tersebut di atas harap disiapkan.

Demikian kami sampaikan atas perhatian Saudara diucapkan terima kasih.

An. Sekretariat SDM,
Kopposindo Jakarta Pusat



Jaelani, S.Pdi.
Ka. Unit

KOPERASI INDONESIA

KOPERASI PEGAWAI POS INDONESIA JAKARTA PUSAT
Jl. Pos No. 2 Jakarta 10710 Telp. : (021) 3520836, 3442714, Fax. : (021) 3813948 Website : www.kopposindojkp.com ; e-mail : kopposindo@yahoo.co.id

•SIMPAN PINJAM • RETAIL • PROPERTI • GENERAL SUPPLIER • PRAPOSTING • OUTSOURCING • PARKING

DATA RIWAYAT HIDUP



Depiningrum, lahir di Wonogiri pada tanggal 01 Januari 1991, anak pertama, berjenis kelamin perempuan dari keturunan Bapak Tukijan dan Ibu Tarni. Alamat rumah, Jln. Sadewa No.28 RT 08/ RW 20, Harapan Jaya, Bekasi Utara, Kota Bekasi, Propinsi Jawa Barat. Peneliti memulai pendidikannya di Taman Kanak-Kanak/ Raudhatul Athfal (TK/RA) Al-Hana pada tahun 1996. Kemudian peneliti melanjutkan Sekolah Dasar di SD Negeri Perwira 4 Bekasi dan lulus pada tahun 2003.

Kemudian melanjutkan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 5 Bekasi dan lulus pada tahun 2006. Setelah lulus peneliti melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 10 Bekasi dan lulus pada tahun 2009.

Tahun 2009, peneliti mengikuti Seleksi Penerimaan Mahasiswa Baru melalui PENMABA, dan terdaftar sebagai mahasiswa Konsentrasi Pendidikan Ekonomi Koperasi, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Selama perkuliahan, peneliti mengikuti Praktik Kerja Lapangan (PKL) di Koperasi Pegawai Pos Indonesia (KOPPOSINDO) Jakarta Pusat, dan melakukan Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) di SMA Negeri 54 Jakarta.