



**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, PROGRAM
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
MOTIVASI KERJA PADA PT. PLN (PERSERO) AREA
JEMBER**

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT, OCCUPATIONAL
SAFETY AND HEALTH ON EMPLOYEE WORK PERFORMANCE BY
WORK MOTIVATION IN PT. PLN (PERSERO) AREA JEMBER

SKRIPSI

Oleh :

Ria Dwi Ismail

NIM 140810201182

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2018**



**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, PROGRAM
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
MOTIVASI KERJA PADA PT. PLN (PERSERO) AREA
JEMBER**

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT, OCCUPATIONAL
SAFETY AND HEALTH ON EMPLOYEE WORK PERFORMANCE BY
WORK MOTIVATION IN PT. PLN (PERSERO) AREA JEMBER

SKRIPSI

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

Oleh :

Ria Dwi Ismail

NIM 140810201182

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2018**

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

SURAT PERNYATAAN

Nama : Ria Dwi Ismail
NIM : 140810201182
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA PADA PT. PLN (PERSERO) AREA JEMBER

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

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

Jember, 04 Juli 2018
Yang menyatakan,

Ria Dwi Ismail
NIM 140810201182

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI,
PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI MOTIVASI KERJA PADA PT. PLN
(PERSERO) AREA JEMBER

Nama Mahasiwa : Ria Dwi Ismail

NIM : 140810201182

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 04 Juli 2018

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. Budi Nurhardjo. M.Si.
NIP. 195703101984031003

Drs. Sampeadi, M.S.
NIP. 195604041985031002

Mengetahui,
Ketua Program Studi S-1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M.
NIP. 197805252003122002

JUDUL SKRIPSI

PENGARUH ATRIBUT PRODUK, KUALITAS LAYANAN DAN HARGA
TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN RUMAH MAKAN DI PANTAI
BLIMBINGSARI KABUPATEN BANYUWANGI

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Ria Dwi Ismail

NIM : 140810201182

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

2018

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

SUSUNAN TIM PENGUJI

Penguji Utama : Dr. Purnamie Titisari, S.E., M.Si. (.....)

NIP. 197501062000032001

Penguji Anggota : Drs. Nyoman Gede Krishnabudi, M.Agb. (.....)

NIP. 196304021988021001

Penguji Anggota : Tatok Endhiarto, S.E., M.MSi. (.....)

NIP. 196004041989021001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

Pas foto

4 x 6

Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M.Ak.,CA

NIP. 19710727 199512 1 001

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, sujud syukur saya kepada Allah SWT karena selesailah tugas dan tanggung jawab saya sebagai mahasiswa. Saya persembahkan skripsi ini sebagai bentuk tanggung jawab dan ungkapan terima kasihku kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, Bapak Ismail dan Ibu Tunayah atas segala doa-doa terbaik, motivasi, serta limpahan kasih sayang yang tak ternilai harganya. Kupersembahkan karya ini sebagai wujud baktiku kepadamu.
2. *My Beloved Sister* “Ika Agustiningsih”, terimakasih atas kasih sayang, dukungan, doa yang selalu diberikan kepadaku.
3. Kedua Dosen Pembimbingku Drs. Budi Nurhardjo, M.Si. dan Drs. Sampeadi, M.S. Terima kasih atas bimbingan dan segala dukungannya serta ilmu yang telah beliau berikan.
4. Kakak terbaikku Ali Mashudi dan Devita Agya Arfianti, Terima kasih untuk bimbingannya, kebersamaan selama di Jember dan saling memberi semangat dalam segala hal.
5. Rumah Biru, PMII Rayon Fakultas Ekonomi Dan Bisnis terima kasih telah memberikan proses, pengalaman dan keluarga yang luar biasa.
6. Almamater Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang saya banggakan.

MOTTO

Man Jadda Wajadda, Man Shabara Zhafira, Man Saara Ala Darbi Washala

(Trilogi Negeri 5 Menara)

“Tidak perlu takut. Tunjukan saja warna-warnimu yang sesungguhnya. Bahkan lukisan terbaik sedunia pun mempunyai pembenci dan pengkritik.”

(Garis Waktu- Fiersa Besari)

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan.”

(Q.S. Al-Insyirah: 5-6)

Dzikir, Fikir, Amal Shaleh

(PMII)

RINGKASAN

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA PADA PT. PLN (PERSERO) AREA JEMBER; Ria Dwi Ismail; 140810201182; 2018; 110 Halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Salah satu hal yang harus mendapatkan perhatian khusus dalam manajemen sumber daya manusia adalah keselamatan dan kesehatan kerja. Melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu faktor dalam memberi jaminan perlindungan dalam bekerja yang dapat mencegah terjadinya kecelakaan kerja. Dalam suatu perusahaan kinerja dapat tercapai apabila perusahaan selalu memperhatikan faktor keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karena akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi, program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada PT. PLN (Persero) Area Jember. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 40 responden dari karyawan dalam perusahaan. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*).

Hasil penelitian ini yaitu secara langsung komitmen organisasi dan program keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi $<0,05$. Sedangkan komitmen organisasi dan program keselamatan dan kesehatan kerja yang dimediasi motivasi kerja juga berpengaruh secara signifikan.

SUMMARY

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT, OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ON EMPLOYEE WORK PERFORMANCE BY WORK MOTIVATION IN PT. PLN (PERSERO) AREA JEMBER; Ria Dwi Ismail; 140810201182; 2018; 110 pages; Department of Management Faculty of Economics and Business, University of Jember.

One of the things that should get special attention in a human resource management is occupational safety and health. Implementing occupational safety and health programs is one of the factors in providing guarantees of protection in work that can prevent the occurrence of work accidents. In a company performance can be achieved if the company always pay attention to the safety and health (K3) because it will be able to improve employee performance.

This study aims to examine the effect of organizational commitment, safety and health programs on employee performance through motivation at PT. PLN (Persero) in Jember sector. The sample in this study consists of 40 respondents from employees within the company. The sampling technique used purposive sampling method. The data analysis method that used is path analysis (path analysis).

The result of this research is directly organizational commitment and occupational safety and health program significantly influence employee performance with significance level $<0,05$. While the organization's commitment and occupational safety and health programs that are motivated by work motivation also have a significant effect.

PRAKATA

Puji syukur kehadirat kepada Allah SWT atas segala rahmat dan hidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT. PLN (Persero) Area Jember”. Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu (S1) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis sangat menyadari dalam penulisan skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan kemampuan penulis. Dalam penyusunan skripsi ini, tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

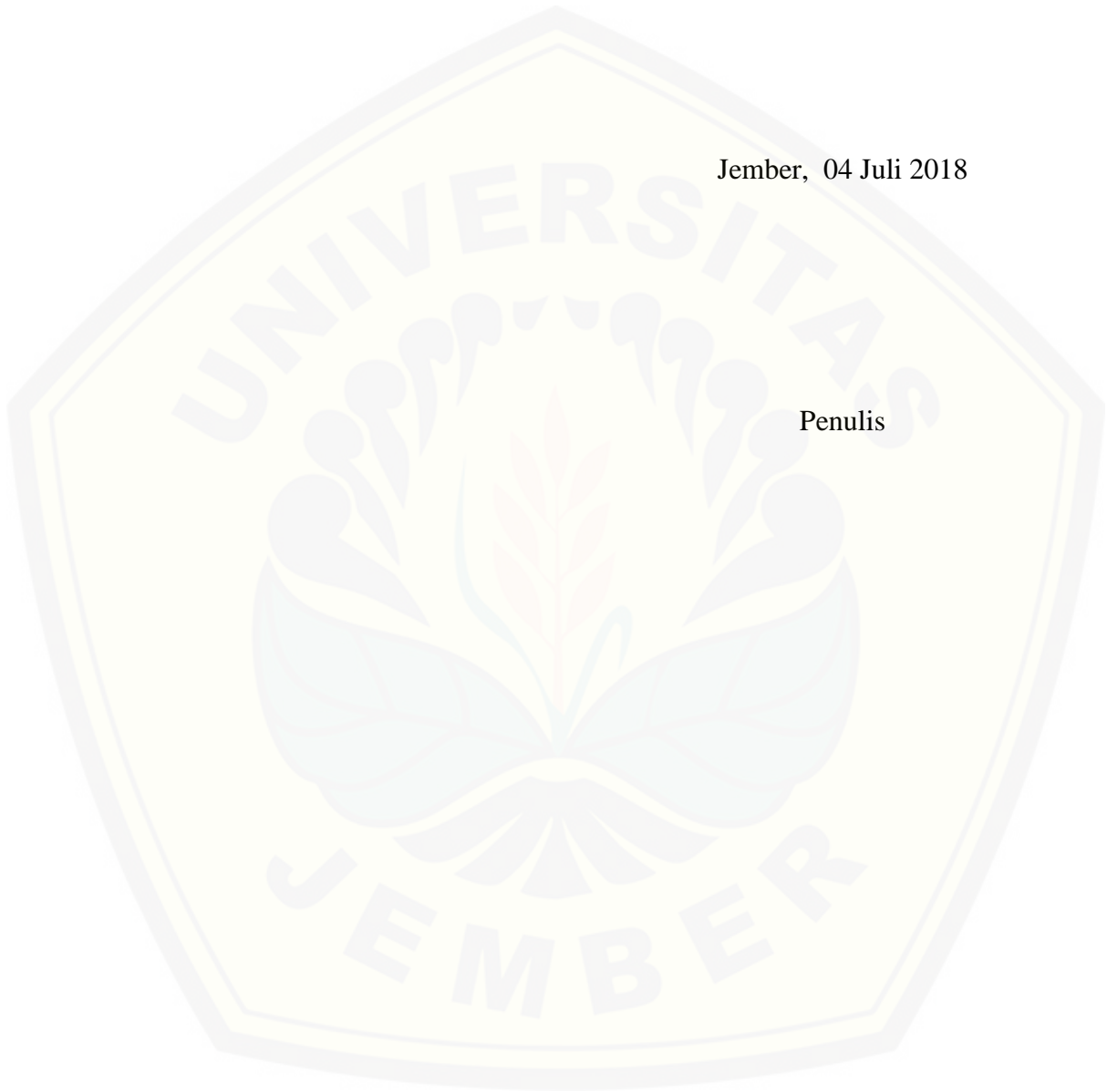
1. Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M.,Ak., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Drs. Budi Nurhardjo, M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan motivasi, semangat, bimbingan, saran yang bermanfaat, serta telah meluangkan waktu sehingga skripsi ini mampu terselesaikan.
4. Drs. Sampeadi, M.S., selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan motivasi, semangat, bimbingan, saran yang bermanfaat, serta telah meluangkan waktu sehingga skripsi ini mampu terselesaikan.
5. Dr. Purnamie Titisari, S.E., M.Si., Drs. Nyoman Gede Krishnabudi, M.Agb., Tatok Endhiarto, S.E., M.Si. selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan yang sangat berguna untuk memperbaiki penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Jurusan Manajemen dan Staff Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

7. Keluarga tercinta, Ibuku Tercinta Tunayah, Bapakku Tercinta Ismail, dan Kakak Kandungku Ika Agustiningsih yang senantiasa mendoakan, memotivasi dan memeberi dukungan tiada batas.
8. Keluarga “Apartemen Jawa 2” Emak Depita, Mbah Lintang, Mbak Semok, Mbak Nindy, Mbak Chaca, Tante Eka. Kalian semua calon ibu-ibu terbaik.
9. Keluarga “Paguyuban Bocah Noob” Galih, Dhamas, Oji, Ucok, Joko, Bagus. Spesial buat teman-teman seperjuangan Rifa, Faiz, Ayu, dan semua yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Terimakasih, kalian semua luar biasa.
10. Sahabat “Satu Angkatan, Satu Jiwaku” Martha, Faisah, Sancu, Lila, Dessy, Alif, Zidni, Bima, dan semua yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu. Terimakasih Sahabat atas kebersamaan, proses, dan segala masalah tanpa solusinya.
11. Sahabat-sahabat Rumah Biruku PMII Rayon Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember. Berproses denganmu mungkin adalah takdir, menjadi kawah candra dimukaku.
12. *Big Thanks* untuk senior Rumah Biruku Mas Ali, Pak Gik dan senior-senior lainnya atas segala bimbingan dan segala Motivasinya selama ini. Adik-adikku angkatan 2015, 2016, 2017 semangat terus untuk berproses, jangan pernah berputus asa.
13. Teman-teman seperjuangan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember angkatan 2014
14. Seluruh pihak yang telah banyak membantu memberikan bantuan dan dorongan semangat yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terimakasih sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Semoga Allah SWT selalu memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada semua pihak yang telah membantu hingga skripsi ini bisa terselesaikan dengan baik. Demikian semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi almamater tercinta, serta bagi setiap pembaca pada umumnya.

Jember, 04 Juli 2018

Penulis

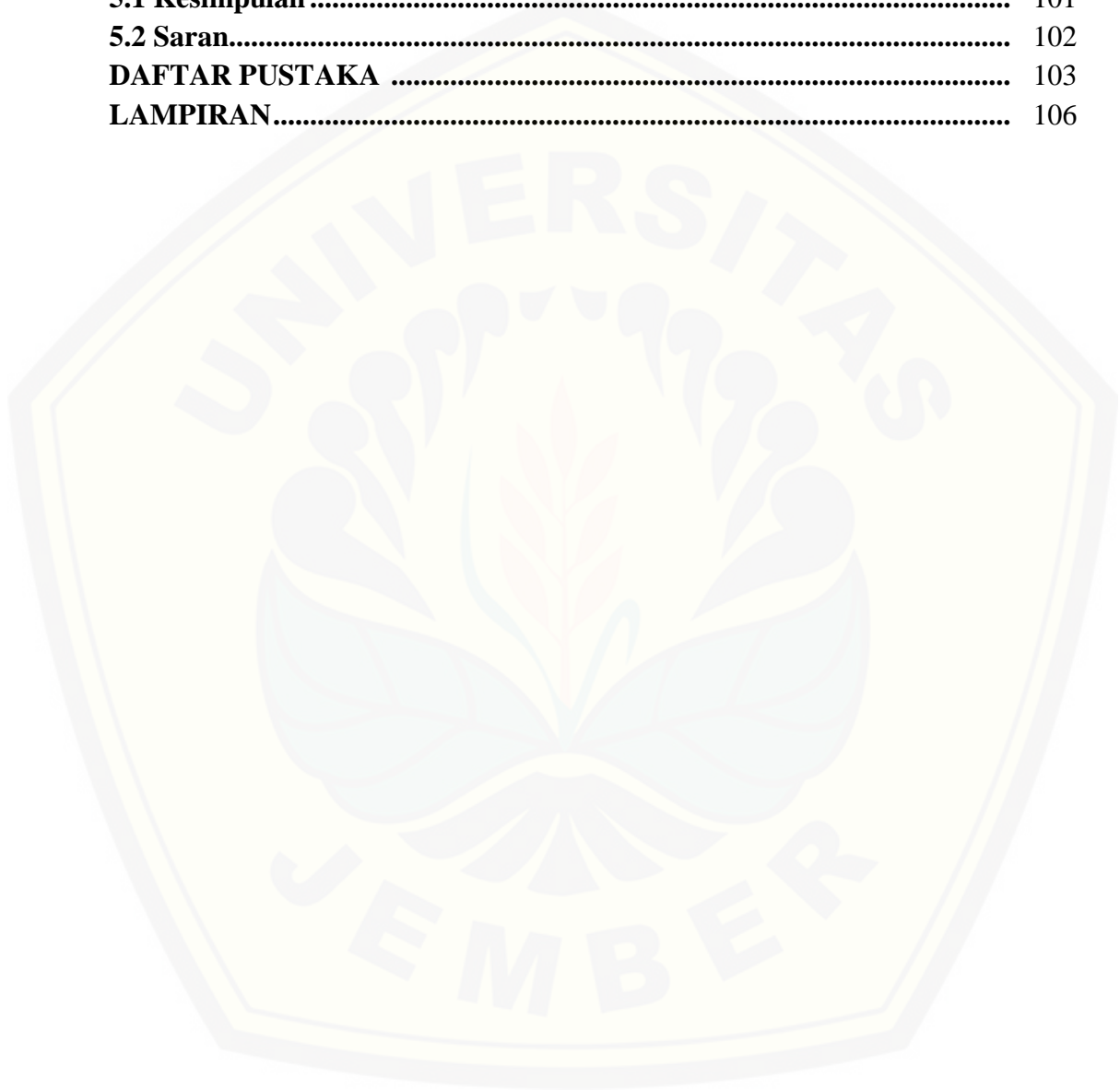


DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Kinerja	8
2.1.2 Motivasi Kerja	13
2.1.3 Komitmen Organisasi	15
2.1.4 Keselamatan dan Kesehatan Kerja	18
2.2 Penelitian Terdahulu	27
2.3 Kerangka Konseptual	30
2.4 Hipotesis Penelitian	31
BAB 3. METODE PENELITIAN	35
3.1 Rancangan Penelitian	35
3.2 Populasi dan Sampel	35
3.3 Jenis dan Sumber Data	36
3.4 Metode Pengumpulan Data	36
3.5 Identifikasi Variabel	37
3.6 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukurannya	37
3.6.1 Definisi Operasional Variabel	37

3.6.2 Skala Pengukuran	41
3.7 Metode Analisis Data	41
3.7.1 Uji Instrumen	41
3.7.2 Analisis Jalur	43
3.7.3 Model <i>Trimming</i>	45
3.7.4 Perhitungan Jalur	46
3.7.5 Uji Asumsi Klasik	47
3.7.6 Uji Hipotesis (Uji t)	49
3.8 Kerangka Pemecahan Masalah	51
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	53
4.1 Hasil Penelitian	53
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	53
4.1.2 Visi dan Misi PT. PLN (Persero) Area Jember	53
4.1.3 Tugas PT. PLN (Persero)	54
4.1.4 Struktur Organisasi PT. PLN (Persero)	54
4.2 Karakteristik Responden	57
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	57
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	58
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	60
4.3 Analisis Deskripsi Statistik Variabel Penelitian	61
4.3.1 Analisis Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi (X_1)	61
4.3.2 Analisis Deskripsi Variabel Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (X_2)	65
4.3.3 Analisis Deskripsi Variabel Motivasi (Z)	68
4.3.4 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	72
4.4 Hasil Analisis Data	75
4.4.1 Uji Instrumen Data	75
4.4.2 Uji Normalitas Data	78
4.4.3 Analisis Jalur	79
4.4.4 Uji Asumsi Klasik	82
4.4.5 Uji Hipotesis (Uji t)	86
4.4.6 Perhitungan Jalur	90
4.5 Pembahasan Atas Hasil Penelitian	93
4.5.1 Pengaruh Komitmen Organisasi (X_1) Terhadap Motivasi Kerja (Z)	94
4.5.2 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_2) Terhadap Motivasi Kerja (Z)	95
4.5.3 Pengaruh Komitmen Organisasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	96

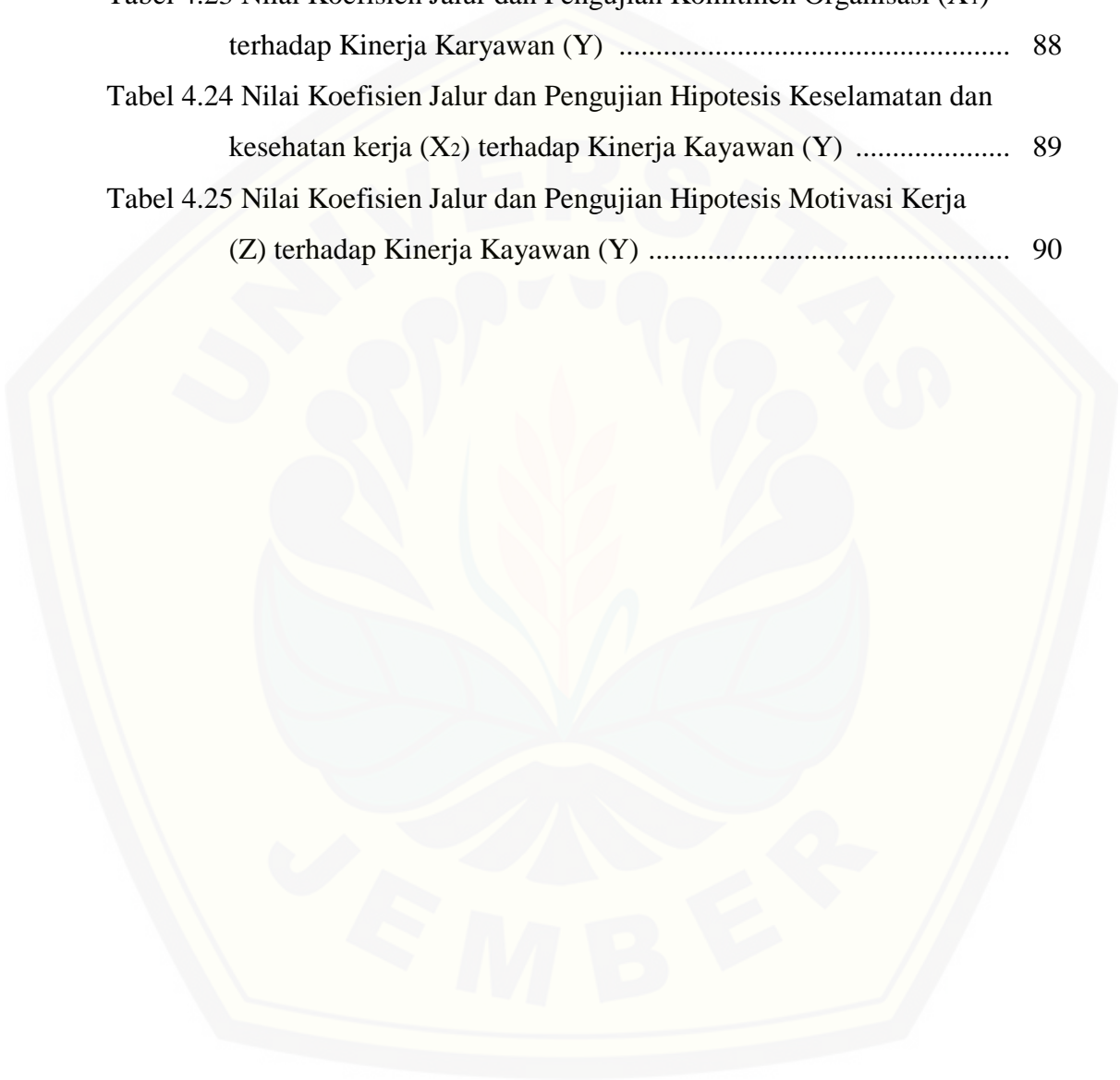
4.5.4 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	97
4.5.5 Pengaruh Motivasi Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	99
4.6 Keterbatasan Penelitian.....	100
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	101
5.1 Kesimpulan	101
5.2 Saran.....	102
DAFTAR PUSTAKA	103
LAMPIRAN.....	106



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Perkembangan Kasus Kecelakaan Kerja Karyawan Bagian Teknik Lapangan dan Distribusi PT. PLN (Persero) Area Jember Tahun 2013-2017	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	29
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	58
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	59
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	60
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Komitmen Organisasi	62
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	65
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Motivasi Kerja	69
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan	72
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X_1)	75
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)	76
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (Z)	76
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	77
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Data	78
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas Data	79
Tabel 4.15 Hasil Perhitungan Analisis Jalur Pertama	79
Tabel 4.16 Hasil Perhitungan Analisis Jalur Kedua	80
Tabel 4.17 Hasil Perhitungan Uji Multikolinieritas Untuk Jalur Pertama	83
Tabel 4.18 Hasil Perhitungan Uji Multikolinieritas Untuk Jalur Kedua	83
Tabel 4.19 Hasil Perhitungan Uji Heteroskedastisitas Untuk Jalur Pertama ..	84
Tabel 4.20 Hasil Perhitungan Uji Heteroskedastisitas Untuk Jalur Kedua	84

Tabel 4.21 Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Komitmen Organisasi (X ₁) terhadap Motivasi Kerja (Z)	87
Tabel 4.22 Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Keselamatan dan kesehatan kerja (X ₂) terhadap Motivasi Kerja (Z)	88
Tabel 4.23 Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Komitmen Organisasi (X ₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	88
Tabel 4.24 Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Keselamatan dan kesehatan kerja (X ₂) terhadap Kinerja Kayawan (Y)	89
Tabel 4.25 Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Kayawan (Y)	90



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Elemen-Elemen Sistem Penilaian Kinerja	11
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual	31
Gambar 3.1 Metode Analisis Jalur	44
Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah	51
Gambar 4.1 Bagan Struktur Organisasi Area Jember PT PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Timur	54
Gambar 4.2 Model Analisis Jalur dan Koefisien Jalur	82
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas Model Jalur Pertama	85
Gambar 4.4 Hasil Uji Normalitas Model Jalur Kedua	86

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Tabulasi Data Demografi Responden
- Lampiran 3 Tabulasi Data Kuesioner
- Lampiran 4 Karakteristik Responden
- Lampiran 5 Deskripsi Variabel
- Lampiran 6 Uji Validitas Data
- Lampiran 7 Uji Reliabilitas Data
- Lampiran 8 Uji Normalitas Data
- Lampiran 9 Uji Analisis Jalur 1
- Lampiran 10 Uji Analisis Jalur 2
- Lampiran 11 Uji Normalitas Model
- Lampiran 12 Uji Heteroskedastisitas 1
- Lampiran 13 Uji Heteroskedastisitas 2

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang :

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan dalam mencapai sebuah keberhasilan, oleh karena itu karyawan merupakan sebuah aset berharga bagi perusahaan yang harus dijaga atau diberi perhatian khusus dan dikembangkan untuk kepentingan bersama. Selain diberikan perhatian, perusahaan juga harus mengelola sumber daya manusia tersebut untuk mendapatkan sebuah hasil yang maksimal dalam mencapai tujuan dari perusahaan. Dalam mengelola sumber daya manusia diperlukan sebuah manajemen yang dapat mengelola sumber daya secara terencana, sistematis dan efisien agar perusahaan dapat berkembang dengan baik dan tujuan perusahaan juga tercapai dengan maksimal. Berkembang atau tidaknya suatu perusahaan tergantung pada kualitas dan perilaku sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut. Salah satu hal yang harus mendapatkan perhatian khusus dalam manajemen sumber daya manusia adalah keselamatan dan kesehatan kerja. Selain itu, peranan manajemen perusahaan dalam mengarahkan, membimbing serta menciptakan iklim industri yang sehat kepada perusahaan adalah untuk menciptakan struktur ekonomi yang lebih kuat dan seimbang. Sejalan dengan pengertian manajemen personalia itu sendiri yaitu seni dan ilmu memperoleh, memajukan dan memanfaatkan tenaga kerja sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi dapat direalisasikan secara berdaya guna dan berhasil guna dan adanya kegairahan kerja dari para tenaga kerja (Marihhot Manullang, 2006).

Salah satu hal yang harus mendapatkan perhatian khusus dalam manajemen sumber daya manusia adalah keselamatan dan kesehatan kerja. Menurut Anjani, et, al. (2014:2) menjelaskan bahwa faktor keamanan dan perlindungan dalam bekerja menjadi faktor yang mempengaruhi untuk bekerja. Pada saat karyawan mendapatkan keamanan dan perlindungan saat bekerja mereka akan melakukan pekerjaan dengan baik dengan perasaan yang tenang. Melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu

faktor dalam memberi jaminan perlindungan dalam bekerja yang dapat mencegah terjadinya kecelakaan kerja.

Sumber daya manusia sebagai karyawan tidak lepas dari masalah yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja sewaktu bekerja, dengan menjamin keselamatan dan kesehatan kerja dapat menumbuhkan semangat kerja pada karyawan. Perusahaan berupaya untuk meningkatkan kinerja seluruh karyawannya agar mampu bersaing dengan perusahaan lain, karena dapat menghasilkan suatu barang atau jasa dengan cara yang lebih efisien. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibanding dengan berbagai kemungkinan seperti standart hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja karyawan merupakan hal yang dianggap penting dan dapat mempengaruhi berjalannya keseluruhan dari suatu perusahaan. Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karena pada dasarnya kinerja karyawan dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan secara keseluruhan. Untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan dapat dilalui melalui tiga aspek yaitu sistem perusahaan, kompetensi dan motivasi kerja karyawan. Kualitas kinerja dari ketiga aspek tersebut motivasi kerja merupakan intensif intrinsik yang diberikan oleh seorang *leader* kepada karyawan.

Motivasi dapat juga diartikan sebagai dorongan, dan menjadi bagian terpenting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Suatu perusahaan pastinya menginginkan keuntungan yang optimal, salah satu cara untuk mencapai keuntungan yang optimal dengan memperkerjakan karyawan yang *expert* di bidangnya masing-masing. Akan tetapi, seperti halnya sebuah kehidupan yang haruslah terdapat suatu keseimbangan, kadangkala kinerja karyawan juga mengalami penurunan dikarenakan berbagai faktor diantaranya bosan, jenuh atau tidak betah bekerja. Dengan begitu motivasi harus dihadirkan ditengah-tengah aktifitas perusahaan yang akan menimbulkan efek positif bagi karyawan. Seperti

halnya yang diungkapkan oleh Malayu SP. Hasibuan (2013:191) motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang, karena setiap orang mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Tidak hanya motivasi yang dibutuhkan dalam penerapan kinerja sebuah perusahaan, tetapi komitmen organisasi yang jelas kepada perusahaan. Komitmen merupakan kondisi psikologis yang dapat mencirikan hubungan antara individu karyawan dengan organisasi tempatnya bekerja, dalam hal ini perusahaan yang menaungi karyawannya. Kurangnya komitmen pada diri karyawan akan mengakibatkan menurunnya komitmen pada organisasi, dalam hal ini berdampak pada tujuan dari dibentuknya sebuah perusahaan. Menurut Griffin (2004: 15) komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu atau karyawan mengenal dan terikat pada organisasinya. Sedangkan Menurut Rivai (2005:445) motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Banyak faktor yang menjadi motivasi bagi karyawan untuk bekerja semaksimal mungkin dalam rangka mencapai kinerja yang diharapkan oleh perusahaan. Pihak-pihak yang berkepentingan dan bertanggungjawab akan keberhasilan suatu organisasi perlu memperhatikan motivasi yang diberikan pada karyawan dalam rangka menggerakkan, mengarahkan dan memaksimalkan potensi karyawan ke arah tercapainya kinerja karyawan.

Dalam upaya memberikan motivasi kerja karyawan untuk meningkatkan kompetensi karyawan, perusahaan sering kali memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) kepada karyawan. Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebagaimana amanat pasal 87 undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan telah dikembangkan pula pedoman penerapan sistem manajemen K3 melalui peraturan pemerintah nomor 50 tahun 2012 dihadirkan untuk memberikan jaminan tersebut. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) juga dapat mengendalikan risiko terhadap peralatan, aset dan sumber produksi sehingga dapat digunakan secara aman dan efisien agar terhindar dari kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

PT. PLN (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berbentuk Perusahaan Perseroan (Persero) berkewajiban untuk menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum. Berbagai upaya harus dilakukan perusahaan tersebut untuk menjamin keamanan dan kesehatan pekerja dengan mengadakan pelatihan dan pengawasan. Pekerja perlu meningkatkan pemakaian alat pelindung diri agar lebih optimal dan terciptanya suasana kerja yang sehat, aman dan nyaman. Penerapan kesehatan dan keselamatan kerja pada PT PLN (Persero) Area Jember tidak hanya berdampak pada karyawan akan tetapi juga berdampak pada perusahaan itu sendiri, sehingga sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk menyediakan fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja. Melihat adanya bahaya yang dapat ditimbulkan oleh energi listrik, maka PT. PLN (Persero) juga mementingkan segi keamanan pada setiap unitnya. Hal ini dikarenakan untuk menghasilkan *Zero Accident* dan *Safety Condition* bagi karyawan PLN, masyarakat sekitar maupun lingkungan. Salah satu cara untuk menghasilkan kondisi tersebut maka PT PLN (Persero) berusaha melaksanakan prosedur Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada setiap pekerja yang diberikan kepada karyawannya.

Kecelakaan kerja memberikan dampak yang buruk terhadap pekerja, lingkungan, masyarakat dan industri. Akibat dari kecelakaan kerja dapat merugikan perusahaan yaitu terlambatnya proses produksi dan terganggunya aktivitas kerja serta biaya yang dikeluarkan saat terjadinya kecelakaan seperti biaya rumah sakit yang harus ditanggung perusahaan, sedangkan pada karyawan dan masyarakat dapat mengalami kecacatan fisik beupa kecacatan *nonpermanent* maupun kecacatan yang permanent.

Gambaran yang terjadi atas perkembangan kecelakaan kerja pada PT. PLN (Persero) Area Jember dapat kita lihat pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1: Perkembangan Kasus Kecelakaan Kerja Karyawan Bagian Teknik lapangan dan Distribusi PT. PLN (Persero) Area Jember Tahun 2013 – 2017

Tahun	Jumlah Karyawan	Klasifikasi			Jumlah
		Ringan	Berat	Meninggal	
2013	55	7	5	-	12
2014	63	8	-	-	8
2015	76	5	1	-	6
2016	86	9	3	-	12
2017	100	16	1	-	17
Rata-rata per tahun					11

Sumber: PT. PLN Area Jember Tahun 2017

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa dalam 5 tahun terakhir pada tahun 2017 merupakan terjadinya kecelakaan kerja yang paling tinggi dimana dari 100 orang karyawan terjadi kecelakaan kerja pada Bagian Teknik lapangan sebanyak 17 kasus dengan klasifikasi 16 kecelakaan ringan dan 1 kecelakaan berat. Standar klasifikasi kecelakaan kerja disini dikelompokkan menjadi 3 klasifikasi yaitu meninggal, berat dan ringan. Adapun maksud dari kecelakaan yang beresiko meninggal adalah kecelakaan yang terjadi dimana kecelakaan tersebut menyebabkan hilangnya nyawa seseorang. Dengan demikian jelas bahwa kecelakaan kerja merupakan suatu system dimana harus terdapat penyesuaian pekerjaan terhadap karyawan dan karyawan terhadap pekerja sehingga dapat meningkatkan dan memelihara tingkat kesehatan fisik, mental dan kesejahteraan karyawan disemua lingkungan pekerjaan.

Berangkat dari latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian tentang **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT. PLN (Persero) Area Jember”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat disimpulkan permasalahan yang diperoleh adalah:

- a. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. PLN (Persero) Area Jember?
- b. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. PLN (Persero) Area Jember?
- c. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Jember?
- d. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Jember?
- e. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini diarahkan pada pengujian masing-masing tingkat signifikansi pengaruh satu variabel terhadap variabel yang lain. Untuk lebih jelasnya tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap motivasi kerja PT. PLN (Persero) Area Jember;
- b. Menguji pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja PT. PLN (Persero) Area Jember;
- c. Menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember;
- d. Menguji pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember;
- e. Menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi kerja pada PT. PLN (Persero) Area Jember” diharapkan dapat memberi manfaat bagi beberapa pihak sebagai berikut:

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan tambahan mengenai komitmen organisasi, program keselamatan dan kesehatan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan serta memberi pengalaman berarti yang kemudian hari bisa digunakan dalam dunia kerja yang berkaitan dengan hal tersebut.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pedoman bagi pimpinan PT. PLN (Persero) Area Jember dalam menetapkan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan upaya memperbaiki, mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan acuan atau referensi baru bagi penelitian selanjutnya dikemudian hari khususnya mengenai komitmen organisasi, program keselamatan dan kesehatan kerja, motivasi kerja serta kinerja karyawan.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

Kinerja memiliki paradigma terhadap prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2004). Prawirosentono dalam Rachmawati (2005:12) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Moenir dalam Rachmawati (2005:12) memberikan penjelasan mengenai kinerja atau prestasi kerja sebagai hasil kerja seseorang pada kesatuan waktu atau ukuran waktu tertentu.

Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier dalam Moh As'ad (2003) sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja adalah "*succesfull role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya menurut pendapat Lawler and Poter dalam Moh As'ad (2003). Dari batasan yang telah dipaparkan oleh beberapa ahli dalam bukunya tersebut, Moh As'ad menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Selain itu, Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Hasibuan (2001:34) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Mangkunegara (2009:67) indikator kinerja dapat diukur melalui:

a. Kualitas kerja

Kualitas kerja menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

b. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

c. Tanggung jawab

Tanggung jawab menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

d. Kerjasama

Kerjasama menunjukkan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun di luar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.

e. Inisiatif

Adanya inisiatif dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan merupakan cara seseorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Sehingga tanpa menunggu perintah dari atasan, karyawan mampu mengatasi masalah dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Inisiatif mencari langkah yang terbaik merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta ketrampilan yang dimiliki para karyawan dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.

Setiap perusahaan pasti menginginkan kinerja karyawan mencapai suatu kondisi yang optimal dalam aktivitas perusahaan. Diperlukan suatu standar dan indikator yang diterapkan perusahaan dalam mengetahui kinerja karyawan. Pengukuran kinerja merupakan suatu hal yang vital dalam aktivitas perusahaan

dalam peningkatan produktivitasnya. Di beberapa negara maupun perusahaan pada akhir-akhir ini telah terjadi kenaikan minat pada pengukuran kinerja (Sinungan, 2005:21). Secara umum pengukuran kinerja berdasarkan Sinungan (2005:23) berarti perbandingan yang didapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda, diantaranya:

- 1) Perbandingan-perbandingan antar pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan tetapi, hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- 2) Perbandingan pelaksanaan antar satu unit (perorangan tugas, seksi proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian relatif.
- 3) Perbandinagan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran atau tujuan.

Menurut Mangkuprawira (2003:225) deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting yaitu:

- 1) Tujuan

Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personal.

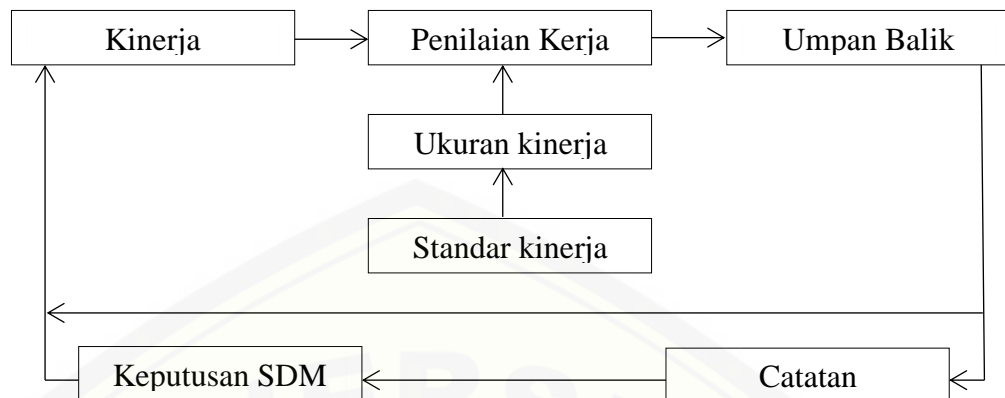
- 2) Ukuran

Ukuran dibutuhkan untuk mengetahui apakah seorang personal telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personal memegang peranan penting.

- 3) Penilaian

Penilaian kinerja reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personal. Tindakan ini akan membuat personal untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.

Penilaian kinerja terdapat elemen-elemen yang saling berpengaruh di dalamnya. Elemen-elemen sistem penilaiain kinerja tersebut dapat dilihat dalam skema gambar berikut ini:



Gambar: 2.1 Elemen-Elemen Sistem Penilaian Kinerja

Sumber: Mangkuprawira (2003:225)

Penilaian kinerja merupakan tahapan perusahaan untuk mengukur kualitas, efisiensi, dan efektifitas dalam aktivitas kerja karyawan. Hasil yang diperoleh akan mendorong perusahaan melakukan perbaikan atas kinerja yang kurang optimal serta meningkatkan dan mengembangkan dari suatu bagian yang dinilai memenuhi standar penilaian perusahaan. Penilaian pada hakekatnya akan mendorong perusahaan menjadikan dirinya lebih baik dari sebelumnya. Penilaian kinerja merupakan proses sistematis untuk menilai segenap perilaku kerja karyawan dalam kurun waktu kerja tertentu yang akan menjadi dasar penetapan kebijakan personalia dan pengembangan pegawai (Lambrie, 2010:178). Pendapat lain mengatakan bahwa penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan (Simamora, 2004:338). Penilaian yang dilakukan perusahaan membantu perusahaan dalam proses peningkatan kinerja karyawan sesuai harapan dan standar yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, penilaian akan disesuaikan dengan kriteria yang diberlakukan oleh perusahaan. Menurut Handoko (2000:121) bahwa penilaian kinerja terdiri dari 3 kriteria, yaitu:

- 1) Penilaian berdasarkan hasil yaitu penilaian yang didasarkan adanya target dan ukurannya spesifik serta dapat diukur.
- 2) Penilaian berdasarkan perilaku yaitu penilaian perilaku-perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

- 3) Penilaian berdasarkan *judgement* yaitu penilaian yang berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan pekerjaan dan ketrampilan, kreativitas, semangat kerja, kepribadian, keramahan, integritas pribadi serta kesadaran dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas.

Lambrie (2010:188) mengemukakan ada sembilan faktor dalam penilaian kinerja karyawan dalam perusahaan, yaitu:

- 1) *Reliable, measure* atau harus mengukur perilaku kerja dan hasilnya secara objektif.
- 2) *Content valid* atau secara rasional harus terkait dengan kegiatan kerja.
- 3) *Defined spesific* atau meliputi segenap perilaku kerja dan hasil kerja yang dapat diidentifikasi.
- 4) *Independent* atau perilaku kerja dan hasil kerja yang penting harus tercakup dalam kriteria yang komperhensif.
- 5) *Non overlapping* atau tidak ada tumpang tindih antar kriteria.
- 6) *Comprehensive* atau perilaku kerja yang tidak penting harus dikeluarkan.
- 7) *Accesible* atau kriteria haruslah dijabarkan dan diberi nama secara komprehensif.
- 8) *Compatible* atau kriteria harus sesuai dengan tujuan dan budaya organisasi.
- 9) *Up to date* atau sewaktu-waktu kriteria perlu ditinjau ulang menilik kemungkinan adanya perubahan organisasi.

Dalam kegiatannya, penilaian kinerja memiliki tujuan seperti yang dinyatakan oleh Alwi (2001:187) bahwa secara teoritis tujuan penilaian dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation* dan *development*. Penilaian yang bersifat *evaluation* harus menyelesaikan:

- 1) Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi;
- 2) Hasil penilaian digunakan sebagai *staffing decision*;
- 3) Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi system seleksi.

Sedangkan penilaian yang bersifat *development*, penilai harus menyelesaikan:

- 1) Prestasi *riil* yang dicapai individu;
- 2) Helemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja;
- 3) Prestasi-prestasi yang dikembangkan.

Penilaian kinerja yang dilakukan akan memberikan kontribusi berupa manfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi. Adapun secara terperinci penilaian kinerja bagi organisasi adalah:

- 1) penyesuaian-penyesuaian kompensasi;
- 2) Perbaiki kinerja;
- 3) Kebutuhan latihan dan pengembangan;
- 4) Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja;
- 5) Untuk kepentingan penelitian pegawai;
- 6) Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.

2.1.2 Motivasi Kerja

Motivasi adalah tindakan sekelompok factor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu (Griffin, 2004:38). Motivasi mengajarkan bagaimana caranya mendorong semangat kerja bawahan agar mereka mau bekerja lebih giat dan bekerja keras dengan menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya untuk dapat memajukan dan mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan motivasi tersebut adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam angka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya (Siagian, 2003:138)

Dalam penelitian yang diteliti oleh Maslow, dijabarkan indikator motivasi kerja. Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Sofyandi dan Garniwa (2007:102) terdiri dari:

a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological-need*)

Kebutuhan Fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan minum perumahan oksigen tidur dan sebagainya.

b. Kebutuhan rasa aman (*safety need*)

Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan

jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja. Kebutuhan rasa aman akan muncul apabila kebutuhan fisiologis relative sudah terpuaskan.

c. Kebutuhan sosial (*social-need*)

Kebutuhan sosial yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, *supervise* yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya. Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial.

d. Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*)

Kebutuhan penghargaan meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization need*)

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Kebutuhan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

Teori kebutuhan Mc Clelland dalam Robbins dan Judge (2011:232) (*McClelland's theory of need*) dikembangkan oleh David McClelland dan rekan-rekannya. Dikatakan bahwa prestasi (*achievement*) kekuasaan (*power*), dan afiliasi (*affiliation*) adalah motivasi yang kuat pada setiap individu. McClelland mengajukan teori yang berkaitan dengan konsep belajar dimana kebutuhan diperoleh dari budaya dan dipelajari melalui lingkungannya. Karena kebutuhan ini dipelajari, maka perilaku yang diberikan reward cenderung lebih sering muncul. McClelland juga mengungkapkan bahwa terdapat kebutuhan seseorang untuk mencapai tujuannya hal ini juga berkaitan dengan pembentukan perilaku serta

pengaruhnya terhadap prestasi akademik, hubungan interpersonal, pemilihan gaya hidup, dan unjuk kerja. Hal-hal tersebut didefinisikan sebagai berikut:

- a. Kebutuhan prestasi (*need for achievement*): dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil.
- b. Kebutuhan kekuatan (*need for power*): kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
- c. Kebutuhan hubungan (*need for affiliation*): keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab.

Beberapa individu memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil. Mereka lebih berjuang untuk memperoleh pencapaian pribadi daripada memperoleh penghargaan. Mereka memiliki keinginan untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien dibandingkan sebelumnya. Dorongan ini merupakan kebutuhan pencapaian prestasi. Dari penelitian terhadap kebutuhan pencapaian, McClelland menemukan bahwa individu dengan prestasi tinggi membedakan diri mereka dari individu lain menurut keinginan mereka untuk melakukan hal-hal dengan lebih baik. Mereka mencari situasi-situasi dimana bisa mendapatkan tanggung jawab pribadi guna mencari solusi atas berbagai masalah, bisa menerima umpan balik yang cepat tentang kinerja sehingga dapat dengan mudah menentukan apakah mereka berkembang atau tidak, dan di mana mereka bisa menentukan tujuan-tujuan yang cukup menantang. Individu berprestasi tinggi bukanlah penjudi, mereka tidak suka berhasil secara kebetulan. Mereka lebih menyukai tantangan menyelesaikan sebuah masalah dan menerima tanggung jawab pribadi untuk keberhasilan atau kegagalan daripada menyerahkan hasil pada kesempatan atau tindakan individu lain. Yang penting, mereka menghindari apa yang mereka anggap sebagai tugas yang sangat mudah atau sangat sulit. Mereka lebih menyukai tugas-tugas dengan tingkat kesulitan menengah (Robbins dan Judge, 2011:232).

2.1.3 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu atau karyawan mengenal dan terikat pada organisasinya (Griffin, 2004: 15). Robbins dan Judge (2011: 110) menyatakan bahwa komitmen

adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak kepada sesuatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Luthans (2006: 249) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sikap yang mencerminkan:

- 1) Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu.
- 2) Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi.
- 3) Keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Dengan demikian komitmen terhadap organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi dengan menunjukkan perhatiannya terhadap organisasi dan mementingkan keberhasilan dan kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen organisasi memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan dan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah. Rendahnya komitmen mencerminkan bahwa seseorang kurang tanggung jawabnya ketika dalam menjalankan tugasnya.

Robbins (2008:101) menyatakan bahwa ada tiga dimensi komitmen organisasi, yaitu:

- 1) Komitmen afektif
Komitmen afektif yaitu perasaan senang karyawan dengan pekerjaannya, sehingga menyebabkan karyawan bertahan dalam organisasi.
 - a) Rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi (*sense of belonging*)
 - b) Emosi yang melekat untuk mengidentifikasi dan melibatkan diri dalam organisasi (*emotional attached*)
 - c) Keinginan dalam hati untuk tetap setia pada organisasi (*peronal meaning*)
- 2) Komitmen berkelanjutan
Komitmen berkelanjutan yaitu mempertimbangkan nilai ekonomi yang di rasakan sehingga mempunyai keinginan untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaan dalam organisasi.
 - a) Rasa yakin dan wajib untuk loyal atau setia pada organisasi (*conviction for royal*)

- b) Rasa yakin dan wajib untuk memenuhi norma-norma serta etika pada pada organisasi (*conviction on ethics*)
- 3) Komitmen normatif
- Komitmen normatif yaitu kewajiban untuk bertahan dalam organisasi yang didasari oleh etika dan moral.
- a) Perasaan bahwa tidak ada pilihan dan alternatif bekerja ditempat lain (no choice)
 - b) Manfaat dan keuntungan yang diperoleh jika tetap bekerja pada organisasi (*benefit*)
 - c) Perasaan rugi apabila karyawan meninggalkan organisasinya (cost)

Setiap individu memiliki komitmen yang berbeda tergantung dari masing-masing individu. Karyawan yang memiliki komitmen dasar afektif akan berbeda dengan karyawan yang memiliki komitmen dasar berkelanjutan. Karyawan yang mempunyai keinginan sendiri menjadi anggota organisasi maka akan berusaha dengan kemampuannya untuk melaksanakan tujuan perusahaan. Karyawan yang terpaksa masuk dalam organisasi mereka akan menghindari kerugian finansial dan kerugian lainnya, sehingga cenderung untuk melakukan usaha secara tidak maksimal. Sedangkan yang mempunyai komitmen normatif mereka cenderung untuk tetap bertahan dalam organisasi karena mereka mempunyai kewajiban dalam organisasinya. Bentuk-bentuk komitmen diatas dijadikan sebagai indikator komitmen organisasi dalam penelitian ini.

Luthans (2006:249) menjelaskan ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu:

- 1) Variabel orang: meliputi usia, kedudukan dalam organisasi dan diposisi seperti efektivitas positif atau negatif, atau atribusi kontrol internal atau eksternal.
- 2) Variabel organisasi: meliputi desain pekerjaan, nilai, dukungan dan gaya kepemimpinan penyelia.
- 3) Variabel non-organisasi: adanya alternatif lain setelah memutuskan untuk bergabung dengan organisasi, akan mempengaruhi komitmen selanjutnya.

Menurut Sopiah (2008:163) komitmen organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Sopiah mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi yaitu:

- 1) Faktor personal: misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian dan lain-lain.
- 2) Karakteristik pekerjaan: misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan dan lain-lain.
- 3) Karakteristik struktur: misalnya besar atau kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
- 4) Pengalaman kerja: pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi seseorang yaitu berasal dari dalam diri individu maupun dari luar individu tergantung dari individunya masing-masing untuk menyikapinya seperti apa. Faktor yang berasal dari diri individu seperti usia, masa kerja, pendidikan dll, sedangkan faktor yang berasal dari luar individu seperti komunikasi antar individu, kerja sama dan lain-lain.

2.1.4 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

a. Secara Harfiah

Dalam manajemen SDM konsep keselamatan dan kesehatan kerja selalu disatukan dan di bahas secara bersamaan, meskipun pada praktiknya keselamatan dan kesehatan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Dilihat dari sisi definisi bahasa keselamatan dan kesehatan adalah terbebas dari bahaya, bencana, dan malapetaka. Kesehatan adalah baik seluruh badan serta bagian-bagiannya (bebas dari sakit). (kamus Bahasa Indonesia:2011)

Dalam pembahasan SDM konsep keselamatan dan kesehatan kerja dapat diartikan sebagai kegiatan yang ditujukan untuk mencegah semua jenis kecelakaan yang ada kaitannya dengan lingkungan dan situasi kerja dalam *America safety and engineering society of* (ASSE).

b. Secara teoritis

Pendapat Mangkunegara (2009:163). Mengenai keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmaniah dan rohaniah khususnya tenaga kerja dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.

Pendapat Pandji Anoraga, 2005. Menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah usaha mencegah kecelakaan kerja dan memberikan perasaan yang aman bagi para karyawan dengan memperhatikan aspek lingkungan, mesin dan alat, dan manusianya sendiri.

Keselamatan dan kesehatan kerja menunjuk pada kondisi-kondisi fisiologis-fiskal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Jika sebuah perusahaan melaksanakan tindakan-tindakan keselamatan dan kesehatan kerja yang efektif, maka lebih sedikit pekerja yang menderita cedera atau penyakit jangka pendek maupun jangka panjang sebagai akibat dari pekerjaan mereka di perusahaan tersebut. Kondisi fisiologis-fisikal meliputi penyakit-penyakit dan kecelakaan kerja seperti kehilangan nyawa atau anggota badan, cedera yang diakibatkan gerakan-gerakan berulang-ulang, sakit punggung, *sindrom carpal tunnel*, penyakit-penyakit *kardiovaskular*, berbagai jenis kanker seperti kanker paru-paru dan *leukemia*, *emphysema*, serta *arthritis*. Kondisi-kondisi lain yang diketahui sebagai dari tidak sehatnya lingkungan pekerjaan meliputi penyakit paru-paru putih, penyakit paru-paru coklat, penyakit paru-paru hitam, kemandulan, kerusakan sistem syaraf pusat dan *bronchitis* kronis. Kondisi-kondisi psikologis di akibatkan oleh stress pekerjaan dan kehidupan kerja yang berkualitas rendah. Hal ini meliputi ketidakpuasan, sikap apatis, penarikan diri, penonjolan diri, pandangan sempit, menjadi pelupa, kebingungan terhadap peran dan kewajiban, tidak mempercayai orang lain, bimbang dalam mengambil keputusan, kurang perhatian, mudah marah, selalu menunda pekerjaan, dan kecenderungan untuk mudah putus asa terhadap hal-hal yang remeh (Randall S Schuler, 2006: 222).

Dengan demikian kesimpulan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja pada dasarnya mencari dan mengungkapkan kelemahan yang memungkinkan terjadinya

kecelakaan. Fungsi ini dapat dilakukan dengan dua acara, yaitu mengungkapkan sebab akibat suatu kecelakaan dan meneliti apakah pengendalian secara cermat dilakukan atau tidak.

Dimensi dan Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Berdasarkan teori “Tiga Faktor” yang menyebutkan bahwa aspek-aspek keselamatan kerja (K3) (Pandji Anoraga, 2005), antara lain:

1) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Keadaan lingkungan kerja memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat mempertinggi efisien dan efektifitas kerja. Factor-faktor keadaan lingkungan kerja penting untuk diperhatikan antara lain:

- a) Penerangan yang baik memungkinkan pekerja melihat objek yang dikerjakannya dengan jelas dan cepat. Penerangan yang tidak sempurna, sehingga gelap atau dapat membuat silau, yang berpengaruh negative terhadap keterampilan kerja. Warna ruang kantor yang serasi dapat meningkatkan produksi dan semangat kerja.
- b) Suhu sirkulasi udara yang tidak sempurna, sehingga ruangan kerja berdebu dan lembab. Temperature dan kelembaban yang terlalu panas atau terlalu dingin dapat mempengaruhi kondisi fisik, semangat kerja dan emosi karyawan.
- c) Kebisingan merupakan bunyi-bunyi yang tidak dikehendaki dan mengganggu serta dapat merusak pendengaran dan penggunaan musik di tempat kerja pada waktu-waktu tertentu dapat menciptakan suasana kerja yang lebih serasi.
- d) Ketentuan-ketentuan kerja sering dilanggar seperti fasilitas umum didalam perusahaan yang tidak terpelihara, contohnya wc tidak dibersihkan, lantai licin dan kotor yang memungkinkan orang tergelincir, tempat pembuangan sisa-sisa bahan pembuangan yang tidak sempurna, cara penempatan

mesing dan bahan baku yang tidak tepat, jalur lalu lintas digunakan untuk menempatkan bahan baku dan ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.

2) Mesin dan alat-alat kerja

Kondisi mesin dan peralatan kerja dapat berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kemungkinan timbulnya kasus kecelakaan kerja. Peralatan mesin kerja yang tidak *ergonomis* dapat cepat menimbulkan kelelahan bagi karyawan. Peralatan yang baik adalah yang senantiasa siap dipergunakan oleh karyawan. Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2002) kesalahan dapat terletak pada mesin yang letaknya salah, tidak dilengkapi dengan alat pelindung, dan alat-alat kerja yang telah rusak atau tua dan alat-alat perlindungan perseorangan telah rusak.

3) Manusia

Dibawah ini merupakan kesalahan-kesalahan manusia yang dapat menimbulkan kecelakaan, meliputi:

- a) Sikap yang tidak wajar, seperti sembronon, tidak mengindahkan instruksi, lalai, melamun, tidak memakai alat pelindung diri, tidak kooperatif serta tidak sabar.
- b) Kondisi fisik yang kurang sehat cenderung mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja, cepat, mengalami kelelahan dan kurang konsentrasi. Kurang sehat secara fisik maupun psikis, seperti cacat badan, tuli, kurang penglihatan, reaksi yang lamban dan kekuatan fisik umum yang kurang, emosi tidak stabil, kepribadian yang rapuh, cara berfikir serta motivasi kerja yang rendah memberikan peluang yang lebih besar pada terjadinya kecelakaan kerja.
- c) Kurangnya kecakapan dalam mengerjakan suatu pekerjaan, dapat dikarenakan belum cukup latihan, salah mengerti instruksi, tidak mendapat pelajaran terlebih dahulu mengenai suatu pekerjaan, serta merasa asing dalam pekerjaan.

Sedangkan menurut Gary Dessler (1997:212) indikator kesehatan kerja terdiri dari :

a. Keadaan dan kondisi karyawan

Keadaan dan kondisi karyawan adalah keadaan yang dialami oleh karyawan pada saat bekerja yang mendukung aktifitas dalam bekerja.

b. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan yang lebih luas dari tempat kerja yang mendukung aktivitas karyawan dalam bekerja.

c. Perlindungan karyawan

Perlindungan karyawan merupakan fasilitas yang diberikan untuk menunjang kesejahteraan karyawan.

Menurut Anwar Prabu Mankunegara (2002) tujuan dari penerapan keselamatan dan kesehatan kerja dalam perusahaan adalah sebagai berikut:

- 1) Setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, social dan psikologis;
- 2) Setia perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya dan seefektif mungkin;
- 3) Semua hasil produksi dipelihara keamanannya;
- 4) Adanya pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai;
- 5) Meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja;
- 6) Terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan kerja;
- 7) Setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Diterbitkan Undang-undang tentang keselamatan kerja, bertujuan agar setiap tenaga kerja dan orang lain yang berada ditempat kerja terlindungi keselamatan dan kesehatannya. Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja juga telah ditujukan untuk mengidentifikasi kondisi yang tidak aman (*unsafe condition*) dan tindakan tidak aman (*unsafe act*). Tindakan tidak aman bias terjadi karena pekerja kurang mengenal bahaya yang berasal dari pekerjaannya. Menurut Undang-undang, manajemen hanya dapat mempekerjakan tenaga kerja setelah yakin tenaga kerja tersebut telah memahami syarat-syarat keselamatan kerja, karena itu

manajemen wajib melakukan pembinaan dan memberikan penjelasan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja.

Secara terperinci, pada sekitar tahun 1930, H.W. Heinrich menyebutkan suatu rangkaian faktor penyebab kecelakaan yang berkaitan satu dengan yang lainnya. Teori yang dikenal sebagai teori donmino ini menganggap faktor asal-usul seseorang dan lingkungan sosialnya akan mempengaruhi sikap serta perilaku dalam melakukan pekerjaan, sehingga mengakibatkan seseorang cenderung untuk bekerja ceroboh, tidak hati-hati dan menjurus kearah kemungkinan terjadinya kesalahan dalam bekerja.

Kondisi demikian ditambah faktor lainnya seperti bahaya lingkungan kerja dan peralatan mekanik, mengakibatkan suatu kecelakaan kerja beserta seluruh akibatnya. Teori tersebut sekaligus memperluas prinsip penerapan keselamatan dan kesehatan kerja, bahkan upaya yang perlu dilakukan tidak sekedar memperbaiki suatu “*unsafe condition*”, melainkan juga mengoreksi tindakan manusia yang berbahaya (*unsafe condition*).

a. Usaha-Usaha Dalam Meningkatkan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)

Usaha-usaha yang perlu dilakukan untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja (Mutiara, 2002) guna mengurangi kecelakaan kerja yang diakibatkan oleh kecenderungan karyawan untuk berperilaku yang bersikap yang tidak diinginkan (*unsafe act*), adalah sebagai berikut:

- 1) Seleksi dan alat lainnya
- 2) Penyebaran poster dan propaganda
- 3) Pelatihan keselamatan
- 4) Program insentif dan program penguatan yang positif
- 5) Komitmen manajer puncak
- 6) Penentuan kebijaksanaan dalam keselamatan
- 7) Penetapan tujuan keselamatan dan mengendalikannya
- 8) Melakukan pengawasan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja
- 9) Memonitor pekerjaan-pekerjaan yang sangat berat (*overload*).

b. Peranan Pemimpin Dalam Meningkatkan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja.

Berikut akan dijelaskan elemen-elemen dasar kepemimpinan yang dapat diterapkan dalam meningkatkan program K3 (A. Ismail, 2010):

- 1) Komunikasi yang jelas, transparan dan memiliki visi yang jauh kedepan.
K3 harus dikomunikasikan secara jelas, sederhana dan terdapat pengembangan visi. Manajemen puncak bertanggung jawab untuk mengembang dan memastikan pesan yang dibuat jelas dan dimengerti oleh semua pihak. Disamping adanya kebijakan K3, manajemen puncak dapat mengembangkan sendiri istilah-istilah yang dilakukan sesuai dengan tingkat personel didalam perusahaan. Misalnya, “*Safety* adalah prioritas utama”. Istilah ini sangat sederhana tetapi siapapun yang membacanya akan dapat memahami dan mengingatnya disaat melakukan aktifitas kerja.
- 2) Rencana yang ringkas, jelas untuk mencapai visi.
Manajemen puncak bertanggung jawab untuk memastikan penyusunan manual system manajemen K3 yang terdiri dari penjelasan singkat struktur dan program SMK3 yang telah dilakukan. Untuk setiap manajemen K3, sebaiknya terdiri dari: alur yang dipahami, matriks tanggung jawab yang jelas, dan indicator pengukuran kinerja (KPI). Manajemen puncak dapat menunjuk siapa saja yang diberi tanggung jawab menerapkan program tersebut.
- 3) Secara aktif ikut mendukung dan terlibat dalam pencapaian program.
Ini mencakup setting standar kinerja bagi manajer dan supervisor pada aktifitas seperti safety patrol, investigasi kecelakaan, diskusi kelompok K3 dan proyek-proyek khusus. Para manajer dan supervisor secara aktif menyingkirkan berbagai hambatan, mempromosikan pentingnya K3 disamping kualitas dan produktifitas dan berpartisipasi dalam inspeksi, investigasi dan lain-lain.
- 4) Dapat mempertanggungjawabkan semua program K3 kepada semua level didalam perusahaan.
Ini memerlukan keterlibatan aktif semua pihak dengan memberikan peluang yang luas bagi staff untuk memberikan masukan dan menerima tanggung jawab K3. Hal ini sangat penting dan menunjukkan bahwa standar K3 dan

aturannya diketahui, ditaati bersama-sama, dan bila ada pelanggaran, diperkuat dengan tindakan pendisiplinan.

5) Mengintegrasikan elemen K3 kedalam fungsi inti pengelolaan bisnis.

K3 jangan dianggap sebagai tambahan pekerjaan, atau menjadi system diluar aktifitas sehari-hari. K3 harus menjadi bagian dari setiap pekerjaan. Organisasi yang berkomitmen kuat kepada K3 memiliki batas yang luas bagi SMK3 didalam organisasinya. Bentuk yang biasa dilakukan adalah dengan mengintegrasikan SMK3 kedalam system manajemen lainnya seperti ISO 9001 dan ISO 14001.

6) Komitmen kepada K3 sebagai prioritas.

Memiliki SMK3 yang meliputi banyak hal, terstruktur, dan adanya proses dalam meningkatkan kompetensi sumberdaya manusianya merupakan sebuah pesan bahwa K3 menjadi prioritas didalam organisasi. Pelatihan sebaiknya tidak dipandang sebagai pengganti tapi sebagai tambahan untuk keterlibatan. Pemimpin dalam SMK3 mengambil setiap peluang dalam memperkuat SMK3, dan menemukan dukungan, keterlibatan pekerja dan mengakui hal tersebut sebagai prestasi positif mereka.

7) Fokus pada perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*) dari system manajemen K3.

Mengelola SMK3 adalah sama dengan mengelola produktivitas, kualitas atau area-area lain dalam organisasi. Peningkatan dan perbaikan sistem dapat dijadikan sebagai bagian dari aktifitas sehari-hari.

c. Undang-undang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Dibuatkannya undang-undang keselamatan dan kesehatan kerja dalam praktik keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah sesuatu yang sangat penting dan harus. Karena hal ini akan menjamin dilaksanakannya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara baik dan benar. Kemudian konsep ini berkembang menjadi *employeers liability* yaitu K3 menjadi tanggung jawab pengusaha, buruh/pekerja, dan masyarakat umum yang berada diluar lingkungan kerja.

Dalam pasal 86 UU No.13 tahun 2003, dinyatakan bahwa setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan

kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat serta nilai-nilai agama.

Untuk mengantisipasi permasalahan tersebut, maka dikeluarkan peraturan perundang-undangan dibidang keselamatan dan kesehatan kerja sebagai pengganti peraturan sebelumnya yaitu *Veiligheids Reglement*, STBI No.406 tahun 1910 yaitu dinilai sudah tidak memadai menghadapi kemajuan dan perkembangan yang ada.

Peraturan tersebut adalah Undang-undang No.1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja yang ruang lingkupnya meliputi segala lingkungan kerja, baik di darat, di dalam tanah, permukaan air, di dalam air maupun udara, yang berada didalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.

Undang-undang tersebut juga mengatur syarat-syarat keselamatan kerja dimulai dari perencanaan, pembuatan, pengangkutan, peredaran, perdagangan, pemasangan, pemakaian, penggunaan, pemeliharaan dan penyimpanan bahan, barang produk teknis dan aparat produksi yang mengandung dan dapat menimbulkan bahaya kecelakaan.

Walaupun sudah banyak peraturan yang diterbitkan, namun pelaksanaannya masih banyak kekurangan dan kelemahannya karena terbatasnya personil pengawasan, sumber daya manusia K3 serta sarana yang ada. Oleh karena itu, masih diperlukan upaya untuk memberdayakan lembaga-lembaga K3 yang ada dimasyarakat, meningkatkan sosialisasi dan kerjasama dengan mitra sosial guna membantu pelaksanaan pengawasan norma K3 agar berjalan baik.

Sesuai dengan ketentuan pemerintah agar meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja dan lingkungan yang aman bagi keryawan dan masyarakat maka diperlukannya AMDAL. AMDAL adalah singkatan dari Analisis Mengenai Dampak Lingkungan. Pengertian AMDAL adalah kajian atas dampak besar dan penting untuk pengambilan keputusan suatu usaha atau kegiatan yang direncanakan pada lingkungan hidup yang diperlukan bagi proses pengambilan keputusan tentang penyelenggaraan usaha atau kegiatan. AMDAL adalah analisis yang meliputi berbagai macam factor seperti fisik, kimia, sosial ekonomi, biologi dan sosial budaya yang dilakukan secara menyeluruh.

Alasan diperlukannya AMDAL untuk diperlukannya studi kelayakan karena dalam undang-undang dan peraturan pemerintah serta menjaga lingkungan dari operasi proyek kegiatan industri atau kegiatan-kegiatan yang dapat menyebabkan kerusakan lingkungan. Komponen-komponen AMDAL adalah PIL (Penyajian Informasi Lingkungan), KA (Kerangka Acuan), ANDAL (Analisis Dampak Lingkungan), RPL (Rencana Pemantauan Lingkungan), RKL (Rencana Pengelolaan Lingkungan).

Tujuan AMDAL merupakan penjagaan dalam rencana usaha atau kegiatan agar tidak memberikan dampak buruk bagi lingkungan. Adapun fungsi AMDAL adalah sebagai berikut:

- 1) Bahan perencanaan pembangunan wilayah
- 2) Membantu proses dalam pengambilan keputusan terhadap kelayakan lingkungan hidup dari rencana usaha dan/atau kegiatan
- 3) Memberi masukan dalam penyusunan rancangan rinci teknis dari rencana usaha dan/atau kegiatan
- 4) Memberi masukan dalam penyusunan rencana pengelolaan dan pemantauan lingkungan hidup
- 5) Memberikan informasi terhadap masyarakat atas dampak yang ditimbulkan dari suatu rencana dan/atau kegiatan
- 6) Tahap pertama dari rekomendasi tentang izin usaha
- 7) Merupakan *Scientific Document* dan *Legal Document*
- 8) Izin kelayakan lingkungan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan dalam rangka pencapaian penulisan skripsi dengan maksimal, sebagai rujukan atau perbandingan penelitian. Dalam hal ini penulis menelusuri dan menelaah beberapa buku atau karya ilmiah yang dapat dijadikan referensi, sumber, acuan dan perbandingan dalam penelitian ini. Antara lain:

Penelitian yang dilakukan oleh Aji Pangestu (2016) yang bertujuan mengetahui pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin

kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan (studi kasus pada PT. Wika Realty Proyek Pembangunan Tamansari Hive Office Park). Dalam penelitian ini menggunakan sampel sejumlah 43 responden dari populasi 143 seluruh karyawan PT. Wira Realty Proyek Pembangunan Tamansari Hive Office Park. Variabel yang digunakan yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) sebagai variabel independen (bebas) sedangkan variabel dependen (terikat) adalah Kinerja (Y). Peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda.

Intan Pangestika (2016) melakukan penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas karyawan PT. Politama Pakindo Ungaran. Penelitian ini menggunakan sampel sejumlah 88 responden dari 765 populasi dari seluruh karyawan PT. Politama Pakindo Ungaran. Penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_3) dan variabel terikat yaitu Produktivitas Karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.

Diana Angela (2013) melakukan penelitian dengan bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung upah dan audit sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Kertosari Kabupaten Jember". Penelitian ini menggunakan sampel sejumlah 128 responden dari populasi 189 keseluruhan karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Kertosari Kabupaten Jember. Variabel dalam penelitian ini yaitu upah (X_1) Dan Audit Sumber Daya Manusia (X_2) sebagai variabel independen, variabel motivasi (Z) sebagai variabel moderator dan variabel kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*).

Honawati (2016) melakukan penelitian dengan bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan etos kerja sebagai variabel moderasi (Studi Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Surabaya)". Penelitian ini bersifat sensus dengan responden sejumlah 87 responden yang merupakan keseluruhan karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Surabaya. Variabel dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja

(X1) dan komitmen organisasi (X2) sebagai variabel independen, variabel etos kerja (Z) sebagai variabel moderator dan variabel kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*).

Tabel 2.1: Penelitian Terdahulu

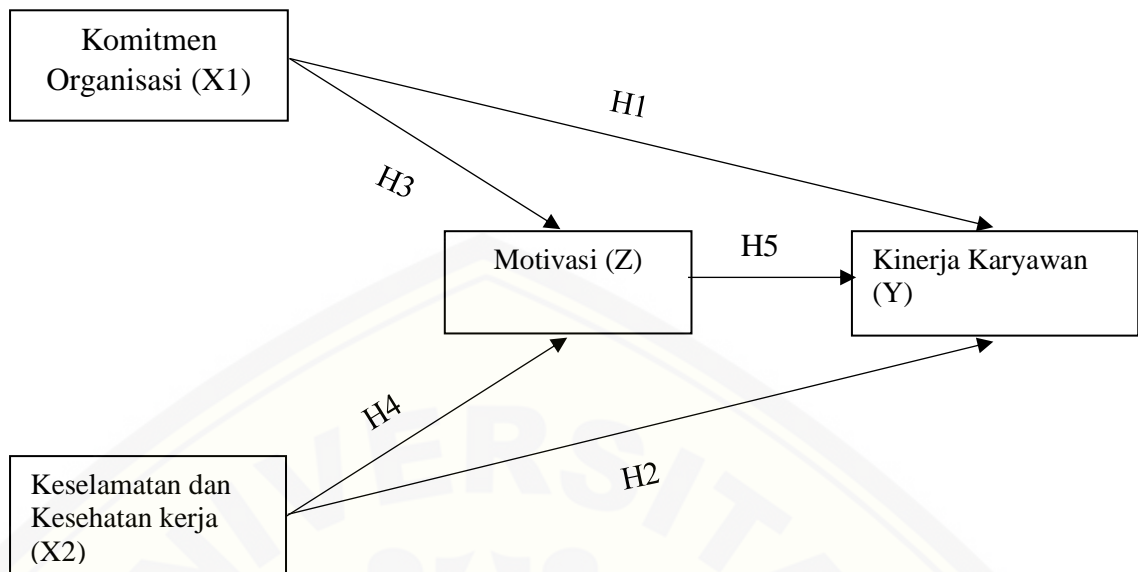
No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
1.	Aji Pangestu (2016)	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X ₁), Disiplin Kerja (X ₂) dan Kinerja (Y)	Regresi Linier Belanda	Secara parsial maupun simultan variabel Keselamatan dan Kesehatan kerja, dan Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja.
2.	Intan Pangestika (2016)	Motivasi Kerja (X ₁), Lingkungan Kerja (X ₂), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X ₃) dan Produktivitas Karyawan (Y)	Regresi Linier Belanda	Secara parsial maupun simultan variabel Motivasi Kerja, lingkungan, Keselamatan dan Kesehatan kerja berpengaruh terhadap Kinerja.
3.	Diana Angela (2013)	Upah (X ₁), Sumber Daya Manusia (X ₂), Motivasi (Z) dan kinerja karyawan (Y)	Audit Jalur Analisis (<i>Path Analysis</i>)	Variabel Upah dan Audit SDM berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi, variabel Audit SDM berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, variabel Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan,

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
				dan variabel Upah tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4	Honawati (2016)	Motivasi Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), Kinerja Karyawan (Y), Etos Kerja (Z)	Path Analysis	Variabel Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Etos Kerja, variabel Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan variabel Etos Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Sumber: Data diolah, 2018

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan gambaran umum mengenai konsep-konsep teoritis yang terdapat pada sebuah penelitian. Kerangka konseptual pada penelitian ini menunjukkan hubungan antara komitmen organisasi dan keselamatan dan kesehatan kerja sebagai variabel bebas yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat melalui variabel perantara yaitu motivasi. Kerangka konseptual ini akan mempermudah peneliti dalam memahami dan menjelaskan pokok permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini. Hubungan antar variabel tersebut, penulis tuangkan dalam skema gambar berikut ini:



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual Penelitian

- a. Komitmen Organisasi merupakan *independent variable* yang diberi symbol X1
- b. Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan *independent variable* yang diberi symbol X2
- c. Motivasi Kerja merupakan *intervening variable* yang diberi symbol Z
- d. Kinerja Karyawan merupakan *dependent variable* yang diberi symbol Y

Dari kerangka konseptual diatas dapat dilihat pengaruh komitmen organisasi (X1) dan keselamatan dan kesehatan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi (Z).

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu disusun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Pengaruh komitmen organisasi dengan dengan motivasi kerja

Lyons (1993) dan Flether *and* Williams (1996) menyatakan bahwa komitmen organisasi karyawan untuk terus bekerja menjadi bagian dari suatu organisasi akan meningkat apabila didukung adanya motivasi yang tinggi dari karyawan yang terkait dengan pekerjaannya. Jae (2000) menunjukkan bahwa motivasi karyawan sangat efektif untuk meningkatkan komitmen organisasi dan kinerja karyawan dimana faktor-faktor motivasi tersebut diukur melalui faktor intrinsik (kebutuhan prestasi dan kepentingan) dan faktor ekstrinsik (keamanan

kerja, gaji, dan promosi). Penelitian tersebut didukung oleh Burton (2002) yang menyatakan bahwa motivasi karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen yang diukur melalui tiga dimensi dari komitmen, yaitu *affective commitment*, *normative commitment*, dan *continuance commitment*.

H₁: Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi pada PT. PLN (Persero) Area Jember

b. Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dengan motivasi kerja

Manusia juga menuntut adanya kebutuhan dalam keseharian mereka salah satunya adalah *safety condition* seperti dikemukakan oleh teori motivasi ERG. Sejalan dengan salah satu faktor motivasi, kedua hal ini akan berjalan saling berhubungan. Saat kebutuhan akan *safety condition* terpenuhi, maka motivasi kerja seseorang juga akan meningkat. Saran motivasi yang sering terlupakan namun merupakan aspek penting dalam motivasi karyawan adalah kondisi kerja yang berpengaruh kepada kesehatan kerja karyawan itu sendiri, seperti pengaturan ruang, kebersihan, dll. Motivasi kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan dua bagian yang saling berhubungan. Salah satu faktor penyebab tingginya motivasi adalah kebutuhan akan kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman meliputi adanya jaminan akan keselamatan dan kesehatan kerja. (Timpe, 2002:83).

Penelitian yang dilakukan oleh Musadieg (2017) yang menyatakan bahwa berpengaruh secara signifikan terhadap karyawan. Berdasarkan pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan diatas diajukan hipotesis sebagai berikut :

H₂: Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi pada PT. PLN (Persero) Area Jember

c. Pengaruh komitmen organisasi dengan kinerja karyawan

Komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi (Mowday dalam Vandenberg, 1992). Komitmen organisasional dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut

memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi. Jika pekerja merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat.

Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan sangat ditentukan oleh profesionalisme terhadap bidang yang ditekuninya. Profesionalisme sendiri harus ditunjang dengan komitmen serta independensi untuk mencapai tingkatan yang tertinggi. Komitmen merupakan suatu konsistensi dari wujud keterikatan seseorang terhadap suatu hal, seperti: karir, keluarga, lingkungan pergaulan sosial dan sebagainya. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntutan komitmen lainnya. Komitmen yang tepat akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja suatu pekerjaan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Honawati (2016) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan diatas diajukan hipotesis sebagai berikut :

H₃: Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Jember

d. Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah usaha mencegah kecelakaan kerja dan memberikan perasaan yang aman bagi para keryawan dengan memperhatikan aspek lingkungan, mesin dan alat, dan manusianya sendiri (Pandji Anoraga, 2005). Prawirosentono (dalam Rachmawati, 2005:12) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Dengan adanya pendapat para ahli mengenai pengertian dari keduanya kemudian Nitisemito (2004: 109) menjelaskan bahwa faktor Keselamatan & Kesehatan Kerja adalah faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Jika perusahaan memberikan jaminan

Keselamatan & Kesehatan Kerja terhadap karyawannya maka karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja sehingga kinerjanya akan meningkat. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Aji (2016) yang menyatakan berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan diatas diajukan hipotesis sebagai berikut :

H₄: Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Jember

e. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uraian-uraian di atas tentang motivasi kerja dan kinerja karyawan memang tidaklah mudah untuk mengetahui dan memahami apa sebenarnya yang sangat mempengaruhi seorang karyawan dapat termotivasi untuk bekerja dengan baik. Oleh karena banyak sekali faktor yang turut mempengaruhinya termasuk antara lain kurangnya mendapat pelatihan dan pendidikan, tidak adanya perencanaan karier yang jelas. Bahkan promosi yang tidak pernah diperolehnya juga dapat membuat seseorang tidak termotivasi untuk bekerja dengan baik.

Dengan menggunakan teori Mashlow sebagai acuan, penulis mencoba menganalisis serta memahami pengaruh antara tiap-tiap hirarki yang dibuat oleh Mashlow dengan kinerja karyawan. Lebihjauh dikemukakan bahwa teori Mashlow menggambarkan bahwa seorang karyawan akan mengeluarkan upaya yang lebih tinggi jika ia menpersepsikan suatu hubungan yang kuat antara kecukupan atau kebutuhan hidup dengan kinerja, mulai dan kebutuhan dasarsampai aktualisasi diri yang diinginkannya telah diperolehnya. (Siagian, 2003).

Penelitian yang dilakukan oleh Diana (2013) yang menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diatas diajukan hipotesis sebagai berikut :

H₅: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Jember

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian ini diklasifikasikan sebagai *Explanatory Research* yaitu penelitian yang menjelaskan tentang hubungan kausal dan menguji keterkaitan antar beberapa variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan rancangan penelitian yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi, program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. PLN (Persero) Area Jember. Variabel yang digunakan adalah komitmen organisasi, program keselamatan dan kesehatan kerja (K3), motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Meskipun penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan data berupa angka-angka yang kemudian akan dianalisis menggunakan statistik, namun tidak menutup kemungkinan bahwa peneliti juga akan menggunakan data kualitatif sebagai pendukungnya.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan obyek atau subyek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian (Martono, 2014:76). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Jember yang berjumlah 181 orang.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti (Martono, 2014:76). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik *Nonprobability Sampling*, yaitu dengan metode *Purposive Sampling*, pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Adapun kriteria yang dimaksud antara lain:

- a. Karyawan lapangan yang bekerja di bagian teknik.
- b. Telah bekerja pada PT. PLN (Persero) Area Jember minimal 2 (dua) tahun.
- c. Tidak pernah mendapatkan sanksi oleh perusahaan karena melanggar K3.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti. Pada penelitian ini, data primer diperoleh melalui wawancara dan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember yang terkait dengan komitmen organisasi, program keselamatan dan kesehatan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan;
- b. Data sekunder merupakan data-data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian, misalnya literatur ataupun sumber yang berkaitan dengan produktivitas karyawan. Data sekunder merupakan instrumen yang mendukung dalam penyusunan penelitian guna memperkuat dan memperjelas data primer. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi arsip yang tersedia pada PT. PLN (Persero) Area Jember, laporan penelitian, literatur, dan jurnal penelitian terkait dengan komitmen organisasi, program keselamatan dan kesehatan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini ada beberapa cara:

- a. Wawancara
Merupakan pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung untuk mempermudah mendapatkan informasi dan keterangan-keterangan yang valid.
- b. Kuesioner
Merupakan pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pernyataan-pernyataan tertulis kepada responden untuk mencari informasi terkait objek penelitian.
- c. Studi Pustaka
Merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan mempelajari data terkait melalui literatur-literatur yang berhubungan dengan penelitian. Data ini berbentuk seperti profil, tujuan, serta sejarah PT. PLN (Persero) Area Jember.

3.5 Identifikasi Variabel

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah diajukan maka variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. *Variable independent* atau variabel bebas (X)

Variabel bebas adalah variabel yang tidak tergantung pada variabel lain. Variabel bebas pada penelitian ini diberi notasi X dengan dua variabel yang terdapat di dalamnya, yaitu komitmen organisasi (X1) dan program keselamatan dan kesehatan kerja (X2).

b. *Variable intervening* atau variabel perantara (Z)

Variabel perantara adalah variabel yang secara konkrit pengaruhnya tidak tampak tetapi secara teoritis dapat mempengaruhi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat pada objek yang diteliti. Pada penelitian ini, motivasi berperan sebagai variabel perantara dengan diberi notasi Z.

c. *Variable dependent* atau variabel terikat (Y)

Variabel terikat adalah variabel yang tergantung kepada variabel lain. Variabel terikat pada penelitian ini diberi notasi Y dengan memilih kinerja karyawan sebagai variabel ini.

3.6 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukurannya

3.6.1 Definisi Operasional Variabel

Untuk memberikan gambaran yang jelas dan memudahkan dalam melakukan suatu penelitian, maka diperlukan definisi operasional variabel yang akan diteliti sebagai dasar dalam menyusun kuesioner dalam penelitian. Definisi operasional variabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Variabel bebas atau variabel *independent* disini adalah Komitmen Organisasi (X1).

Komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Jember mengenal dan terikat pada organisasinya.

Adapun indikator komitmen organisasi adalah sebagai berikut (Robbins, 2008: 101):

- 1) Komitmen Afektif:
 - a) Rasa memiliki yang kuat terhadap PT. PLN (Persero) Area Jember (*sense of belonging*);
 - b) Emosi yang melekat untuk mengidentifikasi dan melibatkan diri dalam PT. PLN (Persero) Area Jember (*emotional attached*);
 - c) Keinginan dalam hati untuk tetap setia pada PT. PLN (Persero) Area Jember (*peronal meaning*).
 - 2) Komitmen *Normative*
 - a) Rasa yakin dan wajib untuk loyal atau setia pada PT. PLN (Persero) Area Jember (*conviction for royal*);
 - b) Rasa yakin dan wajib untuk memenuhi norma-norma serta etika pada PT. PLN (Persero) Area Jember (*conviction on ethics*).
 - 3) Komitmen *Continuance*
 - a) Perasaan bahwa tidak ada pilihan dan alternatif bekerja ditempat lain (*no choice*);
 - b) Manfaat dan keuntungan yang diperoleh jika tetap bekerja pada PT. PLN (Persero) Area Jember (*benefit*);
 - c) Perasaan rugi apabila karyawan meninggalkan PT. PLN (Persero) Area Jember (*cost*).
- b. Variabel bebas atau variabel *independent* disini adalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2).
Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah pada karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember.

Indikator keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut (Pandji Anoraga, 2005):

1) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya;

2) Mesin dan Alat-alat Kerja

Kondisi mesin dan peralatan kerja dapat berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kemungkinan timbulnya kasus kecelakaan kerja pada PT. PLN (Persero) Area Jember;

3) Manusia

Manusia merupakan salah satu sumber daya yang dimiliki oleh PT. PLN (Persero) Area Jember;

4) Keadaan dan kondisi karyawan

Keadaan dan kondisi karyawan adalah keadaan yang dialami oleh karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember pada saat bekerja yang mendukung aktifitas dalam bekerja;

5) Perlindungan karyawan

Perlindungan karyawan merupakan fasilitas yang diberikan untuk menunjang kesejahteraan karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember.

- c. Variabel perantara atau variabel *intervening* disini adalah Motivasi Kerja (Z). Motivasi yaitu dorongan yang diberikan sebagai penggerak karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Jember dalam melakukan pekerjaan agar lebih terarah dan mampu mencapai tujuan yang hendak dicapai.

Motivasi sendiri memiliki indikator (Sofyandi dan Garniwa, 2007:102), yaitu:

1) Fisiologis, yaitu faktor yang berasal dari dalam PT. PLN (Persero) Area Jember mengenai persepsi, pembelajaran, kepribadian, memori, emosi, kepercayaan, dan sikap;

2) Keamanan, yaitu keadaan bebas dari kejahatan dan keadaan yang membahayakan karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Jember;

- 3) Sosial, yaitu suatu keadaan atau kondisi dimana karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Jember manusia melakukan interaksi dengan karyawan lain, individu karyawan dengan kelompok, maupun kelompok dengan kelompok yang akhirnya timbul suatu komunikasi dua arah;
 - 4) Penghargaan, yaitu pemberian atas prestasi yang telah dicapai oleh karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Jember baik berupa materi maupun non materi;
 - 5) Aktualisasi Diri, yaitu kondisi yang diberikan kepada karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Jember untuk mengembangkan ide atau pemikiran serta mewujudkannya dalam praktek sebuah kegiatan perusahaan.
- d. Variabel terikat atau variabel *dependen* disini adalah kinerja karyawan (Y). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.
- Dalam kinerja karyawan ada beberapa indikator menurut para ahli, salah satunya menurut Mangkunegara (2009:67), menyatakan indikator kinerja dipengaruhi antara lain:
- 1) Kualitas kerja, yaitu mengacu pada akurasi dan ketepatan dalam bekerja sesuai standar yang ditetapkan pada karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember;
 - 2) Kuantitas kerja, yaitu kerja mengacu pada jumlah hasil yang meliputi penyelesaian beban kerja sebagai mana ditugaskan pada karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember;
 - 3) Tanggung jawab, yaitu mengacu pada bagaimana karyawan menerima dan menyelesaikan tugas oleh karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember yang telah diberikan dengan senang hati;
 - 4) Kerjasama, yaitu mengacu pada kolaborasi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan antara atasan dan rekan kerja (tim kerja) pada PT. PLN (Persero) Area Jember;

- 5) Inisiatif, yaitu kehendak karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah yang timbul dalam pekerjaan.

3.6.2 Skala Pengukuran

Metode pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan skala ordinal untuk mengukur pendapat karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember. Skala ordinal merupakan skala pengukuran yang menyatakan kategori dengan melakukan rangking terhadap kategori (Ferdinand, 2014:205). Skala ordinal memberikan informasi tentang jumlah relatif karakteristik berbeda yang dimiliki oleh obyek atau individu tertentu. Skala ordinal biasanya digunakan untuk mengukur kebiasaan atau perilaku seseorang.

Dalam penelitian ini, pengembangan skala ordinal dalam mendapatkan data ordinal menggunakan teknik skala *Likert*. Skala ini menggunakan suatu pertanyaan yang nantinya jawaban diberi kode atau skor dan hasil yang diperoleh dijumlahkan. Berikut teknik skala *Likert* yang terdiri dari 5 kategori jawaban dengan skor:

- 1) Sangat Setuju (SS) : skor 5
- 2) Setuju (S) : skor 4
- 3) Netral (N) : skor 3
- 4) Tidak Setuju (TS) : skor 2
- 5) Sangat Tidak Setuju (STS): skor 1

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Uji validitas sebagai alat ukur dalam menguji relevansi indikator dalam penelitian ini dengan keadaan yang sebenarnya dilapangan. Uji validitas menggunakan analisis korelasi *product moment pearson's*, yaitu dengan cara mengkorelasi tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5%, dengan menggunakan rumus (Prayitno, 2010:70);

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

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

X = Skor pertanyaan

Y = Skor total

n = Jumlah sampel

Pengambilan keputusan;

a. Ha diterima, apabila sig. <0,05 (5%), dapat dikatakan valid;

b. Ha ditolak, apabila sig. <0,05 (5%), dapat dikatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat untuk yang digunakan untuk mengambil data yang berupa jawaban (kuesioner), yang dapat diandalkan dan tetap konsisten apabila alat tersebut digunakan kembali oleh peneliti lainnya (Prayitno,2010:97). Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi alat didalam mengukur konsistensi. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan seberapa besar pengukuran kendali terhadap subjek yang sama.

Pengujian kendala alat ukur dalam alat penelitian menggunakan reliabilitas metode alpha (α) yang digunakan adalah metode *Cronbach Alpha* yakni (Prayitno, 2010:75);

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan;

α = Koefisien reliabilitas

r = Koefisien rata-rata korelasi antar variabel

k = Jumlah variabel bebas dalam persamaan

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

c. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2005:110). Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogrov-smirnov test* dengan menetapkan taraf signifikansi (α) sebesar 1% dan 5%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Pemilihan tingkat signifikansi didasarkan pada tingkat signifikansi yang paling menguntungkan. Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogrov smirnov test* adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $p\text{-value} > \text{taraf signifikansi } (\alpha)$ maka data tersebut berdistribusi normal.
- 2) Jika $p\text{-value} < \text{taraf signifikansi } (\alpha)$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

3.7.2 Analisis Jalur

Analisis jalur merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui satu atau lebih perantara (Sarwono, 2006:147). Dalam penelitian ini digunakan signifikansi sebesar 5%.

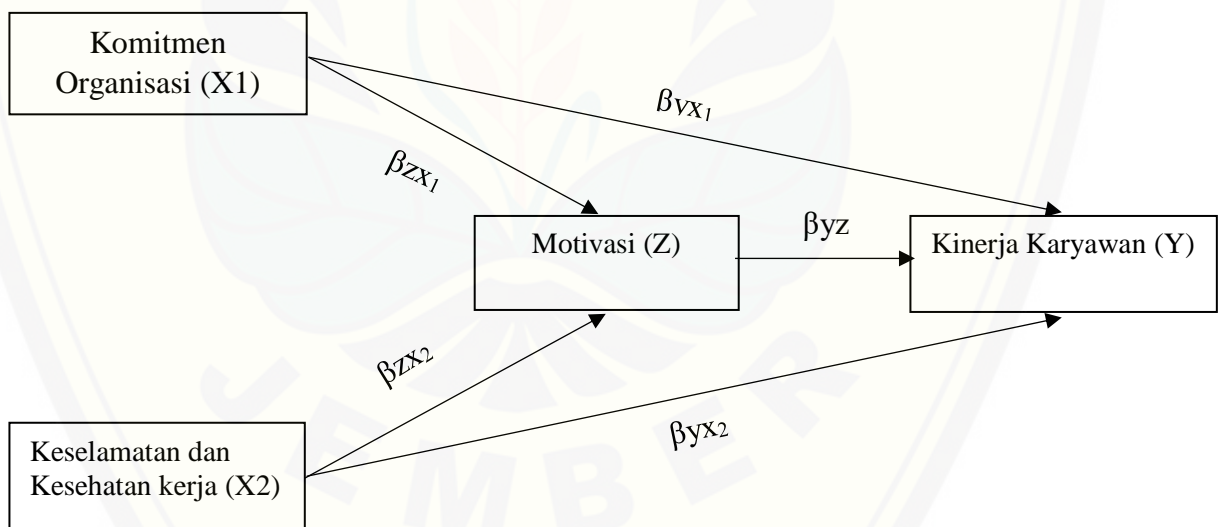
Menurut Sarwono (2006:150), analisi jalur sebaiknya digunakan untuk kondisi yang memenuhi syarat sebagai berikut:

- 1) Semua variabel berskala interval
- 2) Pola hubungan antar variabel bersifat linier
- 3) Variabel-variabel residualnya tidak berkorelasi dengan sebelumnya dan tidak berkorelasi satu dengan lainnya
- 4) Modelnya hanya bersifat searah

Menurut Harjadi dan Winda (2011:117), manfaat analisis jalur adalah sebagai berikut:

- 1) Penjelasan terhadap fenomena yang dipelajari atau permasalahan yang diteliti;
- 2) Prediksi nilai variabel terikat berdasarkan nilai variabel bebas, dan prediksi dengan *path analysis* ini bersifat kualitatif;
- 3) Faktor diterminan yaitu penentuan variabel bebas mana yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat, juga digunakan untuk menelusuri mekanisme (jalur-jalur) pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat;
- 4) Pengujian model, menggunakan theory trimming, baik untuk uji reliabilitas (uji keajegan) konsep yang sudah ada ataupun uji pengembangan konsep baru.

Untuk menganalisis hubungan antar variabel dan menguji hipotesis dalam penelitian ini secara sistematis dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Maka model analisis jalur disajikan sebagai berikut:



Gambar 3.1 Metode Analisis Jalur

Keterangan:

β_{zx_1} : Koefisien jalur pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap motivasi

β_{zx_2} : Koefisien jalur pengaruh langsung keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi

β_{yx_1} : Koefisien jalur pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

β_{yx_2} : Koefisien jalur pengaruh langsung keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan

β_{yz} : Koefisien jalur pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja karyawan

Model analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini dapat diuraikan dalam persamaan struktural berikut:

$$Z = \beta_{zx_1}X_1 + \beta_{zx_2}X_2 + \varepsilon_1 \dots \dots \dots \text{(Persamaan 1)}$$

$$Y = \beta_{yx_1}X_1 + \beta_{yx_2}X_2 + \beta_{yz}Z + \varepsilon_2 \dots \dots \dots \text{(Persamaan 2)}$$

Dimana:

X_1 : Komitmen Organisasi

X_2 : Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Y : Kinerja Karyawan

Z : Motivasi

$\varepsilon_{1,2}$: Variabel pengganggu

3.7.3 Model *Trimming*

Model *trimming* adalah model yang digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan dengan model variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Jadi model *trimming* terjadi koefisien jalur diuji keseluruhan ternyata ada variabel yang tidak signifikan (Sarwono, 2006:150). Jika ada satu, dua atau lebih variabel yang tidak signifikan, peneliti perlu memperbaiki analisis jalur yang telah dihipotesiskan.

Menurut Sarwono (2006:150), langkah-langkah pengujian analisis jalur dengan model *trimming* adalah sebagai berikut:

- a. Merumuskan persamaan struktural;
- b. Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi;
 - 1) Membuat gambar diagram jalur secara lengkap.
 - 2) Menghitung koefisien regresi untuk setiap sub struktur yang telah dirumuskan.
- c. Menghitung koefisien jalur secara simultan;
- d. Menghitung secara individual;

- e. Menguji kesesuaian antar model analisis jalur;
- f. Merangkum kedalam tabel;
- g. Memakai dan menyimpulkan

3.7.4 Perhitungan Jalur

Perhitungan jalur menjelaskan hubungan komitmen organisasi (X1) dan keselamatan dan kesehatan kerja (X2) melalui motivasi (Z) terhadap kinerja karyawan (Y). Sebelum menghitung jalur, peneliti sebaiknya menguji signifikansi masing-masing jalur yang telah ada. Apabila terdapat jalur yang tidak signifikan maka penggunaan model trimming perlu dilakukan yaitu model yang digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan dari model variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan (Riduwan, 2008:127).

Berikut merupakan proses perhitungan jalur dalam penelitian ini:

- a. Menghitung pengaruh langsung (*Direct Effect* atau DE):
 - 1) Pengaruh variabel komitmen organisasi (X1) terhadap motivasi (Z)

$$DE_{X1Z} = X1 \longrightarrow Z$$
 - 2) Pengaruh variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X2) terhadap motivasi(Z)

$$DE_{X2Z} = X2 \longrightarrow Z$$
 - 3) Pengaruh variabel komitmen organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

$$DE_{X1Y} = X1 \longrightarrow Y$$
 - 4) Pengaruh variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

$$DE_{X2Y} = X2 \longrightarrow Y$$
 - 5) Pengaruh variabel motivasi (Z) terhadap kinerja karyawan (Y)

$$DE_{ZY} = Z \longrightarrow Y$$
- b. Menghitung pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect* atau IE):
 - 1) Pengaruh variabel komitmen organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi (Z)

$$IE_{X1YZ} = X1 \longrightarrow Z \longrightarrow Y$$

- 2) Pengaruh variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi (Z)

$$I_{E_{X_2YZ}} = X_2 \longrightarrow Z \longrightarrow Y$$

3.7.5 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Model

Uji asumsi normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas diperlukan untuk mengetahui kecenderungan data untuk masuk dalam daerah uji atau mendekati titik tengah dari garis uji. Sebaran data yang tidak normal akan mempengaruhi hasil analisis penelitian. Dasar pengambilan keputusan menurut Santoso (2000:214) dapat dilihat sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/ atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah pengujian dari asumsi untuk pembuktian bahwa variabel-variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan lainnya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (Sunyoto, 2009:79). Gejala dari multikolinearitas juga dapat dideteksi melalui besarnya nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Menurut Latan (2013:61), multikolinearitas pada umumnya terjadi jika nilai dari VIF lebih dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya.

Menurut Gujarati (2006:73), apabila terjadi multikolinearitas, maka ada beberapa cara untuk mengatasinya yaitu:

- 1) Mengeluarkan variabel dari model;

- 2) Memperoleh data tambahan atau sampel baru;
- 3) Mengkaji ulang modelnya;
- 4) Informasi sebelumnya tentang beberapa parameter;
- 5) Transformasi variabel.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varians yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya, artinya setiap obeservasi mempunyai reliabilitas yang berbeda akibat perubahan dalam kondisi yang melatarbelakangi tidak terangkum dalam spesifikasi model (Hanke dan Reittsch dalam Kuncoro, 2007:96). Masalah ini muncul bersumber dari variasi data *cross section* yang digunakan. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji *glejser*. Tingkat signifikansi (α) yang digunakan adalah 1%, 5%, dan 10%. Langkah-langkah untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dalam persamaan regresi melalui uji *Glejser* adalah sebagai (Gujarati, 2006: 187):

- 1) Estimasi model dengan menghitung nilai residualnya (e)
- 2) Estimasi regresi dari nilai absolut residualnya:

$$|e_i| = \mu_0 - \mu_1 \text{ Komitmen Organisasi } it + \mu_2 \text{ Keselamatan dan Kesehatan Kerja } it + \mu_3 \text{ Motivasi } it + vit$$
- 3) Menentukan ada tidaknya heteroskedastisitas dalam uji statistik, untuk menguji hipotesis:

$$H_0 : \mu_i = 0 \text{ dan } H_a : \mu \neq 0$$
- 4) Kriteria pengambilan keputusan:

Jika nilai signifikansinya ($p\text{-value}$) $> \alpha$, maka model regresi tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya.

Apabila dalam persamaan regresi yang dihasilkan terdapat heteroskedastisitas, maka langkah yang dapat dilakukan untuk mengatasinya adalah sebagai berikut:

- 1) Estimasi model dengan menghitung nilai residualnya (e)
- 2) Estimasi $ei^2 = a_0 + a_1zi$, dimana zi adalah semua variabel independen
- 3) Menghitung nilai berdasarkan langkah ke-2
- 4) Menggunakan *Weighted Least Square* dengan sebagai angka tertimbang

5) Menghitung:

$$\begin{aligned} \text{Kinerja Karyawan}_{it} &= \text{Kinerja Karyawan}_{it} \times \frac{1}{\sqrt{\hat{\epsilon}_i^2}} \\ \text{Komitmen Organisasi}_{it} &= \text{Komitmen Organisasi}_{it} \times \frac{1}{\sqrt{\hat{\epsilon}_i^2}} \\ \text{Keselamatan dan Kesehatan Kerja}_{it} &= \text{Keselamatan dan Kesehatan Kerja}_{it} \times \frac{1}{\sqrt{\hat{\epsilon}_i^2}} \\ \text{Motivasi}_{it} &= \text{Motivasi}_{it} \times \frac{1}{\sqrt{\hat{\epsilon}_i^2}} \end{aligned}$$

6) Mengestimasi model:

$$\text{Kinerja Karyawan} = \mu_0 - \mu_1 \text{Komitmen Organisasi}_{it} + \mu_2 \text{Keselamatan dan Kesehatan Kerja}_{it} + \mu_3 \text{Motivasi}_{it}$$

Model inilah yang digunakan untuk penelitian karena telah terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

3.7.6 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen atau bebas (X) secara individual (parsial) terhadap variabel dependen atau terikat (Y) (Nugroho, 2005:54).

Rumus uji t (uji secara parsial) (Kuncoro, 2007:82):

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

Dimana:

r : Koefisien regresi

n : Jumlah responden

t : Uji hipotesis

Langkah-langkah yang digunakan untuk uji t sebagai berikut:

a. Menentukan formasi H0 dan H1

H0 : $b_i = 0$, berarti variabel independen bukan merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

$H_A : b_i \neq 0$,berarti variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

b. *Level of significant*

Sampel 40 orang, maka $t_{\text{tabel}} = t(\alpha = 0,05)$

c. Menentukan kriteria pengujian

H_0 gagal/ ditolak apabila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{table}}$

H_1 ditolak apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{table}}$

d. Tes Statistik

$t = \frac{\text{rata-rata sampel pertama} - \text{rata-rata sampel kedua}}{\text{standar error perbedaan rata-rata kedua sampel}}$

Kesimpulan :

Apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh positif.

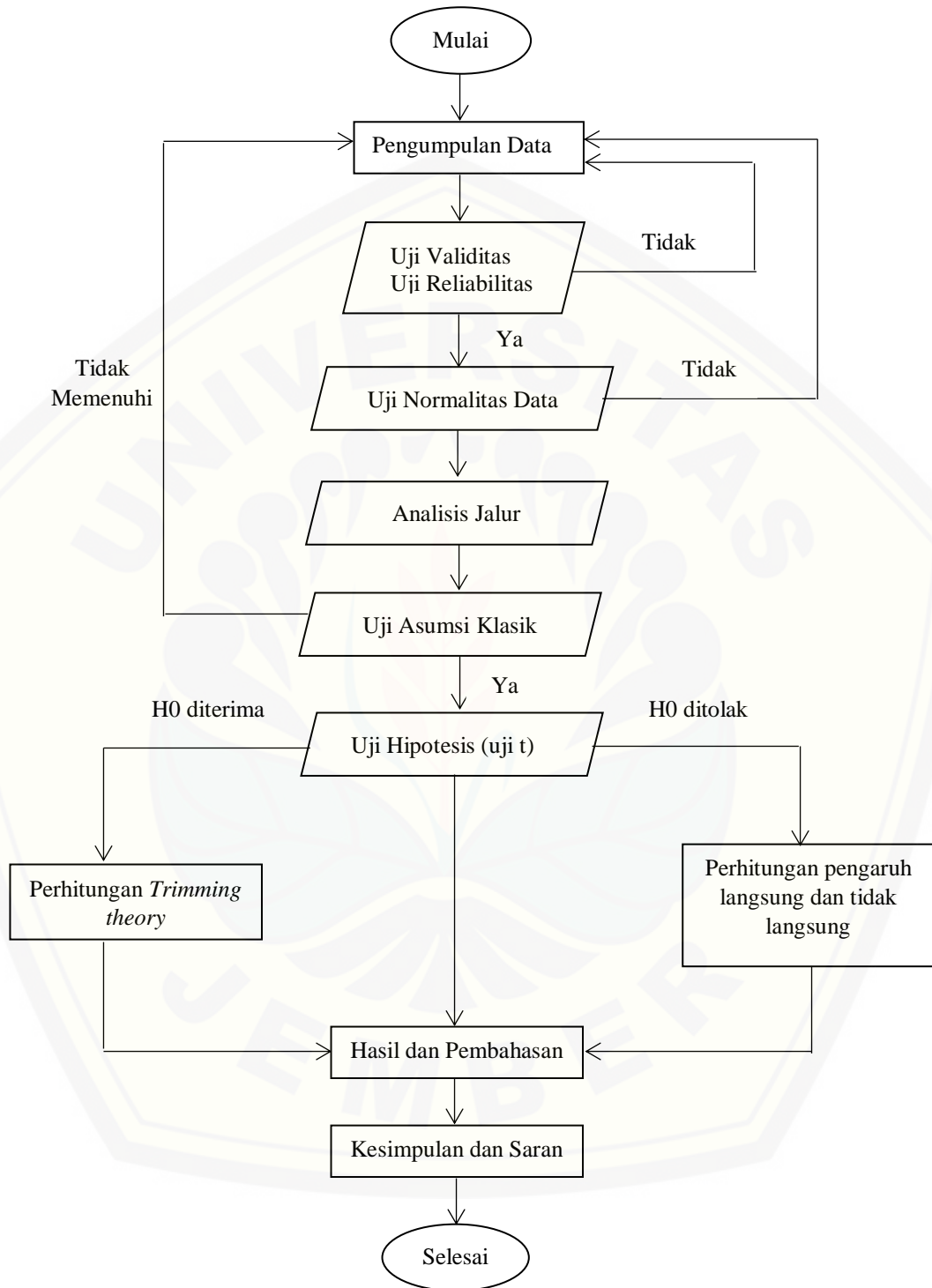
Apabila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh.

Berdasarkan tujuan-tujuan penelitian, maka rancangan uji hipotesis yang dapat dibuat merupakan rancangan uji hipotesis dalam penelitian disajikan berdasarkan tujuan penelitian. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95%, sehingga tingkat presisi atau batas ketidakakuratan sebesar $= 5\% = 0,05$.

Dasar pengambilan keputusan:

- 1) Jika nilai *p-value* atau signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan.
- 2) Jika nilai *p-value* atau signifikansi kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan

3.8 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan:

- a. Mulai adalah permulaan awal dalam melakukan penelitian.
- b. Pengumpulan data, dimana semua data yang diperlukan untuk penelitian dikumpulkan baik data primer maupun sekunder.
- c. Uji normalitas data, Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Pada tahap ini dilakukan pengujian terhadap data untuk mengetahui sejauh mana kehandalan alat ukur dan apakah alat ukur yang digunakan sudah sesuai.
 1. Tidak artinya apabila data tidak valid dan tidak reliabel maka kembali pada tahap pengumpulan data,
 2. Ya artinya apabila data valid dan reliabel maka lanjut pada pengujian selanjutnya.
- d. Analisis jalur (*Path Analysis*). Dengan melakukan analisis jalur untuk mengetahui pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat.
- e. Uji asumsi klasik, pengolahan data dengan uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.
- f. Uji hipotesis, menggunakan Uji t untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antar variabel. Uji t dibagi menjadi dua tahapan, yaitu:
 1. Berdasarkan perhitungan Uji t, jika terdapat jalur yang tidak signifikan maka dilakukan perhitungan ulang dengan menghilangkan jalur yang menurut pengujian tidak signifikan (*Trimming Theory*).
 2. Jika jalur terbukti signifikan pada Uji t, maka dapat dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung.
- g. Hasil dan pembahasan penelitian berdasarkan ragam uji statistik yang telah dilakukan.
- h. Kesimpulan dan saran dari penelitian.
- i. Selesai adalah akhir dari penelitian.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada PT PLN (Persero) Area Jember, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

- a. Variabel komitmen organisasi sebagai variabel independen berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap motivasi karyawan sebagai variabel intervening. Hasil penelitian menggunakan *path analysis* menunjukkan bahwa semakin kuat persepsi atas komitmen organisasi memberikan pengaruh terhadap persepsi motivasi karyawan pada PT PLN (Persero) Area Jember.
- b. Pada hasil analisis menggunakan *path analysis*, variabel keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel motivasi secara langsung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik persepsi atas keselamatan dan kesehatan kerja memberikan pengaruh terhadap persepsi motivasi karyawan pada PT PLN (Persero) Area Jember.
- c. Hasil dari *path analysis* menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi atas komitmen organisasi memberikan pengaruh terhadap persepsi kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Jember.
- d. Variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan *path analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin kuat persepsi atas keselamatan dan kesehatan kerja memberikan pengaruh terhadap persepsi kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Jember.
- e. *Path analysis* yang telah dilakukan menyatakan motivasi karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Jember. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi atas motivasi karyawan memberikan pengaruh terhadap persepsi kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka saran yang perlu disampaikan adalah :

- a. PT PLN (Persero) Area Jember untuk terus mempertahankan dan mengupayakan komitmen organisasi pada karyawan, seperti : komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan.
- b. Berdasarkan hasil analisis perhitungan jalur, diketahui bahwa total *effect* yang lebih besar terhadap kinerja karyawan adalah total *effect* kedua, yaitu variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) melalui motivasi (Z) daripada variabel komitmen organisasi (X_1) terhadap kinerja (Y) melalui motivasi (Z) dengan selisih sebesar 0,003. Sehingga PT. PLN (Persero) Area Jember disarankan untuk mempertahankan kualitas kinerja karyawannya.
- c. PT PLN (Persero) Area Jember untuk terus mempertahankan dan mengupayakan program keselamatan dan kesehatan kerja pada perusahaan, seperti : lingkungan kerja, mesin dan alat-alat kerja, manusia yakni karyawan pada perusahaan, keadaan dan kondisi karyawan, serta perlindungan karyawan.
- d. PT PLN (Persero) Area Jember untuk terus mempertahankan persepsi karyawan terhadap motivasi terkait kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, serta kebutuhan akan aktualisasi diri karyawan.
- e. Kepada para akademisi dan calon peneliti selanjutnya diharapkan mampu mengembangkan dan memperluas jangkauan penelitian. Terutama dalam hal kinerja karyawan, karena masih banyak yang harus dianalisis tentang manajemen sumber daya manusia dalam PT PLN (Persero) Area Jember.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Hasan. 2011. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Alwi, Syafarudin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Amh, Manullang, Marihot. 2006. *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: Gadjah mada University Press.
- Anoraga, Pandji. 2005. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. 2003. *Psikologi Industry Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Bastian, Indra. 2001. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta:YKPN
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Griffin, R.W. 2004. *Manajemen*. Jakarta. Erlangga.
- Gujarati, Damodar. 2006. *Dasar-Dasar Ekonometrika*.Jakarta: Erlangga
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harjadi, Sarjono dan Winda Julianita.2011. *SPSS VS Lisrel: Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi 3*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ismail, Iriani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Lembaga Pendidikan Fakultas Pertanian Universitas Brawijaya.
- Jonathan, Sarwono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta:Graha Ilmu.
- Kuncoro, Mudrajat. 2007.*Metode Kuantitatif*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

- Lambrie, Irianto. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Laksbang Pressindo.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. ANDI.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafri. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Marihot, Manullang. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Martono, Nanang. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Mutiara.S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, 2004. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prayitno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: MediaKom.
- Rachmawati. 2005. *Metode Pengembangan Sosial Emosional*. Bandung: Universitas Terbuka.
- Riduwan. 2008. *Metode dan Teknik Penyusunan Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins SP, dan Judge. 2011. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat,
- Santoso, Singgih. 2000. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo Gramedia.
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Schuler, Randall S. Dan Jakson, Susan E. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga (Terjemahan Dewi Kartini Y)
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN.

- Sinungan, Muchdarsyah. 2005. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyandi dan Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasional. Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. ANDI.
- Sunyoto, Danang. 2009. *Statistika Ekonomi Induktif*. Indeks.
- Timpe, A. Dale. 2002. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Memotivasi Pegawai*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Vandenberg, R.J. & Lance, C.E. 1992. *Examining the Causal Order of Job.Satisfaction and Organizational Commitment. Journal of Management*. 18(1), pp: 153-167.
- Veithzal Rivai, 2004, *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan, cetakan pertama*. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- 2005. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Yth. Bapak/ Ibu/ Saudara/ i
Karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember
Kabupaten Jember

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya tugas akhir (skripsi) sebagai syarat menyelesaikan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember dan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) maka saya memohon kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara/i untuk memberikan informasi dan berkenan menjawab pertanyaan dalam kuesioner yang berkaitan dengan topik penelitian yang saya ajukan. Judul dari penelitian ini adalah “Pengaruh Komitmen Organisasi, Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT. PLN (Persero) Area Jember.”

Informasi yang Bapak/ Ibu/ Saudara/i berikan hanya digunakan untuk kalangan terbatas dalam artian hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini saja. Peneliti menjamin akan kerahasiaan identitas pribadi dan jawaban yang diberikan oleh Bapak/ Ibu/ Saudara/ i. Oleh karena itu, saya mohon kesediaan bapak/ ibu/ Saudara/ i untuk mengisi kuesioner dengan jujur dan sebenarnya.

Atas perhatian, kerja sama, dan bantuan yang telah diberikan Bapak/ Ibu/ Saudara/i, saya sampaikan terima kasih.

Hormat saya,

Ria Dwi Ismail
(140810201182)

Lembar Kuesioner

A. Identitas Responden

- Umur :
Jenis Kelamin :
Jabatan :
Lama Bekerja : tahun
Pendidikan : SMA (Sederajat)/ Diploma (D3)/ Sarjana (S1)/ S2/ S3 *
*) Coret yang tidak perlu

B. Petunjuk Pengisian

- 1) Pertanyaan-pertanyaan berikut dimohon diisi dengan jujur dan sesuai dengan kondisi perusahaan pada realitanya.
- 2) Setiap pernyataan terdapat lima jawaban. Berikan tanda (v) pada salah satu jawaban dari setiap pernyataan sesuai dengan apa yang Anda alami dan rasakan selama ini.
- 3) Setiap jawaban pada pernyataan akan diberi skor sebagai berikut:
 - a) Sangat setuju (SS) : 5
 - b) Setuju (S) : 4
 - c) Netral (N) : 3
 - d) Tidak Setuju (TS) : 2
 - e) Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

C. Daftar Pertanyaan

1) Komitmen Organisasi (X1)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya benar-benar merasakan seakan-akan permasalahan perusahaan adalah juga permasalahan saya.					
2	Di perusahaan ini saya merasa seperti bagian dari keluarga.					
3	Akan sangat berat bagi saya untuk meninggalkan perusahaan saya saat ini.					
4	Salah satu alasan utama untuk meneruskan bekerja pada perusahaan ini adalah karena saya percaya bahwa loyalitas itu penting sehingga tetap bekerja di perusahaan merupakan suatu kewajiban moral bagi saya.					
5	Berpindah perusahaan lain tampak tidak etis bagi saya.					
6	Saat ini tetap bekerja di perusahaan saya merupakan kebutuhan sekaligus juga keinginan.					
7	Saya akan mendapatkan banyak keuntungan jika tetap berada dalam perusahaan.					
8	Saya akan merasa dirugikan jika meninggalkan/keluar dari perusahaan					

2) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Setiap karyawan yang bekerja berada dalam kondisi lingkungan kerja yang aman dan bersih.					
2	Semua bagian dari peralatan yang berbahaya telah diberi suatu tanda-tanda.					
3	Perusahaan memberikan pelatihan bagi setiap karyawan untuk bertindak dengan aman.					
4	Perusahaan melakukan pemeriksaan kesehatan secara rutin kepada karyawan					
5	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada setiap karyawan.					

3) Motivasi (Z)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Perusahaan menjamin kondisi fisiologis karyawan yang berada diposisi lapang lebih dari posisi yang lain					
2	Perusahaan menjamin rasa aman dalam bekerja pada setiap karyawannya					
3	Iklim yang diciptakan oleh perusahaan dalam Interaksi sesama karyawan baik kerja sama ataupun hubungan kekeluargaan terjalin dengan baik.					

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
4	Kebijakan perusahaan dalam pemberian <i>reward</i> berbeda kepada karyawan karena sesuai dengan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan.					
5	Perusahaan memberikan saya kebebasan dalam menyampaikan gagasan baru dan aktualisasi diri terhadap pekerjaan.					

4) Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Hasil kerja yang saya capai sudah baik dengan tingkat kesalahan rendah yang sesuai dengan persyaratan.					
2	Saya sudah menyelesaikan semua beban kerja sebagaimana yang ditugaskan dengan tepat waktu.					
3	Saya menyadari akan tugas-tugas dan kewajiban yang diberikan kepada saya					
4	Karyawan perusahaan selalu mengutamakan kerja sama (<i>team work</i>) dalam menyelesaikan pekerjaan.					
5	Saya selalu terdorong untuk melakukan pekerjaan tanpa dikomando oleh rekan kerja maupun atasan.					

Lampiran 2. Tabulasi Data Demografi Responden

No	Tabulasi Data Demografi			
	Umur	Pendidikan	Jenis Kelamin	Lama Bekerja
1	2	1	1	3
2	1	2	1	3
3	1	2	1	2
4	1	2	1	2
5	2	3	1	2
6	1	2	1	2
7	1	3	1	2
8	1	2	1	2
9	2	1	1	1
10	1	3	1	2
11	3	1	1	1
12	2	2	1	2
13	1	3	1	3
14	1	2	1	2
15	1	2	1	2
16	4	3	1	2
17	1	2	1	2
18	1	2	1	2
19	1	3	1	2
20	2	2	1	2
21	1	2	1	2
22	1	3	1	2
23	2	3	1	2
24	2	3	1	2
25	1	2	1	2
26	2	2	1	2
27	2	3	1	2
28	2	3	1	2
29	2	3	1	2
30	1	3	1	2
31	3	1	1	2
32	2	2	1	2
33	1	3	1	2

No	Tabulasi Data Demografi			
	Umur	Pendidikan	Jenis Kelamin	Lama Bekerja
34	1	3	1	2
35	2	2	1	2
36	3	3	1	1
37	2	2	1	2
38	2	2	1	1
39	2	3	1	2
40	3	1	1	1

Keterangan :

Pada kolom pendidikan , Sarjana : 3, Diploma : 2, SMA:1.

Pada kolom JK (Jenis Kelamin), Laki-laki : 1, Perempuan : 2

Pada kolom umur, Umur 20-24 : 1, Umur 25-29 : 2, Umur 30-34 : 3, Umur '>34:

4

Lama Bekerja, >5 th : 3, < / = 5 th : 2, < 5 th : 1

Lampiran 3. Tabulasi Data Kuesioner

NO	VARIABEL INDEPENDEN														
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
1	4	3	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4
2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
3	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4
4	5	5	5	5	5	2	2	4	4	5	4	4	3	3	4
5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
6	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
8	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4
9	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	2	2	3	3
10	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	2	4
11	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4
12	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	4
13	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4
14	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4
15	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4
16	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	4
18	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	5	5	4	4	4	4	2	4	4	3	4	2	3	3
20	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4
22	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	2	5	4	3	4
23	4	5	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
25	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
26	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	5	5	4
27	5	4	4	4	4	3	3	2	4	5	2	4	3	4	4
28	4	4	4	4	4	2	3	3	4	5	4	5	4	4	4
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4	3	3
30	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	2	4
31	4	5	4	2	4	4	4	5	4	4	3	4	4	2	3
32	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4
33	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4
34	4	4	4	4	5	4	4	2	4	3	4	5	4	3	4
35	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4
36	4	4	4	4	4	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	3	5	4	4

NO	VARIABEL INDEPENDEN														
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
39	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	3	4
40	5	3	5	5	5	5	4	3	4	4	4	2	4	4	4

NO	VARIABEL MODERATING						VARIABEL DEPENDEN					
	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y
1	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	3	4
6	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5
7	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
8	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4
9	4	4	3	2	4	3	4	4	3	4	4	4
10	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5
11	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4
12	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	5	4
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
14	5	3	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
17	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4
18	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5
19	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
20	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5
21	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	5
22	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5
25	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
28	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4
29	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4
30	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4
31	2	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4
32	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4

NO	VARIABEL MODERATING						VARIABEL DEPENDEN					
	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4
37	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
38	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5
39	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	4	2	4	3	4	3	4	4	4	3	5	4



Lampiran 4. Karakteristik Responden

Frequencies

Notes		
	Output Created	27-Mar-2018 22:52:21
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	40
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
	Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=Umur /STATISTICS=MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN /BARChart FREQ /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	0:00:00.468
	Elapsed Time	0:00:00.753

Statistics

Umur

N	Valid	40
	Missing	0
	Mean	1.6750
	Median	2.0000
	Minimum	1.00
	Maximum	4.00

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 th - 24 th	19	47.5	47.5	47.5
	25 th - 29 th	16	40.0	40.0	87.5
	30 th - 34 th	4	10.0	10.0	97.5
	>34 th	1	2.5	2.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	


```
FREQUENCIES VARIABLES=Pendidikan /STATISTICS=MINIMUM MAXIMUM
MEAN MEDIAN /PIECHART FREQ /ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Notes		
	Output Created	27-Mar-2018 22:54:08
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	40
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
	Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=Pendidikan /STATISTICS=MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN /PIECHART FREQ /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	0:00:00.109
	Elapsed Time	0:00:00.116

Statistics

Pendidikan

N	Valid	40
	Missing	0
	Mean	2.3000
	Median	2.0000
	Minimum	1.00
	Maximum	3.00

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	5	12.5	12.5	12.5
	Diploma	18	45.0	45.0	57.5
	Sarjana	17	42.5	42.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

```
FREQUENCIES VARIABLES=Jenis_Kelamin /STATISTICS=MINIMUM MAXIMUM
MEAN MEDIAN /ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Notes		
	Output Created	27-Mar-2018 22:54:32
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	40
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
	Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=Jenis_Kelamin /STATISTICS=MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	0:00:00.000
	Elapsed Time	0:00:00.004

Statistics

Jenis_Kelamin

N	Valid	40
	Missing	0
	Mean	1.0000
	Median	1.0000
	Minimum	1.00
	Maximum	1.00

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	40	100.0	100.0	100.0

```
FREQUENCIES VARIABLES=Lama_Bekerja /STATISTICS=MINIMUM MAXIMUM
MEAN MEDIAN /HISTOGRAM /ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Notes		
	Output Created	27-Mar-2018 22:54:49
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	40
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
	Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=Lama_Bekerja /STATISTICS=MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN /HISTOGRAM /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	0:00:00.124
	Elapsed Time	0:00:00.147

Statistics

Lama_Bekerja

N	Valid	40
	Missing	0
	Mean	1.9500
	Median	2.0000
	Minimum	1.00
	Maximum	3.00

Lama_Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 th	5	12.5	12.5	12.5
	<= 5 th	32	80.0	80.0	92.5
	> 5 th	3	7.5	7.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Lampiran 5. Deskripsi Variabel

```
FREQUENCIES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1
/STATISTICS=STDDEV MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN /ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Notes		
	Output Created	24-Apr-2018 20:20:25
	Comments	
Input	Data	E:\ali titip\1-3\1-3\analisis\regres dkk_master24042018.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	40
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
	Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1 /STATISTICS=STDDEV MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	0:00:00.016
	Elapsed Time	0:00:00.004

[DataSet1] E:\ali titip\1-3\1-3\analisis\regres
dkk_master24042018.sav

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
N	Valid	40	40	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0	0	0
	Mean	4.2500	4.3750	4.3500	3.8500	4.1750	3.9500
	Median	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000
	Std. Deviation	.49355	.58562	.53349	.94868	.44650	.87560
	Minimum	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	2.00
	Maximum	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00

Statistics

		X1.7	X1.8	Komitmen_Organisasi
N	Valid	40	40	40
	Missing	0	0	0
	Mean	3.9500	3.8750	4.1750
	Median	4.0000	4.0000	4.0000
	Std. Deviation	.84580	.96576	.54948
	Minimum	2.00	2.00	3.00
	Maximum	5.00	5.00	5.00

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.5	2.5	2.5
	4.00	28	70.0	70.0	72.5
	5.00	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	5.0	5.0	5.0
	4.00	21	52.5	52.5	57.5
	5.00	17	42.5	42.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.5	2.5	2.5
	4.00	24	60.0	60.0	62.5
	5.00	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	10.0	10.0	10.0
	3.00	9	22.5	22.5	32.5
	4.00	16	40.0	40.0	72.5
	5.00	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.5	2.5	2.5
	4.00	31	77.5	77.5	80.0
	5.00	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	10.0	10.0	10.0
	3.00	4	10.0	10.0	20.0
	4.00	22	55.0	55.0	75.0
	5.00	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	7.5	7.5	7.5
	3.00	6	15.0	15.0	22.5
	4.00	21	52.5	52.5	75.0
	5.00	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	15.0	15.0	15.0
	3.00	3	7.5	7.5	22.5
	4.00	21	52.5	52.5	75.0
	5.00	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

```
FREQUENCIES VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 /NTILES=4
/STATISTICS=STDDEV MINIMUM MAXIMUM MEAN /ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Notes		
	Output Created	19-Apr-2018 09:07:14
	Comments	
Input	Data	E:\Ri2\1-3\1-3\analysis\regres dkk.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	40
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
	Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 /NTILES=4 /STATISTICS=STDDEV MINIMUM MAXIMUM MEAN /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	0:00:00.016
	Elapsed Time	0:00:00.029

[DataSet1] E:\Ri2\1-3\1-3\analysis\regres dkk.sav

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
N	Valid	40	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0	0
	Mean	3.8750	4.1750	4.2000	3.9250	3.9750
	Std. Deviation	.96576	.54948	.68687	.72986	.73336
	Minimum	2.00	3.00	3.00	2.00	2.00
	Maximum	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
Percentiles	25	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000
	50	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000
	75	4.7500	4.7500	5.0000	4.0000	4.0000

Frequency Table

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	15.0	15.0	15.0
	3.00	3	7.5	7.5	22.5
	4.00	21	52.5	52.5	75.0
	5.00	10	25.0	25.0	100.0
Total		40	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	7.5	7.5	7.5
	4.00	27	67.5	67.5	75.0
	5.00	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	15.0	15.0	15.0
	4.00	20	50.0	50.0	65.0
	5.00	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	7.5	7.5	7.5
	3.00	3	7.5	7.5	15.0
	4.00	28	70.0	70.0	85.0
	5.00	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	7.5	7.5	7.5
	3.00	2	5.0	5.0	12.5
	4.00	28	70.0	70.0	82.5
	5.00	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	



```
FREQUENCIES VARIABLES=Z.1 Z.2 Z.3 Z.4 Z.5 /NTILES=4
/STATISTICS=STDDEV MINIMUM MAXIMUM MEAN /ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

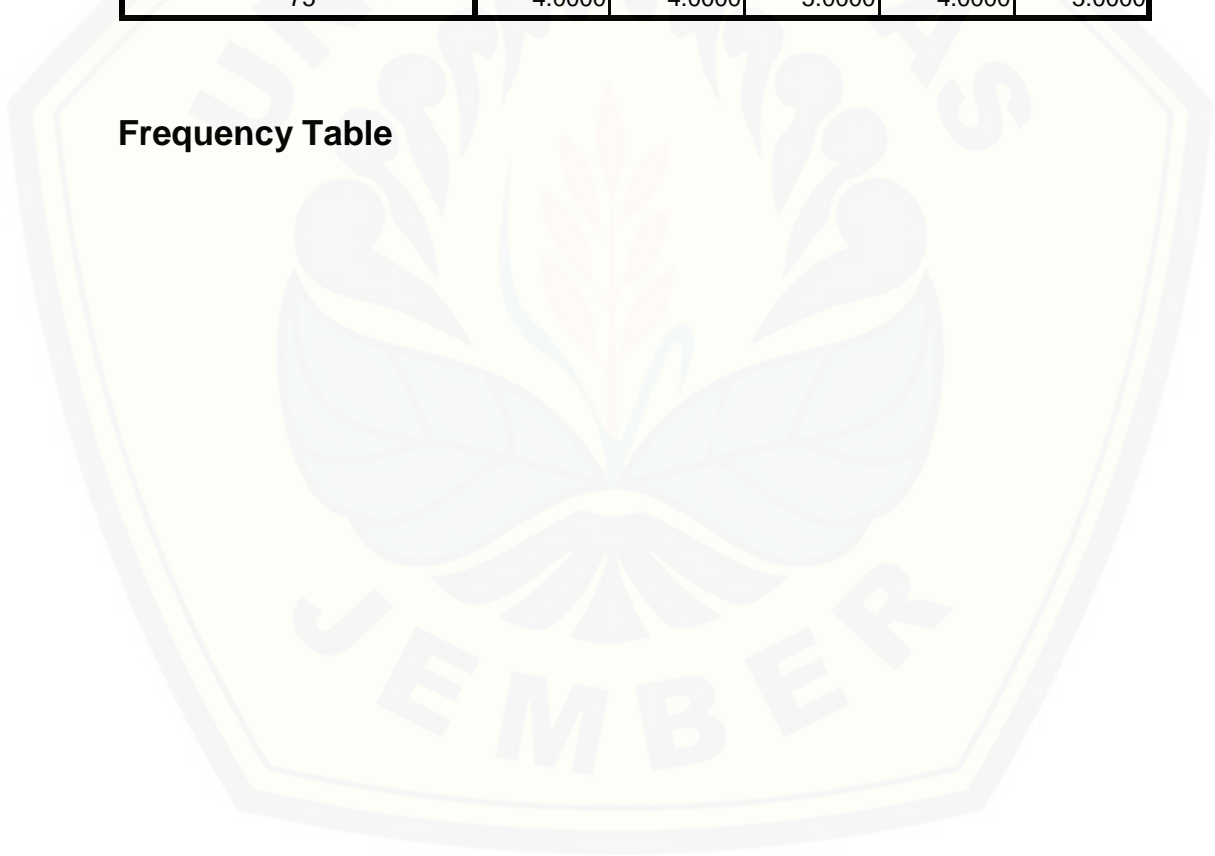
Notes		
	Output Created	19-Apr-2018 09:07:29
	Comments	
Input	Data	E:\Ri2\1-3\1-3\analysis\regres dkk.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	40
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
	Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=Z.1 Z.2 Z.3 Z.4 Z.5 /NTILES=4 /STATISTICS=STDDEV MINIMUM MAXIMUM MEAN /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	0:00:00.016
	Elapsed Time	0:00:00.019

[DataSet1] E:\Ri2\1-3\1-3\analysis\regres dkk.sav

Statistics

		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5
N	Valid	40	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0	0
	Mean	3.5000	3.8750	4.0750	4.0250	4.1750
	Std. Deviation	.90582	.33493	.72986	.73336	.63599
	Minimum	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00
	Maximum	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00
Percentiles	25	3.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000
	50	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000
	75	4.0000	4.0000	5.0000	4.0000	5.0000

Frequency Table



Z.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	15.0	15.0	15.0
	3.00	13	32.5	32.5	47.5
	4.00	16	40.0	40.0	87.5
	5.00	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Z.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	12.5	12.5	12.5
	4.00	35	87.5	87.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Z.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.5	2.5	2.5
	3.00	6	15.0	15.0	17.5
	4.00	22	55.0	55.0	72.5
	5.00	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Z.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	5.0	5.0	5.0
	3.00	4	10.0	10.0	15.0
	4.00	25	62.5	62.5	77.5
	5.00	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Z.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.5	2.5	2.5
	3.00	2	5.0	5.0	7.5
	4.00	26	65.0	65.0	72.5
	5.00	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

```
FREQUENCIES VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 /NTILES=4
/STATISTICS=STDDEV MINIMUM MAXIMUM MEAN /ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Notes		
	Output Created	19-Apr-2018 09:07:43
	Comments	
Input	Data	E:\Ri2\1-3\1-3\analysis\regres dkk.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	40
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
	Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 /NTILES=4 /STATISTICS=STDDEV MINIMUM MAXIMUM MEAN /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	0:00:00.015
	Elapsed Time	0:00:00.013

[DataSet1] E:\Ri2\1-3\1-3\analysis\regres dkk.sav

Statistics

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5
N	Valid	40	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0	0
	Mean	4.0500	4.1500	4.1250	4.1250	4.2250
	Std. Deviation	.71432	.53349	.64798	.56330	.53048
	Minimum	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00
	Maximum	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
Percentiles	25	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000
	50	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000
	75	4.7500	4.0000	5.0000	4.0000	5.0000



Frequency Table

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.5	2.5	2.5
	3.00	6	15.0	15.0	17.5
	4.00	19	57.5	57.5	75.0
	5.00	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	7.5	7.5	7.5
	4.00	28	70.0	70.0	77.5
	5.00	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	15.0	15.0	15.0
	4.00	19	57.5	57.5	72.5
	5.00	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	10.0	10.0	10.0
	4.00	27	67.5	67.5	77.5
	5.00	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	5.0	5.0	5.0
	4.00	27	67.5	67.5	72.5
	5.00	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Lampiran 6. Uji Validitas Data

```
CORRELATIONS /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8
X1 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Notes		
	Output Created	24-Apr-2018 20:21:43
	Comments	
Input	Data	E:\Ri2\1-3\1-3\analysis\regres dkk_master24042018.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	40
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
	Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	0:00:00.000
	Elapsed Time	0:00:00.004

[DataSet1] E:\Ri2\1-3\1-3\analysis\regres dkk_master24042018.sav

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4
X1.1	Pearson Correlation	1	.200	.438**	.301
	Sig. (2-tailed)		.217	.005	.059
	N	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.200	1	.472**	.150
	Sig. (2-tailed)	.217		.002	.356
	N	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.438**	.472**	1	.613**
	Sig. (2-tailed)	.005	.002		.000
	N	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.301	.150	.613**	1
	Sig. (2-tailed)	.059	.356	.000	
	N	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	.495**	.233	.490**	.427**
	Sig. (2-tailed)	.001	.148	.001	.006
	N	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	.326*	.088	.423**	.238
	Sig. (2-tailed)	.040	.591	.007	.140
	N	40	40	40	40
X1.7	Pearson Correlation	.154	.349*	.494**	.246
	Sig. (2-tailed)	.344	.027	.001	.126
	N	40	40	40	40
X1.8	Pearson Correlation	.121	.493**	.435**	.203
	Sig. (2-tailed)	.457	.001	.005	.209
	N	40	40	40	40
Komitmen_Organisasi	Pearson Correlation	.402*	.508**	.748**	.494**
	Sig. (2-tailed)	.010	.001	.000	.001
	N	40	40	40	40

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

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

Correlations

		X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
X1.1	Pearson Correlation	.495**	.326*	.154	.121
	Sig. (2-tailed)	.001	.040	.344	.457
	N	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.233	.088	.349*	.493**
	Sig. (2-tailed)	.148	.591	.027	.001
	N	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.490**	.423**	.494**	.435**
	Sig. (2-tailed)	.001	.007	.001	.005
	N	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.427**	.238	.246	.203
	Sig. (2-tailed)	.006	.140	.126	.209
	N	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	1	.416**	.363*	.230
	Sig. (2-tailed)		.008	.021	.153
	N	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	.416**	1	.793**	.478**
	Sig. (2-tailed)	.008		.000	.002
	N	40	40	40	40
X1.7	Pearson Correlation	.363*	.793**	1	.557**
	Sig. (2-tailed)	.021	.000		.000
	N	40	40	40	40
X1.8	Pearson Correlation	.230	.478**	.557**	1
	Sig. (2-tailed)	.153	.002	.000	
	N	40	40	40	40
Komitmen_Organisasi	Pearson Correlation	.499**	.711**	.792**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40

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

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

Correlations

		X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
X1.1	Pearson Correlation	.495**	.326*	.154	.121
	Sig. (2-tailed)	.001	.040	.344	.457
	N	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.233	.088	.349*	.493**
	Sig. (2-tailed)	.148	.591	.027	.001
	N	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.490**	.423**	.494**	.435**
	Sig. (2-tailed)	.001	.007	.001	.005
	N	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.427**	.238	.246	.203
	Sig. (2-tailed)	.006	.140	.126	.209
	N	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	1	.416**	.363*	.230
	Sig. (2-tailed)		.008	.021	.153
	N	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	.416**	1	.793**	.478**
	Sig. (2-tailed)	.008		.000	.002
	N	40	40	40	40
X1.7	Pearson Correlation	.363*	.793**	1	.557**
	Sig. (2-tailed)	.021	.000		.000
	N	40	40	40	40
X1.8	Pearson Correlation	.230	.478**	.557**	1
	Sig. (2-tailed)	.153	.002	.000	
	N	40	40	40	40
Komitmen_Organisasi	Pearson Correlation	.499**	.711**	.792**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40

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

Correlations

Correlations

		X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
X1.1	Pearson Correlation	.495**	.326*	.154	.121
	Sig. (2-tailed)	.001	.040	.344	.457
	N	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.233	.088	.349*	.493**
	Sig. (2-tailed)	.148	.591	.027	.001
	N	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.490**	.423**	.494**	.435**
	Sig. (2-tailed)	.001	.007	.001	.005
	N	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.427**	.238	.246	.203
	Sig. (2-tailed)	.006	.140	.126	.209
	N	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	1	.416**	.363*	.230
	Sig. (2-tailed)		.008	.021	.153
	N	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	.416**	1	.793**	.478**
	Sig. (2-tailed)	.008		.000	.002
	N	40	40	40	40
X1.7	Pearson Correlation	.363*	.793**	1	.557**
	Sig. (2-tailed)	.021	.000		.000
	N	40	40	40	40
X1.8	Pearson Correlation	.230	.478**	.557**	1
	Sig. (2-tailed)	.153	.002	.000	
	N	40	40	40	40
Komitmen_Organisasi	Pearson Correlation	.499**	.711**	.792**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40

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

	Komitmen_Organisasi
--	---------------------

Correlations

		X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
X1.1	Pearson Correlation	.495**	.326*	.154	.121
	Sig. (2-tailed)	.001	.040	.344	.457
	N	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.233	.088	.349*	.493**
	Sig. (2-tailed)	.148	.591	.027	.001
	N	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.490**	.423**	.494**	.435**
	Sig. (2-tailed)	.001	.007	.001	.005
	N	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.427**	.238	.246	.203
	Sig. (2-tailed)	.006	.140	.126	.209
	N	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	1	.416**	.363*	.230
	Sig. (2-tailed)		.008	.021	.153
	N	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	.416**	1	.793**	.478**
	Sig. (2-tailed)	.008		.000	.002
	N	40	40	40	40
X1.7	Pearson Correlation	.363*	.793**	1	.557**
	Sig. (2-tailed)	.021	.000		.000
	N	40	40	40	40
X1.8	Pearson Correlation	.230	.478**	.557**	1
	Sig. (2-tailed)	.153	.002	.000	
	N	40	40	40	40
Komitmen_Organisasi	Pearson Correlation	.499**	.711**	.792**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40

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

X1.1	Pearson Correlation	.402*
------	---------------------	-------

Correlations

		X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
X1.1	Pearson Correlation	.495**	.326*	.154	.121
	Sig. (2-tailed)	.001	.040	.344	.457
	N	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.233	.088	.349*	.493**
	Sig. (2-tailed)	.148	.591	.027	.001
	N	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.490**	.423**	.494**	.435**
	Sig. (2-tailed)	.001	.007	.001	.005
	N	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.427**	.238	.246	.203
	Sig. (2-tailed)	.006	.140	.126	.209
	N	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	1	.416**	.363*	.230
	Sig. (2-tailed)		.008	.021	.153
	N	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	.416**	1	.793**	.478**
	Sig. (2-tailed)	.008		.000	.002
	N	40	40	40	40
X1.7	Pearson Correlation	.363*	.793**	1	.557**
	Sig. (2-tailed)	.021	.000		.000
	N	40	40	40	40
X1.8	Pearson Correlation	.230	.478**	.557**	1
	Sig. (2-tailed)	.153	.002	.000	
	N	40	40	40	40
Komitmen_Organisasi	Pearson Correlation	.499**	.711**	.792**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40

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

	Sig. (2-tailed)	.010
--	-----------------	------

Correlations

		X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
X1.1	Pearson Correlation	.495**	.326*	.154	.121
	Sig. (2-tailed)	.001	.040	.344	.457
	N	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.233	.088	.349*	.493**
	Sig. (2-tailed)	.148	.591	.027	.001
	N	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.490**	.423**	.494**	.435**
	Sig. (2-tailed)	.001	.007	.001	.005
	N	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.427**	.238	.246	.203
	Sig. (2-tailed)	.006	.140	.126	.209
	N	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	1	.416**	.363*	.230
	Sig. (2-tailed)		.008	.021	.153
	N	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	.416**	1	.793**	.478**
	Sig. (2-tailed)	.008		.000	.002
	N	40	40	40	40
X1.7	Pearson Correlation	.363*	.793**	1	.557**
	Sig. (2-tailed)	.021	.000		.000
	N	40	40	40	40
X1.8	Pearson Correlation	.230	.478**	.557**	1
	Sig. (2-tailed)	.153	.002	.000	
	N	40	40	40	40
Komitmen_Organisasi	Pearson Correlation	.499**	.711**	.792**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40

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

N	40
---	----

Correlations

		X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
X1.1	Pearson Correlation	.495**	.326*	.154	.121
	Sig. (2-tailed)	.001	.040	.344	.457
	N	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.233	.088	.349*	.493**
	Sig. (2-tailed)	.148	.591	.027	.001
	N	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.490**	.423**	.494**	.435**
	Sig. (2-tailed)	.001	.007	.001	.005
	N	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.427**	.238	.246	.203
	Sig. (2-tailed)	.006	.140	.126	.209
	N	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	1	.416**	.363*	.230
	Sig. (2-tailed)		.008	.021	.153
	N	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	.416**	1	.793**	.478**
	Sig. (2-tailed)	.008		.000	.002
	N	40	40	40	40
X1.7	Pearson Correlation	.363*	.793**	1	.557**
	Sig. (2-tailed)	.021	.000		.000
	N	40	40	40	40
X1.8	Pearson Correlation	.230	.478**	.557**	1
	Sig. (2-tailed)	.153	.002	.000	
	N	40	40	40	40
Komitmen_Organisasi	Pearson Correlation	.499**	.711**	.792**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40

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

X1.2	Pearson Correlation	.508**
------	---------------------	--------

Correlations

		X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
X1.1	Pearson Correlation	.495**	.326*	.154	.121
	Sig. (2-tailed)	.001	.040	.344	.457
	N	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.233	.088	.349*	.493**
	Sig. (2-tailed)	.148	.591	.027	.001
	N	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.490**	.423**	.494**	.435**
	Sig. (2-tailed)	.001	.007	.001	.005
	N	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.427**	.238	.246	.203
	Sig. (2-tailed)	.006	.140	.126	.209
	N	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	1	.416**	.363*	.230
	Sig. (2-tailed)		.008	.021	.153
	N	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	.416**	1	.793**	.478**
	Sig. (2-tailed)	.008		.000	.002
	N	40	40	40	40
X1.7	Pearson Correlation	.363*	.793**	1	.557**
	Sig. (2-tailed)	.021	.000		.000
	N	40	40	40	40
X1.8	Pearson Correlation	.230	.478**	.557**	1
	Sig. (2-tailed)	.153	.002	.000	
	N	40	40	40	40
Komitmen_Organisasi	Pearson Correlation	.499**	.711**	.792**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40

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

Sig. (2-tailed)	.001
-----------------	------

Correlations

		X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
X1.1	Pearson Correlation	.495**	.326*	.154	.121
	Sig. (2-tailed)	.001	.040	.344	.457
	N	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.233	.088	.349*	.493**
	Sig. (2-tailed)	.148	.591	.027	.001
	N	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.490**	.423**	.494**	.435**
	Sig. (2-tailed)	.001	.007	.001	.005
	N	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.427**	.238	.246	.203
	Sig. (2-tailed)	.006	.140	.126	.209
	N	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	1	.416**	.363*	.230
	Sig. (2-tailed)		.008	.021	.153
	N	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	.416**	1	.793**	.478**
	Sig. (2-tailed)	.008		.000	.002
	N	40	40	40	40
X1.7	Pearson Correlation	.363*	.793**	1	.557**
	Sig. (2-tailed)	.021	.000		.000
	N	40	40	40	40
X1.8	Pearson Correlation	.230	.478**	.557**	1
	Sig. (2-tailed)	.153	.002	.000	
	N	40	40	40	40
Komitmen_Organisasi	Pearson Correlation	.499**	.711**	.792**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40

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

N	40
---	----

Correlations

		X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
X1.1	Pearson Correlation	.495**	.326*	.154	.121
	Sig. (2-tailed)	.001	.040	.344	.457
	N	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.233	.088	.349*	.493**
	Sig. (2-tailed)	.148	.591	.027	.001
	N	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.490**	.423**	.494**	.435**
	Sig. (2-tailed)	.001	.007	.001	.005
	N	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.427**	.238	.246	.203
	Sig. (2-tailed)	.006	.140	.126	.209
	N	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	1	.416**	.363*	.230
	Sig. (2-tailed)		.008	.021	.153
	N	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	.416**	1	.793**	.478**
	Sig. (2-tailed)	.008		.000	.002
	N	40	40	40	40
X1.7	Pearson Correlation	.363*	.793**	1	.557**
	Sig. (2-tailed)	.021	.000		.000
	N	40	40	40	40
X1.8	Pearson Correlation	.230	.478**	.557**	1
	Sig. (2-tailed)	.153	.002	.000	
	N	40	40	40	40
Komitmen_Organisasi	Pearson Correlation	.499**	.711**	.792**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40

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

X1.3	Pearson Correlation	.748**
------	---------------------	--------

Correlations

		X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
X1.1	Pearson Correlation	.495**	.326*	.154	.121
	Sig. (2-tailed)	.001	.040	.344	.457
	N	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.233	.088	.349*	.493**
	Sig. (2-tailed)	.148	.591	.027	.001
	N	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.490**	.423**	.494**	.435**
	Sig. (2-tailed)	.001	.007	.001	.005
	N	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.427**	.238	.246	.203
	Sig. (2-tailed)	.006	.140	.126	.209
	N	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	1	.416**	.363*	.230
	Sig. (2-tailed)		.008	.021	.153
	N	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	.416**	1	.793**	.478**
	Sig. (2-tailed)	.008		.000	.002
	N	40	40	40	40
X1.7	Pearson Correlation	.363*	.793**	1	.557**
	Sig. (2-tailed)	.021	.000		.000
	N	40	40	40	40
X1.8	Pearson Correlation	.230	.478**	.557**	1
	Sig. (2-tailed)	.153	.002	.000	
	N	40	40	40	40
Komitmen_Organisasi	Pearson Correlation	.499**	.711**	.792**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40

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

Sig. (2-tailed)		.000
-----------------	--	------

Correlations

		X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
X1.1	Pearson Correlation	.495**	.326*	.154	.121
	Sig. (2-tailed)	.001	.040	.344	.457
	N	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.233	.088	.349*	.493**
	Sig. (2-tailed)	.148	.591	.027	.001
	N	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.490**	.423**	.494**	.435**
	Sig. (2-tailed)	.001	.007	.001	.005
	N	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.427**	.238	.246	.203
	Sig. (2-tailed)	.006	.140	.126	.209
	N	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	1	.416**	.363*	.230
	Sig. (2-tailed)		.008	.021	.153
	N	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	.416**	1	.793**	.478**
	Sig. (2-tailed)	.008		.000	.002
	N	40	40	40	40
X1.7	Pearson Correlation	.363*	.793**	1	.557**
	Sig. (2-tailed)	.021	.000		.000
	N	40	40	40	40
X1.8	Pearson Correlation	.230	.478**	.557**	1
	Sig. (2-tailed)	.153	.002	.000	
	N	40	40	40	40
Komitmen_Organisasi	Pearson Correlation	.499**	.711**	.792**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40

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

N	40
---	----

Correlations

		X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
X1.1	Pearson Correlation	.495**	.326*	.154	.121
	Sig. (2-tailed)	.001	.040	.344	.457
	N	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.233	.088	.349*	.493**
	Sig. (2-tailed)	.148	.591	.027	.001
	N	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.490**	.423**	.494**	.435**
	Sig. (2-tailed)	.001	.007	.001	.005
	N	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.427**	.238	.246	.203
	Sig. (2-tailed)	.006	.140	.126	.209
	N	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	1	.416**	.363*	.230
	Sig. (2-tailed)		.008	.021	.153
	N	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	.416**	1	.793**	.478**
	Sig. (2-tailed)	.008		.000	.002
	N	40	40	40	40
X1.7	Pearson Correlation	.363*	.793**	1	.557**
	Sig. (2-tailed)	.021	.000		.000
	N	40	40	40	40
X1.8	Pearson Correlation	.230	.478**	.557**	1
	Sig. (2-tailed)	.153	.002	.000	
	N	40	40	40	40
Komitmen_Organisasi	Pearson Correlation	.499**	.711**	.792**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40

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

X1.4	Pearson Correlation	.494**
------	---------------------	--------

Correlations

		X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
X1.1	Pearson Correlation	.495**	.326*	.154	.121
	Sig. (2-tailed)	.001	.040	.344	.457
	N	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.233	.088	.349*	.493**
	Sig. (2-tailed)	.148	.591	.027	.001
	N	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.490**	.423**	.494**	.435**
	Sig. (2-tailed)	.001	.007	.001	.005
	N	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.427**	.238	.246	.203
	Sig. (2-tailed)	.006	.140	.126	.209
	N	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	1	.416**	.363*	.230
	Sig. (2-tailed)		.008	.021	.153
	N	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	.416**	1	.793**	.478**
	Sig. (2-tailed)	.008		.000	.002
	N	40	40	40	40
X1.7	Pearson Correlation	.363*	.793**	1	.557**
	Sig. (2-tailed)	.021	.000		.000
	N	40	40	40	40
X1.8	Pearson Correlation	.230	.478**	.557**	1
	Sig. (2-tailed)	.153	.002	.000	
	N	40	40	40	40
Komitmen_Organisasi	Pearson Correlation	.499**	.711**	.792**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40

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

Sig. (2-tailed)		.001	
-----------------	--	------	--

Correlations

		X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
X1.1	Pearson Correlation	.495**	.326*	.154	.121
	Sig. (2-tailed)	.001	.040	.344	.457
	N	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.233	.088	.349*	.493**
	Sig. (2-tailed)	.148	.591	.027	.001
	N	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.490**	.423**	.494**	.435**
	Sig. (2-tailed)	.001	.007	.001	.005
	N	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.427**	.238	.246	.203
	Sig. (2-tailed)	.006	.140	.126	.209
	N	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	1	.416**	.363*	.230
	Sig. (2-tailed)		.008	.021	.153
	N	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	.416**	1	.793**	.478**
	Sig. (2-tailed)	.008		.000	.002
	N	40	40	40	40
X1.7	Pearson Correlation	.363*	.793**	1	.557**
	Sig. (2-tailed)	.021	.000		.000
	N	40	40	40	40
X1.8	Pearson Correlation	.230	.478**	.557**	1
	Sig. (2-tailed)	.153	.002	.000	
	N	40	40	40	40
Komitmen_Organisasi	Pearson Correlation	.499**	.711**	.792**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40

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

N	40
---	----

Correlations

		X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
X1.1	Pearson Correlation	.495**	.326*	.154	.121
	Sig. (2-tailed)	.001	.040	.344	.457
	N	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.233	.088	.349*	.493**
	Sig. (2-tailed)	.148	.591	.027	.001
	N	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.490**	.423**	.494**	.435**
	Sig. (2-tailed)	.001	.007	.001	.005
	N	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.427**	.238	.246	.203
	Sig. (2-tailed)	.006	.140	.126	.209
	N	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	1	.416**	.363*	.230
	Sig. (2-tailed)		.008	.021	.153
	N	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	.416**	1	.793**	.478**
	Sig. (2-tailed)	.008		.000	.002
	N	40	40	40	40
X1.7	Pearson Correlation	.363*	.793**	1	.557**
	Sig. (2-tailed)	.021	.000		.000
	N	40	40	40	40
X1.8	Pearson Correlation	.230	.478**	.557**	1
	Sig. (2-tailed)	.153	.002	.000	
	N	40	40	40	40
Komitmen_Organisasi	Pearson Correlation	.499**	.711**	.792**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40

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

X1.5	Pearson Correlation	.499**
------	---------------------	--------

Correlations

		X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
X1.1	Pearson Correlation	.495**	.326*	.154	.121
	Sig. (2-tailed)	.001	.040	.344	.457
	N	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.233	.088	.349*	.493**
	Sig. (2-tailed)	.148	.591	.027	.001
	N	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.490**	.423**	.494**	.435**
	Sig. (2-tailed)	.001	.007	.001	.005
	N	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.427**	.238	.246	.203
	Sig. (2-tailed)	.006	.140	.126	.209
	N	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	1	.416**	.363*	.230
	Sig. (2-tailed)		.008	.021	.153
	N	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	.416**	1	.793**	.478**
	Sig. (2-tailed)	.008		.000	.002
	N	40	40	40	40
X1.7	Pearson Correlation	.363*	.793**	1	.557**
	Sig. (2-tailed)	.021	.000		.000
	N	40	40	40	40
X1.8	Pearson Correlation	.230	.478**	.557**	1
	Sig. (2-tailed)	.153	.002	.000	
	N	40	40	40	40
Komitmen_Organisasi	Pearson Correlation	.499**	.711**	.792**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40

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

Sig. (2-tailed)	.001
-----------------	------

Correlations

		X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
X1.1	Pearson Correlation	.495**	.326*	.154	.121
	Sig. (2-tailed)	.001	.040	.344	.457
	N	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.233	.088	.349*	.493**
	Sig. (2-tailed)	.148	.591	.027	.001
	N	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.490**	.423**	.494**	.435**
	Sig. (2-tailed)	.001	.007	.001	.005
	N	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.427**	.238	.246	.203
	Sig. (2-tailed)	.006	.140	.126	.209
	N	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	1	.416**	.363*	.230
	Sig. (2-tailed)		.008	.021	.153
	N	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	.416**	1	.793**	.478**
	Sig. (2-tailed)	.008		.000	.002
	N	40	40	40	40
X1.7	Pearson Correlation	.363*	.793**	1	.557**
	Sig. (2-tailed)	.021	.000		.000
	N	40	40	40	40
X1.8	Pearson Correlation	.230	.478**	.557**	1
	Sig. (2-tailed)	.153	.002	.000	
	N	40	40	40	40
Komitmen_Organisasi	Pearson Correlation	.499**	.711**	.792**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40

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

N	40
---	----

Correlations

		X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
X1.1	Pearson Correlation	.495**	.326*	.154	.121
	Sig. (2-tailed)	.001	.040	.344	.457
	N	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.233	.088	.349*	.493**
	Sig. (2-tailed)	.148	.591	.027	.001
	N	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.490**	.423**	.494**	.435**
	Sig. (2-tailed)	.001	.007	.001	.005
	N	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.427**	.238	.246	.203
	Sig. (2-tailed)	.006	.140	.126	.209
	N	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	1	.416**	.363*	.230
	Sig. (2-tailed)		.008	.021	.153
	N	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	.416**	1	.793**	.478**
	Sig. (2-tailed)	.008		.000	.002
	N	40	40	40	40
X1.7	Pearson Correlation	.363*	.793**	1	.557**
	Sig. (2-tailed)	.021	.000		.000
	N	40	40	40	40
X1.8	Pearson Correlation	.230	.478**	.557**	1
	Sig. (2-tailed)	.153	.002	.000	
	N	40	40	40	40
Komitmen_Organisasi	Pearson Correlation	.499**	.711**	.792**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40

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

X1.6	Pearson Correlation	.711**
------	---------------------	--------

Correlations

		X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
X1.1	Pearson Correlation	.495**	.326*	.154	.121
	Sig. (2-tailed)	.001	.040	.344	.457
	N	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.233	.088	.349*	.493**
	Sig. (2-tailed)	.148	.591	.027	.001
	N	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.490**	.423**	.494**	.435**
	Sig. (2-tailed)	.001	.007	.001	.005
	N	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.427**	.238	.246	.203
	Sig. (2-tailed)	.006	.140	.126	.209
	N	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	1	.416**	.363*	.230
	Sig. (2-tailed)		.008	.021	.153
	N	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	.416**	1	.793**	.478**
	Sig. (2-tailed)	.008		.000	.002
	N	40	40	40	40
X1.7	Pearson Correlation	.363*	.793**	1	.557**
	Sig. (2-tailed)	.021	.000		.000
	N	40	40	40	40
X1.8	Pearson Correlation	.230	.478**	.557**	1
	Sig. (2-tailed)	.153	.002	.000	
	N	40	40	40	40
Komitmen_Organisasi	Pearson Correlation	.499**	.711**	.792**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40

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

Sig. (2-tailed)	.000
-----------------	------

Correlations

		X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
X1.1	Pearson Correlation	.495**	.326*	.154	.121
	Sig. (2-tailed)	.001	.040	.344	.457
	N	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.233	.088	.349*	.493**
	Sig. (2-tailed)	.148	.591	.027	.001
	N	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.490**	.423**	.494**	.435**
	Sig. (2-tailed)	.001	.007	.001	.005
	N	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.427**	.238	.246	.203
	Sig. (2-tailed)	.006	.140	.126	.209
	N	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	1	.416**	.363*	.230
	Sig. (2-tailed)		.008	.021	.153
	N	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	.416**	1	.793**	.478**
	Sig. (2-tailed)	.008		.000	.002
	N	40	40	40	40
X1.7	Pearson Correlation	.363*	.793**	1	.557**
	Sig. (2-tailed)	.021	.000		.000
	N	40	40	40	40
X1.8	Pearson Correlation	.230	.478**	.557**	1
	Sig. (2-tailed)	.153	.002	.000	
	N	40	40	40	40
Komitmen_Organisasi	Pearson Correlation	.499**	.711**	.792**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40

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

N	40
---	----

Correlations

		X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
X1.1	Pearson Correlation	.495**	.326*	.154	.121
	Sig. (2-tailed)	.001	.040	.344	.457
	N	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.233	.088	.349*	.493**
	Sig. (2-tailed)	.148	.591	.027	.001
	N	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.490**	.423**	.494**	.435**
	Sig. (2-tailed)	.001	.007	.001	.005
	N	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.427**	.238	.246	.203
	Sig. (2-tailed)	.006	.140	.126	.209
	N	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	1	.416**	.363*	.230
	Sig. (2-tailed)		.008	.021	.153
	N	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	.416**	1	.793**	.478**
	Sig. (2-tailed)	.008		.000	.002
	N	40	40	40	40
X1.7	Pearson Correlation	.363*	.793**	1	.557**
	Sig. (2-tailed)	.021	.000		.000
	N	40	40	40	40
X1.8	Pearson Correlation	.230	.478**	.557**	1
	Sig. (2-tailed)	.153	.002	.000	
	N	40	40	40	40
Komitmen_Organisasi	Pearson Correlation	.499**	.711**	.792**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40

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

X1.7	Pearson Correlation	.792**
------	---------------------	--------

Correlations

		X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
X1.1	Pearson Correlation	.495**	.326*	.154	.121
	Sig. (2-tailed)	.001	.040	.344	.457
	N	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.233	.088	.349*	.493**
	Sig. (2-tailed)	.148	.591	.027	.001
	N	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.490**	.423**	.494**	.435**
	Sig. (2-tailed)	.001	.007	.001	.005
	N	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.427**	.238	.246	.203
	Sig. (2-tailed)	.006	.140	.126	.209
	N	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	1	.416**	.363*	.230
	Sig. (2-tailed)		.008	.021	.153
	N	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	.416**	1	.793**	.478**
	Sig. (2-tailed)	.008		.000	.002
	N	40	40	40	40
X1.7	Pearson Correlation	.363*	.793**	1	.557**
	Sig. (2-tailed)	.021	.000		.000
	N	40	40	40	40
X1.8	Pearson Correlation	.230	.478**	.557**	1
	Sig. (2-tailed)	.153	.002	.000	
	N	40	40	40	40
Komitmen_Organisasi	Pearson Correlation	.499**	.711**	.792**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40

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

Sig. (2-tailed)	.000
-----------------	------

Correlations

		X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
X1.1	Pearson Correlation	.495**	.326*	.154	.121
	Sig. (2-tailed)	.001	.040	.344	.457
	N	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.233	.088	.349*	.493**
	Sig. (2-tailed)	.148	.591	.027	.001
	N	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.490**	.423**	.494**	.435**
	Sig. (2-tailed)	.001	.007	.001	.005
	N	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.427**	.238	.246	.203
	Sig. (2-tailed)	.006	.140	.126	.209
	N	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	1	.416**	.363*	.230
	Sig. (2-tailed)		.008	.021	.153
	N	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	.416**	1	.793**	.478**
	Sig. (2-tailed)	.008		.000	.002
	N	40	40	40	40
X1.7	Pearson Correlation	.363*	.793**	1	.557**
	Sig. (2-tailed)	.021	.000		.000
	N	40	40	40	40
X1.8	Pearson Correlation	.230	.478**	.557**	1
	Sig. (2-tailed)	.153	.002	.000	
	N	40	40	40	40
Komitmen_Organisasi	Pearson Correlation	.499**	.711**	.792**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40

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

N	40
---	----

Correlations

		X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
X1.1	Pearson Correlation	.495**	.326*	.154	.121
	Sig. (2-tailed)	.001	.040	.344	.457
	N	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.233	.088	.349*	.493**
	Sig. (2-tailed)	.148	.591	.027	.001
	N	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.490**	.423**	.494**	.435**
	Sig. (2-tailed)	.001	.007	.001	.005
	N	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.427**	.238	.246	.203
	Sig. (2-tailed)	.006	.140	.126	.209
	N	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	1	.416**	.363*	.230
	Sig. (2-tailed)		.008	.021	.153
	N	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	.416**	1	.793**	.478**
	Sig. (2-tailed)	.008		.000	.002
	N	40	40	40	40
X1.7	Pearson Correlation	.363*	.793**	1	.557**
	Sig. (2-tailed)	.021	.000		.000
	N	40	40	40	40
X1.8	Pearson Correlation	.230	.478**	.557**	1
	Sig. (2-tailed)	.153	.002	.000	
	N	40	40	40	40
Komitmen_Organisasi	Pearson Correlation	.499**	.711**	.792**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40

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

X1.8	Pearson Correlation	.670**
------	---------------------	--------

Correlations

		X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
X1.1	Pearson Correlation	.495**	.326*	.154	.121
	Sig. (2-tailed)	.001	.040	.344	.457
	N	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.233	.088	.349*	.493**
	Sig. (2-tailed)	.148	.591	.027	.001
	N	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.490**	.423**	.494**	.435**
	Sig. (2-tailed)	.001	.007	.001	.005
	N	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.427**	.238	.246	.203
	Sig. (2-tailed)	.006	.140	.126	.209
	N	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	1	.416**	.363*	.230
	Sig. (2-tailed)		.008	.021	.153
	N	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	.416**	1	.793**	.478**
	Sig. (2-tailed)	.008		.000	.002
	N	40	40	40	40
X1.7	Pearson Correlation	.363*	.793**	1	.557**
	Sig. (2-tailed)	.021	.000		.000
	N	40	40	40	40
X1.8	Pearson Correlation	.230	.478**	.557**	1
	Sig. (2-tailed)	.153	.002	.000	
	N	40	40	40	40
Komitmen_Organisasi	Pearson Correlation	.499**	.711**	.792**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40

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

Sig. (2-tailed)	.000
-----------------	------

Correlations

		X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
X1.1	Pearson Correlation	.495**	.326*	.154	.121
	Sig. (2-tailed)	.001	.040	.344	.457
	N	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.233	.088	.349*	.493**
	Sig. (2-tailed)	.148	.591	.027	.001
	N	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.490**	.423**	.494**	.435**
	Sig. (2-tailed)	.001	.007	.001	.005
	N	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.427**	.238	.246	.203
	Sig. (2-tailed)	.006	.140	.126	.209
	N	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	1	.416**	.363*	.230
	Sig. (2-tailed)		.008	.021	.153
	N	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	.416**	1	.793**	.478**
	Sig. (2-tailed)	.008		.000	.002
	N	40	40	40	40
X1.7	Pearson Correlation	.363*	.793**	1	.557**
	Sig. (2-tailed)	.021	.000		.000
	N	40	40	40	40
X1.8	Pearson Correlation	.230	.478**	.557**	1
	Sig. (2-tailed)	.153	.002	.000	
	N	40	40	40	40
Komitmen_Organisasi	Pearson Correlation	.499**	.711**	.792**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40

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

N	40
---	----

Correlations

		X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
X1.1	Pearson Correlation	.495**	.326*	.154	.121
	Sig. (2-tailed)	.001	.040	.344	.457
	N	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.233	.088	.349*	.493**
	Sig. (2-tailed)	.148	.591	.027	.001
	N	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.490**	.423**	.494**	.435**
	Sig. (2-tailed)	.001	.007	.001	.005
	N	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.427**	.238	.246	.203
	Sig. (2-tailed)	.006	.140	.126	.209
	N	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	1	.416**	.363*	.230
	Sig. (2-tailed)		.008	.021	.153
	N	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	.416**	1	.793**	.478**
	Sig. (2-tailed)	.008		.000	.002
	N	40	40	40	40
X1.7	Pearson Correlation	.363*	.793**	1	.557**
	Sig. (2-tailed)	.021	.000		.000
	N	40	40	40	40
X1.8	Pearson Correlation	.230	.478**	.557**	1
	Sig. (2-tailed)	.153	.002	.000	
	N	40	40	40	40
Komitmen_Organisasi	Pearson Correlation	.499**	.711**	.792**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40

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

Komitmen_Organisasi	Pearson Correlation	1
---------------------	---------------------	---

Correlations

		X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
X1.1	Pearson Correlation	.495**	.326*	.154	.121
	Sig. (2-tailed)	.001	.040	.344	.457
	N	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.233	.088	.349*	.493**
	Sig. (2-tailed)	.148	.591	.027	.001
	N	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.490**	.423**	.494**	.435**
	Sig. (2-tailed)	.001	.007	.001	.005
	N	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.427**	.238	.246	.203
	Sig. (2-tailed)	.006	.140	.126	.209
	N	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	1	.416**	.363*	.230
	Sig. (2-tailed)		.008	.021	.153
	N	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	.416**	1	.793**	.478**
	Sig. (2-tailed)	.008		.000	.002
	N	40	40	40	40
X1.7	Pearson Correlation	.363*	.793**	1	.557**
	Sig. (2-tailed)	.021	.000		.000
	N	40	40	40	40
X1.8	Pearson Correlation	.230	.478**	.557**	1
	Sig. (2-tailed)	.153	.002	.000	
	N	40	40	40	40
Komitmen_Organisasi	Pearson Correlation	.499**	.711**	.792**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40

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

N	40
---	----

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

Correlations

		X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
X1.1	Pearson Correlation	.495**	.326*	.154	.121
	Sig. (2-tailed)	.001	.040	.344	.457
	N	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.233	.088	.349*	.493**
	Sig. (2-tailed)	.148	.591	.027	.001
	N	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.490**	.423**	.494**	.435**
	Sig. (2-tailed)	.001	.007	.001	.005
	N	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.427**	.238	.246	.203
	Sig. (2-tailed)	.006	.140	.126	.209
	N	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	1	.416**	.363*	.230
	Sig. (2-tailed)		.008	.021	.153
	N	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	.416**	1	.793**	.478**
	Sig. (2-tailed)	.008		.000	.002
	N	40	40	40	40
X1.7	Pearson Correlation	.363*	.793**	1	.557**
	Sig. (2-tailed)	.021	.000		.000
	N	40	40	40	40
X1.8	Pearson Correlation	.230	.478**	.557**	1
	Sig. (2-tailed)	.153	.002	.000	
	N	40	40	40	40
Komitmen_Organisasi	Pearson Correlation	.499**	.711**	.792**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40

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

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

CORRELATIONS /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2

/PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		Notes
	Output Created	17-Apr-2018 12:52:08
	Comments	
Input	Data	E:\Ri2\1-3\1-3\analysis\regres dkk.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	40
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
	Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	0:00:00.031
	Elapsed Time	0:00:00.021

[DataSet1] E:\Ri2\1-3\1-3\analysis\regres dkk.sav

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	K3
X2.1	Pearson Correlation	1	.670**	.387*	.023	-.005	.587**
	Sig. (2-tailed)		.000	.014	.889	.978	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	.670**	1	.380*	-.158	.075	.398*
	Sig. (2-tailed)	.000		.015	.329	.647	.012
	N	40	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	.387*	.380*	1	-.174	.112	.622**
	Sig. (2-tailed)	.014	.015		.283	.491	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	.023	-.158	-.174	1	-.051	.407**
	Sig. (2-tailed)	.889	.329	.283		.752	.009
	N	40	40	40	40	40	40
X2.5	Pearson Correlation	-.005	.075	.112	-.051	1	.739**
	Sig. (2-tailed)	.978	.647	.491	.752		.000
	N	40	40	40	40	40	40
K3	Pearson Correlation	.587**	.398*	.622**	.407**	.739**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.012	.000	.009	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

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

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

```
CORRELATIONS /VARIABLES=Z.1 Z.2 Z.3 Z.4 Z.5 Z /PRINT=TWOTAIL
NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

		Notes
	Output Created	17-Apr-2018 12:52:30
	Comments	
Input	Data	E:\Ri2\1-3\1-3\analisis\regres dkk.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	40
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
	Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=Z.1 Z.2 Z.3 Z.4 Z.5 Z /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	0:00:00.031
	Elapsed Time	0:00:00.038

[DataSet1] E:\Ri2\1-3\1-3\analisis\regres dkk.sav

Correlations

		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Motivasi
Z.1	Pearson Correlation	1	.380*	.291	.135	.423**	.465**
	Sig. (2-tailed)		.015	.069	.406	.007	.002
	N	40	40	40	40	40	40
Z.2	Pearson Correlation	.380*	1	.459**	.117	.226	.562**
	Sig. (2-tailed)	.015		.003	.470	.161	.000
	N	40	40	40	40	40	40
Z.3	Pearson Correlation	.291	.459**	1	.380*	.468**	.436**
	Sig. (2-tailed)	.069	.003		.016	.002	.004
	N	40	40	40	40	40	40
Z.4	Pearson Correlation	.135	.117	.380*	1	.485**	.559**
	Sig. (2-tailed)	.406	.470	.016		.002	.000
	N	40	40	40	40	40	40
Z.5	Pearson Correlation	.423**	.226	.468**	.485**	1	.435**
	Sig. (2-tailed)	.007	.161	.002	.002		.005
	N	40	40	40	40	40	40
Motivasi	Pearson Correlation	.465**	.562**	.436**	.559**	.435**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.004	.000	.005	
	N	40	40	40	40	40	40

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

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

```
CORRELATIONS /VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y /PRINT=TWOTAIL
NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Notes		
	Output Created	17-Apr-2018 12:52:42
	Comments	
Input	Data	E:\Ri2\1-3\1-3\analisis\regres dkk.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	40
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
	Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	0:00:00.031
	Elapsed Time	0:00:00.030

[DataSet1] E:\Ri2\1-3\1-3\analisis\regres dkk.sav

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4
Y.1	Pearson Correlation	1	.384*	.097	.048
	Sig. (2-tailed)		.015	.552	.770
	N	40	40	40	40
Y.2	Pearson Correlation	.384*	1	.538**	.533**
	Sig. (2-tailed)	.015		.000	.000
	N	40	40	40	40
Y.3	Pearson Correlation	.097	.538**	1	.518**
	Sig. (2-tailed)	.552	.000		.001
	N	40	40	40	40
Y.4	Pearson Correlation	.048	.533**	.518**	1
	Sig. (2-tailed)	.770	.000	.001	
	N	40	40	40	40
Y.5	Pearson Correlation	.105	.693**	.587**	.676**
	Sig. (2-tailed)	.520	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	.831**	.645**	.405**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.010	.000
	N	40	40	40	40

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

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

Correlations

		Y.5	Kinerja_Karyawan n
Y.1	Pearson Correlation	.105	.831**
	Sig. (2-tailed)	.520	.000
	N	40	40
Y.2	Pearson Correlation	.693**	.645**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	40	40
Y.3	Pearson Correlation	.587**	.405**
	Sig. (2-tailed)	.000	.010
	N	40	40
Y.4	Pearson Correlation	.676**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	40	40
Y.5	Pearson Correlation	1	.467**
	Sig. (2-tailed)		.002
	N	40	40
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	.467**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	40	40

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

Lampiran 7. Uji Reliabilitas Data

```
RELIABILITY /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Notes		
	Output Created	17-Apr-2018 13:22:15
Input	Comments	
	Data	E:\Ri2\1-3\1-3\analysis\regres dkk.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	40
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
	Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	0:00:00.000
	Elapsed Time	0:00:00.003

[DataSet1] E:\Ri2\1-3\1-3\analysis\regres dkk.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.868	7


```
RELIABILITY /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2 /SCALE('ALL
VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Notes		
	Output Created	17-Apr-2018 13:23:22
	Comments	
Input	Data	E:\Ri2\1-3\1-3\analysis\regres dkk.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	40
	File	
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
	Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	0:00:00.000
	Elapsed Time	0:00:00.005

[DataSet1] E:\Ri2\1-3\1-3\analysis\regres dkk.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	6

```
RELIABILITY /VARIABLES=Z.1 Z.2 Z.3 Z.4 Z.5 Z /SCALE('ALL
VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Notes		
	Output Created	17-Apr-2018 13:23:45
Input	Comments	
	Data	E:\Ri2\1-3\1-3\analysis\regres dkk.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	40
	File	
Missing Value Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
	Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=Z.1 Z.2 Z.3 Z.4 Z.5 Z /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	0:00:00.000
	Elapsed Time	0:00:00.009

[DataSet1] E:\Ri2\1-3\1-3\analysis\regres dkk.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.704	6

```
RELIABILITY /VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y /SCALE('ALL
VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Notes		
	Output Created	17-Apr-2018 13:24:00
	Comments	
Input	Data	E:\Ri2\1-3\1-3\analysis\regres dkk.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	40
	File	
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
	Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	0:00:00.000
	Elapsed Time	0:00:00.007

[DataSet1] E:\Ri2\1-3\1-3\analysis\regres dkk.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.782	6

Lampiran 8. Uji Normalitas Data

NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=X1 X2 Z Y /MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes		
	Output Created	19-Apr-2018 12:00:19
	Comments	
Input	Data	E:\Ri2\1-3\1-3\analisis\regres dkk.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	40
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
	Syntax	NPART TESTS /K-S(NORMAL)=X1 X2 Z Y /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	0:00:00.016
	Elapsed Time	0:00:00.009
	Number of Cases Allowed ^a	112347

a. Based on availability of workspace memory.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Komitmen_Orga nisasi	K3
Normal Parameters ^{a,b}	N	40	40
	Mean	3.9500	3.9500
	Std. Deviation	.84580	.67748
Most Extreme Differences	Absolute	.299	.379
	Positive	.226	.321
	Negative	-.299	-.379
	Kolmogorov-Smirnov Z	1.005	.930
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.072	.370

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi	Kinerja_Karyawa n
Normal Parameters ^{a,b}	N	40	40
	Mean	4.1750	4.3250
	Std. Deviation	.81296	.52563
Most Extreme Differences	Absolute	.315	.382
	Positive	.235	.382
	Negative	-.315	-.250
	Kolmogorov-Smirnov Z	.991	1.041
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.122	.065

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 9. Uji Analisis Jalur 1

Regression

		Notes
	Output Created	19-Apr-2018 12:12:47
	Comments	
Input	Data	E:\Ri2\1-3\1-3\analisis\regres dkk.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	40
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
	Syntax	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Z /METHOD=ENTER X1 X2 /RESIDUALS DURBIN HIST(ZRESID) NORM(ZRESID) /SAVE RESID.
Resources	Processor Time	0:00:00.515
	Elapsed Time	0:00:00.629
	Memory Required	2100 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	648 bytes
Variables Created or Modified	RES_2	Unstandardized Residual

[DataSet1] E:\Ri2\1-3\1-3\analisis\regres dkk.sav

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	K3, Komitmen_Organisasi ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763 ^a	.689	.674	1.65798

a. Predictors: (Constant), K3, Komitmen_Organisasi

b. Dependent Variable: Motivasi

Model Summary^b

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.689	27.846	2	37	.000	1.465

b. Dependent Variable: Motivasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.197	2	1.098	27.846	.000
	Residual	19.578	37	.637		
	Total	25.775	39			

a. Predictors: (Constant), K3, Komitmen_Organisasi

b. Dependent Variable: Motivasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.197	2	1.098	27.846	.000
	Residual	19.578	37	.637		
	Total	25.775	39			

a. Predictors: (Constant), K3, Komitmen_Organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.445	.945		2.587	.014
	Komitmen_Organisasi	.755	.451	.325	3.945	.001
	K3	.692	.389	.256	3.024	.008

a. Dependent Variable: Motivasi

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Komitmen_Organisasi	.733	1.340
	K3	.760	1.290

a. Dependent Variable: Motivasi

Lampiran 10. Uji Analisis Jalur 2

Regression

Notes

	Output Created	19-Apr-2018 12:30:15
	Comments	
Input	Data	E:\Ri2\1-3\1-3\analisis\regres dkk.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	40
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
	Syntax	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1 X2 Z /RESIDUALS DURBIN HIST(ZRESID) NORM(ZRESID) /SAVE RESID.
Resources	Processor Time	0:00:00.218
	Elapsed Time	0:00:00.226
	Memory Required	2420 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	640 bytes
Variables Created or Modified	RES_3	Unstandardized Residual

[DataSet1] E:\Ri2\1-3\1-3\analisis\regres dkk.sav

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, Komitmen_Organisasi, K3 ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 ^a	.589	.555	.35059

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komitmen_Organisasi, K3

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Model Summary^b

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.589	17.221	3	36	.000	1.825

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.350	3	2.117	17.221	.000 ^a
	Residual	4.425	36	.119		
	Total	10.775	39			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komitmen_Organisasi, K3

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.350	3	2.117	17.221	.000 ^a
	Residual	4.425	36	.119		
	Total	10.775	39			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komitmen_Organisasi, K3

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.386	.451		5.289	.000
	Komitmen_Organisasi	.497	.067	.693	5.953	.001
	K3	.532	.086	.871	7.197	.000
	Motivasi	.503	.072	.778	6.964	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

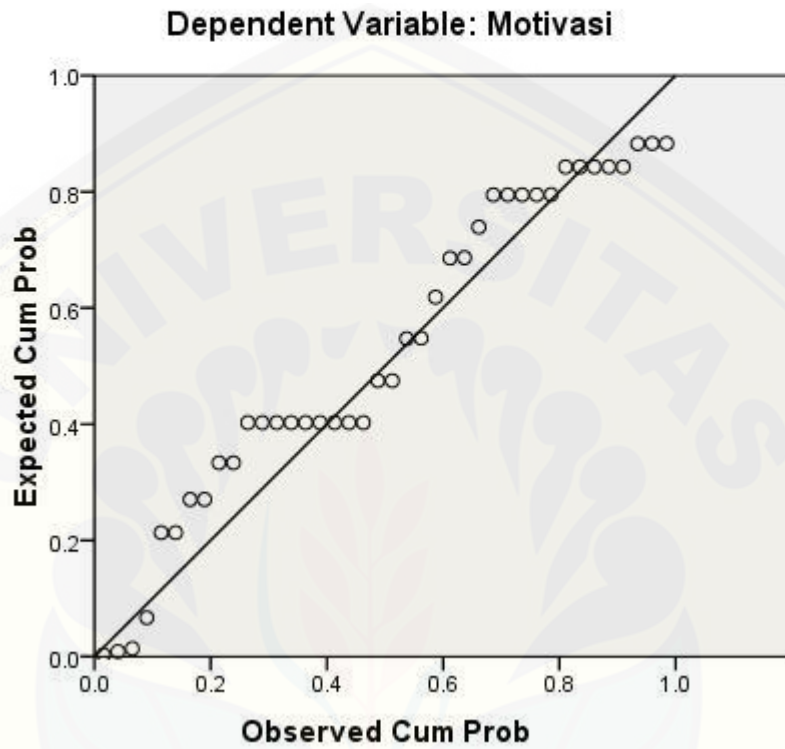
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Komitmen_Organisasi	.737	1.027
	K3	.655	1.066
	Motivasi	.696	1.093

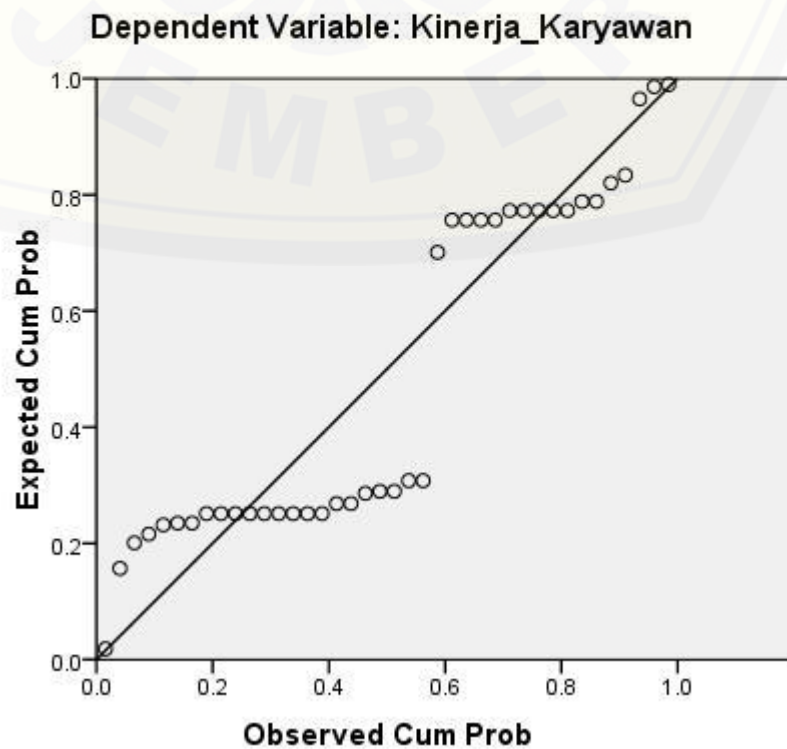
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Lampiran 11. Uji Normalitas Model

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Lampiran 12. Uji Heteroskedastisitas 1

```
REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
COLLIN TOL CHANGE ZPP /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN
/DEPENDENT resxkez /METHOD=ENTER X1 X2 /RESIDUALS DURBIN.
```

Regression

Notes

	Output Created	24-Apr-2018 20:21:27
Input	Comments	
	Data	E:\Ri2\1-3\1-3\analisis\regres dkk_master24042018.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	40
Missing Value Handling	File	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
	Syntax	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT resxkez /METHOD=ENTER X1 X2 /RESIDUALS DURBIN.
Resources	Processor Time	0:00:00.015
	Elapsed Time	0:00:00.042
	Memory Required	2164 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

[DataSet1] E:\Ri2\1-3\1-3\analisis\regres dkk_master24042018.sav

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	K3, Komitmen_Organisasi ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.277 ^a	.076	.027	.26736

a. Predictors: (Constant), K3, Komitmen_Organisasi

b. Dependent Variable: resxkez

Model Summary^b

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.076	1.532	2	37	.230	2.264

b. Dependent Variable: resxkez

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.219	2	.109	1.532	.230 ^a
	Residual	2.645	37	.071		
	Total	2.864	39			

a. Predictors: (Constant), K3, Komitmen_Organisasi

b. Dependent Variable: resxkez

Model Summary^b

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.076	1.532	2	37	.230	2.264

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.382	.643		2.149	.038
	Komitmen_Organisasi	-.128	.079	-.260	-1.627	.112
	K3	-.116	.129	-.143	-.892	.378

a. Dependent Variable: resxkez

Coefficients^a

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	Komitmen_Organisasi	-.238	-.258	-.257	.975	1.025
	K3	-.102	-.145	-.141	.975	1.025

a. Dependent Variable: resxkez

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi on	Variance Proportions				
		Eigenvalue	Condition Index	(Constant)	Komitmen_Organisasi	K3
1	1	2.983	1.000	.00	.00	.00
	2	.014	14.430	.01	.70	.17
	3	.003	32.987	.99	.30	.83

a. Dependent Variable: resxkez

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi	Variance Proportions				
		Eigenvalue	Condition Index	(Constant)	Komitmen_Organisasi	K3
1	1	2.983	1.000	.00	.00	.00
	2	.014	14.430	.01	.70	.17
	3	.003	32.987	.99	.30	.83

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	.2781	.5348	.3985	.07493	40
Residual	-.17263	.83879	.00000	.26041	40
Std. Predicted Value	-1.606	1.820	.000	1.000	40
Std. Residual	-.646	3.137	.000	.974	40

a. Dependent Variable: resxkez

Lampiran 13. Uji Heteroskedastisitas 2

```
REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
COLLIN TOL CHANGE ZPP /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN
/DEPENDENT resxzkey /METHOD=ENTER X1 X2 Z /RESIDUALS DURBIN.
```

Regression

Notes

	Output Created	24-Apr -2018 20:27:20
Input	Comments	
	Data	E:\Ri2\1-3\1-3\analisis\regres dkk_master24042018.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	40
Missing Value Handling	File	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
	Syntax	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT resxzkey /METHOD=ENTER X1 X2 Z /RESIDUALS DURBIN.
Resources	Processor Time	0:00:00.015
	Elapsed Time	0:00:00.009
	Memory Required	2500 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

[DataSet1] E:\Ri2\1-3\1-3\analisis\regres dkk_master24042018.sav

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, Komitmen_Organisasi, K3 ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.468 ^a	.219	.154	.16743

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komitmen_Organisasi, K3

b. Dependent Variable: resxzkey

Model Summary^b

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.219	3.370	3	36	.029	1.919

b. Dependent Variable: resxzkey

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.283	3	.094	3.370	.029 ^a
	Residual	1.009	36	.028		
	Total	1.293	39			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komitmen_Organisasi, K3

b. Dependent Variable: resxzkey

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.283	3	.094	3.370	.029 ^a
	Residual	1.009	36	.028		
	Total	1.293	39			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komitmen_Organisasi, K3

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.412	.423		-.974	.337
	Komitmen_Organisasi	.152	.050	.459	.505	.404
	K3	-.050	.088	-.093	-.575	.569
	Motivasi	.052	.055	.152	.937	.355

a. Dependent Variable: resxzkey

Coefficients^a

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	Komitmen_Organisasi	.446	.453	.449	.959	1.043
	K3	-.105	-.095	-.085	.837	1.195
	Motivasi	.033	.154	.138	.830	1.205

a. Dependent Variable: resxzkey

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi on	Collinearity Diagnostics ^a	
		Eigenvalue	Condition Index
1	1	3.970	1.000
	2	.020	14.010
	3	.007	23.721
	4	.003	38.190

a. Dependent Variable: resxzkey

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi on	Variance Proportions			
		(Constant)	Komitmen_Organisasi	K3	Motivasi
1	1	.00	.00	.00	.00
	2	.00	.48	.02	.22
	3	.05	.20	.35	.77
	4	.95	.32	.63	.01

a. Dependent Variable: resxzkey

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	.0499	.4056	.2425	.08524	40
Residual	-.17902	.47132	.00000	.16086	40
Std. Predicted Value	-2.260	1.913	.000	1.000	40
Std. Residual	-1.069	2.815	.000	.961	40

a. Dependent Variable: resxzkey