



**PENGARUH PROSES REKRUTMEN KARYAWAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI
PADA PT. INDONESIA DWI SEMBILAN (IDS) CABANG
KABUPATEN JEMBER**

*The Influence Of Employees Recruitment Process Towards The
Employees Performances Through Organization Commitment At PT.
Indonesia Dwi Sembilan Jember Branch*

SKRIPSI

Oleh :

Dwi Asri Wulandari

NIM. 100810201160

UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS EKONOMI

2014



**PENGARUH PROSES REKRUTMEN KARYAWAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI
PADA PT. INDONESIA DWI SEMBILAN (IDS) CABANG
KABUPATEN JEMBER**

*The Influence Of Employees Recruitment Process Towards The
Employees Performances Through Organization Commitment At PT.
Indonesia Dwi Sembilan Jember Branch*

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember

Oleh :

Dwi Asri Wulandari

NIM. 100810201160

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI
2014**

KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI

SURAT PERNYATAAN

Nama : Dwi Asri Wulandari
NIM : 100810201160
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Jurnal : Pengaruh Proses Rekrutmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada PT. Indonesia Dwi Sembilan (IDS) Cabang Kabupaten Jember.

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Jurnal yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada instansi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus saya junjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 11 Februari 2014
Yang menyatakan,

MATERAI
Rp 6.000

Dwi Asri Wulandari
NIM. 100810201160

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Proses Rekrutmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada PT. Indonesia Dwi Sembilan (IDS) Cabang Kabupaten Jember

Nama Mahasiswa : Dwi Asri Wulandari

NIM : 100810201160

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 13 Januari 2014

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dr. Purnamie Titisari, SE, M.Si

NIP. 19750106 200003 2 001

Drs. Sunardi, MM

NIP. 19530403 198503 1 001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Handriyono, M.Si

NIP. 19620802 1990021 001

JUDUL SKRIPSI

Pengaruh Proses Rekrutmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui
Komitmen Organisasi Pada PT. Indonesia Dwi Sembilan (IDS) Cabang
Kabupaten Jember

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : **Dwi Asri Wulandari**

NIM : **100810201160**

Jurusan : **Manajemen**

telah dipertahankan di depan tim penguji pada tanggal:

03 Februari 2014

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna
memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : **(Drs. Sampeadi, MS)** (.....)
NIP. 19560404 198503 1 002

Sekretaris : **(Drs. Sunardi, MM)** (.....)
NIP. 19530403 198503 1 001

Anggota : **(Dr. Purnamie Titisari, SE, M.Si)** (.....)
NIP. 19750106 200003 2 001

Foto 4 x 6

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Jember

Dr. Moehammad Fathorrazi, M.Si.
NIP. 19630614 199002 1 001

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan karya sederhana ini, sebagai ungkapan rasa terima kasih, sayang dan cintaku kepada orang – orang yang berarti dalam hidupku, yaitu :

1. Kedua orang tuaku Bapak Sudjono dan Ibu Anita Hanik yang telah mengajarkanku untuk tidak mudah putus asa dalam menghadapi apapun, mengajarkanku kesabaran yang tiada batasnya, dan selalu mengiringi langkahku dengan doa dan kasih sayang. Semoga Allah selalu melindungi dan menyayangimu. Kupersembahkan karya kecil ini sebagai wujud baktiku kepada Bapak dan Ibu.
2. Guru - guruku sejak TK sampai SMA, dan Bapak Ibu Dosen yang selalu memberikan ilmu dan membimbing dengan penuh kesabaran.
3. Keluarga besarku yang telah memberikan motivasi dan perhatian selama ini.
4. Almamater Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang selalu kubanggakan.

MOTTO

Tindakanmu adalah pembuat sukses, bukan harapan kosong dalam rasa malas.

(Mario Teguh)

Sukses tidak diukur dari posisi yang dicapai seseorang dalam hidup, tapi dari kesulitan - kesulitan yang berhasil diatasi ketika berusaha meraih sukses.

(Hitam Putih)

Tidak ada rahasia untuk menggapai sukses. Sukses itu dapat terjadi karena persiapan, kerja keras dan mau belajar dari kegagalan.

(Mario Teguh)

Sukses adalah “Kristalisasi Keringat”

(Tukul Arwana)

Tindakanku lah yang menentukan keberhasilanku, bukan komentar orang yang tak ikhlas melihatku sukses.

(Mario Teguh)

RINGKASAN

Pengaruh Proses Rekrutmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada PT. Indonesia Dwi Sembilan (IDS) Cabang Kabupaten Jember ; Dwi Asri Wulandari ; 100810201160 ; 2014 ; 123 halaman ; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Sumber daya manusia merupakan kunci dan pencapaian tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Faktor tenaga kerja atau yang biasa disebut faktor sumber daya manusia merupakan faktor yang utama dalam aktivitas perusahaan. Pengertian dari tenaga kerja dan pengertian perusahaan menurut UU Ketenagakerjaan no 13 tahun 2003 adalah bahwa tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat, Demikian pula dengan PT. Indonesia Dwi Sembilan Cabang Kabupaten Jember, merupakan sebuah perusahaan yang selalu berkomitmen menjadi kekuatan baru penghasil tembakau Indonesia dengan cara Tanggap melihat peluang pasar nasional maupun internasional. Demi memperoleh calon karyawan yang benar-benar berkualitas sesuai dengan kemampuan, PT. Indonesia Dwi Sembilan Cabang Kabupaten Jember harus melakukan berbagai cara terutama yang berkaitan dengan proses rekrutmen karyawan, dengan adanya proses tersebut tentunya dapat memperoleh calon karyawan yang diinginkan dan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja mereka. Kinerja karyawan akan meningkat apabila diikuti dengan komitmen organisasi yang baik, karena komitmen organisasi dapat dicapai dengan maksimal apabila karyawan tersebut benar-benar mengabdikan dan mematuhi segala peraturan yang ditetapkan perusahaan.

Penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai *explanatory research*, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal dan keterkaitan variabel penelitian yang meliputi pengaruh proses rekrutmen karyawan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi pada PT. Indonesia Dwi Sembilan Cabang Kabupaten Jember. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 70 orang karyawan tetap PT. Indonesia Dwi Sembilan Cabang Kabupaten Jember. Metode pengumpulan data pada

penelitian ini dengan melalui wawancara, kuesioner, dan studi pustaka melalui literatur ataupun data yang terdapat pada perusahaan dalam mengumpulkan data primer maupun data sekunder. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*) yaitu analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel bebas dengan variabel terikat maupun variabel *intervening*. Variabel bebas pada penelitian ini adalah proses rekrutmen (X), variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y), dan untuk variabel *intervening*-nya adalah komitmen organisasi (Z).

Berdasarkan hasil penelitian, yaitu melalui analisis jalur menunjukkan bahwa proses rekrutmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai pengaruh sebesar 0,340. Hal ini menunjukkan bahwa Proses rekrutmen pada PT. Indonesia Dwi Sembilan Cabang Kabupaten Jember tentunya mempengaruhi sikap komitmen organisasi pada karyawan perusahaan tersebut, komitmen organisasi ditimbulkan dengan seorang karyawan yang benar-benar mengabdikan pada perusahaan, dengan adanya sikap kesetiaan tersebut otomatis dapat mewujudkan kemajuan perusahaan pada PT. Indonesia Dwi Sembilan Cabang Kabupaten Jember. begitu pula dengan variabel Kinerja karyawan dengan nilai pengaruh sebesar 0,375. Hal ini menggambarkan bahwa proses rekrutmen pada PT. Indonesia Dwi Sembilan Cabang Kabupaten Jember merupakan salah satu faktor bagi perusahaan untuk mendapatkan calon karyawan yang benar-benar berkompeten dan berkualitas sesuai bidangnya demi meningkatkan kinerja karyawan. Hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan menghasilkan pengaruh yang signifikan dengan nilai pengaruh sebesar 1,032. Hal ini menunjukkan dengan komitmen organisasi karyawan yang tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat juga.

SUMARRY

The Influence Of Employees Recruitment Process Towards The Employees Performances Through Organization Commitment At PT. Indonesia Dwi Sembilan Jember Branch; Dwi Asri Wulandari ; 100810201160 ; 2014 ; 124 pages ; Management of Faculty of Economics , University of Jember.

Human resources is a key and also goal which are expected by companies. The labor factor or the one which is usually known by human resources factor is a main factor of companies' activity. The definition of labor and company according to Law of Labor number 13 of 2003 is that labor is every single person who can do a certain work in order to produce goods and services, either to fulfil their own needs or for society, while company is every kind of business that have law backups and not, owned by certain people, by alliance, ar by law corporation, owned by either private or state which employ the employees or workers and pays salary or rewards in another forms.

Likewise PT. Indonesia Dwi Sembilan, Jember Branch, Jember Regency, is a company which always has commitment to be a new power of tobacco producer by keeping perceptive eyes in both national and international market. In order to recruit the employee candidates whose the quality is equal to their ability, PT. Indonesia Dwi Sembilan, Jember Branch, Jember Regency has to hold tests in various ways especially that one related to employee recruitment, through that process, the company would be able to get employee candidates that match with their criterias and directly affect to their performance. The performance of employee would be high if that followed by a good commitment to organization, because commitment to organization can be maximally reached if that employee really are loyal and obey all of the rule made by company.

This research can be classified into explanatory research, that is a research which explain the causal relationship and linkages of research variables that encompass the impact of the employee recruitment towards employees performance

by commitment to organization of PT. Indonesia Dwi Sembilan, Jember Branch, Jember Regency. The population used in this research are 70 fixed employees of PT. Indonesia Dwi Sembilan, Jember Branch, Jember Regency. The method of data collection of this research are by interview, questionnaires, and literature research and the data of the company in collecting primary and secondary data. The analysis tools of this research is path analysis, this is an analysis used to figure out the direct and indirect influence between free variables and bound variables or intervening variables. The free variables in this research is the recruitment process (X), the bound variables in this research is the employee's performance (Y), and the intervening variables is commitment of organization (Z).

Based on the research, which is used path analysis, showed that the recruitment process has a significant impact towards commitment to organization with impact score 0,340. This shows that the recruitment process of PT. Indonesia Dwi Sembilan, Jember Branch, Jember Regency indeed influence commitment to organization attitude to that company, commitment to organization raised by an employee who actually loyal to the company, that loyalty attitude automatically can create the positive progress in PT. Indonesia Dwi Sembilan, Jember Branch, Jember Regency, also the labor variable with impact score 0,375. This number shows that the recruitment process of PT. Indonesia Dwi Sembilan, Jember Branch, Jember Regency is one important factor in order to recruit employee candidates who really have competence and quality in their own sector to increase the employees performances. The relation between commitment to organization and performance deliver significant impact with impact score 1,032. This shows with high level of employees' commitment to organization, increases the employees' performances.

PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan atas kehadiran ALLAH SWT, karena atas segala rahmat, hidayah dan karuniaNya yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan Skripsi yang berjudul " Pengaruh Proses Rekrutmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada PT. Indonesia Dwi Sembilan Cabang Kabupaten Jember". Skripsi yang penulis selesaikan ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini masih sangat banyak kekurangan yang disebabkan karena keterbatasan daripada kemampuan penulis, tetapi berkat pertolongan ALLAH SWT serta dorongan semangat dari semua pihak, akhirnya Skripsi ini mampu terselesaikan. Dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

- a. Bapak Dr. Moehammad Fathorrazi, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- b. Bapak Dr. handriyono, M.Si selaku Ketua Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas jember.
- c. Ibu Dr. Purnamie Titisari, SE, M.Si selaku dosen pembimbing 1 yang telah banyak memberikan dorongan semangat, bimbingan, pengarahan, saran serta telah meluangkan waktu sehingga Skripsi ini mampu terselesaikan.
- d. Bapak Drs. Sunardi, MM selaku dosen pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu, memberikan dorongan, semangat serta segenap kesabaran dan perhatian sehingga Skripsi ini mampu terselesaikan.
- e. Seluruh Dosen dan Karyawan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- f. Kedua orang tuaku Bapak Sudjono dan Ibu Anita Hanik terima kasih atas kasih sayang, motivasi, perhatian dan doa yang tak terhingga dalam setiap langkahku. Kemudahan dalam perjalanan ini berkat doa kalian, semangat ini

muncul ketika teringat harapan kalian yang begitu besar kepadaku. Terima kasih untuk semua dukungan moril dan materiil serta pengalaman hidup yang sangat berarti dan nantinya akan berguna untuk hidupku.

- g. Kakak dan Adikku tercinta. Terima kasih atas doa, semangat, dan kebersamaannya karena telah menemaniku dalam penyusunan Skripsi ini.
- h. Terima kasih buat teman-teman dan sahabatku. Terimakasih karena selalu mendoakan dan memberi semangat sehingga skripsi ini bisa terselesaikan.
- i. Teman – teman seperjuanganku Manajemen angkatan 2010. Terima kasih atas segala perhatian, kebersamaan, doa dan ketulusan telah membantu penyusunan skripsi ini.
- j. Semua pihak yang telah banyak membantu memberikan bantuan dan dorongan semangat yang tidak dapat disebutkan namanya satu per satu, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna baik yang menyangkut aspek materi maupun teknik penulisan. Oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Jember, 13 Januari 2014

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
RINGKASAN	vii
SUMMARY	ix
PRAKATA	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Kajian Teoritis	7
2.1.1 Rekrutmen	7
2.1.2 Komitmen Organisasi	20
2.1.3 Kinerja	25
2.1.4 Pengaruh Proses Rekrutmen terhadap Komitmen Organisasi ..	30
2.1.5 Pengaruh Proses Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan.....	30

	Halaman
2.1.6 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan..	31
2.2 Kajian Empiris.....	32
2.3 Kerangka Konseptual Penelitian	35
2.4 Hipotesis.....	35
BAB 3. METODE PENELITIAN	37
3.1 Rancangan Penelitian	37
3.2 Jenis dan Sumber Data	37
3.3 Metode Pengumpulan Data	38
3.4 Populasi dan Sampel	38
3.5 Identifikasi Variabel.....	39
3.6 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel	39
3.6.1 Definisi Operasional.....	39
3.6.2 Skala Pengukuran Variabel	41
3.7 Metode Analisis Data.....	42
3.7.1 Uji Instrumen.....	42
3.7.2 Uji Normalitas Data.....	43
3.7.3 Analisis Jalur (<i>path analysis</i>)	44
3.7.4 Uji Asumsi Klasik	45
3.7.5 Uji Hipotesis (Uji t).....	47
3.7.6 Menghitung Jalur.....	48
3.8 Kerangka Pemecahan Masalah.....	50
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	52
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	52
4.1.1 Sejarah PT Indonesia Dwi Sembilan	52
4.1.2 Lokasi Perusahaan	53
4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan.....	53
4.1.4 Struktur Organisasi.....	54
4.1.5 Proses Rekrutmen.....	56

4.2 Hasil Penelitian	56
4.2.1 Stistik Deskriptif.....	56
4.2.2 Hasil Uji Instrumen Penelitian	71
4.2.3 Hasil Uji Normalitas Data	73
4.2.4 Hasil Analisis Jalur (<i>path analysis</i>)	74
4.2.5 Hasil Uji Asumsi Klasik	76
4.2.6 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)	81
4.3 Pembahasan.....	83
4.3.1 Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Komitmen Organisasi..	83
4.3.2 Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Kinerja.....	84
4.3.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja.....	85
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	86
5.1 Kesimpulan	86
5.2 Saran.....	86
DAFTAR PUSTAKA	88
LAMPIRAN - LAMPIRAN	91

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Perbedaan Penelitian Terdahulu.....	32
4.1 Data Jenis Kelamin Responden.....	57
4.2 Data Usia Responden	58
4.3 Data Status Perkawinan.....	58
4.4 Data Tingkat Pendidikan.....	59
4.5 Data Masa Kerja.....	60
4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Pada Indikator Pertama Proses Rekrutmen	60
4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Pada Indikator Kedua Proses Rekrutmen	61
4.8 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Pada Indikator Ketiga Proses Rekrutmen	62
4.9 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Pada Indikator Keempat Proses Rekrutmen	62
4.10 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Pada Indikator Kelima Proses Rekrutmen	63
4.11 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Pada Indikator Keenam Proses Rekrutmen	63
4.12 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Pada Indikator Pertama Komitmen Organisasi	64
4.13 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Pada Indikator kedua Komitmen Organisasi.....	65
4.14 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Pada Indikator ketiga Komitmen Organisasi.....	65
4.15 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Pada Indikator keempat Komitmen Organisasi.....	66
4.16 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Pada Indikator kelima Komitmen Organisasi.....	67

4.17	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Pada Indikator pertama	
	Kinerja.....	67
4.18	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Pada Indikator kedua	
	Kinerja.....	68
4.19	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Pada Indikator ketiga	
	Kinerja.....	68
4.20	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Pada Indikator keempat	
	Kinerja.....	69
4.21	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Pada Indikator kelima	
	Kinerja.....	69
4.22	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Pada Indikator keenam	
	Kinerja.....	70
4.23	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Pada Indikator ketujuh	
	Kinerja.....	70
4.24	Hasil Uji Validitas Penelitian.....	71
4.25	Hasil Uji Reliabilitas.....	72
4.26	Hasil Uji Normalitas Data.....	73
4.27	Nilai koefisien Jalur.....	74
4.28	Hasil Uji Multikolinieritas Untuk Jalur pertama.....	76
4.29	Hasil Uji Multikolinieritas Untuk Jalur Kedua.....	76
4.30	Hasil Uji Heteroskedastisitas Untuk Jalur Pertama.....	77
4.31	Hasil Uji Heteroskedastisitas Untuk Jalur Kedua.....	77
4.32	Hasil Uji Autokorelasi dengan <i>Durbin Watson</i>	78
4.33	Hasil Uji Normalitas Model Untuk Jalur Pertama.....	79
4.34	Hasil Uji Normalitas Model Untuk Jalur Kedua.....	80
4.35	Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Proses Rekrutmen (X)	
	Terhadap Komitmen Organisasi (Z).....	81
4.36	Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Proses Rekrutmen (X)	
	Terhadap kinerja (Y).....	82
4.37	Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Komitmen organisasi (Z)	
	Terhadap kinerja (Y).....	83

DAFTAR GAMBAR

	Lampiran
2.1 Kerangka Konseptual	35
3.1 Metode Analisis Jalur.....	44
3.2 Kerangka Pemecahan Masalah	50
4.1 Struktur Organisasi	55
4.2 Hasil Analisis Jalur	75
4.3 Hasil Uji Normalitas Model Jalur Pertama	79
4.4 Hasil Uji Normalitas Model Jalur Kedua	80

DAFTAR LAMPIRAN

	Lampiran
1 Kuesioner Penelitian	91
2 Data Input Jawaban Responden	95
3 Analisa Deskriptif Statistik Variabel	106
4 Hasil Uji Validitas.....	112
5 Hasil Uji Reliabilitas	116
6 Hasil Uji Normalitas Data.....	117
7 Hasil Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	118
8 Hasil Uji Multikolinieritas	119
9 Hasil Uji Heterokedastisitas	120
10 Hasil Uji Autokorelasi	121
11 Hasil Uji Normalitas Model	122
12 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)	125