



**PERAN KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR PARIWISATA KABUPATEN JEMBER**

*The Role Of Organization Commitment And Job Satisfaction To The
Employee Performance At Tourism Offices District Jember*

SKRIPSI

Oleh:

Devi Agustina

NIM. 140810201246

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER
2016**



**PERAN KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR PARIWISATA KABUPATEN JEMBER**

*The Role Of Organization Commitment And Job Satisfaction To The
Employee Performance At Tourism Offices District Jember*

SKRIPSI

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

Oleh:

Devi Agustina

NIM. 140810201246

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UNIVERSITAS JEMBER

2016

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERYATAAN

Nama : Devi Agustina
NIM : 140810201246
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Peran Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap
Kinerja Pegawai Pada Kantor Pariwisata Kabupaten Jember

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

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

Jember, 20 Desember 2016

Yang menyatakan,

Devi Agustina
NIM 140810201246

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Peran Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja
Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pariwisata
Kabupaten Jember
Nama Mahasiswa : Devi Agustina
NIM : 140810201246
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Persetujuan : 20 Desember 2016

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Drs. Sunardi, M.M
NIP. 195304031985031001

Drs. Sampeadi M.S
NIP. 195604041985031002

Mengetahui,
Ketua Program Studi
S1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, SE., MM
NIP. 197805252003122002



PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI

**PERAN KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PARIWISATA KABUPATEN JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Devi Agustina

NIM : 140810201246

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan didepan panitia penguji pada tanggal :

20 Desember 2016

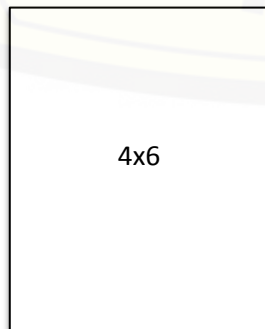
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember.

Susunan Tim Penguji

Ketua : Dr. Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti S.E., M.Si (.....)
NIP. 197405022000032001

Sekretaris : Dr. Hari Sukarno M.M (.....)
NIP. 196105301988021001

Anggota : Drs. Ketut Indraningrat M.Si (.....)
NIP. 1961107101989021002



Mengetahui/Menyetujui
Universitas Jember
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Dekan,

Dr. Moehammad. Miqdad, S.E, MM., Ak.

NIP. 197107271995121001

PERSEMBAHAN

Karya tulis ini kupersembahkan kepada:

1. Kedua orangtuaku tercinta Alm. Sudiro dan Ibu. Poninten yang senantiasa mendukung dan mendoakanku apapun yang aku lakukan selama itu positif dan bermanfaat.
2. Kakakku Piping yang selalu pula mendoakan serta selalu mendukungku.
3. Guru- guru dan pengajarku sejak aku mulai bersekolah hingga perguruan tinggi.
4. Almamater Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember

MOTTO

“Wahai Abdurrahman bin Samurah, janganlah engkau menuntut suatu jabatan. Sesungguhnya jika diberi karena ambisimu maka kamu akan menanggung seluruh bebannya. Tetapi jika ditugaskan tanpa ambisimu maka kamu akan ditolong mengatasinya.”

(HR. Bukhari dan Muslim)

“Orang yang menuntun ilmu bearti menuntut rahmat; orang yang mnenuntui ilmu bearti menjalankan rukun Islam, dan pahala yang diberikan kepadanya sama dengan para Nabi”

(HR. Dairani dari Anas r.a)

“Waktu itu bagaikan pedang, jika kamu tidak memanfaatkannya menggunakan untuk memotong, ia akan memotongmu (menggilasmu)”

(H.R Muslim)

RINGKASAN

Peran Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pariwisata Kabupaten Jember; Devi Agustina, 140810201246; 2014; 89 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember

Sumber daya manusia dalam sebuah dinas pemerintah memerlukan manusia sebagai aset terpenting yang menjadi sumber daya pendukung utama pelaksanaan kebijakan dan kegiatan operasional dinas pemerintah tersebut. Sumber daya yang dimaksud adalah pegawai, yaitu orang-orang bekerja pada suatu organisasi atau instansi. Sumber daya manusia yang berkualitas baik akan ikut mendorong kemajuan organisasi atau instansi tersebut. Perlunya usaha-usaha yang harus dilakukan oleh instansi dalam mencapai sumber daya yang dapat menyumbangkan kinerja terbaik maksimal dan seoptimal mungkin bagi instansi itu sendiri. Pegawai merupakan sumber daya manusia dalam organisasi sebagai suatu aset yang memerlukan penanganan tersendiri sehingga dapat memberikan kontribusi secara maksimal dan mendapatkan manfaat bagi pegawai itu sendiri maupun organisasi salah satunya yaitu dengan meningkatkan kinerja pegawai. Hasibuan (2007:105) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil yang tercapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan. Salah satu faktor untuk menciptakan komitmen organisasi yang positif dibutuhkan adanya kesadaran dan motivasi terutama dari diri sendiri masing-masing pegawai. Kebiasaan pegawai yang datang tepat waktu dan melaksanakan tugas dengan baik, sikap dan cara berbicara saat berkomunikasi dengan pegawai lainnya, disiplin dalam melaksanakan tugas merupakan kebiasaan, nilai dan teladan yang harus senantiasa dijaga dalam kehidupan organisasi.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pariwisata Kabupaten Jember. Penentuan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Pariwisata Kabupaten Jember. Metode sampling yang digunakan adalah metode populasi atau sensus dengan jumlah responden 30 orang. Variabel yang digunakan yaitu sebanyak 3 variabel yaitu komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden yaitu pegawai Kantor Pariwisata Kabupaten Jember. Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuisioner. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja berperan secara signifikan terhadap kinerja pegawai yang dapat diketahui dengan nilai F hitung sebesar 22.963 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0.000, yang berarti nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$ sedangkan hasil yang diperoleh dari f tabel dengan $df = 2$ $df_2 = 27$ pada $\alpha = 0,05$ adalah sebesar 3.35, yang berarti F hitung $> F$ tabel ($22.963 > 3.35$), sehingga dengan adanya komitmen organisasi yang diberikan oleh lembaga dan adanya kepuasan kerja yang tepat oleh pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Pariwisata Kabupaten Jember.

SUMMARY

The Role Of Organization Commitment And Job Satisfaction To The Employee Performance At Tourism Offices District Jember. Devi Agustina; 140810201246; 2016; pages; Department Management Faculty of Economics, Jember of University.

The human resources is one part that affects the succeses of an organization both government and non government organization. The current global era, the need to obtain quality human resources is certainly, remember the very large character in the organization. Human resources in the most valuable asset and the most important is owned by an organization. Therefore the employee as a human resources in the organization as an asset that requires self hadling give contribute to the maximal and get the benefit for employee and organization, one of which is to incease employee performance. Hasibun,(2007:105) suggest that the performance is the results achieved in executing the tasks assigned to them based on skill, experience and sincerity. One of the factors for creating positive organizational commitment required awareness and motivation especially from yourself each employee. Customs employee arrive on time and do their jobs well, the attitude and way of talking when communicating with other employee, disciplined in implement the task constitute is a habit, and exemplary value that should always be guarded in organizational life.

This research was conducted in Tourism Offices District Jember. Determination of the population in this study is all employee Tourism Offices District Jember. The method of purposive sampling is a method of population or census in used to 30 respondenst with 3 variabels about organization commitment, job satisfaction, and employee performance. This paper is using of system analysis such as multiple linear regression analysis.

The data used in this study are primary data obtained directly from respondents are permanent employee of Tourism Offices District Jember. Data collection methods used in this study using a questionnaire. Results from this study showed that organization commitment and job satisfaction significantly character employee performance which can be determined by the calculated F value of 22.963 with a significance probability of 0.000, which means that the probability of significance <0.05 , whereas the results obtained from the f table with $DF1 = 2$ $DF2 = 27$ at $\alpha = 0.05$ is equal to 3.35, which means $F \text{ count} > F \text{ table}$ ($22.963 > 3.35$), so that with the commitment organization given by the institutona and the their job satisfaction right by employee will increase employee of performance at Tourism Offices District Jember.

PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, karena atas segala rahmat, hidayah, serta karuniaNya yang telah diberika kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Peran Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pariwisata Kabupaten Jember”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember.

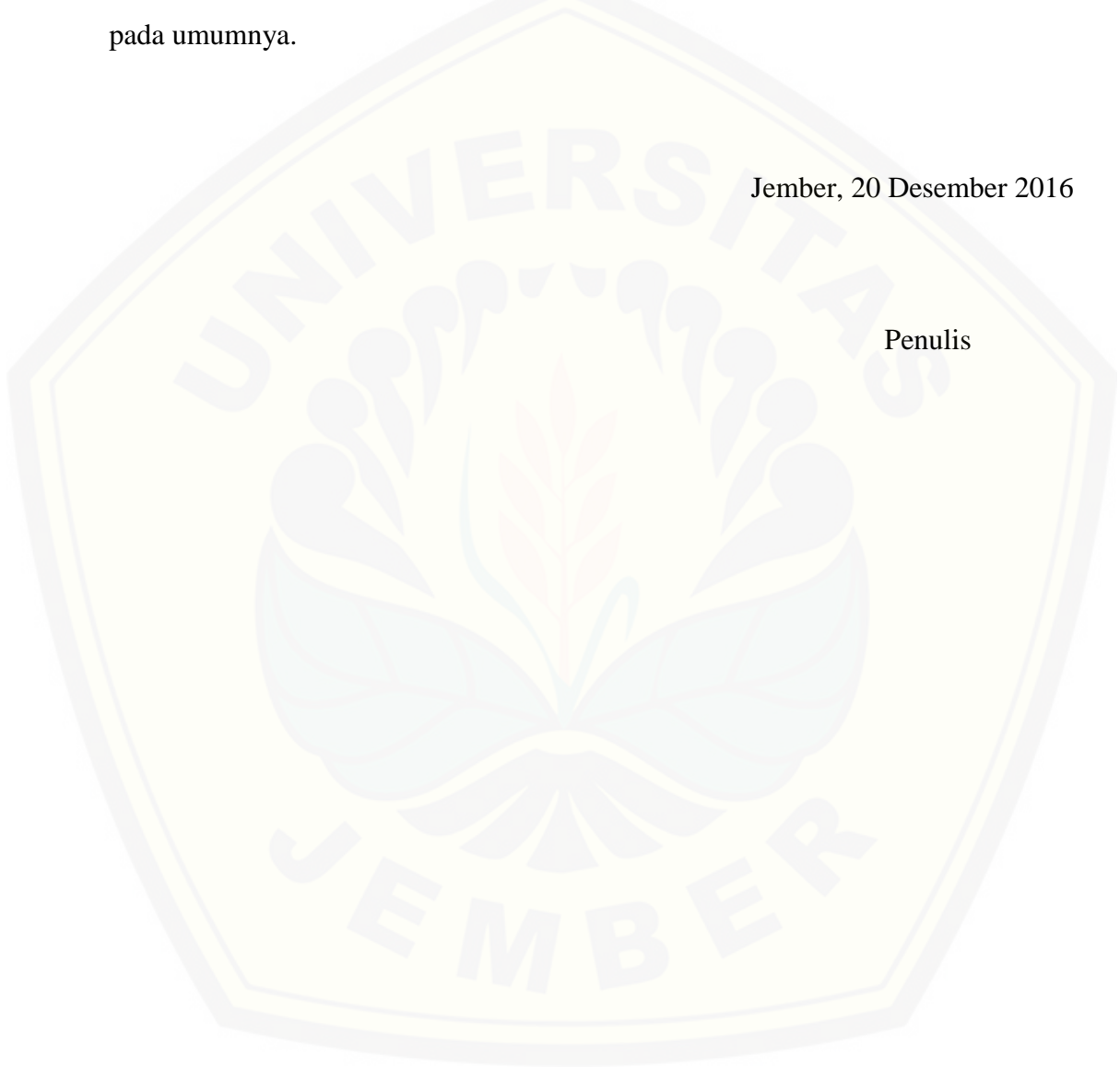
Penulis sangat menyadari bahwa dalam penulisan ini masih banyak kekurangan yang disebabkan karena keterbatasan daripada kemampuan penulis, tetapi berkat pertolongan Allah SWT serta dorongan semangat dari semua pihak, akhirnya penulisan Skripsi ini mampu terselesaikan. Dalam penyusunan Skripsi ini tidak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

1. Bapak Dr. Mohammad Migdad S.E., M.M., AK., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember.
2. Bapak Dr. Handriyono, SE, M.Si., selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember.
3. Bapak Drs. Sunardi, M.M, selaku dosen pembimbing I dan Bapak Drs. Sampeadi, M.S selaku dosen pembimbing II yang perhatian dan sabar memberikan segenap waktu dan pemikiran, bimbingan, semangat, juga nasehat yang sangat bermanfaat sehingga terselesaikan skripsi ini.
4. Seluruh dosen dan staff Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang telah membimbing sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan studi.
5. Seluruh pihak dan pegawai Kantor Pariwisata yang telah bersedia membantu dalam penelitian.
6. Teristimewa Alm.bapak dan ibuku tercinta. Terimakasih telah senantiasa mendukung dan memberiku semangat, dukungan, motivasi, serta selalu berdoa untuk kebaikanku dan kakaku tersayang Piping juga selalu mendukung dan mendoakan adek.

Semoga Allah SWT selalu memberikan rahmat dan hidayahNya kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kesalahan dari pihak pribadi. Demikian, semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi almamater tercinta, serta bagi setiap pembaca pada umumnya.

Jember, 20 Desember 2016

Penulis



DAFTAR ISI

	Halamana
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMMERY	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	6
2.1.1 Komitmen Organisasi	6
2.1.2 Kepuasan Kerja	11
2.1.3 Kinerja	17
2.2 Penelitian Terdahulu	22
2.3 Kerangka Konseptual	25
2.4 Hipotesis	26

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1 Rencana Penelitian	28
3.2 Populasi dan Sampel	28
3.3 Jenis dan Sumber Data	28
3.3.1 Jenis Data	29
3.3.2 Sumber Data	29
3.4 Identifikasi Variabel	29
3.5 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel	30
3.5.1 Definisi Operasional	30
3.5.2 Skala Pengukuran Variabel	32
3.6 Metode Analisis Data	33
3.6.1 Uji Intrumen	33
3.6.2 Analisis Regresi Linier Berganda	34
3.6.3 Uji Asumsi Klasik	35
3.7 Uji Hipotesisi	37
3.8 Kerangka Pemecahan Masalah	40

BAB 4 PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	42
4.1.1 Gambaran Umum Kantor Pariwisata	42
4.1.2 Struktur Organisasi	43
4.1.3 Karakteristik Responden	45
4.2 Uji Intrumen	47
4.2.1 Uji Validitas	47
4.2.2 Uji Reliabilitas	48
4.3 Analisis Regresi Linier Berganda	49
4.4 Uji Asumsi Klasik	50
4.4.1 Uji Multikolinieritas	50
4.4.2 Uji Heteroskedastisitas	51
4.4.3 Uji Autokorelasi	52
4.5 Uji Hipotesisi	54
4.5.1 Uji t	54

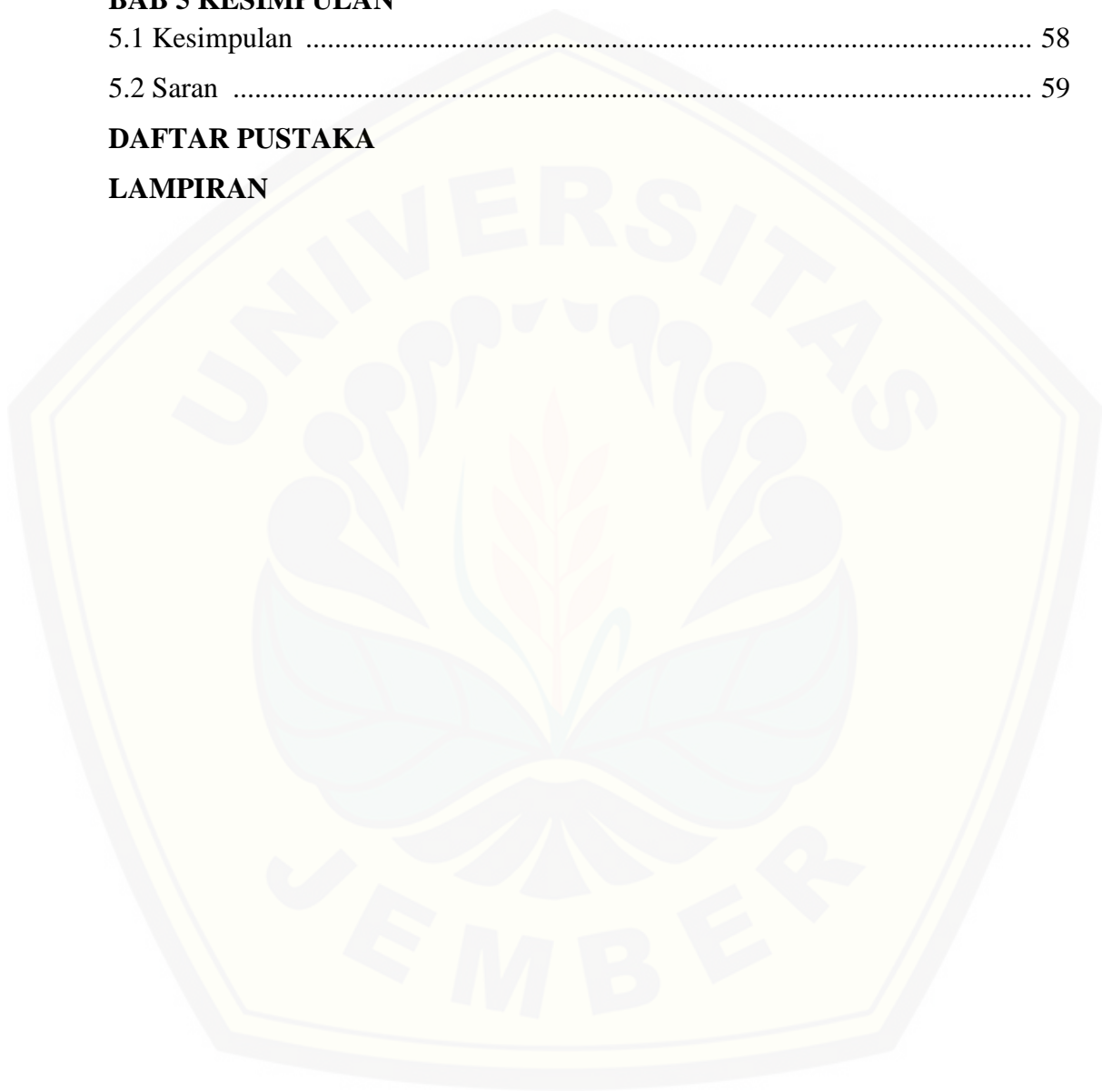
4.5.2 Uji F	54
4.6 Pembahasan	55
4.7 Keterbatasan Penelitian	57

BAB 5 KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan	58
5.2 Saran	59

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

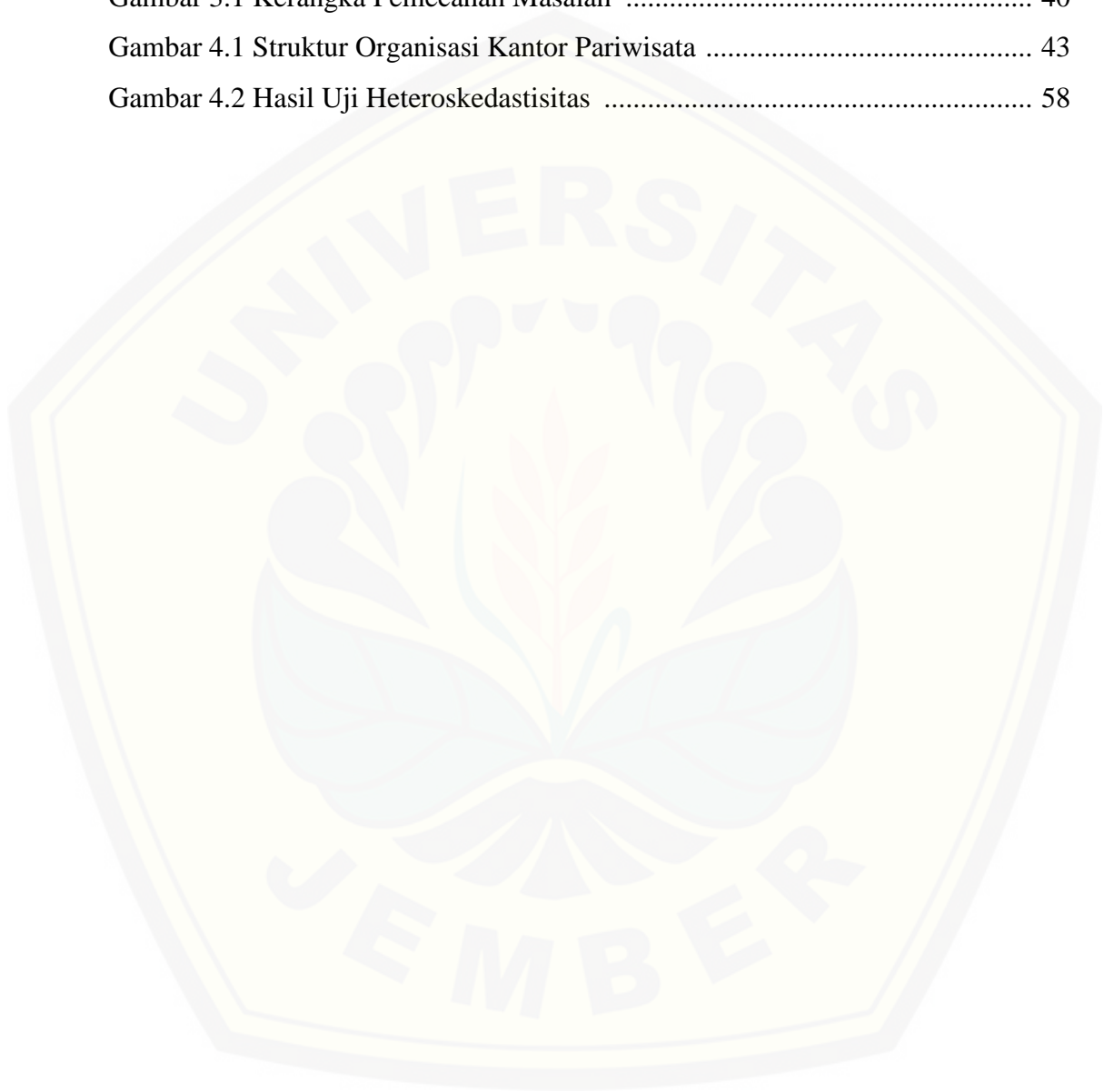


DAFTAR TABEL

	Halamana
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	24
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	44
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	45
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	45
Tabel 4.5 Diskripsi Hasil Tanggapan Responden Komitmen Organisasi	46
Tabel 4.6 Diskripsi Hasil Tanggapan Responden Kepuasan Kerja	47
Tabel 4.7 Diskripsi Hasil Tanggapan Responden Kinerja.....	48
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas	48
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas	49
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	49
Tabel 4.11 Rekapitulasi Hasil Uji Multikolinieritas	51
Tabel 4.12 Hasil Uji Autokorelasi	53
Tabel 4.13 Rekapitulasi Hasil Uji t	54

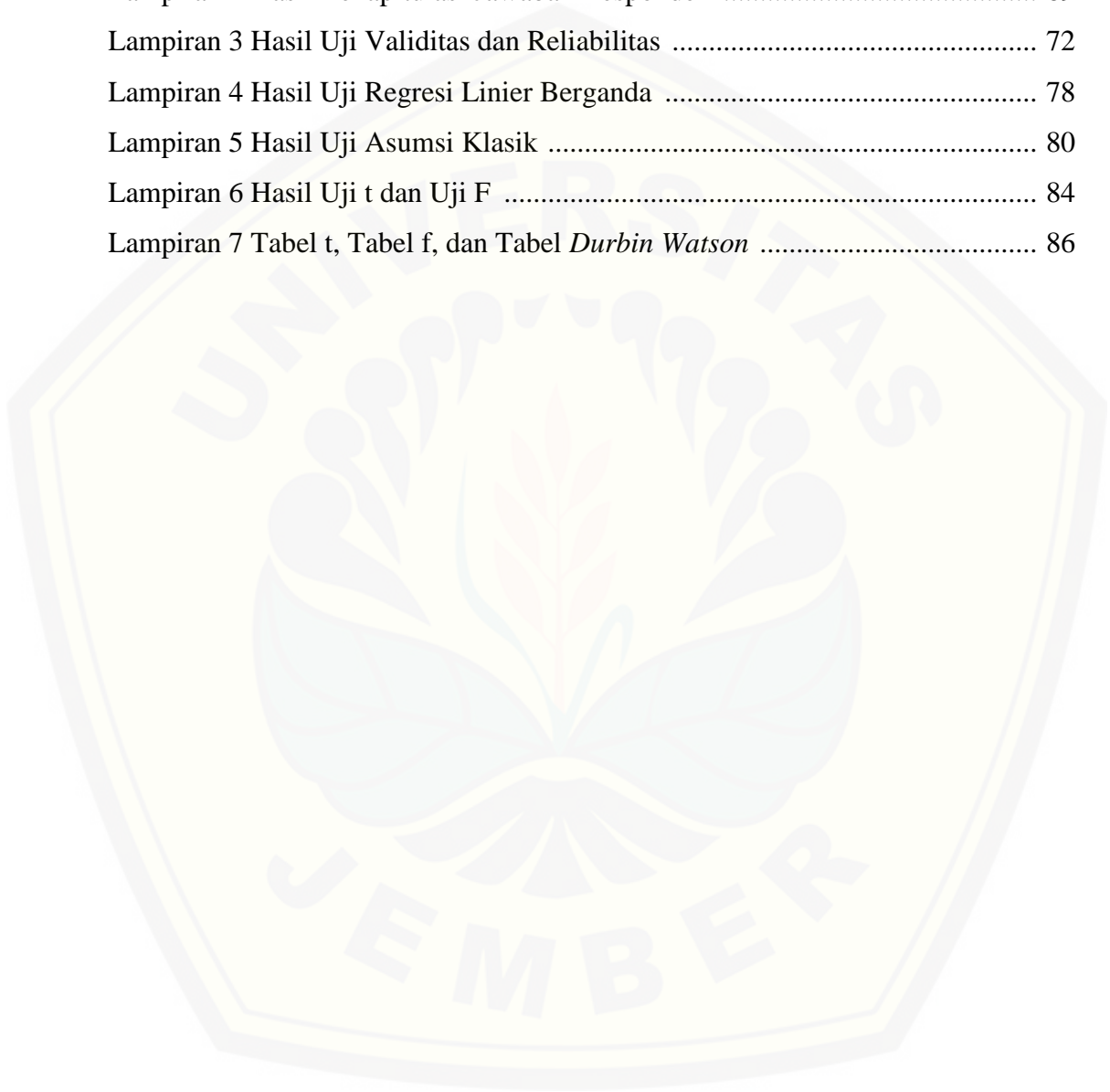
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	26
Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah	40
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Pariwisata	43
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	58



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuisoner Penelitian	64
Lampiran 2 Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden	69
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	72
Lampiran 4 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	78
Lampiran 5 Hasil Uji Asumsi Klasik	80
Lampiran 6 Hasil Uji t dan Uji F	84
Lampiran 7 Tabel t, Tabel f, dan Tabel <i>Durbin Watson</i>	86



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam sebuah dinas pemerintah memerlukan manusia sebagai aset terpenting yang menjadi sumber daya pendukung utama pelaksanaan kebijakan dan kegiatan operasional dinas pemerintah tersebut. Sumber daya yang dimaksud adalah pegawai, yaitu orang-orang bekerja pada suatu organisasi atau instansi. Sumber daya manusia yang berkualitas baik akan ikut mendorong kemajuan organisasi atau instansi tersebut. Perlunya usaha-usaha yang harus dilakukan oleh instansi dalam mencapai sumber daya yang dapat menyumbangkan kinerja terbaik maksimal dan seoptimal mungkin bagi instansi itu sendiri. Pegawai merupakan sumber daya manusia dalam organisasi sebagai suatu aset yang memerlukan penanganan tersendiri sehingga dapat memberikan kontribusi secara maksimal dan mendapatkan manfaat bagi pegawai itu sendiri maupun organisasi salah satunya yaitu dengan meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2005:67) istilah kerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kinerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2007:105) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil yang tercapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan. Untuk itu setiap pegawai dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan juga harus memiliki motivasi, disiplin diri, dan semangat kerja yang tinggi sehingga kinerja pegawai baik, maka kinerja organisasi juga akan meningkat.

Salah satu faktor untuk menciptakan komitmen organisasi yang positif dibutuhkan adanya kesadaran dan motivasi terutama dari diri sendiri masing-masing pegawai. Kebiasaan pegawai yang datang tepat waktu dan melaksanakan tugas dengan baik, sikap dan cara berbicara saat berkomunikasi dengan pegawai

lainnya, disiplin dalam melaksanakan tugas merupakan kebiasaan, nilai dan teladan yang harus senantiasa dijaga dalam kehidupan organisasi. Komitmen organisasi telah menjadi salah satu *attitud* pekerjaan (*work attitudes*) paling populer dan paling banyak dipelajari oleh para praktisi dan peneliti (Riley, 2006). Sebagai contoh, penelitian telah menemukan bahwa semakin individual memiliki komitmen terhadap organisasi, semakin besar juga usaha mereka dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya. Komitmen organisasi mencakup suatu perasaan dalam keterlibatan pekerjaan, kesetiaan, dan kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi. Untuk itu, organisasi memiliki perasaan penting dalam meningkatkan komitmen individual, yaitu dengan memastikan para individual termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka.

Organisasi harus memberikan perhatian yang penuh dan membuat pegawai percaya terhadap organisasi, sehingga akan diperoleh komitmen pegawai. Jika komitmen pegawai telah diperoleh akan didapatkan pegawai yang setia, dan mampu bekerja sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi. Keadaan ini sangat baik bagi pencapaian tujuan organisasi, karena organisasi mendapat dukungan penuh dari anggotanya sehingga bisa berkonsentrasi secara penuh pada tujuan yang diprioritaskan.

Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Dimana loyalitas, keterlibatan, dan penerimaan terkait dengan kinerja organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Nurjanah (2008) mengemukakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, apabila komitmen organisasi baik, maka kinerja organisasi akan baik pula.

Observasi pada Kantor Pariwisata Kabupaten Jember, menunjukkan bahwa organisasi yang ada dalam lingkup susunan organisasi terdiri dari kepala kantor, sub bagian tata usaha, seksi obyek dan daya tarik wisata, seksi sarana dan jasa,

seksi pemasaran dan penyuluhan, kelompok jabatan fungsional, dan unit pelaksanaan teknis (UPT) yang membentuk suatu kelompok dalam sebuah wadah atau perkumpulan untuk tujuan bersama yaitu membangun kegiatan bidang tertentu secara optimal. Dalam rangka meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dan pelaksanaan pembangunan daerah serta untuk melaksanakan otonomi daerah yang luas, nyata dan bertanggung jawab, maka sebagai tindak lanjut ketentuan Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang pedoman Organisasi Perangkat daerah perlu dibentuk Susunan organisasi dan Tata Kerja Kantor pariwisata Kabupaten Jember. Bahwa dengan ditetapkan peraturan daerah ini diharapkan pelayanan kepada masyarakat dapat ditingkatkan dibawah pembinaan, bimbingan dan pengawasan dari pemerintah Kabupaten Jember.

Faktor kepuasan kerja juga dibutuhkan di dalam lingkungan Kantor Pariwisata, Karena kepuasan kerja merupakan salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja pegawai, sehingga para pegawai akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian penting dari sebuah organisasi. Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. Sementara setiap pegawai secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan. Menurut Hasibuan (2001:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Kantor Pariwisata adalah dinas yang mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam melaksanakan urusan rumah tangga daerah bidang kepariwisataan serta melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Bupati berdasarkan perturan perundang-undangan. Salah satunya adalah memberikan bimbingan dan pembinaan usaha pariwisata dan pemberian perijinan dibidang kepariwisataan

sesuai kebijakan yang ditetapkan, yang bertujuan untuk meningkatkan mutu kepariwisataan sesuai dengan sistem organisasi yang ada di kantor pariwisata.

Secara spesifik penelitian ini dilakukan pada kantor pariwisata yang ada di Kabupaten Jember. Kantor pariwisata merupakan sebuah kantor yang memiliki keunggulan dalam berbagai bidang terutama dalam kepariwisataannya, hal ini tercermin dari tata usaha yang mempunyai tugas melaksanakan urusan administrasi umum, perlengkapan, kepegawaian, keuangan serta menyusun perencanaan program kerja Kantor Pariwisata, melaksanakan urusan pelaporan, kearsipan dan dokumentasi. Oleh Karena itu Kantor Pariwisata harus lebih meningkatkan pelayanan kepada masyarakat agar produktivitas kinerja pegawai semakin meningkat dan mampu menciptakan suasana yang nyaman dalam lingkungan kerja di kalangan pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan diatas, maka penulis mengajukan penelitian yang berjudul “Peran Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pariwisata Kabupaten Jember”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diperoleh rumusan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah komitmen organisasi berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Pariwisata Kabupaten Jember ?
- b. Apakah kepuasan kerja berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Pariwisata Kabupaten Jember ?
- c. Apakah komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara bersama berperan signifikan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Pariwisata Kabupaten Jember ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan di atas, maka penelitian mempunyai tujuan sebagai berikut :

- a. Untuk menganalisis ada tidaknya peran komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pariwisata Kabupaten Jember.
- b. Untuk menganalisis ada tidaknya peran kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pariwisata Kabupaten Jember.
- c. Untuk menganalisis ada tidaknya peran komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pariwisata Kabupaten Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang memerlukannya. Adapun manfaat dari penelitian ini antara lain :

- a. Bagi perusahaan, yaitu digunakan sebagai bahan pendukung atau masukan bagi pihak Kantor Pariwisata Kabupaten Jember dalam meningkatkan produktivitas pegawai pada masa yang akan datang. Di sisi lain peneliti ini juga di harapkan mampu dijadikan sebagai bahan evaluasi instansi dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kinerja pegawai.
- b. Bagi akademisi, sebagai sebuah sarana motivasi dalam mengimplementasikan teori di bidang manajemen sumber daya khususnya yang berkaitan dengan kinerja dan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, yaitu sebagai tambahan wawasan dan pengalaman dalam mengetahui kompleksitas permasalahan yang terjadi di dunia kerja nyata serta sebagai bahan untuk dikritik lebih lanjut.

BAB 2. Tinjauan Pustaka

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seseorang pegawai memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

a. Pengertian

Mottaz (1988:467) menyatakan bahwa komitmen organisasi terkait dengan identifikasi. Misalnya, komitmen seseorang terhadap organisasi adalah respon efektif (sikap) yang dihasilkan dari evaluasi situasi kerja yang menghubungkan atau menempel individu kepada organisasi. Yousef (2000:567) komitmen organisasi didefinisikan sebagai perasaan kewajiban pegawai untuk tinggal dengan organisasi, perasaan ini dihasilkan dari tekanan internalisasi normatif yang diberikan pada seorang individu. Swailes (dalam James Boles *et al.* 2007:311) memaparkan bahwa komitmen organisasi mencerminkan perasaan positif terhadap organisasi dan nilainya. Pada dasarnya, mengukur komitmen organisasi adalah penilaian kesesuaian antara nilai-nilai sendiri individu dan keyakinan dan organisasi.

Melihat beberapa pengertian mengenai komitmen organisasi dari beberapa ahli, mempunyai beberapa kesamaan yang dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengertian sebagai suatu kesetiaan, kepercayaan dan loyalitas yang dimiliki seseorang terhadap organisasi. Jadi, komitmen organisasi ini menggambarkan hubungan antara individu dengan organisasi. Jika individu memiliki komitmen yang tinggi, maka ia akan mempunyai kesetiaan, kepercayaan dan loyalitas pada organisasi dimana ia bekerja.

b. Indikator Komitmen Organisasi

Yousef (2000:567) menyatakan komitmen organisasi dapat dibedakan menjadi 3 yaitu *affective commitment* (komitmen afektif), *normative*

commitment (komitmen normatif), dan *continuance commitment* (komitmen berkelanjutan). Penjelasan mengenai tiga komitmen dapat dijabarkan sebagai berikut :

1) *Affective commitment* (Kebanggaan pada Organisasi)

Allen, Meyer, dan Smith (1997:239) mendefinisikan komitmen afektif sebagai hubungan antara pegawai dan organisasinya yang membuat pegawai tersebut tidak meninggalkan organisasi karena didasarkan pada ikatan emosional terhadap organisasi. Penelitian dari English *et al.* (2009:394) dengan judul *Moderator effect of organizational tenure on the relationship between psychological climate and affective commitment*. Dalam penelitian tersebut, komitmen afektif ditemukan lebih kuat bagi pegawai dengan masa kerja lebih lama, selain keterlibatan atasan sangat penting terhadap komitmen afektif.

2) *Continuance commitment* (kebutuhan terhadap pekerjaan)

Komitmen kontinu merupakan komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain, komitmen ini terbentuk atas dasar utang rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila akan menetap pada suatu organisasi. Allen, Meyer, dan Smith (1997:241) menyatakan bahwa komitmen kontinu merupakan komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan organisasi (*involves commitment based on the cost that the employe associated with leaving the organization*). Dalam hal ini individu memutuskan menetap pada organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan.

3) *Normative commitment* (Kewajiban memberikan hasil terbaik)

Komitmen normatif merupakan komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri pegawai, berisi keyakinan pegawai akan tanggung jawabnya terhadap organisasi. Pegawai merasa harus bertahan karena loyalitas. Kunci dari komitmen normatif adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (*ought to*). Allen, Meyer, dan Smith (1997:242) menyatakan bahwa komitmen normatif terdiri dari pengalaman individu sebelum masuk dalam organisasi (pengalaman dalam keluarga atau

sosialisasi budaya) serta pengalaman sosialisasi selama berada dalam organisasi. Menurut Jha (2011:263) mengemukakan bahwa komitmen normatif adalah kecenderungan alami untuk setia dan berkomitmen kepada lembaga atau organisasi layaknya keluarga, perkawinan, negara dan agama. Mereka berkomitmen semata-mata mereka yakin hal tersebut memang benar dilakukan.

c. Membangun Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi pegawai merupakan proses yang berkesinambungan dan merupakan sebuah pengalaman individual pegawai. Menurut Dessles (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan sejumlah cara yang bisa dilakukan untuk mengembangkan komitmen pegawai pada organisasi, yaitu :

1) *Make It Charismatic*

Jadikan visi dan misi organisasi sebagai sesuatu yang karismatik, sesuatu yang dijadikan pijakan, dasar bagi setiap pegawai dalam berperilaku, besikap dan bertindak.

2) *Buld The Tranditional*

Segala sesuatu yang baik di organisasi jadikanlah sebagai suatu tradisi yang secara terus menerus dipelihara, dijaga oleh generasi berikutnya.

3) *Have Comprehensive Grievance Prosedures*

Bila ada keluhan atau complain dari pihak luar ataupun dari internal organisasi maka organisasi harus memiliki prosedur untuk mengatasi keluhan tersebut secara menyeluruh.

4) *Provide Extensive Two-Why Communication*

Jalinlah komunikasi dua arah di organisasi tanpa memandang rendah bawahan.

5) *Create a Sense of Community*

Jadikan semua unsur dalam organisasi sebagai suatu *community* dimana di dalamnya ada nilai-nilai kebersamaan, rasa memiliki, kerja sama, berbagi, dan lain-lain.

6) *Build Value-Based Homogeneity*

Membangun nilai-nilai yang didasarkan adanya kesamaan. Setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama, seperti untuk promosi maka dasar yang digunakan untuk promosi adalah kemampuan, keterampilan, minat, motivasi, kinerja, tanpa adanya deskriminasi.

7) *Share and Share a Like*

Sebaiknya organisasi membuat kebijakan dimana atara pegawai level bawah sampai paling atas tidak terlalu berbeda atau mencolok dalam kompensasi, penampilan fisik dll.

8) *Emphasize Barn Raising, cross-Utilization, and team Work*

Organisasi sebagai suatu *community* harus bekerjasama, saling berbagi, saling memberi manfaat dan memberikan kesempatan yang sama pada pegawai. Semua pegawai merupakan suatu tim kerja. Semuanya harus memberikan kontribusi yang maksimal demi keberhasilan organisasi.

9) *Get Together*

Adakan acara-acara yang melibatkan semua anggota organisasi sehingga kebersamaan bisa terjalin.

10) *Support Employee Development*

Pegawai akan lebih memiliki komitmen terhadap organisasi bila organisasi memperhatikan perkembangan karir pegawai.

d. Faktor- Faktor yang Memengaruhi Komitmen Organisasi

Mowday, Porters, dan Steers (1982) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi ada empat kategori yaitu :

1. Karakteristik Personal

Karakteristik personal mencakup: usia, masa jabatan, motif berprestasi, jenis kelamin, ras, dan faktor kepribadian. Sedang tingkat pendidikan berkorelasi negatif dengan komitmen terhadap perusahaan. Pegawai yang lebih tua dan lebih lama bekerja secara konsisten menunjukkan nilai komitmen yang tinggi.

2. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan meliputi kejelasan serta keselarasan peran, umpan balik, tantangan pekerjaan, otonomi, kesempatan berinteraksi, dan dimensi inti pekerjaan. Biasanya, pegawai yang bekerja pada level pekerjaan yang lebih tinggi nilainya dan pegawai menunjukkan level yang rendah pada konflik peran dan cenderung lebih berkomitmen.

3. Karakteristik Struktural/Karakteristik Organisasi

Faktor-faktor yang tercakup karakteristik struktural antara lain ialah derajat formalisasi, ketergantungan fungsional, desentralisasi, tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan fungsi control dalam perusahaan. Atasan yang berada pada organisasi yang mengalami desentralisasi dan pada pemilik pekerja koopertif menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi.

4. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja dipandang sebagai kekuatan sosialisasi yang penting, yang mempengaruhi kelekatan psikologis pegawai terhadap perusahaan. Pengalaman kerja terbukti berkorelasi positif dengan komitmen terhadap perusahaan sejauh menyangkut taraf seberapa besar pegawai percaya bahwa perusahaan memperhatikan minatnya, merasakan adanya kepentingan pribadi dengan perusahaan, dan seberapa besar harapan-harapan pegawai dapat terpenuhi dalam pelaksanaan pekerjaannya.

2.1.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama, hal tersebut tergantung pada sikap mental individu.

a. Pengertian

Roe dan Byars (2008:291) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin,

produktif, dan lain-lain, atau mempunyai hubungan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi.

Robbins (2006:291) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Demikian juga Gibson, Ivancevich, dan Donnely (2010:291) menyatakan bahwa kepuasan kerja ialah sikap seseorang terhadap pelayanan mereka, sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya. George dan Jones (2007:291) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan kumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon seseorang terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaan mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

b. Teori Kepuasan Kerja

Greenberg dan Baron (2003:297) menyatakan teori mengenai kepuasan kerja secara umum adalah :

1) Teori Dua Faktor (*Two-factor Theory*)

Teori kepuasan kerja yang menggambarkan kepuasan dan ketidakpuasan berasal dari kelompok variabel yang berbeda yakni *hygiene factors* dan *motivators*. *Hygiene factors* adalah ketidakpuasan kerja yang disebabkan oleh kumpulan perbedaan dari faktor-faktor (kualitas pengawasan, lingkungan kerja, pembayaran gaji, keamanan, kualitas lembaga, hubungan kerja dan kebijakan organisasi). Karen faktor-faktor ini bersifat mencegah reaksi negatif maka disebut sebagai *hygiene (maintenance) factors*. Kepuasan kerja yang didatangkan dari sekumpulan faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaannya atau hasil secara langsung dari pekerjaannya (peluang promosi, pengakuan, tanggung jawab, prestasi)

disebut sebagai *motivators*, karena merupakan level tertinggi dari kepuasan kerja.

2) Teori Nilai (*Value Theory*)

Teori kepuasan kerja yang menjelaskan pentingnya kesesuaian antara hasil pekerjaan yang diperolehnya (penghargaan) dengan persepsi mengenai ketersediaan hasil. Semakin banyak hasil yang diperoleh maka ia akan lebih puas, jika memperoleh hasil yang sedikit maka ia akan lebih sedikit puas. Teori ini berfokus pada banyak hasil yang diperoleh. Kunci kepuasannya adalah kesesuaian hasil yang diterima dengan persepsi mereka.

Wexley dan Yulk (1977:298) menyatakan tiga macam teori tentang kepuasan kerja yang sudah umum di kenal, yaitu: *discrepancy theory*, *equity theory*, dan *two factor theory*. Masing- masing diuraikan sebagai berikut :

1) *Discrepancy Theory*

Teori ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Porter. Dalam teori Porter menunjukkan bahwa kepuasan merupakan perbedaan antara apa yang dirasakan oleh pegawai tentang apa yang seharusnya ia terima dengan apa yang ia rasakan tentang apa yang sebenarnya ia terima. Locke (1969:298) menjelaskan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan dengan sejumlah aspek pekerjaan tergantung pada selisih (*discrepancy*) apa yang seharusnya ada (yaitu harapan, kebutuhan, dan nilai-nilai) dengan apa yang menurut perasaan atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui kondisi-kondisi yang diinginkan dengan kondisi-kondisi aktual.

Pegawai akan merasa puas apabila tidak ada selisih antara apa yang didapatkan dengan apa yang diinginkan, jika semakin banyak hal-hal penting yang diinginkan maka semakin besar ketidakpuasannya. Apabila terdapat lebih banyak jumlah faktor pekerjaan yang dapat diterima secara minimal dan kelebihanannya menguntungkan (misalnya upah tambahan, jam kerja yang lebih lama), orang yang bersangkutan akan sama puasnya bila terdapat selisih dan jumlah yang diinginkan.

Locke (1969:299) menyatakan bahwa orang akan merasa puas apabila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Apabila yang didapatkan ternyata lebih besar daripada yang diinginkan maka orang akan menjadi lebih puas. Walaupun terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan selisih yang positif. Demikian juga sebaliknya, semakin jauh kenyataan yang dirasakan di bawah standar minimum sehingga selisih yang negatif, maka besar pula ketidakpuasan pegawai terhadap pekerjaannya.

2) *Equity Theory*

Gibson, Ivancevich, dan Donnely (2010:299) menyatakan bahwa keadilan (*equity*) adalah sesuatu keadaan yang muncul dalam pikiran pegawai jika ia merasa bahwa rasio antara usaha dan imbalan adalah seimbang dengan rasio individu yang dibandingkan. Inti dari teori keadilan ialah bahwa pegawai membandingkan usaha mereka terhadap imbalan pegawai lainnya dalam situasi kerja yang sama. Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa orang-orang dimotivasi oleh keinginan untuk diperlakukan secara adil dalam pekerjaan. Pegawai bekerja untuk mendapatkan tukaran imbalan dari dalam organisasi.

Pegawai akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada apakah pegawai merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi. Perasaan *equity* dan *in-equity* atas suatu situasi diperoleh pegawai dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun ditempat lain.

Komponen-komponen utama dalam *equity theory* adalah *input*, *out comes*, *comparison person*, dan *equity-inequity*.

a. *Input*

Merupakan suatu yang bernilai bagi pegawai yang dianggap mendukung, pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah jam kerja, serta peralatan atau perlengkapan pribadi yang dipergunakan untuk pekerjaan.

b. *Out Comes*

Sesuatu yang dianggap bernilai oleh pegawai yang diperoleh dari pekerjaannya seperti upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol status, serta kesempatan untuk berhasil atau ekspresi diri.

c. *Comparison Person*

Pegawai membandingkan rasio *input-out comes* yang dimilikinya kepada orang lain. *Comparison person* ini dapat dilakukan pada pegawai lain di organisasi yang sama atau di tempat lain dan bisa juga dengan dirinya sendiri di masa lampau.

d. *Equity-Inequity*

Pegawai merasa adil apabila input yang diperoleh sama atau sebanding dengan rasio orang bandingannya. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan (*over compensation inequity*), dapat menimbulkan kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja. Tetapi bila perbandingan tersebut tidak seimbang dan merugikan (*under compensation inequity*) maka akan timbul ketidakpuasan.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbin dalam (Yusi, 2014:14), mengukur seberapa puas atau tidaknya pegawai akan pekerjaannya merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah pekerjaan. Indikator yang digunakan untuk kepuasan kerja antara lain :

1) Sifat dasar pekerjaan

Sifat dasar pekerjaan merupakan karakteristik pekerjaan itu sendiri. Pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai berapa baik mereka bekerja. Kesesuaian pekerjaan dengan keterampilan dan kemampuan pegawai diharapkan mampu mendorong pegawai untuk menghasilkan kinerja yang baik.

2) Penyeliaan

Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Pada umumnya, studi mendapatkan bahwa kepuasan pegawai meningkat bila penyeliaan langsung bersifat ramah dan dapat memahami, memberikan pujian baik untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat pegawai, dan menunjukkan suatu minat pribadi pada mereka.

3) Gaji

Pegawai menginginkan sistem gaji dan kebijakan promosi yang mereka persiapkan sebagai adil, tidak merugikan, dan segaris dengan pengharapan mereka. Apabila gaji dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kemungkinan pegawai tersebut melakukan perbandingan sosial dengan pegawai bandingan yang sama di luar organisasi. Jika gaji yang berlaku di organisasi yang sejenis dan memiliki yang sama maka akan timbul ketidakpuasan kerja pegawai terhadap gaji. Oleh karena itu, gaji harus ditentukan sedemikian rupa agar pegawai dan organisasi merasa sama-sama diuntungkan. Pegawai yang merasa puas dengan gaji yang diterimanya dapat menciptakan kepuasan kerja.

4) Kesempatan promosi

Pegawai berusaha mendapatkan kebijakan dan praktik promosi yang adil. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak dan status sosial yang meningkat. Oleh karena itu, individu yang mempersepsikan bahwa kepuasan promosi dibuat dengan cara adil diharapkan mampu memberikan kepuasan kepada pegawai.

5) Hubungan dengan rekan kerja

Bagi sebagian besar pegawai, bekerja juga mengisi kebutuhan akan intraksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan bila mempunyai

rekan kerja sekerja yang ramah dan mendukung kepuasan kerja yang meningkat.

d. Faktor- faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006:431) ada enam faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1) Pembayaran Kompensasi

Pegawai menginginkan sistem pengupahan yang adil, tidak meragukan dan sesuai dengan yang diharapkan maka kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan.

2) Pekerjaan Itu Sendiri

Tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan mendapatkan tanggung jawab. Hal ini menjadi sumber mayoritas kepuasan kerja.

3) Rekan Kerja

Kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung pegawai. Jika terjadi konflik dengan rekan kerja, maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan pegawai terhadap pekerjaan.

4) Promosi Pekerjaan

Para pegawai memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan. Pada saat promosi itulah pegawai menghadapi peningkatan tuntutan dan keahlian serta kemampuan dan tanggung jawab.

5) Supervisi

Supervisi merupakan sumber kepuasan kerja lainnya yang cukup penting pula.

6) Kondisi Kerja atau Lingkungan Kerja

Jika kondisi kerja bagus (lingkungan sekitar bersih dan menarik) misalnya, maka pegawai akan lebih bersemangat mengerjakan pekerjaan mereka,

namun bila kondisi kerja rapuh (lingkungan sekitar panas dan berisik) misalnya, pegawai akan lebih sulit menyelesaikan pekerjaan mereka.

2.1.3 Kinerja

Kinerja merupakan merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

a. Pengertian

Doni (2014:269) menyatakan kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Sumber dari Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia.

Mathis dan Jackson (2001:269) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah pekerjaannya. Rivai dan Sagala (2009:269) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Sedangkan menurut Benardin dan Russel (2000:270) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang tercapai. Milkovich dan Boudreau (1997:270) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan.

b. Faktor- faktor yang Memengaruhi Kinerja

Terdapat banyak pakar yang menguraikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Gibson, Ivancevich dan Donnely (2010) meyakini bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel individu, variabel psikologis, maupun variabel organisasi. Variabel individu meliputi kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental; latar belakang, seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman; demografi, menyangkut umur, asal usul dan jenis kelamin. Variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Variabel organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan. Sutermeister (1999:270) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai terdiri dari motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologi, kebutuhan sosial, serta kebutuhan egoistik.

Kinerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (Mangkunegara, 2006:270) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

$$\begin{aligned} \text{Human Performance} &= \text{Ability} + \text{Motivation} \\ \text{Motivation} &= \text{Attitude} + \text{Situation} \\ \text{Ability} &= \text{Knowledge} + \text{Skill} \end{aligned}$$

Faktor kemampuan secara psikologis terdiri dari kemampuan potensi yang disebut IQ (*Intelligent Quotient*) dan kemampuan reality (*Knowledge + Skill*). Artinya, pegawai dengan IQ tinggi dan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam melakukan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai pekerjaan yang diharapkan.

Selanjutnya faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Sikap mental itu sendiri merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus

sikap mental yang siap secara psikosifisik (siap mentak, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap secara mental, maupun secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, juga mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

c. Indikator Kinerja

Kinerja pegawai pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri. Mondy, Noe, Premeaux (1999) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi :

1) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity Of Work*)

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.

2) Kualitas Pekerjaan (*Quality Of Work*)

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.

3) inisiatif (*Inisiative*)

Inisiatif mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.

4) Dayakreasi (*Creativeness*)

Keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan untuk persoalan yang timbul.

5) Kerjasama (*Cooperative*)

Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama, dan orang lain. Apakah *Assignment*, mencakup lembur dengan sepenuh hati.

d. Penilaian Kinerja

Armstrong (2009:272) menyatakan bahwa pada umumnya skema manajemen kinerja disusun dengan menggunakan peringkat dan ditetapkan setelah dilaksanakan penilaian kinerja. Peringkat tersebut menunjukkan kualitas kinerja atau kompetensi yang di tampilkan pegawai dengan memilih tingkat pada skala yang paling dekat dengan pandangan penilaian tentang seberapa baik kinerja pegawai. Rivai dan Sagala (2009) menyatakan bahwa penilaian kinerja memacu pada suatu sistem formal dan struktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian, kinerja adalah merupakan hasil kerja pegawai dalam lingkup tanggung jawab. Pegawai memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka di masa yang akan datang.

Mathis dan Jackson (2001:272) Menyatakan bahwa penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada pegawai. Sikula (2001) menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses mengintegrasikan atau menetapkan nilai, penampilan, kualitas, atau status dari beberapa objek, orang atau benda. Penilai kinerja adalah evaluasi yang sistematis dan ditunjukkan untuk pengembangan. Yoder (1981) menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan prosedur formal yang dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan kontribusi/sumbangan serta kepentingan bagi pegawai.

e. Tujuan Penilaian Kinerja

Werther dan Davis (2008:272) menyatakan bahwa beberapa tujuan dari pelaksanaan kinerja terhadap pegawai yang dilakukan oleh organisasi adalah :

- 1) Peningkatan Kinerja (*Performance Improvement*)
Hasil penilain kinerja memungkinkan manajer dan pegawai untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
- 2) Penyesuaian Kompensasi (*Compensation Adjustment*)
Hasil penilaian kerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
- 3) Keputusan Penempatan (*Plecement Decision*)
Hasil penilaian kinerja memberikan masukan tentang promosi, transfer, dan demosi bagi pegawai.
- 4) Kebutuhan Pengembangan dan Pelatihan (*Training and Development Needs*)
Hasil penilain kinerja membantu untuk mengevaluasi kebutuhan pelatih dan pengembangan bagi pegawai agar kinerja mereka lebih optimal.
- 5) Perencanaan dan Pengembangan Karir (*Career Planning and Development*)
Hasil penilaian kerja memandu untuk menentukan jenis karir dan ptensi karir yang dapat dicapai.
- 6) Prosedur Perekrutan (*Process Deficiencies*)
Hasil penilaian kerja mempengaruhi prosedur perekrutan pegawai yang berlaku di dalam organisasi.
- 7) Kesalahan Desain Pekerjaan dan ketidakakuratan Informasi (*Information Inaccuracies and Job-Design Errors*)
Hasil penilaian kinerja membantu dalam menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen SDM teruama di bidang informasi kepegawaian, desain jabatan, serta informasi SDM lainnya.
- 8) Kesempatan yang Sama (*aqual Employment Opportunity*)
Hasil penilaian kinerja menunjukkan bahwa keputusan penempatan tidak diskriminatif Karen setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama.

9) Tantangan Eksternal (*External Challenges*)

Hasil penilaian kinerja dapat menggambarkan sejauhmana faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan, dan lain-lainnya mempengaruhi pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan.

10) Umpan Balik (*Feedback*)

Hasil penelitian pekerjaan memberikan umpan balik bagi kepentingan kepegawaian terutama Departemen SDM serta terkait dengan kepentingan pegawai itu sendiri.

2.2 Penelitian Terdahulu

Salah satu yang berperan penting dalam melakukan penelitian ialah kajian tentang penelitian terdahulu. Temuan-temuan dalam penelitian terdahulu dapat dijadikan sebagai acuan maupun perbandingan dengan penelitian yang akan dilakukan.

Putu (2010), dalam penelitiannya yang berjudul “Peran kepuasan kerja dalam memediasi pemberdayaan terhadap kinerja karyawan pada hotel bali summer”. Penelitian ini terdiri dari Kepuasan kerja (X_1), pemberdayaan (X_2), dan kinerja (Y). Populasi dari penelitian ini adalah 58 karyawan pada Hotel Bali Summer. Cara pengambilan sampel yang dilakukan menggunakan metode sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pemberdayaan berperan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberdayaan juga mempunyai peran yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu pula variabel kepuasan kerja memiliki peran yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kepuasan kerja mampu memediasi peran antara variabel pemberdayaan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Bali Summer.

Agus (2012), yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa peran secara parsial dan simultan variabel kualitas sumber daya manusia, komitmen dan motivasi terhadap kinerja pegawai Inperktorat Kabupaten Kediri, dan untuk mengetahui peran dominan diantara vaariabel-variabel kualitas sumber daya manusia komitmen dan motivasi terhadap kinerja pegawai Inpektorat Kabupaten

Kediri. Variabel independen yang digunakan adalah kualitas sumber daya manusia (X_1), komitmen (X_2), motivasi (X_3), dan variabel dependennya adalah kinerja pegawai (Y). Populasi 42 orang, dan langsung menjadi sampel dengan menggunakan metode sensus. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan hasil pengujian data untuk nilai F-hitung telah diketahui pada table (inisial F) sebesar 29.036, secara simultan, Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1), Komitmen (X_2), dan Motivasi (X_3) berperan terhadap Y (Kinerja). Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan yaitu 0.000 (0%) yang berada jauh dibawah 1 dan 5%. Dapat disimpulkan variabel kualitas SDM dan komitmen secara signifikan berperan terhadap kinerja. Hasil analisa yang dominan berperan terhadap kinerja adalah kualitas sumber daya manusia (X_1), karena memiliki koefisien determinan parsial yang paling besar yaitu 0.166 atau 16.6%.

Reza (2012) dalam penelitian yang berjudul “Peran budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* (Studi pada bank mandiri cabang padang)” dengan menggunakan regresi linier berganda dimana hasil penelitian diperoleh semua variabel independen (Budaya organisasi, stres kerja dan kinerja) berperan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Artinya secara simultan atau bersama-sama semua variabel independen baik budaya organisasi, stres kerja, dan kepuasan kerja dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan Bank Mandiri Cabang Padang. Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, terdapat persamaan variabel bebas (X) stres kerja dan variabel *intervening* (Z) kepuasan kerja pada penelitian Edi (2009).

Veronika (2013), dalam penelitiannya yang berjudul “*Peran Kepuasan Kerja, Self Esteem, Self Efficacy Terhadap kinerja*”. Penelitian ini terdiri dari kepuasan kerja (X_1), *self esteem* (X_2), *self efficacy* (X_3), dan kinerja (Y). Penelitian ini menunjukkan bahwa secara langsung kepuasan kerja berperan signifikan terhadap kinerja, *self esteem* berperan signifikan terhadap *self efficacy*. Populasi dalam penelitian ini 33 pegawai. Metode yang digunakan untuk penelitian ini adalah metode analisis regresi linier.

Penelitian Reza (2015), yang bertujuan untuk mengetahui peran kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 102 karyawan. Cara pengambilan sampel yang dilakukan menggunakan metode penelitian purposive sampling. Variabel-variabel yang digunakan antara lain variabel bebas (X) meliputi kepuasan kerja (X_1), komitmen organisasi (X_2), dan Variabel *intervening* yang meliputi dan Kinerja (Y).

Tabel. 2.1 Penelitian Terdahulu

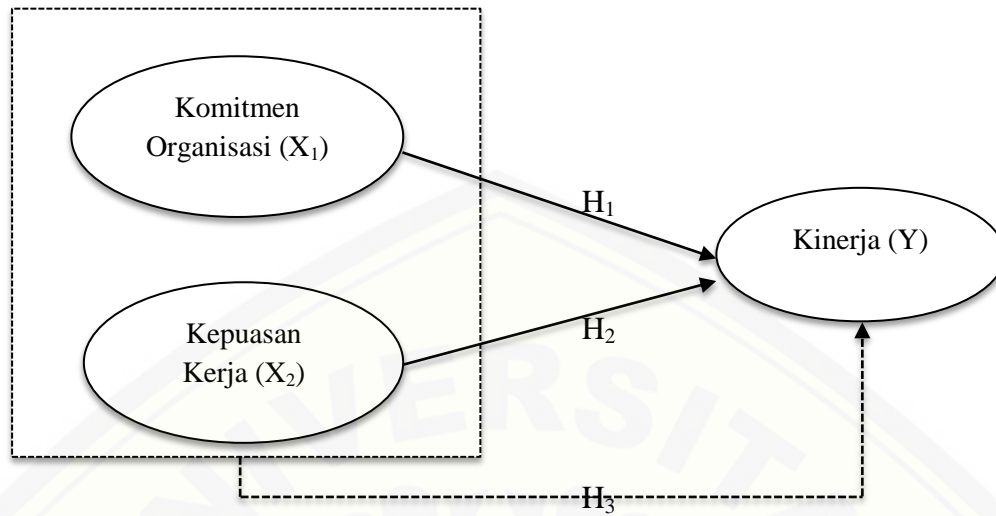
No	Nama Penelitian (Tahun)	Variabel-variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
1.	Putu (2010)	Kepuasan Kerja (X_1), PEMBERDAYAAN (X_2), dan Kinerja (Y)	Path Analysis	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel pemberdayaan berperan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. PEMBERDAYAAN juga mempunyai peran yang positif dan signifikan terhadap kinerja, begitu pula kepuasan kerja memiliki peran yang positif dan signifikan terhadap kinerja.
2.	Agus (2012)	Kualitas SDM (X_1), Komunikasi (X_2), Sarana Pendukung (X_3), Komitmen organisasi (X_4), dan Kinerja (Y)	Analisis Regresi Berganda	Kualitas sumber daya manusia tidak mempunyai peran signifikan terhadap kinerja, dan komitmen mempunyai peran signifikan terhadap kinerja.
3.	Reza (2012)	Budaya Organisasi (X_1), Stres Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (Z), dan Kinerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Semua variabel independen (budaya organisasi, stress kerja, dan kinerja) berperan signifikan

				terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Artinya secara simultan atau bersama-sama semua variabel independen baik budaya organisasi, stress kerja dan kinerja dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan Bank Mandiri Cabang Padang.
4.	Vironika Dkk (2013)	Kepuasan Kerja (X_1), Self esteem (X_2), Self efficacy (X_3), dan Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa secara langsung kepuasan kerja, self esteem, self efficacy berperan positif dan signifikan terhadap kinerja.
5.	Reza (2015)	Kepuasan Kerja (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), dan Kinerja (Y)	Analisis Regresi Berganda	Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa adanya peran yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen

Sumber: Data diolah berdasarkan tinjauan teoritis penelitian

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini bertujuan untuk mempermudah dalam menganalisis pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengaruh secara parsial dan secara simultan. Penelitian ini menjadikan komitmen organisasi (X_1), Kepuasan kerja (X_2), sebagai variabel bebas karena kedua variabel tersebut diasumsikan berperan terhadap Kinerja pegawai (Y). Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut



Keterangan :  : Parsial
 : Simultan

Gambar : 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang masih perlu diuji kebenarannya. Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

- a. Mottaz (1988:467) menyatakan bahwa komitmen organisasi terkait dengan identifikasi. Misalnya, komitmen seseorang terhadap organisasi adalah respon efektif (sikap) yang dihasilkan dari evaluasi situasi kerja yang menghubungkan atau menempel individu kepada organisasi. Pada penelitian yang dilakukan oleh Reza (2015) hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya peran yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Jika individu yang memiliki komitmen yang tinggi, maka ia akan mempunyai kesetiaan, kepercayaan dan loyalitas pada organisasi dimana ia bekerja. Sehingga, hipotesis dapat dinyatakan sebagai berikut :

H₁: Komitmen organisasi secara parsial berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Pariwisata Kabupaten Jember.

- b. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula. Tinggi mudahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Roe dan Byars (2008:291) mengatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara itu tingkat kepuasan kerja sangat mendukung dalam melaksanakan pekerjaan pegawai akan membuat pegawai menjadi giat dalam bekerja berarti kepuasan kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pada penelitian yang dilakukan oleh Vironika Dkk (2013), hasil penelitian ini menyatakan bahwa secara langsung kepuasan kerja, self esteem, self efficacy berperan positif dan signifikan terhadap kinerja. Jika seorang pegawai merasa tidak puas dengan kinerjanya, maka akan mendorong seorang pegawai itu sendiri untuk lebih meningkatkan kinerjanya di dalam sebuah organisasi. Sehingga, hipotesis yang dapat diajukan adalah sebagai berikut :

H₂: Kepuasan kerja secara parsial berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Pariwisata Kabupaten Jember.

- c. Yousef (2000:567) komitmen organisasi didefinisikan sebagai perasaan kewajiban pegawai untuk tinggal dengan organisasi, perasaan ini dihasilkan dari tekanan internalisasi normatif yang diberikan pada seorang individu. Sedangkan kepuasan kerja menurut Robbins (2006:291) Menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pada penelitian yang dilakukan oleh Reza (2012) hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel independen (Budaya organisasi, sters kerja dan kinerja) berperan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Artinya secara simultan atau bersama-sama semua variabel independen baik budaya organisasi, sters kerja, dan kepuasan kerja dapat

menjelaskan variabel kinerja karyawan Bank Mandiri Cabang Padang. Sehingga, hipotesis yang dapat diajukan adalah sebagai berikut :

H₃: Komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai Kantor Pariwisata Kabupaten Jember.



BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada, karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat di klasifikasikan sebagai penelitian *explanatory research* merupakan penelitian untuk menjelaskan suatu hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Pariwisata Jember untuk menjelaskan mengenai peran komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai baik itu secara simultan maupun secara parsial.

3.2 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2001:57) populasi merupakan wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi yang di ambil pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Pariwisata yang berjumlah 30 orang yang terdiri dari 5 pegawai honorer dan 25 pegawai negeri sipil.

b. Sampel

Menurut Hariyadi (2013:20), jika jumlah populasi kurang dari 100 sebaiknya seluruh anggota populasinya dijadikan sampel. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 30 orang yang terdiri dari 5 pegawai honorer dan 25 pegawai negeri sipil. Penelitian ini dilakukan pada pegawai Kantor Pariwisata, sehingga pengambilan sampel menggunakan metode populasi atau sensus.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang di kuantitatifkan. Data kualitatif dalam penelitian ini yaitu berupa pernyataan yang terdapat dalam kuisioner dan data kuantitatif adalah data yang berupa angka yang

diperoleh dari skor-skor jawaban dari pertanyaan yang terdapat dalam kuisoner yang diberikan kepada responden. Berdasarkan angka yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data.

3.3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data skunder yaitu sebagai berikut :

a. Data primer

Data primer pada penelitian ini adalah peran responden yang akan diteliti, yaitu tentang komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pariwisata. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran angket yang berisi kuisoner kepada pegawai Kantor Pariwisata Kabupaten Jember.

b. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari pihak lain berupa data olahan. Data sekunder ini dapat memperkuat data primer. Data sekunder ini bisa juga di dapat dari data kantor dinas, yaitu tentang profil kantor, jumlah pegawai, jenis kelamin, usia pegawai, dan masa kerja pegawai yang ada pada dinas Kantor Pariwisata Kabupaten Jember yang digunakan untuk memperkuat penelitian.

3.4 Identifikasi Variabel

Berdasarkan pokok permasalahan dan model analisi yang dikemukakan maka variabel-variabel yang akan diteliti dan diannalisis dikelompokkan menjadi dua macam, yaitu :

- a. Variabel bebas atau *Independent variable* (X), yaitu variabel yang tidak terikat dengan variabel yang lain dalam penelitian ini variabel bebas diberi notasi X yang terdapat dua variabel yaitu, Komitmen organisasi (X_1), Kepuasan kerja(X_2).
- b. Variabel terikat atau *Dependent variable* (Y), yaitu variabel yang terikat dengan variabel lainnya. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja pegawai (Y).

3.5 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel

3.5.1 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah adalah penjabaran masing-masing variabel terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Pada penelitian ini terdapat beberapa definisi operasional variabel, diantaranya :

a. Variabel bebas atau variabel independent (X) dalam penelitian ini adalah :

1) Variabel Komitmen Organisasi (X_1)

Komitmen organisasi memiliki pengertian sebagai suatu kesetiaan, kepercayaan dan loyalitas yang dimiliki seseorang terhadap organisasi. Menurut Yousef (2000:567) indikator komitmen organisasi yang akan digunakan dalam variabel ini antara lain :

- a) Komitmen Afektif, berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi.
- b) Komitmen Berkelanjutan, berarti komponen berdasarkan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapi jika ia meninggalkan organisasi.
- c) Komitmen Normatif, merupakan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi.

2) Kepuasan Kerja (X_2)

Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaan mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja. Menurut Robbins (dalam Yusi, 2014:14) indikator kepuasan kerja yang akan digunakan dalam variabel ini antara lain:

a) Sifat dasar pekerjaan

Sifat dasar pekerjaan merupakan karakteristik pekerjaan itu sendiri. Pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang

memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka serta menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan baik mengenai berapa baik mereka bekerja.

b) **Penyeliaan**

Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Pada umumnya, studi mendapatkan bahwa kepuasan pegawai meningkatkan bila penyeliaan langsung bersifat ramah dan dapat memahami, memberikan pujian baik untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat pegawai, dan menunjukkan suatu minat pribadi pada mereka.

c) **Gaji**

Pegawai menginginkan sistem gaji dan kebijakan promosi yang mereka persiapkan sebagai adil, tidak merugikan, dan segaris dengan pengharapan mereka. Gaji harus ditentukan sedemikian rupa agar pegawai dan organisasi merasa sama-sama diuntungkan. Pegawai yang merasa puas dengan gaji yang diterimanya dapat menciptakan kepuasan kerja.

d) **Kesempatan promosi**

Pegawai berusaha mendapatkan kebijakan dan praktik promosi yang adil. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang meningkat. Oleh karena itu, individu yang mempersepsikan bahwa kepuasan promosi dibuat dengan cara adil diharapkan mampu memberikan kepuasan kepada pegawai.

e) **Hubungan dengan rekan kerja**

Bagi sebagian besar pegawai, bekerja juga mengisi kebutuhan akan intraksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan jika mempunyai rekan kerja sekerja yang ramah dan mendukung kepuasan kerja yang meningkat.

b. Variabel terikat atau variabel dependent (Y) dalam penelitian ini adalah :

1) Kinerja (Y)

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Mondy, Noe, Premeaux (1999) menyatakan indikator- indikator kinerja yang diantaranya adalah sebagai berikut :

a) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity Of Work*)

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.

b) Kualitas Pekerjaan (*Quality Of Work*)

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas- tugas yang ada di dalam organisasi.

c) Inisiatif (*Initiative*)

Inisiatif mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.

d) Dayakreasi (*Creativeness*)

Keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan untuk persoalan yang timbul.

e) Kerjasama (*Cooperatiaon*)

Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama, dan orang lain. Apakah *Assignment*, mencakup lembur dengan sepenuh hati.

3.5.2 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2006:107) skala Likert disusun untuk menggunakan sikap pro dan

kontra, positif, dan negatif, setuju dan tidak setuju terhadap suatu obyek sosial. Setiap jenis responden dinilai sesuai dengan arah pernyataan atau pernyataan.

Kriteria penilaian jawaban tentang komitmen organisasi (X_1) adalah sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) : skor 5
- b. Setuju (S) : skor 4
- c. Netral (N) : skor 3
- d. Tidak setuju (TS) : skor 2
- e. Sangat tidak setuju (STS) : skor 1

Kriteria penilaian jawaban tentang Kepuasan Kerja (X_2) adalah sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) : skor 5
- b. Setuju (S) : skor 4
- c. Netral (N) : skor 3
- d. Tidak setuju (TS) : skor 2
- e. Sangat tidak setuju (STS) : skor 1

Kriteria penilaian jawaban tentang komitmen organisasi (Y) adalah sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) : skor 5
- b. Setuju (S) : skor 4
- c. Netral (N) : skor 3
- d. Tidak setuju (TS) : skor 2
- e. Sangat tidak setuju (STS) : skor 1

3.6 Metode Analisis Data

3.6.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuisioner. Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini, yaitu menggunakan korelasi *product moment pearson's* kemudian

hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikansi 5% dengan menggunakan rumus (Prayitno, 2010:90) :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2)} \sqrt{(n \sum Y^2 + (\sum Y)^2)}}$$

Dimana :

- r : Koefisiensi korelasi
- X : Nilai pertanyaan
- Y : Nilai total
- n : Jumlah sampel (responden sampel)

Pengukuran validitas dilakukan dengan menguji taraf signifikansi *product moment pearson's* suatu variabel dikatakan valid, apabila variabel tersebut memberikan nilai signifikansi 5%.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kemampuan suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukurannya diulangi dua kali atau lebih (Prayitno, 2010:97). Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan seberapa besar pengukuran kendala terhadap subjek yang sama.

Pengujian kendala alat ukur dalam alat penelitian menggunakan reliabilitas metode alpha (α) yang digunakan adalah metode *Cronbach* yakni (Prayitno, 2010:97).

$$\alpha = \frac{Kr}{1 + (K - 1)r}$$

Dimana :

- a : Koefisien keandalan alat ukur
- r : Koefisien rata-rata korelasi antar variabel
- k : Jumlah variabel independen (bebas) dalam persamaan

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara menguji statistic *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliable apabila variabel tersebut memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

Menurut Santoro (dalam susanti, 2011:39) jika jumlah butir pernyataan atau pertanyaan untuk masing-masing variabel kurang dari sepuluh item, maka angka kriteria untuk mengukur reliabilitas instrumen adalah 0,20. Jadi keputusan yang digunakan untuk menguji reliabilitas ini adalah :

1. Jika *cronbach Alfa* > 0,20, maka seluruh butir pernyataan atau pertanyaan adalah reliable. Dengan kata lain instrument layak dan dapat digunakan.
2. Jika *cronbach Alfa* < 0,20, maka seluruh butir pernyataan atau pertanyaan adalah tidak reliable.

3.6.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda merupakan salah satu analisis yang digunakan untuk mengukur peran dua atau lebih suatu variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Untuk mengetahui peran komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pariwisata Kabupaten Jember. Untuk menguji peran 2 variabel independen atau lebih terhadap satu variabel dependen dinyatakan dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y : Variabel dependen (Kinerja)
X₁ : Variabel independen pertama (Komitmen organisasi)
X₂ : Variabel independen kedua (Kepuasan kerja)
b : Koefisien regresi
a : Konstanta
e : Variabel pengganggu (*error*)

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Setelah memperoleh model regresi linier berganda, maka langkah selanjutnya yang dilakukan apakah model yang dikembangkan bersifat BLUE (*Best Linier Unbised Estimator*). Metode ini mempunyai kriteria bahwa pengamatan harus mewakili variasi minimum, konstanta, dan efisien. Asumsi

BLUE harus dipenuhi antara lain : tidak ada multikolinieritas, tidak terjadi heteroskedastisitas dan data berdistribusi normal.

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antara sesama variabel independen sama dengan nol. Pemeriksaan ini dapat dilihat dari nilai VIF (*variance Inflation Factor*) dan TOL. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai Tolerance kurang dari 0,10 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10 (Latan, 2013:66).

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Latan, 2013:66). Untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi heteroskedastisitas atau tidak, penelitian ini dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara *Z prediction* (ZPRED) yang merupakan variabel bebas (Sumbu X residual = Y hasil prediksi) dan nilai residual (SPRESID) merupakan variabel terikat (sumbu Y = Y prediksi – Y riil).

Dasar analisis yang digunakan antara lain :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebur, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengguna pada periode t dengan kesalahan pengguna pada periode t-1 (sebelumnya) Latan, (2013:95). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi merupakan korelasi yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam rangkaian waktu, bila terjadi autokorelasi dalam suatu model maka *variance* sample, tidak dapat digunakan, untuk menaksir nilai variabel dependen. Jika terjadi kesalahan maka dilakukan perbaikan dengan menggunakan metode *Run test*. Apabila tidak terjadi kesalahan dalam model regresi autokorelasi maka tidak perlu melakukan uji ulang. Dalam penelitian ini untuk mendeteksi ada tidaknya *Durbin-Watson* (*DW test*). Langkah-langkah autokorelasi adalah sebagai berikut :

a. Merumuskan hipotesis :

H_0 = tidak ada autokorelasi

H_1 = ada autokorelasi positif

H_2 = ada autokorelasi negatif

- b. Menentukan nilai d batas atas (d_U) dan nilai d batas bawah (d_L) yang diperoleh dari table *Durbin-Watson*.
- c. Membandingkan nilai DW dengan nilai d_U dan d_L yang diperoleh dari table *Durbin Watson*.
- d. Penarikan keputusan hipotesis :
 1. Jika $DW < d_L$, maka H_0 ditolak dan menerima H_1 yang berarti terdapat autokorelasi positif dalam model regresi.
 2. Jika $DW < 4-d_L$, maka H_0 ditolak dan menerima H_2 yang berarti terdapat autokorelasi negatif dalam model korelasi.

3. Jika $d_U < DW < 4-d_U$, maka H_0 diterima yang berarti bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam model regresi.
4. Jika $d_L < DW < d_U$, atau $4-d_U \leq DW \leq 4-d_L$, maka tidak ada keputusan atau tidak dapat disimpulkan.

3.7 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikansi dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang terdapat dalam model. Uji hipotesis yang dilakukan adalah :

a. Uji t

Analisis ini digunakan untuk membuktikan signifikansi tidaknya antara variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor pariwisata kabupaten jember.

Uji t digunakan untuk meningkatkan peran dari variabel independen (X) secara parsial (individu) terhadap variabel dependen (Y) dengan memperhatikan *level of significance* melalui rumus berikut (Prayitno, 2010:68).

$$t = \frac{b_i}{se(b_i)}$$

Keterangan :

t = Hasil t hitung

b_i = Koefisien regresi variabel independen

Se (b_i) = Standar deviasi variabel independen

Formasi hipotesis uji t :

d. $H_0 : b_i = 0, i = 1, 2$

H_0 diterima dan H_a ditolak, tidak ada peran secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

e. $H_a : b_i \neq 0, i = 1, 2$

H_0 ditolak dan H_a diterima, ada peran secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

f. *Level of significance* 10% (Uji 2 sisi, $10\% : 2 = 5\%$ atau 0.05)

g. Pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak, sehingga variabel bebas secara parsial memiliki peran terhadap variabel terikat.
2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima, sehingga variabel bebas secara parsial tidak memiliki peran terhadap variabel terikat.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk melihat signifikansi peran dari variabel bebas secara simulasi (serentak) terhadap variabel terikat (Prayitno, 2010:67). Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk melihat signifikansi peran dari variabel X_1 , X_2 , secara simultan terhadap variabel Y, rumus yang akan digunakan adalah :

$$F = \frac{R^2 / (k-1)}{1-R^2 / (n-k)}$$

Keterangan :

F = Pengujian secara simultan

R^2 = Koefisien determinasi

k = Banyaknya variabel

n = Banyaknya sampel

Formulasi hipotesis uji F :

1) $H_a : b_1, b_2 = 0$

H_0 diterima dan H_a ditolak, tidak terdapat peran secara simultan antara variabel bebas (X_1 , dan X_2) terhadap variabel terikat (Y).

2) $H_0 : b_1, b_2 \neq 0$

H_0 ditolak dan H_a diterima, terdapat peran secara simultan antara variabel bebas (X_1 , dan X_2) terhadap variabel terikat (Y).

3) *Level of significant* 5%

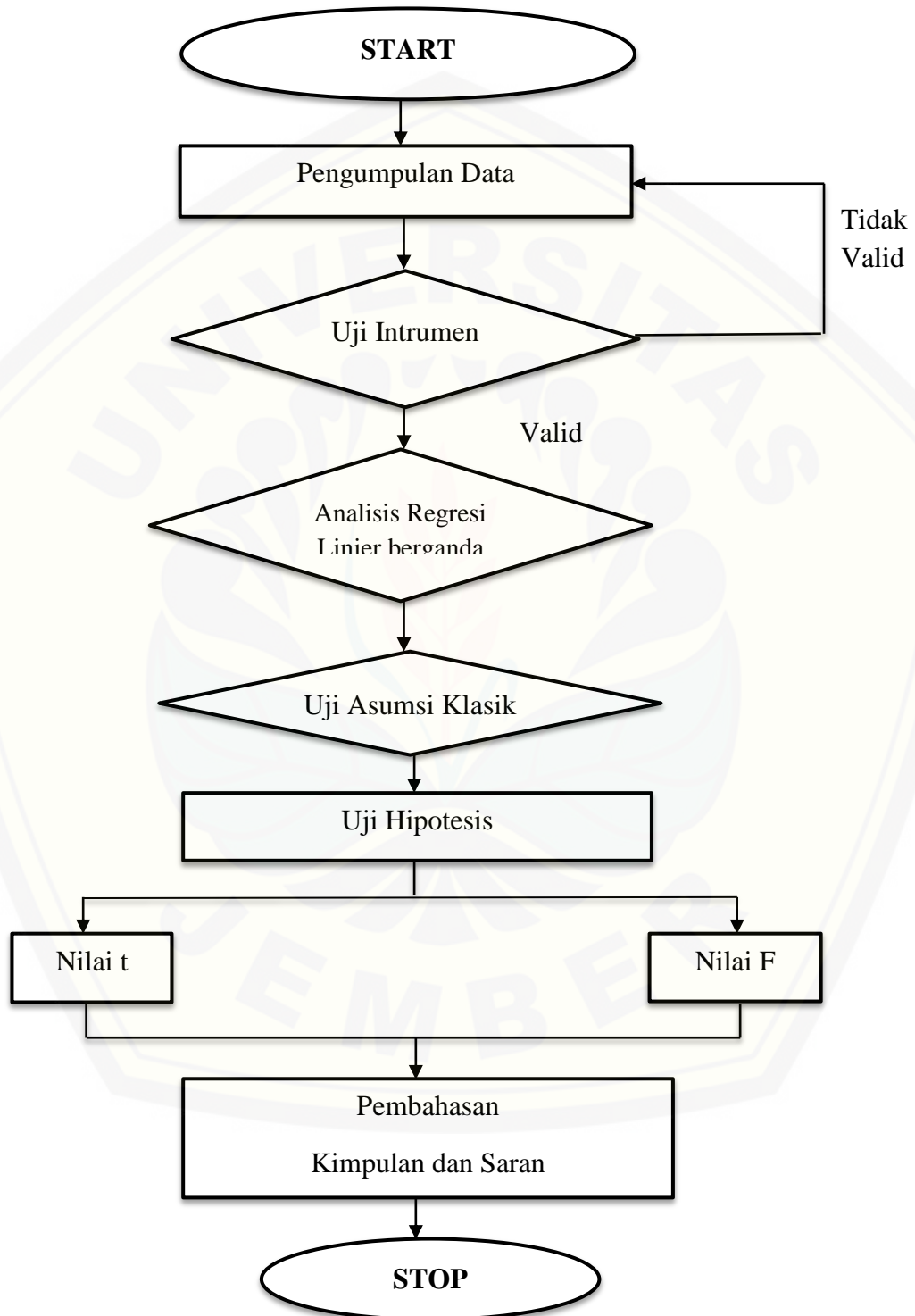
4) Pengambilan keputusan :

a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak, maka ada peran secara simultan antara variabel bebas dan variabel terikat.

b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima, maka tidak ada peran secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.8 Kerangka Pemecahan Masalah

Secara ringkas alur pemecahan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan :

1. Start adalah merupakan tahap awal penelitian.
2. Pengumpulan data,
3. Uji instrument adalah uji validitas dan uji reliabilitas merupakan untuk mendapatkan data yang akurat dan mempunyai tingkat kepercayaan yang tinggi. Jika data tidak valid, maka kembali ke langkah sebelumnya yaitu pengumpulan data. Jika data dinyatakan valid, maka dilanjutkan ke langkah selanjutnya.
4. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk mengambil seberapa besar peran masing-masing variabel X terhadap variabel Y.
5. Uji asumsi klasik adalah tahap lanjutan untuk menguji model regresi apakah telah memenuhi kriteria atau tidak dengan menggunakan uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas data.
6. Uji Hipotesis adalah tahap pengujian untuk mengetahui apakah terdapat peran variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan melakukan uji t secara parsial dan uji F secara simultan.
7. Pembahasan adalah tahapan yang dilakukan berdasarkan hasil pengolahan data.
8. Kesimpulan adalah tahapan yang dilakukan peneliti guna menarik keseluruhan isi penelitian berdasarkan langkah-langkah analisis yang telah dilakukan sebelumnya.
9. Stop adalah tahap akhir dari penelitian.

BAB 5. KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Komitmen organisasi yang diberikan pada pegawai Kantor Pariwisata berperan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan hasil penelitian nilai t hitung $>$ t tabel sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya secara parsial komitmen organisasi (X_1) berperan secara signifikan (nyata) terhadap kinerja pegawai.
2. Kepuasan kerja yang dirasakan pegawai pada pegawai Kantor Pariwisata berperan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan hasil penelitian nilai t hitung $>$ t tabel sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya secara parsial kepuasan kerja (X_2) berperan secara signifikan (nyata) terhadap kinerja pegawai.
3. Komitmen organisasi dan kepuasan kerja bersama-sama berperan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan hasil penelitian nilai F hitung $>$ F tabel sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan (bersama-sama) berperan terhadap kinerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa saran sebagai berikut :

1. Komitmen organisasi berperan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pariwisata, jadi sebaiknya atasan memperhatikan dengan baik komitmen organisasi yang ada dan dianut oleh bawahannya guna menjaga kekompakan dalam bekerja sehingga kinerja pegawai dapat semakin meningkat dalam bekerja.
2. Kepuasan kerja berperan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pariwisata, jadi kepuasan kerja sebaiknya diperhatikan dengan baik oleh

atasan agar pegawai semakin merasa semangat dalam bekerja dan kinerjanya juga semakin meningkat.

3. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggali variabel-variabel lain sehingga dapat diketahui variabel-variabel apa saja yang berperan terhadap kinerja pegawai.



DAFTAR PUSTAKA

- Amilin, Rosita Dewi 2008. "Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan *Role Stress* sebagai variabel *Moderating*". Yogyakarta: JAAL.
- Amstrong, Michael. 2009. *Amtrong's Handbook of Human Resources Managemen Practice 11th edition*. United Kingdom: Kogam Page.
- Anwar P. Mangkunegara. 2006, *Kinerja SDM*. bandung: PT. Refika Aditama.
- Arikuntoro, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rieneka Cipta
- Benardin and Russel, 2000. *Human Resources Management*. New York: Mc Graw Hill.
- Darwish, A. Yousef. 2000. Organizational commitment and job satisfaction as predictors of attitudes toward organizational change in a non-western setting *Personnal Review*, Vol 29 Iss: 5Pp. 576 - 592
- Dwijayanti, Erningtya Tika. 2002. *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Kompetnsi Sumber Daya Mnesia Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Jamsostek (Persero) Cabang Jember*. Skripsi Program Strata Satu Universitas Jember.
- Erwan dan Diah. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Untuk Administrasi Publik dan Masalah- masalah Sosial Yogyakarta. Gava Media.
- Gibson, James L, John M invancenvich dan James h. Jr Donnely, 2010. *Organisasi dan managemen*, Edisi Terjemahan. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivarian dengan Program SPSS* : Edisi 4. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, Jerald dan Baron, A. Robert. 2003. *Behavior in Organizations*. New Jersey: Pretice Hall, inc.
- Handoko, T. H. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibun, Malayu SP. 2007. *Manajemen SDM*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibun, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- James Boles, 2007. The Relationship of Facets of Salesperson Job Satisfaction With Effective Organizational Commitment. *Jurnal of Business & Industrial Marketing*, Vol 22, Iss 5. Pp 331 – 321.
- Jha. Sumi. 2011. Influence of psychological empowerment on affective normative and continuance commitment: A study in the indian IT industry, *Journal of Indian Business research*, Vol 3, Iss 4. Pp 263 – 282.
- Koesmono. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur*. Skripsi Universitas Kristen Petra. Tidak dipublikasikan.
- Kuncoro, Mudjarat. 2007. *Metode Kuantitatif*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Kreitner dan Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Kuncoro, Engkos Ahamad. 2007. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Kaaryawan pda Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur*. Surabaya: Jurnal.
- Latan, Hengky. 2013. *Analisis Multivariat Teknik dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Locke, E.A. 1969. *What is Job Satisfiction*. *Organizational and Human Performance Journal*, 4: 309-336.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Terjemahan. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, Anwar. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Martoyo, susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 4*. Yogyakarta: BPFE.
- Mathis, Robert L, and John H. Jacjson. 2001. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Milkovich, George T, and Boudreau. 1997. *Human Resources Management*. USA: A Time Mirror Education Group, Inc. Company.
- Meyer, J.P., Allen, N.J., Smith, C.A. 1997. Effective, Continuance, and Normative Commitment to The Organization: A Meta-Analysis of

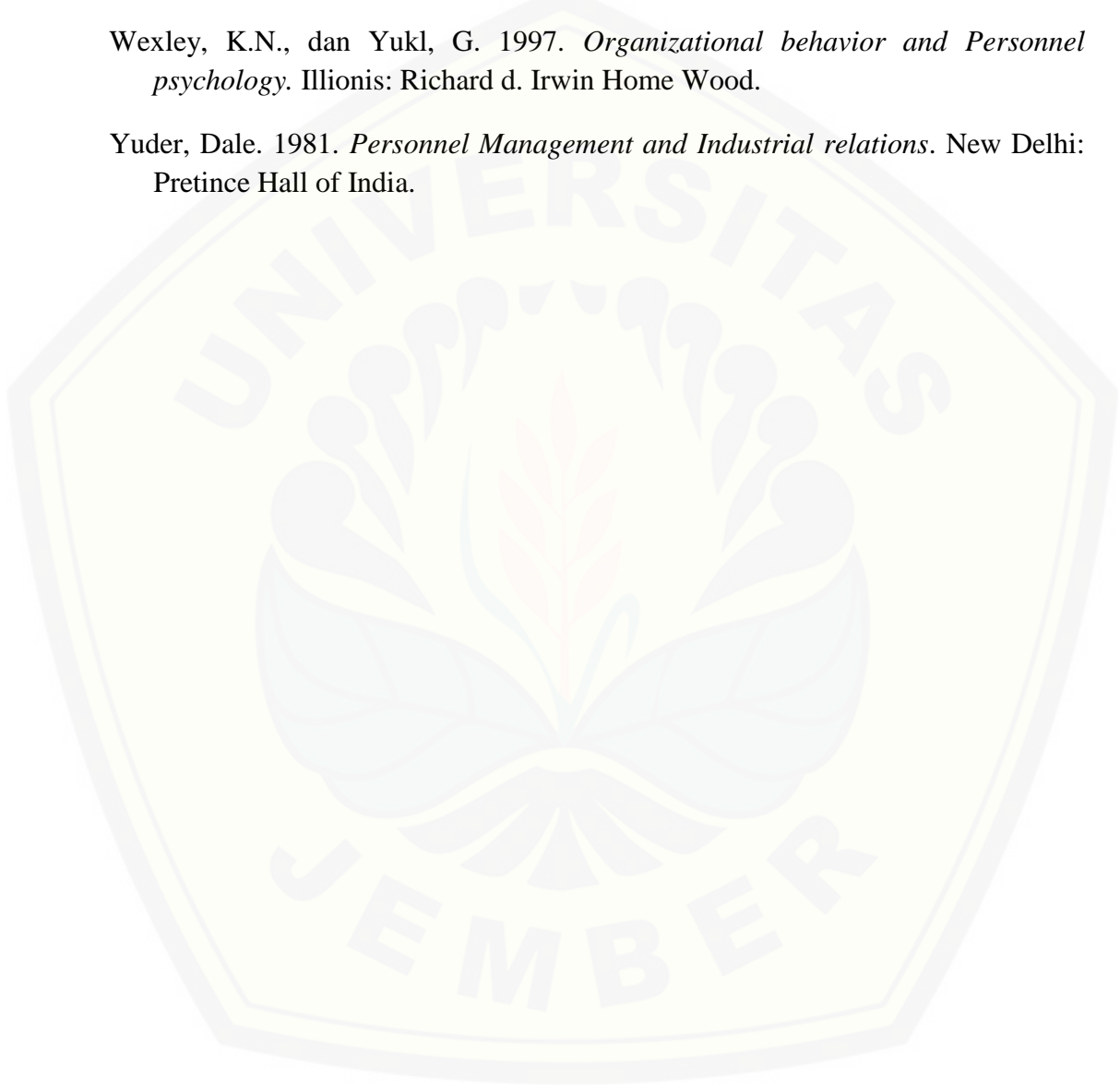
- Antecedents, correlates, and Consequence, *Journal of Vocational Behaviour*, Vol 6. Pp 20 – 52.
- Mondy, R.W., Noe, R.M., Premeaux, S.R. 1999. *Human Resources Management*. Massachusettes: Allyn and Bacon.
- Mottaz J, Clifford. 1988. Determinant of Organizational Commitment. *Human Relationship*, Vol 41, Number 6. Pp 467 – 482.
- Naderi Anari, Nahid, 2012. *Teacher: emotional intelligence, job satisfaction, and organizational commitment*, Vol 24, Iss 44. Pp 256 – 269.
- Praja Rimata, Ega. 2014. “*Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. POS Indonesia Yogyakarta*”. Yogyakarta: Jurnal.
- Prayitno, Duwi. 2010. *Paham Analisis data Statistik Dengan SPSS*. Media Kom, Yogyakarta.
- Robbin, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi, Konsep Kontroversi- Aplikasi Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Roshid. 2002. *The Influence of Corporate Culture and organization Commitment on Performance*. Skripsi Universitas Jember. Tidak dipublikasikan.
- Rowden W, Robert. 2000. The relationship between charismatic leadership behavior and organizational commitment, *Leadership & Organization Development Journal*, Vol 21, Iss 1. Pp 30 – 35.
- Santoso, Singgih. 2002. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Elemedia Komputindo Gramedia.
- Siagin, Sondang P. 2002. *Analisis Data Penelitian menggunakan SPSS 13*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Siagin, Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sikula, Andrew F. 2001. *Sistem Managemen Kinerja*. Edisi Terjemahan Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiono. 2006. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Suharto. 2012. *Pengaruh Kualitas SDM, Komunikasi, Sarana Pendukung, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja*. Skripsi Universitas Jember. Tidak dipublikasikan.

Wether Jr, William B. dan Keith Davis, 2008. *Human Resources and Personnel Managemen*. Singapore: Mc Graw hill.

Wexley, K.N., dan Yukl, G. 1997. *Organizational behavior and Personnel psychology*. Illionis: Richard d. Irwin Home Wood.

Yuder, Dale. 1981. *Personnel Management and Industrial relations*. New Delhi: Pretince Hall of India.





LAMPIRAN 1
KUISIONER PENELITIAN

KUISONER PENELITIAN

Kepada:

Yth. Bapak/Ibu

Kantor Pariwisata

Jl. Jawa Sumbersari Jember

Di Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya tugas akhir berbasis penelitian (skripsi) sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di lingkup Universitas Jember, maka saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Devi Agustina

NIM : 140810201246

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Perguruan Tinggi : Universitas Jember

Judul Sripsi : Peran Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pariwisata Kabupaten Jember.

Memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan informasi dan berkenan menjawab pertanyaan yang tertera dalam koesioner penelitian. Peneliti menjamin atas kerahasiaan identitas pribadi dan jawaban Bapak/Ibu berikan.

Atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner penelitian tersebut, saya tidak lupa menyampaikan ucapan terimakasih.

Jember, 28 September 2016

Hormat saya,

Devi Agustina

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nomor responden : (diisi oleh peneliti)
2. Jenis kelamin : Pria/Wanita (Coret yang tidak perlu)
3. Umur : tahun
4. Jabatan :
5. Lama bekerja :
6. Pendidikan terakhir : a. SMA/Sederajat d. S2
b. D3 e. S3
c. S1 (lingkari yang sesuai)

:

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Pertanyaan berikut ini mohon diisi dengan benar dan sesuai dengan keadaan serta kenyataan yang ada.
2. Berilah tanda checklist (√) pada salah satu kolom setiap pertanyaan sesuai dengan apa yang anda alami dan rasakan saat ini. Terdapat 5 kategori jawaban, yaitu :
 - a. Sangat setuju (SS)
 - b. Setuju (S)
 - c. Cukup setuju (CS)
 - d. Tidak setuju (TS)
 - e. Sangat tidak setuju (STS)

III. Daftar pertanyaan

A. Komitmen Organisasi

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya merasa terlibat antara atasan dan teman sejawat dalam suatu organisasi.					
2.	Saya merasa rugi bila saya meninggalkan pekerjaan di dalam suatu organisasi.					
3.	Saya memiliki tanggung jawab yang harus saya berikan terhadap organisasi.					

B. Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Pekerjaan yang saya terima sudah sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang saya miliki.					
2.	Atasan saya selalu bersifat ramah dan memahami kondisi kerja pegawainya.					
3.	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan harapan.					
4.	Saya mendapat kesempatan untuk dipromosikan secara adil sesuai dengan kemampuan dan prestasi yang saya miliki.					
5.	Rekan kerja saya sering memberi masukan ketika saya menemukan hambatan pada pekerjaan dan mempunyai andil dalam pengembangan karir saya.					

C. Kinerja

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan saya secara keseluruhan sesuai dengan kemampuan saya.					
2.	Saya selalu bekerja dengan teliti dan rapi sesuai dengan standar ketepatan dan kualitas yang telah ditetapkan.					
3.	Saya selalu menyelesaikan tugas- tugas dengan rasa tanggung jawab dalam mencapai hasil yang maksimal sesuai aturan yang ada.					
4.	Saya selalu siap dengan konsekuensi dan tanggung jawab pekerjaan yang saya terima.					
5.	Saya selalu siap bekerjasama dengan orang lain untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan beban kerja yang diberikan.					



LAMPIRAN 2
HASIL REKAPITULASI JAWABAN
RESPONDEN

No Resp	Komitmen Kerja (X1)				Kepuasan Kerja (X2)					
	X1.1	X1.2	X1.3	$\Sigma X1$	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	$\Sigma X2$
1	5	5	5	15	5	4	5	5	4	23
2	5	5	5	15	5	4	3	5	5	22
3	4	4	5	13	5	4	4	4	4	21
4	5	5	5	15	5	5	4	4	5	23
5	5	4	5	14	5	5	5	4	4	23
6	4	4	4	12	3	4	3	4	4	18
7	4	4	5	13	4	5	4	4	4	21
8	5	5	5	15	4	4	4	5	5	22
9	5	4	4	13	5	5	3	4	4	21
10	4	4	4	12	5	3	4	5	2	22
11	5	4	5	14	5	5	3	5	2	23
12	4	3	5	12	5	3	5	4	4	21
13	4	4	4	12	5	4	5	5	5	24
14	5	5	4	14	5	4	5	5	5	24
15	3	3	3	9	5	3	4	5	5	22
16	4	5	5	14	5	4	3	4	4	20
17	5	5	5	15	5	4	5	5	3	22
18	4	3	3	10	3	4	4	4	5	20
19	4	5	5	14	2	3	5	4	5	22
20	5	5	4	14	3	4	5	4	5	21
21	5	4	5	14	4	5	4	4	5	22
22	5	3	4	12	3	4	4	5	4	20
23	4	4	4	12	5	4	5	4	5	23
24	5	5	3	13	4	5	3	4	4	20
25	4	4	4	12	4	5	3	5	4	21
26	5	4	4	13	4	3	5	5	5	22
27	5	4	5	14	5	4	5	4	5	23
28	4	4	5	13	5	5	5	4	4	23
29	4	4	4	12	4	5	3	4	5	21
30	4	5	4	13	5	4	3	4	5	21

No Resp	Kinerja (Y)					
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	ΣY
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	5	5	25
3	4	4	5	4	4	21

4	5	5	5	4	4	23
5	5	4	5	5	4	23
6	5	5	5	4	4	23
7	5	5	5	5	4	24
8	5	5	5	5	5	25
9	5	5	5	4	4	23
10	5	4	5	3	4	21
11	5	4	5	4	4	22
12	4	5	4	4	4	21
13	4	5	3	4	4	20
14	5	4	4	4	4	21
15	5	5	4	4	3	21
16	5	5	4	5	5	24
17	5	5	4	5	5	24
18	4	5	5	5	4	23
19	5	4	3	5	4	21
20	5	5	5	4	4	23
21	5	5	4	4	5	23
22	5	5	5	4	4	23
23	4	4	5	5	4	22
24	4	5	4	5	4	22
25	4	5	5	5	4	23
26	5	5	4	4	5	23
27	4	4	5	5	5	23
28	5	4	4	4	5	22
29	4	5	4	4	5	22
30	5	5	4	5	5	24



LAMPIRAN 3
HASIL UJI VALIDITAS DAN
RELIABILITAS

HASIL UJI VALIDITAS

Variabel Komitmen Organisasi (X1)

Correlations

		x1.1	x1.2	x1.3	X1
x1.1	Pearson Correlation	1	.095	.003	.525**
	Sig. (2-tailed)		.619	.988	.003
	N	30	30	30	30
x1.2	Pearson Correlation	.095	1	-.330	.462*
	Sig. (2-tailed)	.619		.075	.010
	N	30	30	30	30
x1.3	Pearson Correlation	.003	-.330	1	.547**
	Sig. (2-tailed)	.988	.075		.002
	N	30	30	30	30
X1	Pearson Correlation	.525**	.462*	.547**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.010	.002	
	N	30	30	30	30

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

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

Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Correlations

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	X2
x2.1	Pearson Correlation	1	.123	.005	-.065	.056	.369*
	Sig. (2-tailed)		.516	.977	.732	.770	.045
	N	30	30	30	30	30	30
x2.2	Pearson Correlation	.123	1	.085	-.100	-.123	.395*
	Sig. (2-tailed)	.516		.655	.598	.516	.030
	N	30	30	30	30	30	30
x2.3	Pearson Correlation	.005	.085	1	.030	-.248	.386*
	Sig. (2-tailed)	.977	.655		.875	.187	.035
	N	30	30	30	30	30	30
x2.4	Pearson Correlation	-.065	-.100	.030	1	.065	.374*
	Sig. (2-tailed)	.732	.598	.875		.732	.042
	N	30	30	30	30	30	30
x2.5	Pearson Correlation	.056	-.123	-.248	.065	1	.386*
	Sig. (2-tailed)	.770	.516	.187	.732		.035
	N	30	30	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	.369*	.353	.386*	.374*	.386*	1
	Sig. (2-tailed)	.045	.056	.035	.042	.035	
	N	30	30	30	30	30	30

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

Variabel Kinerja (Y)

Correlations

		y1	y2	y3	y4	y5	Y
y1	Pearson Correlation	1	.048	.059	-.143	.135	.392*
	Sig. (2-tailed)		.803	.758	.450	.476	.032
	N	30	30	30	30	30	30
y2	Pearson Correlation	.048	1	-.059	.117	.135	.448*
	Sig. (2-tailed)	.803		.758	.538	.476	.013
	N	30	30	30	30	30	30
y3	Pearson Correlation	.059	-.059	1	.048	-.100	.456*
	Sig. (2-tailed)	.758	.758		.800	.598	.011
	N	30	30	30	30	30	30
y4	Pearson Correlation	-.143	.117	.048	1	.296	.566**
	Sig. (2-tailed)	.450	.538	.800		.112	.001
	N	30	30	30	30	30	30
y5	Pearson Correlation	.135	.135	-.100	.296	1	.589**
	Sig. (2-tailed)	.476	.476	.598	.112		.001
	N	30	30	30	30	30	30
Y	Pearson Correlation	.392*	.448*	.456*	.566**	.589**	1
	Sig. (2-tailed)	.032	.013	.011	.001	.001	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

HASIL UJI RELIABILITAS

Variabel Komitmen (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.613	4

Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.665	6

Variabel Kinerja (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.651	6

The background of the page features a large, faint watermark of the Universitas Jember logo. The logo is a shield-shaped emblem with a yellow background and a grey border. Inside the shield, the word "UNIVERSITAS" is written in a semi-circle at the top, and "JEMBER" is written in a semi-circle at the bottom. In the center of the shield is a stylized green and yellow flower or leaf design.

LAMPIRA 4
HASIL UJI REGRESI LINIER
BERGANDA

Hasil Uji Regresi Linier Bergada

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.630	.602	.834

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31.908	2	15.954	22.963	.000 ^a
	Residual	18.759	27	.695		
	Total	50.667	29			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.262	3.355		.674	.506
	X1	.778	.161	.593	4.829	.000
	X2	.456	.149	.377	3.071	.005

a. Dependent Variable: Y



LAMPIRAN 5
HASIL UJI ASUMSI KLASIK

HASIL UJI ASUMSI KLASIK

Uji Multikolinieritas

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.262	3.355		.674	.506		
	X1	.778	.161	.593	4.829	.000	.909	1.101
	X2	.456	.149	.377	3.071	.005	.909	1.101

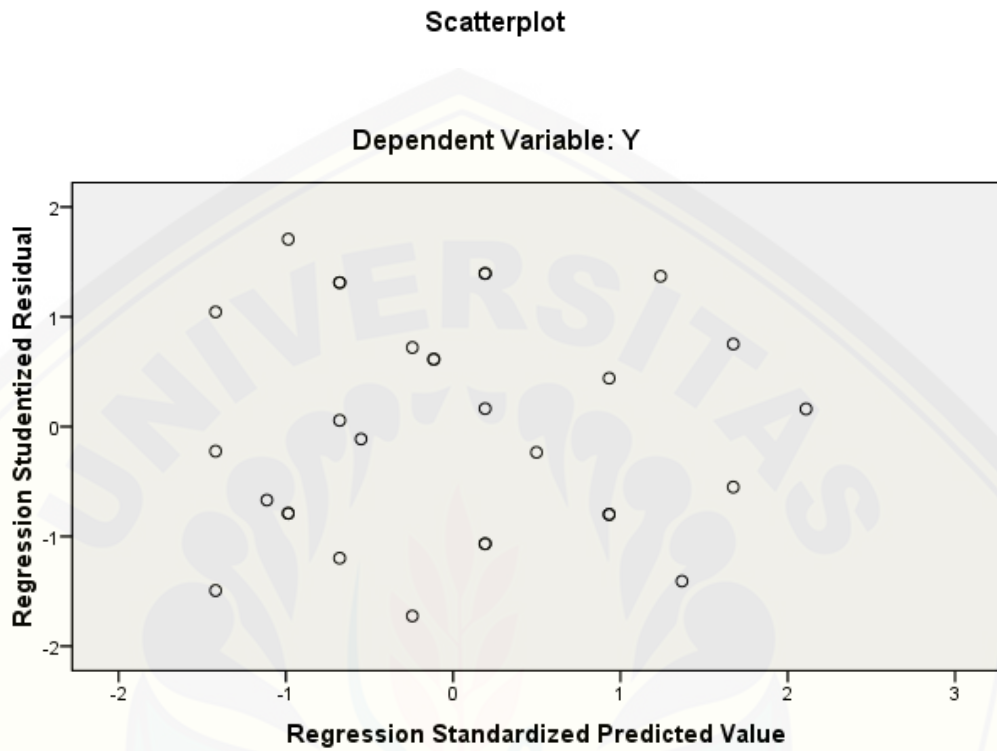
a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1	X2
1	1	2.995	1.000	.00	.00	.00
	2	.003	29.533	.09	1.00	.11
	3	.001	50.907	.91	.00	.89

a. Dependent Variable: Y

Uji Heteroskedastisitas



Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.794 ^a	.630	.602	.834	2.311

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31.908	2	15.954	22.963	.000 ^a
	Residual	18.759	27	.695		
	Total	50.667	29			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.262	3.355		.674	.506
	X1	.778	.161	.593	4.829	.000
	X2	.456	.149	.377	3.071	.005

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	21.18	24.88	22.67	1.049	30
Residual	-1.411	1.367	.000	.804	30
Std. Predicted Value	-1.420	2.109	.000	1.000	30
Std. Residual	-1.693	1.640	.000	.965	30

a. Dependent Variable: Y



LAMPIRAN 6
HASIL UJI T DAN UJI F

HASIL UJI T DAN UJI F

Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.262	3.355		.674	.506
	X1	.778	.161	.593	4.829	.000
	X2	.456	.149	.377	3.071	.005

a. Dependent Variable: Y

Uji F

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.630	.602	.834

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31.908	2	15.954	22.963	.000 ^a
	Residual	18.759	27	.695		
	Total	50.667	29			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y



LAMPIRAN 7
TABEL t, TABEL f, TABEL r, DAN
TABEL *DURBIN WATSON*

Tabel t

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Tabel F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
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	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
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	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
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	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Tabel Durbin-Watson (DW), $\alpha = 5\%$

n	k=1		k=2		k=3		k=4		k=5	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
6	0.6102	1.4002								
7	0.6996	1.3564								
8	0.7629	1.3324			0.3674	2.2866				
9	0.8243	1.3199	0.6291	1.6993	0.4548	2.1282	0.2957	2.5881		
10	0.8791	1.3197	0.6972	1.6413	0.5253	2.0163	0.3760	2.4137	0.2427	2.8217
11	0.9273	1.3241	0.7580	1.6044	0.5948	1.9280	0.4441	2.2833	0.3155	2.6446
12	0.9708	1.3314	0.8122	1.5794	0.6577	1.8640	0.5120	2.1766	0.3796	2.5061
13	1.0097	1.3404	0.8612	1.5621	0.7147	1.8159	0.5745	2.0943	0.4445	2.3897
14	1.0450	1.3503	0.9054	1.5507	0.7667	1.7788	0.6321	2.0296	0.5052	2.2959
15	1.0770	1.3605	0.9455	1.5432	0.8140	1.7501	0.6852	1.9774	0.5620	2.2198
16	1.1062	1.3709	0.9820	1.5386	0.8572	1.7277	0.7340	1.9351	0.6150	2.1567
17	1.1330	1.3812	1.0154	1.5361	0.8968	1.7101	0.7790	1.9005	0.6641	2.1041
18	1.1576	1.3913	1.0461	1.5353	0.9331	1.6961	0.8204	1.8719	0.7098	2.0600
19	1.1804	1.4012	1.0743	1.5355	0.9666	1.6851	0.8588	1.8482	0.7523	2.0226
20	1.2015	1.4107	1.1004	1.5367	0.9976	1.6763	0.8943	1.8283	0.7918	1.9908
21	1.2212	1.4200	1.1246	1.5385	1.0262	1.6694	0.9272	1.8116	0.8286	1.9635
22	1.2395	1.4289	1.1471	1.5408	1.0529	1.6640	0.9578	1.7974	0.8629	1.9400
23	1.2567	1.4375	1.1682	1.5435	1.0778	1.6597	0.9864	1.7855	0.8949	1.9196
24	1.2728	1.4458	1.1878	1.5464	1.1010	1.6565	1.0131	1.7753	0.9249	1.9018
25	1.2879	1.4537	1.2063	1.5495	1.1228	1.6540	1.0381	1.7666	0.9530	1.8863
26	1.3022	1.4614	1.2236	1.5528	1.1432	1.6523	1.0616	1.7591	0.9794	1.8727
27	1.3157	1.4688	1.2399	1.5562	1.1624	1.6510	1.0836	1.7527	1.0042	1.8608
28	1.3284	1.4759	1.2553	1.5596	1.1805	1.6503	1.1044	1.7473	1.0276	1.8502
29	1.3405	1.4828	1.2699	1.5631	1.1976	1.6499	1.1241	1.7426	1.0497	1.8409
30	1.3520	1.4894	1.2837	1.5666	1.2138	1.6498	1.1426	1.7386	1.0706	1.8326
31	1.3630	1.4957	1.2969	1.5701	1.2292	1.6500	1.1602	1.7352	1.0904	1.8252
32	1.3734	1.5019	1.3093	1.5736	1.2437	1.6505	1.1769	1.7323	1.1092	1.8187
33	1.3834	1.5078	1.3212	1.5770	1.2576	1.6511	1.1927	1.7298	1.1270	1.8128
34	1.3929	1.5136	1.3325	1.5805	1.2707	1.6519	1.2078	1.7277	1.1439	1.8076
35	1.4019	1.5191	1.3433	1.5838	1.2833	1.6528	1.2221	1.7259	1.1601	1.8029
36	1.4107	1.5245	1.3537	1.5872	1.2953	1.6539	1.2358	1.7245	1.1755	1.7987
37	1.4190	1.5297	1.3635	1.5904	1.3068	1.6550	1.2489	1.7233	1.1901	1.7950
38	1.4270	1.5348	1.3730	1.5937	1.3177	1.6563	1.2614	1.7223	1.2042	1.7916
39	1.4347	1.5396	1.3821	1.5969	1.3283	1.6575	1.2734	1.7215	1.2176	1.7886
40	1.4421	1.5444	1.3908	1.6000	1.3384	1.6589	1.2848	1.7209	1.2305	1.7859
41	1.4493	1.5490	1.3992	1.6031	1.3480	1.6603	1.2958	1.7205	1.2428	1.7835
42	1.4562	1.5534	1.4073	1.6061	1.3573	1.6617	1.3064	1.7202	1.2546	1.7814
43	1.4628	1.5577	1.4151	1.6091	1.3663	1.6632	1.3166	1.7200	1.2660	1.7794
44	1.4692	1.5619	1.4226	1.6120	1.3749	1.6647	1.3263	1.7200	1.2769	1.7777
45	1.4754	1.5660	1.4298	1.6148	1.3832	1.6662	1.3357	1.7200	1.2874	1.7762
46	1.4814	1.5700	1.4368	1.6176	1.3912	1.6677	1.3448	1.7201	1.2976	1.7748
47	1.4872	1.5739	1.4435	1.6204	1.3989	1.6692	1.3535	1.7203	1.3073	1.7736
48	1.4928	1.5776	1.4500	1.6231	1.4064	1.6708	1.3619	1.7206	1.3167	1.7725
49	1.4982	1.5813	1.4564	1.6257	1.4136	1.6723	1.3701	1.7210	1.3258	1.7716
50	1.5035	1.5849	1.4625	1.6283	1.4206	1.6739	1.3779	1.7214	1.3346	1.7708
51	1.5086	1.5884	1.4684	1.6309	1.4273	1.6754	1.3855	1.7218	1.3431	1.7701
52	1.5135	1.5917	1.4741	1.6334	1.4339	1.6769	1.3929	1.7223	1.3512	1.7694
53	1.5183	1.5951	1.4797	1.6359	1.4402	1.6785	1.4000	1.7228	1.3592	1.7689
54	1.5230	1.5983	1.4851	1.6383	1.4464	1.6800	1.4069	1.7234	1.3669	1.7684
55	1.5276	1.6014	1.4903	1.6406	1.4523	1.6815	1.4136	1.7240	1.3743	1.7681
56	1.5320	1.6045	1.4954	1.6430	1.4581	1.6830	1.4201	1.7246	1.3815	1.7678
57	1.5363	1.6075	1.5004	1.6452	1.4637	1.6845	1.4264	1.7253	1.3885	1.7675
58	1.5405	1.6105	1.5052	1.6475	1.4692	1.6860	1.4325	1.7259	1.3953	1.7673
59	1.5446	1.6134	1.5099	1.6497	1.4745	1.6875	1.4385	1.7266	1.4019	1.7672
60	1.5485	1.6162	1.5144	1.6518	1.4797	1.6889	1.4443	1.7274	1.4083	1.7671
61	1.5524	1.6189	1.5189	1.6540	1.4847	1.6904	1.4499	1.7281	1.4146	1.7671
62	1.5562	1.6216	1.5232	1.6561	1.4896	1.6918	1.4554	1.7288	1.4206	1.7671
63	1.5599	1.6243	1.5274	1.6581	1.4943	1.6932	1.4607	1.7296	1.4265	1.7671
64	1.5635	1.6268	1.5315	1.6601	1.4990	1.6946	1.4659	1.7303	1.4322	1.7672
65	1.5670	1.6294	1.5355	1.6621	1.5035	1.6960	1.4709	1.7311	1.4378	1.7673
66	1.5704	1.6318	1.5395	1.6640	1.5079	1.6974	1.4758	1.7319	1.4433	1.7675
67	1.5738	1.6343	1.5433	1.6660	1.5122	1.6988	1.4806	1.7327	1.4486	1.7676
68	1.5771	1.6367	1.5470	1.6678	1.5164	1.7001	1.4853	1.7335	1.4537	1.7678
69	1.5803	1.6390	1.5507	1.6697	1.5205	1.7015	1.4899	1.7343	1.4588	1.7680
70	1.5834	1.6413	1.5542	1.6715	1.5245	1.7028	1.4943	1.7351	1.4637	1.7683