



**PENGARUH GENDER DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP PRESTASI KERJA PADA KARYAWAN STASIUN
PENGISIAN BAHAN BAKAR UMUM (SPBU)
DI KOTA JEMBER**

**EFFECT OF GENDER AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT
TO ACHIEVEMENT EMPLOYEES WORKING ON PUBLIC FUEL
FILLING STATION (GAS STATION) IN JEMBER**

SKRIPSI

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

Oleh:

AMILIA INDAH NOOR CINTYA
120810201376

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER
2015**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER - FAKULTAS EKONOMI**

SURAT PERNYATAAN

Nama : Amilia Indah Noor Cintya
NIM : 120810201376
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Gender Dan Komitmen Organisasional Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kota Jember

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri. Kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan 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 ternyata kemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 16 Desember 2015

Yang Menyatakan,

Amilia Indah Noor Cintya
NIM. 120810201376

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Gender Dan Komitmen Organisasional
Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Stasiun Pengisian
Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kota Jember

Nama Mahasiswa : Amilia Indah Noor Cintya

NIM : 120810201376

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 16 Desember 2015

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dewi Prihatini S.E.M.M.,Ph.D
NIP. 19690329 199303 2 001

Dr. Deasy Wulandari S.E.,M.Si
NIP. 19730908 200003 2 001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Handriyono S.E.,M.Si
NIP. 19620802 199002 1 001

PENGESAHAN**PENGARUH GENDER DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP PRESTASI KERJA PADA KARYAWAN STASIUN
PENGISIAN BAHAN BAKAR UMUM (SPBU) DI KOTA JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh ;

Nama : Amilia Indah Noor Cintya

NIM : 120810201376

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan didepan panitia penguji pada tanggal :

.....

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

SUSUNAN TIM PENGUJI

1. Ketua : Dr. Sri Wahyu Lelly H.S SE.,M.Si (.....)
NIP. 19740502 200003 2 001
2. Sekretaris : Dr. Diana Sulianti K.T SE.,M.Si (.....)
NIP. 19741212 200012 2 001
3. Anggota : Gusti Ayu Wulandari SE., MM (.....)
NIP. 19830912 200812 1 002

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Jember

FOTO

4 x 6
cm

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

PERSEMBAHAN

Dengan rasa tulus dan penuh rasa cinta kupersembahkan karya tulis ini kepada :

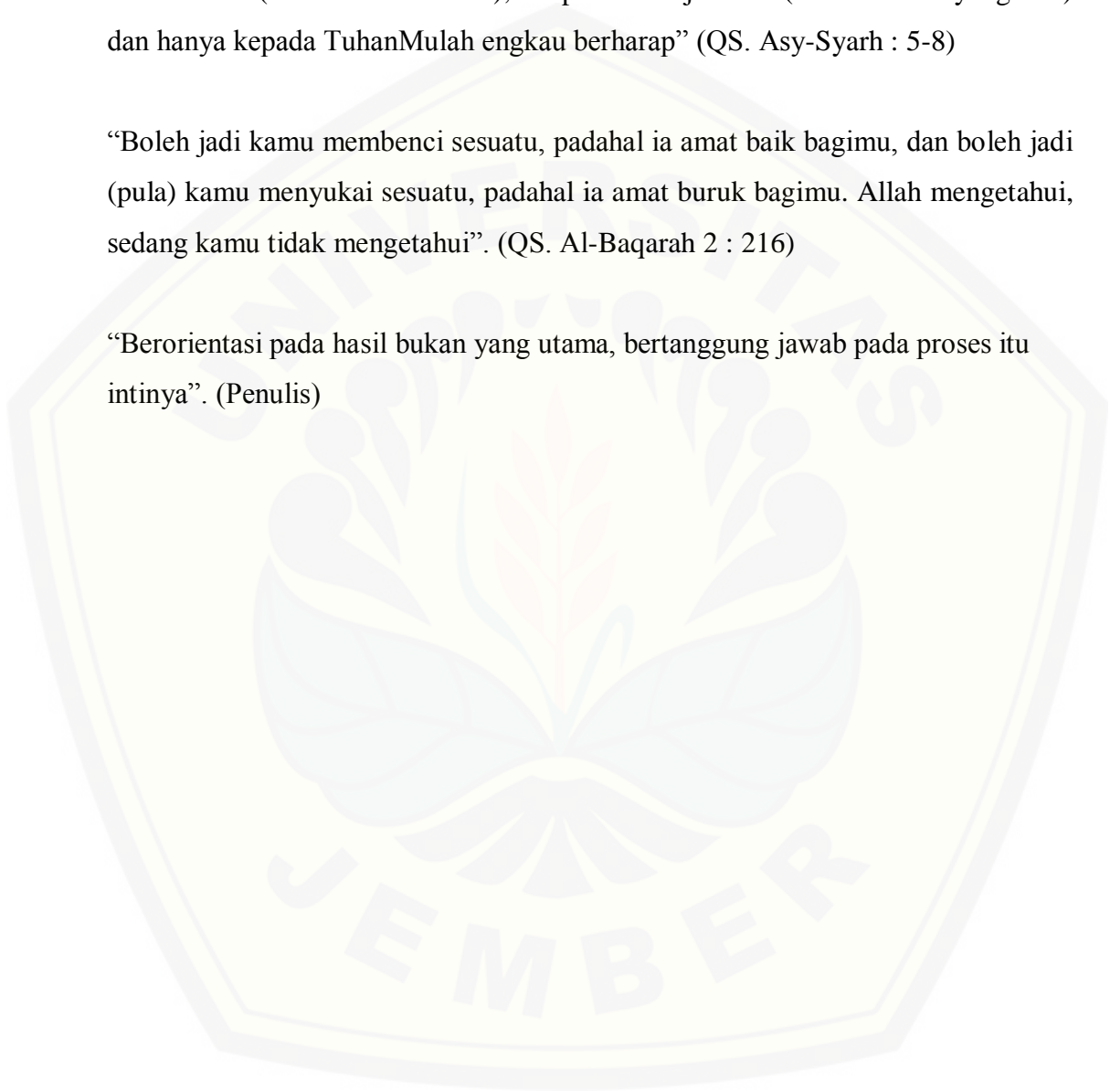
1. Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayahNya kepada penulis selama pengerjaan skripsi ini.
2. Orang tuaku terkasih, Papa Agus Iwan Santoso SE dan Mama Sumarmi serta Ibu Fatmawati dan Ayah Sagoro yang telah memberikan segala curahan kasih sayang, bimbingan, semangat, perjuangan dan pengorbanan serta doa yang tiada pernah henti.
3. Guru-guruku yang telah berjasa membimbing dan mendidikku sejak Taman Kanak-kanak hingga Perguruan Tinggi.
4. Almamater Tercinta, Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang telah memberikan kesempatan bagi saya untuk menuntut ilmu dan mengukir sejarah baru dalam hidupku.

MOTTO

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain) dan hanya kepada TuhanMulah engkau berharap” (QS. Asy-Syarh : 5-8)

“Boleh jadi kamu membenci sesuatu, padahal ia amat baik bagimu, dan boleh jadi (pula) kamu menyukai sesuatu, padahal ia amat buruk bagimu. Allah mengetahui, sedang kamu tidak mengetahui”. (QS. Al-Baqarah 2 : 216)

“Berorientasi pada hasil bukan yang utama, bertanggung jawab pada proses itu intinya”. (Penulis)



RINGKASAN

Pengaruh Gender Dan Komitmen Organisasional Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) Di Kota Jember ; Amilia Indah Noor Cintya ; 120810201376 ; 2015 ; 83 halaman ; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) merupakan prasarana umum yang disediakan PT. PERTAMINA untuk masyarakat luas guna memenuhi kebutuhan bahan bakar kendaraan. Pembangunan SPBU bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan efisiensi pelaksanaan distribusi bahan bakar minyak yang ditujukan kepada semua lapisan masyarakat. Upaya perusahaan dalam merealisasikan tujuan tentunya bukan hal mudah. Pengelolaan sumber daya manusia secara profesional diperlukan untuk menciptakan sumber daya manusia yang baik dan berkualitas sehingga mampu berkontribusi dengan baik pada perusahaan. Seorang karyawan baik laki-laki maupun perempuan saling bersaing untuk menunjukkan bahwa mereka dapat dipercaya dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan. Terjunnya perempuan dalam dunia kerja saat ini dapat menjadi ancaman besar untuk laki-laki dikarenakan hampir disemua lapangan kerja mengharuskan adanya karyawan perempuan bahkan terkadang jumlah perempuan lebih banyak dari laki-laki. Dominasi gender inilah yang menimbulkan rasa tidak nyaman terutama bagi kaum laki-laki karena hampir semua jenis pekerjaan yang dulunya memiliki beban kerja tinggi biasanya digeluti oleh laki-laki, namun saat ini justru sebaliknya digeluti oleh kaum perempuan. Adanya perbedaan gender tidak hanya berpengaruh dalam lingkungan sosial namun juga budaya. Hal ini terlihat dari jenis pekerjaan yang ditekuni keduanya seringkali dilihat dari sisi kepantasannya. Hal ini tentu mempengaruhi individu baik laki-laki maupun perempuan dalam mengaktualisasikan dirinya dalam hal ini prestasi kerjanya. Komitmen organisasional ditemukan berhubungan dengan tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan untuk datang bekerja tepat pada waktunya. Adanya komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dan kesungguhan usaha karyawan dalam bekerja.

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Gender Dan Komitmen Organisasional Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) Di Kota Jember”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gender dan komitmen organisasional terhadap prestasi kerja pada karyawan stasiun pengisian bahan bakar umum (SPBU) di Kota Jember. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada stasiun pengisian bahan bakar umum (SPBU) di Kota Jember. Metode sampling yang digunakan adalah sampel sensus dimana populasi disini juga bertindak sebagai sampel dengan jumlah responden sebanyak 50 orang. Variabel yang digunakan yaitu sebanyak 3 variabel meliputi Gender (X_1), Komitmen Organisasional (X_2), dan Prestasi Kerja (Y). Alat analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda dan Independent Sample t Test. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Gender dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan stasiun pengisian bahan bakar umum (SPBU) di Kota Jember dengan nilai F hitung

sebesar 57,431 dan probabilitas 0,000; 2) Gender berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan stasiun pengisian bahan bakar umum (SPBU) di Kota Jember dengan nilai koefisien sebesar 0,322 dan probabilitas 0,003; 3) Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan stasiun pengisian bahan bakar umum (SPBU) di Kota Jember dengan nilai koefisien sebesar 0,602 dan probabilitas 0,000; 4) Perbedaan gender : (a) Rata-rata group 2 (karyawan laki-laki) lebih tinggi daripada group 1 (karyawan perempuan), dengan demikian terdapat perbedaan gender mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh laki-laki dan perempuan namun tidak signifikan (nyata). Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa pekerjaan yang digeluti seringkali dilihat dari sisi kepeantasannya. Karyawan yang ada juga merasa bahwa pekerjaan yang ada tidak terlalu berat dan wajar untuk dikerjakan karyawan laki-laki atau perempuan, namun disini laki-laki cenderung lebih memiliki kemampuan dalam bekerja dan menyelesaikan tanggung jawab dikarenakan beban kerja yang ada relatif memerlukan tenaga ekstra dan lebih bersifat teknis; (b) Rata-rata group 1 (karyawan perempuan) lebih tinggi daripada group 2 (karyawan laki-laki), dengan demikian terdapat perbedaan komitmen organisasional mengenai pekerjaan itu sendiri antara laki-laki dan perempuan namun tidak signifikan (nyata). Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa komitmen organisasional karyawan baik laki-laki maupun perempuan yang ada di stasiun pengisian bahan bakar umum (SPBU) Kota Jember dirasa telah mampu dan mau melaksanakan segala tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan SPBU dengan baik, namun demikian karyawan perempuan lebih bangga menjadi bagian dari perusahaan; (c) Rata-rata group 2 (karyawan laki-laki) lebih tinggi daripada group 1 (karyawan perempuan), dengan demikian terdapat perbedaan prestasi kerja antara karyawan laki-laki dan perempuan namun tidak signifikan (nyata). Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa karyawan laki-laki memiliki tingkat kehadiran yang tinggi daripada karyawan perempuan dimana hal itu turut mempengaruhi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, karena atas segala rahmat, hidayah dan karuniaNya yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Gender Dan Komitmen Organisasional Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kota Jember”. Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan, saran, serta bantuan baik moril maupun materil yang tak terhingga nilainya dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Moehammad Fathorrazi M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
2. Bapak Dr. Handriyono SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
3. Bapak Dr. Mohamad Dimyati M.Si selaku Dosen Wali.
4. Ibu Dewi Prihatini SE, MM.,Ph.D selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan dorongan semangat, bimbingan, arahan, dan saran serta telah berkenan meluangkan waktu sehingga skripsi ini mampu terselesaikan.
5. Ibu Dr. Deasy Wulandari SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan dorongan semangat, bimbingan, arahan, dan saran serta telah berkenan meluangkan waktu sehingga skripsi ini mampu terselesaikan.
6. Segenap Dosen beserta Karyawan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
7. Orang tuaku terkasih, Papa Agus Iwan Santoso SE dan Mama Sumarmi serta Ibu Fatmawati dan Ayah Sagoro yang telah memberikan segala curahan kasih sayang, bimbingan, semangat, perjuangan dan pengorbanan serta doa yang tiada pernah henti untuk ananda.

8. Adikku, Aray Firmansyah yang telah memberikan warna dalam perjalanan hidup penulis.
9. Ayah Udik Mashudi dan Mama Erma yang telah memberikan motivasi, bimbingan serta doa.
10. Guru-guruku yang telah berjasa membimbing dan mendidiku sejak Taman Kanak-kanak hingga Perguruan Tinggi.
11. Rumah keduku, keluarga besar MAHAPALA Diploma III Fakultas Ekonomi Universitas Jember tempat saya berproses selama ini terutama dalam mengarungi suka duka.
12. Keluarga besar ANDANA, teman, sahabat dan keluarga selama di Jember. Tawa canda kalian semua tak lekang dari dalam hati.
13. Adek Oumma dan Kika yang selalu menginspirasi, memberi support dan menguatkan saya. Thanks mamen.
14. Rekan-rekan seperjuangan Sevi, Edo, Pino, Verry, Fiqih, Santi, Yahdi, Handoko.
15. Pimpinan dan Segenap karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) COCO 51.681.23 dan DODO 54.681.04 Jember sebagai responden penelitian yang telah bersedia menerima dengan baik keberadaan penulis serta bersedia memberikan informasi kepada penulis terkait masalah penelitian.
16. Segenap pihak yang telah memberikan bantuan dan dorongan semangat yang tidak dapat disebut satu persatu. Terima kasih sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, dengan senang hati dan tangan terbuka penulis menerima kritik dan saran yang bersifat membangun untuk menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan pembaca pada umumnya.

Jember, 16 Desember 2015

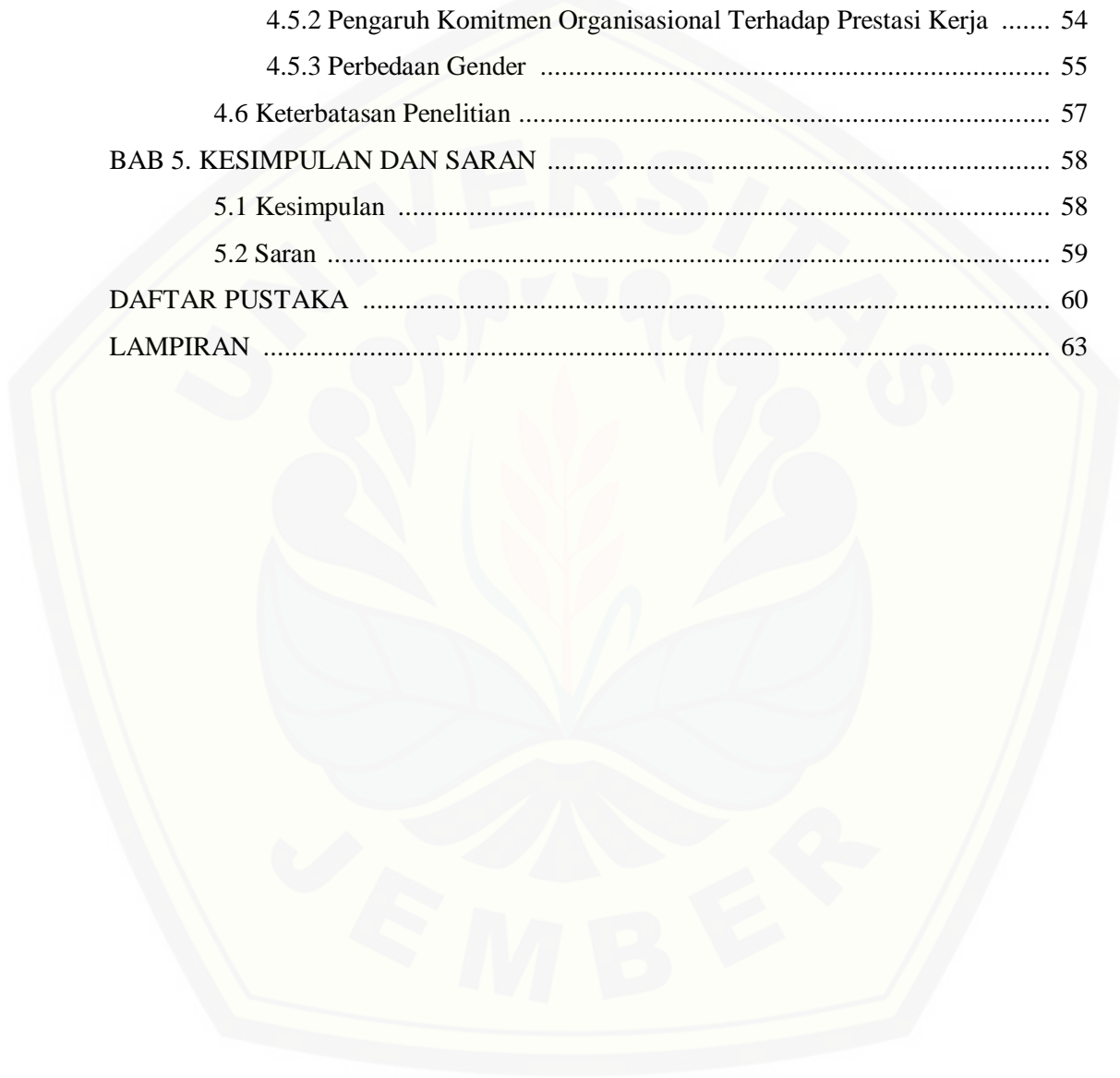
Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SAMPUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Kajian Teoritis	7
2.1.1 Pengertian Gender	7
2.1.2 Pengertian Prestasi Kerja	10
2.1.3 Pengertian Komitmen Organisasional	12
2.1.4 Hubungan Gender Dengan Prestasi Kerja	14
2.1.5 Hubungan Komitmen Organisasional Dengan Prestasi Kerja	14
2.2 Kajian Empiris	15
2.3 Kerangka Konseptual	17
2.4 Hipotesis	18
BAB 3. METODE PENELITIAN	19
3.1 Rancangan Penelitian	19
3.2 Populasi dan Sampel	19

3.3 Jenis dan Sumber Data.....	20
3.4 Metode Pengumpulan Data	21
3.5 Identifikasi Variabel	21
3.6 Definisi Operasional Variabel	21
3.7 Skala Pengukuran	23
3.8 Uji Instrumen	24
3.8.1 Uji Validitas	24
3.8.2 Uji Reliabilitas	25
3.8.3 Uji Normalitas Data	25
3.9 Analisis Regresi Linier Berganda	26
3.9.1 Uji Asumsi Klasik	27
1. Uji Normalitas	27
2. Uji Multikolinearitas	27
3. Uji Heterokedastisitas	27
3.9.2 Uji Hipotesis.....	28
a. Uji F	28
b. Uji t	29
c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	30
3.9.3 Analisis Independent Sample t Test.....	30
3.9.4 Kerangka Pemecahan Masalah	32
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	34
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	34
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	34
4.1.2 Gambaran Umum SPBU di Kota Jember	35
4.1.3 Visi Dan Misi.....	37
4.1.4 Tata Nilai Perusahaan.....	37
4.1.5 Struktur Organisasi	38
4.2 Karakteristik Responden.....	39
4.3 Hasil Analisis Data	43
4.3.1 Uji Instrumen	43
4.3.2 Analisis Regresi Linier Berganda	45
4.3.3 Uji Asumsi Klasik	46
4.4 Uji Hipotesis	49
4.4.1 Uji F	49

4.4.2 Uji t.....	50
4.4.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	50
4.4.4 Analisis Independent Sample t Test	51
4.5 Pembahasan	53
4.5.1 Pengaruh Gender Terhadap Prestasi Kerja	53
4.5.2 Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Prestasi Kerja	54
4.5.3 Perbedaan Gender	55
4.6 Keterbatasan Penelitian	57
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	58
5.1 Kesimpulan	58
5.2 Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	60
LAMPIRAN	63

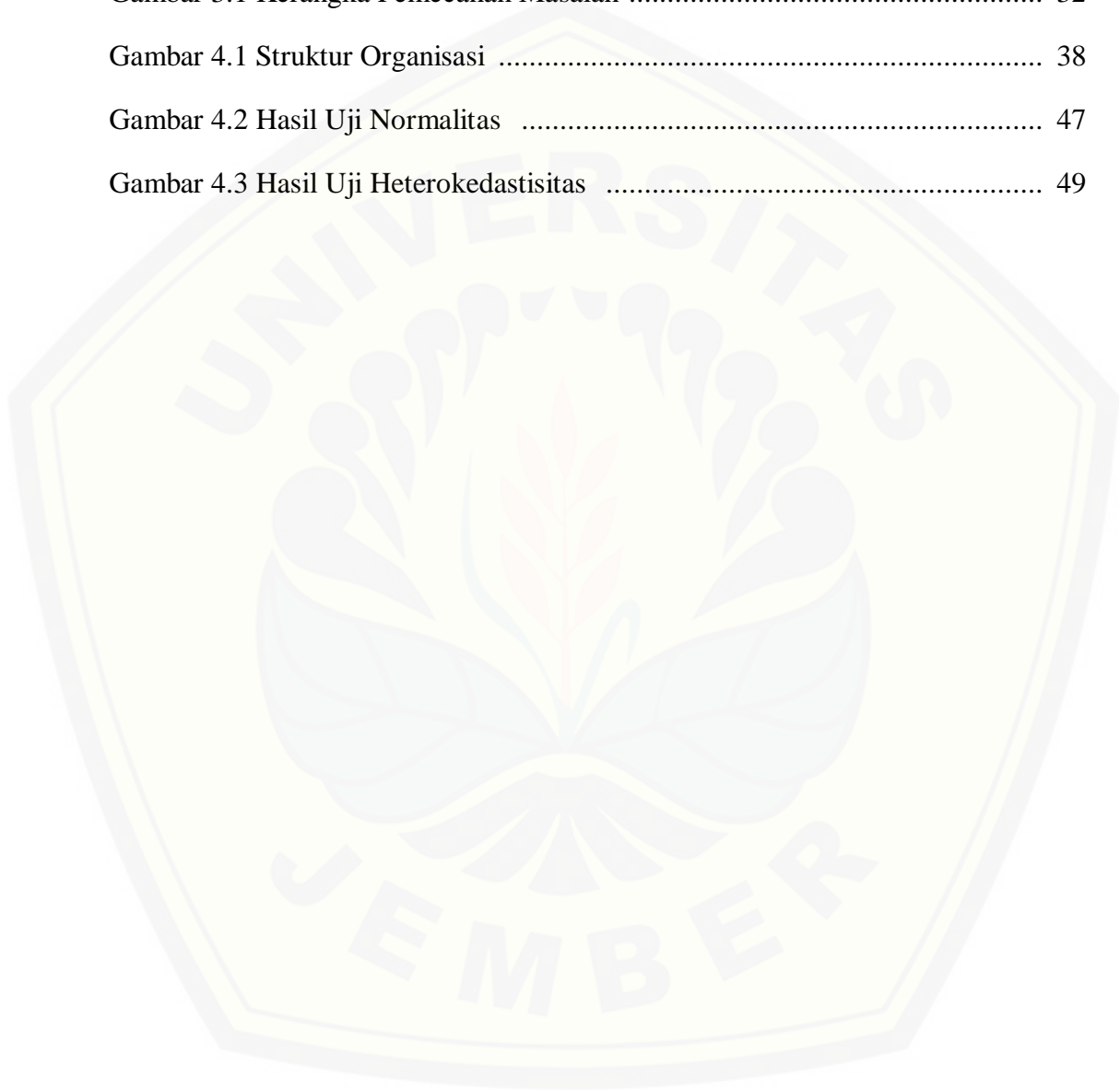


DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	15
Tabel 3.1 Komposisi Karyawan SPBU di Kota Jember	20
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	40
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	40
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	41
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	42
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas	43
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas	44
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas Data	45
Tabel 4.8 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	46
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas	48
Tabel 4.10 Hasil Uji F.....	51
Tabel 4.11 Hasil Uji t.....	52

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian	18
Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah	32
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	38
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas	47
Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas	49



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
LAMPIRAN 1 KUESIONER PENELITIAN	63
LAMPIRAN 2 REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN	67
LAMPIRAN 3 HASIL UJI VALIDITAS	71
LAMPIRAN 4 HASIL UJI RELIABILITAS	73
LAMPIRAN 5 HASIL UJI NORMALITAS DATA	75
LAMPIRAN 6 HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA	76
LAMPIRAN 7 HASIL ANALISIS INDEPENDENT SAMPLE t TEST	80
LAMPIRAN 8 TABEL F	82
LAMPIRAN 9 TABEL t	83

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Stasiun pengisian bahan bakar umum (SPBU) merupakan prasarana umum yang disediakan oleh PT. Pertamina untuk masyarakat luas guna memenuhi kebutuhan bahan bakar kendaraan. Pembangunan stasiun pengisian bahan bakar umum (SPBU) bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan efisiensi pelaksanaan distribusi bahan bakar minyak yang ditujukan kepada semua lapisan masyarakat. Upaya perusahaan dalam merealisasikan tujuan organisasi tentunya bukan hal yang mudah. Pengelolaan sumber daya manusia secara profesional diperlukan untuk menciptakan sumber daya manusia yang baik dan berkualitas sehingga mampu berkontribusi dengan baik pada perusahaan.

Umumnya seorang karyawan baik laki-laki maupun perempuan bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Mereka saling bersaing dalam hal pekerjaan antara satu dengan yang lain untuk menunjukkan bahwa mereka dapat dipercaya dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan kepadanya. Dengan segala bakat dan kemampuan yang dimiliki serta ditunjang pengalaman yang diperoleh, karyawan saling berlomba untuk menunjukkan prestasinya, baik kepada atasan maupun sesama karyawan. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2001:34).

Adanya perbedaan antara laki-laki dan perempuan tidak hanya berpengaruh pada kehidupan sosial namun juga dalam segi ekonomi. Data statistik menunjukkan bahwa tenaga kerja perempuan telah meningkat cukup pesat, baik dilihat dari kuantitas maupun kualitasnya. Terjunnya perempuan dalam dunia kerja saat ini dapat menjadi ancaman besar untuk laki-laki dikarenakan hampir di semua lapangan kerja mengharuskan adanya karyawan perempuan bahkan terkadang jumlah perempuan lebih banyak daripada laki-laki. Dominasi gender inilah yang menimbulkan rasa tidak nyaman terutama bagi kaum laki-laki karena hampir semua jenis pekerjaan yang dulunya memiliki beban kerja yang

tinggi biasanya digeluti oleh laki-laki namun, saat ini justru sebaliknya digeluti oleh kaum perempuan. Saat ini banyak dan hampir semua lapangan kerja baik sektor formal maupun informal sudah diisi oleh perempuan. Semakin banyaknya pihak yang memperkerjakan perempuan didasari oleh banyak hal salah satunya ialah karena perempuan dianggap lebih teliti, telaten dan menarik secara fisik. Persepsi atau pandangan orang dalam bekerja inilah yang seringkali dilihat dari sisi kepantasannya dengan melihat sudut pandang laki-laki maupun perempuan. Pemaknaan peran sosial dan budaya yang kurang tepat terhadap perbedaan biologis antara peran perempuan dan laki-laki dalam masyarakat menempatkan keduanya pada peran, posisi dan kesempatan yang berbeda.

Stasiun pengisian bahan bakar umum terdiri dari beberapa divisi antara lain *operator, leadership, security, customer service, bright store, admin, cashier, dan supervisor*. Divisi operator bertugas untuk menjaga kebersihan lingkungan dan alat, melakukan kegiatan perawatan harian untuk pompa, tangki, dan generator, melakukan pembersihan rutin seluruh fasilitas dalam kompleks SPBU dan yang utama yaitu memberikan pelayanan pada masyarakat dalam pengisian bahan bakar minyak (BBM). Operator memegang peranan penting karena berhadapan langsung dengan konsumen dalam memberikan pelayanan distribusi bahan bakar. Penempatan orang-orang yang tepat sesuai dengan bidang atau kemampuan yang dimilikinya (*the right man on the right place*) akan membawa perusahaan pada hasil kinerja yang maksimal serta mengurangi terjadinya kesalahan-kesalahan dalam pekerjaan.

Kesalahan-kesalahan dalam pekerjaan yang umumnya dilakukan oleh operator SPBU diantaranya yaitu kurang cermat dalam pengendalian *boost pump nozzle* pada saat pengisian bahan bakar yang mengakibatkan bahan bakar tumpah atau bahkan meluap melebihi kapasitas tangki kendaraan konsumen, tidak menunjukkan angka nol kepada konsumen ketika akan memulai pengisian BBM, pengecekan truk tangki dengan mengabaikan SMK3 (Sistem Manajemen Keselamatan Kesehatan Kerja), pengisian bahan bakar minyak diluar ketentuan perusahaan, dan lain sebagainya. Kesalahan dalam pelayanan operator bahan bakar minyak menimbulkan kerugian tidak hanya bagi konsumen melainkan juga

perusahaan selaku produsen. Kualitas pelayanan yang diberikan menjadi sangat penting guna menciptakan rasa nyaman serta menstimulasi kepercayaan konsumen terhadap citra perusahaan sehingga diharapkan adanya kerjasama secara berkesinambungan diantara keduanya. Oleh karena itu, penilaian prestasi kerja disini menjadi sangat penting guna menilai dan mengevaluasi sejauh mana karyawan melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Kinerja operator yang baik dipengaruhi oleh individu itu sendiri dan lingkungannya. Faktor-faktor lingkungan itu sendiri tidak langsung menentukan prestasi kerja seseorang, tetapi mempengaruhi faktor-faktor individu. Penanaman nilai-nilai yang baik, kebiasaan-kebiasaan dan aturan-aturan serta kebijakan perusahaan dapat menstimulasi karyawan untuk terus berkontribusi dan menunjukkan prestasi terbaiknya, serta memiliki keinginan kuat untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan yang umumnya kita sebut dengan komitmen.

Komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan suatu hubungan antara karyawan dengan organisasi dimana karyawan mempunyai keyakinan dan kepercayaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi serta memiliki keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins, 2008:100). Morrow menyatakan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh karakter personal (individu) yang mencakup usia, masa kerja, pendidikan dan jenis kelamin (Prayitno, 2005).

Konsep jenis kelamin itu sendiri merupakan identitas seorang individu sebagai seorang laki-laki dan perempuan. Adanya perbedaan jenis kelamin (*sex*) melahirkan perbedaan gender. Gender adalah perbedaan yang terlihat antara laki-laki dan perempuan berdasarkan nilainya (Marwawi, 2009). Nilai disini berkaitan dengan peran yang diaktualisasikan dalam masyarakat. Misalnya, perempuan dikenal lemah lembut, cantik, emosional, dan keibuan. Sementara laki-laki dianggap kuat, rasional, jantan, dan perkasa. Dari perbedaan ini muncullah

karakteristik kerja yang dipengaruhi oleh gender. Misalnya spesifikasi pekerjaan yang tinggi tentunya memiliki beban kerja yang berbeda yang dipengaruhi oleh perbedaan gender tersebut. Mansour dalam bukunya “Merekonstruksi Realitas Dengan Perspektif Gender (1997:23)” mengungkapkan bahwa manusia sejak lahir sudah dibuatkan identitas oleh orang tuanya. Melalui proses belajar manusia membedakan jenis laki-laki dan perempuan tidak hanya memandang aspek biologisnya saja, tetapi juga dikaitkan dengan fungsi dasarnya dan kesesuaian pekerjaannya.

Sebagaimana telah disebutkan dalam paragraf sebelumnya bahwa salah satu pekerjaan yang banyak dihuni oleh perempuan saat ini ialah pekerjaan sektor formal. Salah satu sektor formal yang saat ini dilirik oleh perempuan ialah sebagai operator di Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU). Yang menarik dari hal ini yaitu jika ditilik beberapa tahun ke belakang pekerjaan sebagai operator pengisian di SPBU hanya dikerjakan oleh kaum laki-laki, namun saat ini pekerjaan sebagai operator di SPBU yang cenderung memiliki beban kerja tinggi, kasar dan umumnya hanya dapat dilakukan oleh laki-laki saat ini perempuan juga bergelut didalamnya. Hal inilah yang menimbulkan paradigma baru dalam masyarakat tentang operator pengisian bahan bakar minyak (BBM) perempuan yang idealnya dilakukan oleh laki-laki. Melihat hal tersebut, dapat diketahui bahwa persaingan kerja saat ini sudah sangat ketat dengan ikut terjunnya perempuan dalam dunia kerja dan membuat dominasi kerja yang dulunya dikuasai oleh para laki-laki mulai terkikis.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan Pengaruh Gender Dan Komitmen Organisasional Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) Di Kota Jember.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah gender dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja pada karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di kota Jember?
- b. Apakah gender berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di kota Jember?
- c. Apakah komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di kota Jember?
- d. Apakah terdapat perbedaan mengenai sikap gender dan komitmen organisasional yang berkaitan dengan prestasi kerja karyawan laki-laki dan perempuan di Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di kota Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk menguji pengaruh gender dan komitmen organisasional terhadap prestasi kerja pada karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di kota Jember.
- b. Untuk menguji pengaruh gender terhadap prestasi kerja pada karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di kota Jember.
- c. Untuk menguji pengaruh komitmen organisasional terhadap prestasi kerja pada karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di kota Jember.
- d. Untuk menguji perbedaan mengenai sikap gender dan komitmen organisasional yang berkaitan dengan prestasi kerja karyawan laki-laki dan perempuan di Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di kota Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan dan masukan khususnya yang berkaitan dengan gender dan komitmen organisasional terhadap prestasi kerja bagi Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di kota Jember.

b. Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu mempraktekkan disiplin ilmu yang telah didapat selama mengenyam pendidikan dibangku kuliah serta dapat dijadikan sebagai studi banding antara teori dengan praktek yang ada dilapangan.

c. Akademisi

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan pembaca serta sebagai acuan maupun referensi guna memberikan informasi bagi pihak yang berkepentingan terhadap penelitian dengan topik yang sama.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis

2.1.1 Gender

Laki-laki dan perempuan secara biologis berbeda. Perbedaan fisik antara laki-laki dan perempuan diantaranya disebabkan hormon-hormon yang dihasilkan oleh kelenjar-kelenjar dalam tubuh. Perbedaan biologis ini dapat diperbesar oleh pengaruh sosial melalui proses belajar (Asni Ilham, 2000:55). Konsep gender berbeda dengan jenis kelamin (*sex*). Fakih (2006:71) mengemukakan bahwa gender merupakan sifat yang melekat pada kaum laki-laki maupun perempuan yang dikonstruksikan secara sosial maupun kultural. Perubahan ciri dan sifat yang terjadi dari waktu ke waktu dan dari tempat ke tempat lainnya disebut konsep gender. Selanjutnya, menurut Mansour Fakih dalam bukunya berpedoman bahwa setiap sifat yang melekat pada jenis kelamin tertentu dan sepanjang sifat tersebut bisa dipertukarkan, maka sifat tersebut adalah hasil konstruksi masyarakat dan sama sekali bukanlah kodrat Tuhan. Sedangkan jenis kelamin merupakan sifat biologis yang dimiliki oleh laki-laki dan perempuan yang merupakan ketentuan Tuhan dan tidak dapat dipertukarkan.

Menurut Hilary M. Lips dalam bukunya yang berjudul *Seks And Gender*. Gender adalah sebagai harapan-harapan budaya terhadap laki-laki dan perempuan, misalnya perempuan dikenal dengan lemah lembut, cantik, emosional dan keibuan. Sedangkan laki-laki dianggap kuat, perkasa, jantan, rasional, tetapi ciri-ciri dan sifat itu bisa saling dipertukarkan dan dapat berubah sesuai dengan perkembangan jaman. Santrock (2003:365) mengemukakan bahwa istilah gender dan seks memiliki perbedaan dari segi dimensi. Istilah gender mengacu pada dimensi sosial budaya seorang laki-laki dan perempuan, sedangkan jenis kelamin (*sex*) mengacu pada dimensi biologis seorang laki-laki dan perempuan.

Acker (1992) dalam jurnalnya yang berjudul *From Sex Role to Gendered Institutions* menjelaskan “*gender is the patterning of difference and dominations through distinctions between women and men that is integral to many societal*

processes. Gender adalah susunan perbedaan dan dominasi melalui perbedaan antara wanita dan pria yang didasari banyaknya proses / pengaruh lingkungan sekitar. Sejak anak dilahirkan dan diketahui sebagai anak laki-laki dan perempuan, lingkungan mulai memperlakukan dia sesuai dengan standar masyarakat yang ada. Anak yang menerima perlakuan yang berbeda dari lingkungan, akan bertingkah laku sesuai dengan jenis kelamin berdasarkan tuntutan lingkungannya. Secara bertahap anak akan mempelajari gendernya. Salah satu aspek penting identitas dalam setiap individu adalah gender. Bagi semua individu gender merupakan suatu komponen yang sangat penting bagi identitas, karena sejak lahir anak laki-laki dan perempuan tersosialisasi untuk bertingkah laku dalam cara-cara yang sesuai dengan jenis kelamin dan standar masyarakat bagi tingkah laku yang dapat diterima sebagai maskulin dan dapat diterima sebagai feminin (Steinberg, 1991 dalam Asni, 2000:55). Identitas gender bertumpu pada hubungan laki-laki dan perempuan yang asimetris, karena aspek biologis antara laki-laki dan perempuan yang berbeda dan stereotipe yang berlaku tentang apa yang dianggap pantas (sikap dan perilaku) karena laki-laki dan perempuan juga berbeda.

Menurut Hurlock (1982), gender dapat diartikan sebagai pola-pola perilaku, bagi pria dan wanita, yang diterima dan diakui oleh lingkungan sosial dimana seseorang berada. Alvesson (1998) dalam penelitian yang berjudul *Gender Relations and Identity at Work : A Case Study of Masculinities and Feminities in an Advertising Agency*, menjelaskan gender sebagai konstruksi sosial dan bahasa yang digunakan untuk membedakan pria dan wanita. Setiap individu bervariasi dalam tingkatan feminitas dan maskulinitasnya. Ada yang ditetapkan atau dipandang lebih maskulin daripada femininnya, dan ada yang lain dipandang lebih feminin daripada maskulin (Bem, 1974 dalam Nelson dan Robinson, 1999:3). Sedangkan apa yang dianggap feminin itu berbeda antara budaya, usia, tingkat sosial ekonomi, dan taraf pendidikan.

Lips (1988:5) menjelaskan bahwa sifat-sifat seperti logis, independent, ambisius, agresif, karakter yang ingin memegang kendali, berorientasi pada tindakan dan hal-hal pokok serta kepemimpinan, dianggap sebagai maskulin dan

sifat-sifat seperti lemah lembut, sosial, empati, tidak mudah marah dianggap feminin. Secara tradisional orang percaya bahwa apabila seorang lahir sebagai laki-laki, maka orang itu mempunyai kecenderungan lahiriah untuk bertingkah laku atau berperan secara maskulin. Orang tersebut diharapkan menjadi kuat, dominan, ingin bersaing, rasional dan mampu memimpin. Sebaliknya apabila orang tersebut seorang perempuan dapat dipastikan orang itu lemah, tergantung, tunduk, emosional dan menjadi bawahan. Dengan pemikiran seperti ini sangat mudah mengasumsikan bahwa dengan melihat jenis kelamin seseorang, dapat diperkirakan apa yang akan dilakukan orang tersebut (Asni Ilham, 2000:62-63).

Fakih dalam bukunya *Merekonstruksi Realitas Dengan Perspektif Gender* (1997:23), mengungkapkan bahwa manusia sejak lahir telah dibuatkan identitas oleh orang tuanya. Melalui proses belajar inilah manusia dapat membedakan jenis laki-laki dan perempuan tidak hanya dari aspek biologisnya saja melainkan juga dikaitkan dengan fungsi dasarnya dan kesesuaian pekerjaannya. Selanjutnya, Mansour Fakih juga mengungkapkan bahwa ideologi gender merupakan dasar berpikir yang membedakan dua jenis manusia berdasarkan atas kepantasannya. Dengan kata lain, ideologi gender manusia menciptakan kotak untuk laki-laki dan kotak untuk perempuan sesuai dengan pengalaman yang diperolehnya.

Wilson dan Foster (dalam Mufidah, 2003:27), menyatakan bahwa pembedaan laki-laki dan perempuan dilalui dalam 4 tahap yaitu :

1. *Gender Identity*, yaitu suatu perasaan subyektif tentang keberadaan dirinya sebagai laki-laki dan perempuan dan merupakan bagian penting dari konsep diri seseorang.
2. *Gender Role*, yaitu peran sesuai dengan jenis kelamin.
3. *Gender Orientation*, yaitu orientasi gender dalam pemilihan pasangan seksual.
4. *Gender Cognition*, kemampuan kognitif adanya pembedaan diformik seksual.

Pada tahapan peran gender inilah terjadi konstruksi gender secara sosio kultural yang secara otomatis membentuk pola pikir masyarakat bahwa laki-laki bersifat maskulin dan sebaliknya perempuan bersifat feminim. Bagi seorang laki-laki apabila tidak bersikap maskulin, maka dianggap bukan laki-laki begitu pula

sebaliknya apabila seorang perempuan tidak bersikap feminim berarti bukanlah perempuan.

2.1.2 Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Maluyu S.P Hasibuan (2001:34) yang mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Prabowo (2005) mengemukakan bahwa prestasi kerja lebih merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi yang diukur atau dinilai.

Prestasi kerja menurut Lawler (dalam As'ad, 1991) adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya secara efisien dan efektif. Lawler dan Porter (dalam As'ad, 1991) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah kesuksesan kerja yang diperoleh seseorang dari perbuatan atau hasil yang bersangkutan. Dalam lingkup yang lebih luas, Jewell dan Siegall (1990) menyatakan bahwa prestasi merupakan hasil sejauh mana anggota organisasi telah melakukan pekerjaan dalam rangka memuaskan organisasinya.

Bernardin dan Russel (1993), memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Byars dan Rue (1984), mengemukakan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Hal ini menunjukkan pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada didalam pekerjaannya. Adapun prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Mangkunegara (2002:67), menyatakan bahwa prestasi merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Bernardin and Russel dalam As'ad (2000:61), pengukuran kinerja

pegawai berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas biaya, kebutuhan penyelia, dan hubungan antar karyawan. Simamora (2001:418), menyatakan dimensi kinerja karyawan adalah ketidakhadiran, keterlambatan, lama waktu dinas, penyelesaian tugas terandalkan atau memenuhi tolak ukur minimal kuantitas dan kualitas, kerja sama, tindakan protektif, gagasan konstruktif, pelatihan diri, dan sikap-sikap yang menguntungkan.

Menurut Dharma (2003:335), pengukuran prestasi kerja mempertimbangkan 3 aspek, antara lain :

1. Kualitas

Yaitu berkaitan dengan baik buruknya atau mutu yang dihasilkan ukuran kualitatif mencerminkan “tingkat kepuasan” yaitu seberapa baik penyesuaian dari suatu perusahaan walaupun standar kualitatif sulit diukur atau ditentukan hal ini berkaitan dengan bentuk pengeluaran.

2. Kuantitas

Kuantitas berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan. Pengukuran hasil kerja menurut kuantitas dapat ditentukan dengan kuantitas target pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan, serta standarisasi pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan merupakan salah satu pengukuran hasil kerja. Untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja karyawan tersebut dibandingkan dengan standar kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketepatan Waktu

Yaitu berkaitan sesuai tidaknya dengan waktu yang telah ditetapkan dalam hal ini penetapan standar waktu biasa ditentukan berdasarkan pengalaman sebelumnya atau berdasar studi gerak waktu. Ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Sedangkan menurut Dharma (1985:52), cara pengukuran prestasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas, mutu yang dihasilkan (baik atau tidaknya).
2. Kuantitas, jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

2.1.3 Pengertian Komitmen Organisasional

Menurut Robinson (1996) (dikutip dari Arifuddin, 2002) yang dimaksud dengan komitmen organisasional yaitu dikatakan sebagai suatu keadaan atau derajat sejauh mana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuannya, serta memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins, 2008:100). Mathis dan Jackson (2004:122) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai tingkat sampai di mana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi.

Berbicara mengenai komitmen organisasi tidak bisa dilepaskan dari sebuah istilah loyalitas yang sering mengikuti kata komitmen. Loyalitas disini secara sempit diartikan sebagai berapa lama karyawan bekerja dalam perusahaan atau sejauh mana mereka tunduk pada perintah atasan tanpa melihat kualitas kontribusi terhadap perusahaan. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi.

Buchanan dalam Johnson, 2001 (dikutip dari Pramita, 2002) menyebutkan bahwa komitmen adalah keinginan individu untuk mencapai tingkat tertentu demi kepentingan organisasi dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi sehingga pada akhirnya akan mencapai tujuan individu dan organisasi yang searah. Steers dan Porter, 1983 (dikutip dari Pramita, 2002) mengemukakan tingkah laku yang diakibatkan oleh adanya komitmen organisasi, yaitu:

a. Prestasi kerja

Adanya komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dan kesungguhan usaha karyawan dalam bekerja.

b. Keterlambatan dan absensi

Komitmen organisasional ditemukan berhubungan dengan tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan untuk datang bekerja tepat pada waktunya. Karyawan yang mempunyai komitmen organisasional tinggi akan

menunjukkan perilaku sebagaimana mestinya seperti datang untuk bekerja tepat waktu, dimana hal ini akan mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

c. Tenaga kerja (*turnover*)

Pada dasarnya karyawan yang suka meninggalkan atau pindah kerja memiliki komitmen organisasional yang lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang masih tetap bekerja.

Menurut Steers dan Porter dalam Sopiah (2008:156), mengemukakan bahwa komitmen organisasional dapat dilihat dari tiga faktor :

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

Steers (1992:124) juga berpendapat bahwa komitmen organisasional sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Sikap ini ditandai oleh tiga hal, yaitu :

- 1) Kemauan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
- 2) Kesiediaan untuk sungguh-sungguh berusaha atas nama organisasi.
- 3) Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi.

Menurut David dalam Sopiah (2008:163), mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah :

1. Karakteristik Pribadi (*Personal Characteristic*), terdiri dari gender, umur, masa jabatan, motivasi dan pendidikan.
2. Karakteristik yang Berhubungan dengan Pekerjaan (*Job or Role Related Characteristic*), terdiri dari pengayaan pekerjaan serta peranan yang jelas dan sesuai.
3. Karakteristik Struktural (*Structural Characteristic*), berkaitan dengan tingkat formalisasi, ketergantungan fungsional dan desentralisasi,

partisipasi dalam pengambilan keputusan dan kepemilikan karyawan serta kontrol organisasi.

4. Pengalaman yang diperoleh dari pekerjaan (*Work Experience*), pengalaman yang diperoleh dari pekerjaan berkaitan dengan sikap positif organisasi, perasaan karyawan bahwa organisasi dapat diandalkan untuk memperhatikan keinginan karyawan yang dapat ditemui dalam pekerjaan.

Mathis dan Jackson (2009:122) juga mengungkapkan bahwa keputusan untuk tinggal bersama atau meninggalkan perusahaan pada akhirnya tercermin dalam ketidakhadiran dan angka perputaran karyawan. Karyawan yang tidak berkomitmen terhadap organisasi memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk meninggalkan organisasi, mungkin lewat ketidakhadiran atau perputaran secara permanen. Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi berasal dari faktor internal karyawan dan kondisi eksternal perusahaan.

2.1.4 Hubungan Gender dan Prestasi Kerja

Adanya perbedaan gender antara laki-laki dan perempuan tidak hanya berpengaruh dalam lingkungan sosial namun juga budaya. Hal ini terlihat dari jenis pekerjaan yang ditekuni keduanya seringkali dilihat dari sisi kepantasannya. Hal itu tentu mempengaruhi individu baik laki-laki maupun perempuan dalam mengaktualisasikan dirinya dalam hal ini prestasi kerjanya.

2.1.5 Hubungan Komitmen Organisasional dan Prestasi Kerja

Adanya komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dan kesungguhan usaha karyawan dalam bekerja. Komitmen organisasional ditemukan berhubungan dengan tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan untuk datang bekerja tepat pada waktunya. Karyawan yang mempunyai komitmen organisasional tinggi akan menunjukkan perilaku sebagaimana mestinya seperti datang untuk bekerja tepat waktu, dimana hal ini akan mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.2 Kajian Empiris

Kajian empiris merupakan hasil penelitian-penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Nurahman Siam, (2005)	Persepsi Gender (X) terdiri dari Budaya Masyarakat (X1), Lingkungan Sosial (X2), Kompensasi (X3), Budaya Perusahaan (X4), dan Kebijakan Perusahaan (X5) serta Prestasi Kerja (Y).	Regresi Linier Berganda	Persepsi gender berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
2	M. Asep Shaefulloh, (2013)	Locus of control (X1), Persepsi Gender (X2), Motivasi (Z), Prestasi Kerja (Y)	Path Analysis	Locus of control secara signifikan berpengaruh langsung terhadap motivasi. Persepsi gender secara signifikan berpengaruh langsung terhadap motivasi. Locus of control secara signifikan berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja. Persepsi gender secara signifikan berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja. Motivasi secara signifikan berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja.
3	Leli Nirmalasari,	Self Esteem (X1), Gender (X2), dan	Analisis Regresi	Self esteem dan gender berpengaruh

	(2014)	Prestasi Kerja (Y).	linier Berganda	signifikan terhadap prestasi kerja.
4	Irfan Nanda Rikiawan, (2013)	Komitmen Organisasional terdiri dari Kemauan Karyawan (X1), Kebanggaan Karyawan (X2), dan Kesetiaan Karyawan (X3) serta Prestasi Kerja (Y).	Analisis Regresi Linier Berganda	Kemauan karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Kebanggaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Kesetiaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
5	Dwi Irawati	Komitmen organisasional (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), dan Prestasi Kerja (Y).	Analisis Regresi Linier Berganda	Komitmen organisasi berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Disiplin kerja secara positif dan sign. berpengaruh terhadap prestasi kerja. Motivasi kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Penelitian Siam (2005), dalam skripsinya yang berjudul “Analisis Pengaruh Persepsi Gender Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Bank Indonesia (KBI) Jember”. Penelitian ini menggunakan Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi gender yang terdiri dari variabel budaya masyarakat, lingkungan sosial, kompensasi, budaya perusahaan, dan kebijakan perusahaan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Penelitian Shaefulloh (2013), dalam skripsinya yang berjudul “Pengaruh Locus Of Control Dan Persepsi Gender Terhadap Motivasi Dan Prestasi Kerja Di Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) Gajah Mada Jember. Penelitian

ini menggunakan Analisis Jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa locus of control secara signifikan berpengaruh langsung terhadap motivasi. persepsi gender secara signifikan berpengaruh langsung terhadap motivasi. Locus of control secara signifikan berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja. Persepsi gender secara signifikan berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja. Motivasi secara signifikan berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja karyawan.

Nirmalasari (2014), dalam skripsinya yang berjudul “Self Esteem, Gender Dan Prestasi Kerja (Study Pada Penyiar Radio Di Kota Bandung)”. Penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa self esteem dan gender berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

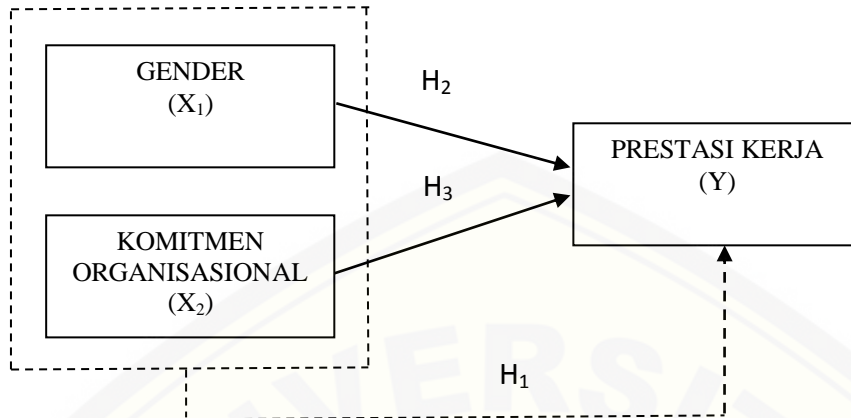
Rikiawan (2013), dalam skripsinya yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan AJB Bumiputera Kantor Cabang Batu)”. Penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Irawati, dalam skripsinya yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Balai Pelaksana Teknis Bina Marga Wilayah Magelang”. Penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Disiplin kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Motivasi kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual digunakan untuk memudahkan peneliti dalam menjelaskan tentang pokok permasalahan yang akan diteliti. Kerangka konseptual menggambarkan pengaruh variabel gender dan komitmen organisasional sebagai variabel *independent* terhadap prestasi kerja sebagai *variabel dependent* pada karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di kota Jember.

Kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan:

- > : pengaruh secara simultan
- > : pengaruh secara parsial

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah pengambilan kesimpulan sementara untuk kemudian diuji kebenarannya. Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H₁: Gender dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja pada karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di kota Jember.
- H₂: Gender berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di kota Jember.
- H₃: Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di kota Jember.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian adalah suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan penelitian (Arikunto, 2006:12). Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*), yaitu penelitian yang mencoba untuk menjelaskan suatu pokok permasalahan dan terdapat sebuah pengujian hipotesa serta melakukan analisis data dari data yang diperoleh (Murti dan Salamah, 2006:52). Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda, yakni untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap dependen pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di kota Jember yaitu SPBU COCO (*Company Owned Company Operated*) Gebang 51.681.23 dan DODO (*Dealer Owned Dealer Operated*) Gajah Mada 54.681.04.

3.2 Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) COCO (*Company Owned Company Operated*) Gebang 51.681.23 dan DODO (*Dealer Owned Dealer Operated*) Gajah Mada 54.681.04 yang keseluruhannya berjumlah 50 orang yang meliputi operator, cleaning service, security, bright store, dan staf. Menurut Arikunto (2006:131) apabila subyek populasi kurang dari 100 lebih baik diambil seluruhnya sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 50 orang karyawan, yaitu dengan menggunakan metode penelitian populasi (*sensus*) dikarenakan jumlah populasi yang sedikit kurang dari 100 sehingga populasi disini juga bertindak sebagai sampel. Berikut merupakan komposisi karyawan SPBU di kota Jember yang disajikan dalam bentuk tabel :

Tabel 3.1 Komposisi Karyawan SPBU di Kota Jember

No	Jenis SPBU	Divisi	Jumlah Karyawan
1.	COCO 51.681.23	Operator	8
		Leader Shift	2
		Security	3
		Customer Service	2
		Bright Store	2
		Admin	1
		Cashier	1
		Supervisor	1
		Jumlah	20
		2.	DODO 54.681.04
Security	2		
Customer Service	1		
Bendahara	1		
Penagihan / Terima Tanki	1		
Admin	1		
Supervisor	1		
Jumlah	30		

(Sumber : Pengelola SPBU di kota Jember, 2015)

3.3 Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a) Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari nara sumber baik melalui wawancara maupun penyebaran kuesioner yang dilakukan oleh peneliti. Data yang diperoleh berupa data ordinal dan merupakan data yang diambil pada waktu tertentu saja (*cross section*). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara dan penyebaran kuesioner oleh peneliti kepada karyawan SPBU di wilayah kota Jember yaitu SPBU COCO Gebang 51.681.23 dan DODO Gajah Mada 54.681.04.

b) Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari pihak lain yang telah mengumpulkan terlebih dahulu dan menerbitkannya (Suprananto, 1997:67). Sumber data sekunder dalam penelitian ini berasal dari bukti-bukti tulisan

(dokumentasi), artikel jurnal, internet, studi pustaka dan lain sebagainya yang berhubungan dengan penelitian.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

a. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subyek penelitian (Sanusi, 2011:105). Wawancara dilakukan dengan pihak pengelola SPBU COCO Gebang 51.681.23 dan DODO Gajah Mada 54.681.04 untuk memperoleh data yang relevan dan akurat mengenai informasi / data yang tidak dicantumkan pada kuesioner terkait variabel dalam penelitian ini.

b. Kuisisioner

Menurut Sugiyono (2012), kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Data yang diperoleh berupa data ordinal yang ditransformasikan ke data interval sehingga diperoleh nilai / skor dari masing-masing jawaban yang diberikan responden.

3.5 Identifikasi Variabel

Variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

- 1) Variabel independen atau Eksogen yaitu variabel bebas atau variabel yang tidak terikat pada variabel lain. Variabel bebas pada penelitian ini adalah gender (X_1) dan komitmen organisasional (X_2).
- 2) Variabel dependen atau Endogen yaitu variabel yang terikat pada variabel lain. Variabel terikat pada penelitian ini adalah prestasi kerja (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini yaitu :

1. Variabel independen (X_1) adalah gender.

Mansour (2006: 71), mengemukakan bahwa gender merupakan suatu sifat yang melekat pada kaum laki-laki maupun perempuan yang dikonstruksikan secara sosial maupun kultural. Indikator pengukuran variabel gender dalam penelitian ini menurut Wilson dan Foster (dalam Mufidah, 2003:27) yaitu :

- a. Gender Identity ($X_{1.1}$), merupakan identitas gender yang dimiliki karyawan SPBU sebagai laki-laki maupun perempuan yang merupakan subjek penelitian.
 - b. Gender Role ($X_{1.2}$), merupakan peran atau tugas yang dimainkan oleh masing-masing karyawan dalam hal ini SPBU COCO 51.681.23 dan DODO 54.681.04 sebagai objek penelitian.
2. Variabel independen (X_2) adalah komitmen organisasional.
- Robbins (2008:100), Komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Indikator pengukuran variabel komitmen organisasional dalam penelitian ini menurut Steers dalam Sopiah (2008:156) yaitu :
- a. Kemauan ($X_{2.1}$), merupakan keinginan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi.
 - b. Kebanggaan ($X_{2.2}$), merupakan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi.
 - c. Kesetiaan ($X_{2.3}$), merupakan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi.
3. Variabel dependen (Y) adalah prestasi kerja.
- Hasibuan (2001:34), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja yaitu hasil kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan sesuai atau tidak sesuai dengan standart yang ditetapkan, baik yang berhubungan dengan kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Indikator pengukuran variabel prestasi kerja dalam penelitian ini menurut Dharma (2003:335) yaitu :

- a. Kualitas ($Y_{1,1}$), merupakan mutu yang dihasilkan (baik atau tidaknya). Hal ini berkaitan dengan mutu pelayanan karyawan kepada konsumen sesuai *standard operating procedures* (SOP) yang telah ditetapkan perusahaan meliputi : 3 S (Senyum, Salam, Sapa), menawarkan produk SPBU (premium, solar, pertamax, pertalite), menunjukkan angka nol, pengendalian *boost pump nozzle* pada saat pengisian bahan bakar harus dilakukan secara cermat agar bahan bakar tidak tumpah atau meluber melebihi kapasitas tangki kendaraan konsumen, mengkonfirmasi kepada konsumen jika pengisian bahan bakar telah selesai, memberikan struk (jika dibutuhkan), menawarkan fasilitas SPBU meliputi *bright store*, *knowledge* (ATM, isi angin kendaraan), toilet.
- b. Kuantitas ($Y_{1,2}$), merupakan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Hal ini berkaitan dengan tinggi rendahnya tingkat kehadiran karyawan yang akan mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai standarisasi kerja atau target yang telah ditetapkan perusahaan.
- c. Ketepatan Waktu ($Y_{1,3}$), merupakan sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Hal ini berkaitan dengan batas waktu penyelesaian suatu kegiatan yang dilakukan oleh karyawan perusahaan.

3.7 Skala Pengukuran

Skala pengukuran digunakan untuk acuan dalam pengukuran indikator variabel yang diteliti untuk menghasilkan data kuantitatif. Dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert adalah skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur (Anwar, 2014 : 60). Pengukuran dilakukan dengan menggunakan skor dari yang terendah sampai yang tertinggi. Skala likert dalam penelitian ini terdiri dari 5 kategori jawaban antara lain :

- a. Sangat Setuju (SS) = skor 5
- b. Setuju (S) = skor 4
- c. Cukup Setuju (CS) = skor 3

- d. Tidak Setuju (TS) = skor 2
 e. Sangat Tidak Setuju (STS) = skor 1

Alasan point tengah (netral) digunakan dalam skala likert yaitu :

- 1) Memasukkan point netral merupakan satu cara agar responden benar-benar dapat memilih sesuai dengan sikap atau persepsinya ketika mereka memang bersikap netral dengan apa yang mereka rasakan atau pikirkan. Menghilangkan point netral akan menambah kesalahan karena memaksa responden yang sebenarnya mempunyai penilaian netral untuk memilih yang tidak mencerminkan perasaan atau pikiran mereka.
- 2) Para responden dapat merasa frustrasi ketika terpaksa harus menentukan pilihan yang sebenarnya tidak cocok dengan perasaan atau pikiran mereka. Hal ini dapat mendorong mereka menjawab asal-asalan, tidak mengembalikan kuesioner atau memberikan jawaban yang tidak benar.
- 3) Ketika melakukan perhitungan rata-rata untuk item kuesioner, variabel atau dimensi, beberapa rata-rata akan selalu mempunyai nilai tengah pada skala. Jadi sangatlah tidak masuk akal jika mendiskusikan hasil yang mempunyai nilai tengah tetapi item-item pada kuesioner tidak mempunyai pilihan nilai tengah.

3.8 Uji Instrumen

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuisisioner. Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini, yaitu menggunakan korelasi *product moment pearson's*, yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5%, dengan menggunakan rumus (Prayitno, 2010:90) ;

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

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

X = Skor pertanyaan

Y = Skor total

n = Jumlah sampel

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

3.8.2 Uji Reliabilitas

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

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

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

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* $> 0,60$.

3.8.3 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan

terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 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 (Prayitno, 2010:71). Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogorov-smirnov test* adalah :

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal.
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

3.9 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Dalam analisis regresi variabel yang mempengaruhi disebut *independent variabel* (variabel bebas) dan variabel yang dipengaruhi disebut *dependent variabel* (variabel terikat). Jika dalam persamaan regresi hanya terdapat salah satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka disebut sebagai regresi sederhana, sedangkan jika variabelnya bebasnya lebih dari satu, maka disebut sebagai persamaan regresi berganda (Prayitno, 2010:61).

Untuk mengetahui pengaruh gender dan komitmen organisasional terhadap prestasi kerja pada karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di kota Jember, digunakan analisis regresi linier berganda sebagai berikut (Prayitno, 2010:61) :

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

Keterangan :

Y = variabel prestasi kerja

X₁ = variabel gender

X₂ = variabel komitmen organisasional

b₀ = intersep, konstanta yang merupakan rata-rata nilai Y pada saat X₁, X₂, sama dengan nol

b₁ = koefisien regresi variabel gender

b_2 = koefisien regresi variabel komitmen

e = variabel pengganggu

3.9.1 Uji Asumsi Klasik

Setelah memperoleh model regresi linier berganda, maka langkah selanjutnya yang dilakukan apakah model yang dikembangkan bersifat BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*). Metode ini mempunyai kriteria bahwa pengamatan harus mewakili variasi minimum, konstanta, dan efisien. Asumsi BLUE yang harus dipenuhi antara lain : tidak ada multikolinearitas, tidak terjadi heteroskedastisitas dan data berdistribusi normal.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah mutlak regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Mendeteksi normalitas dengan melihat penyebaran data titik pada sumbu diagonal dari grafik (Latan, 2013:56). Dasar pengambilan keputusan antara lain :

- 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.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah pengujian dari asumsi untuk membuktikan bahwa variabel-variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan lainnya. Adanya multikolinearitas dapat menyebabkan model regresi yang diperoleh tidak valid untuk menaksir variabel independen. Gejala multikolinearitas juga dapat dideteksi dengan melihat besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*). Latan (2013:61), menyatakan bahwa indikasi multikolinearitas pada umumnya terjadi jika VIF lebih dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar scatterplot model tersebut (Latan, 2013:66). Dasar pengambilan keputusan antara lain :

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

3.9.2 Uji Hipotesis

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

a. Uji F

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

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

Keterangan :

F = pengujian secara simultan

R^2 = koefisien determinasi

k = banyaknya variabel

n = banyaknya sampel

Formulasi hipotesis uji F :

- 1) $H_0 : b_1, b_2 \neq 0$

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

2) $H_a : b_1, b_2 = 0$

H_0 diterima dan H_a ditolak, tidak ada pengaruh simultan antara variabel bebas (X_1, X_2) terhadap variabel terikat (Y).

3) *Level of significane* 5%

4) Pengambilan keputusan ;

a) jika $F_{tabel} > t_{hitung}$: H_0 diterima, berarti tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

b) jika $F_{tabel} < t_{hitung}$: H_0 ditolak, berarti ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Uji t

Analisis ini digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya antara variabel pengaruh gender dan komitmen organisasional terhadap prestasi kerja pada karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di kota Jember. Rumusnya adalah (Prayitno, 2010:68) ;

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

Keterangan :

t = test signifikan dengan angka korelasi

b_i = koefisien regresi

$Se(b_i)$ = *standard error* dari koefisien korelasi

Formulasi hipotesis uji t ;

1) $H_0 : b_i = 0, i = 1, 2$

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

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

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

3) *Level of significane* 5% (Uji 2 sisi, 5% : 2 = 2,5% atau 0,025)

4) Pengambilan keputusan :

- a) jika $t_{\text{tabel}} > t_{\text{hitung}}$: H_0 diterima, berarti tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b) jika $t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}}$: H_0 ditolak, berarti ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh langsung variabel bebas yang semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut bisa dibenarkan. Dari koefisien determinasi (R^2) dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y (Prayitno, 2010:66).

$$R^2 = \sum Y \frac{b^1 \sum X_1 Y + b^2 \sum X_2 Y + b^3 \sum X_3 Y + b^4 \sum X_4 Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan :

- R^2 = Koefisien determinasi berganda
 Y = Variabel terikat (*dependent*)
 X = Variabel bebas (*Independent*)
 b = Koefisien regresi linier

3.9.3 Analisis Independent Sample t Test

Sebelum dilakukan uji t test (*Independent Sample t test*) sebelumnya dilakukan uji kesamaan varian (homogenitas) dengan F test (*Levene's Test*), artinya jika varian sama, maka menggunakan *Equal Variances Assumed* (diasumsikan varian sama) dan jika varian berbeda menggunakan *Equal Variances Not Assumed* (diasumsikan varian berbeda) (Prayitno, 2010:35).

Langkah-langkah Uji F (Prayitno, 2010:35) :

- a. Menentukan hipotesis

H_0 : Kedua varian adalah sama (varian kelompok 1 dan 2 adalah sama).

H_a : Kedua varian adalah berbeda (varian kelompok 1 dan 2 adalah berbeda).

b. Kriteria pengujian (berdasarkan signifikansi)

Ho diterima jika signifikansi $> 0,05$.

Ho ditolak jika signifikansi $< 0,05$.

Setelah melalui tahap uji kesamaan varian (homogenitas) dengan F test (*Levene,s Test*), dapat diketahui variabel yang memiliki varian sama atau berbeda. Uji t test (*Independent Sample t test*), dapat dilaksanakan dengan menggunakan asumsi dari hasil uji F tes (*Levene`s Test*), dengan menggunakan *Equal Variances Assumed* dan *Equal Variances Not Assumed*. *Independent Sample t test* digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan rata-rata dua kelompok sampel yang tidak berhubungan (Santoso dalam Prayitno, 2010:32).

Langkah-langkah Uji *t test* (Prayitno, 2010:35) :

a. Menentukan hipotesis

Ho : Tidak ada perbedaan antara rata-rata nilai A dengan rata-rata nilai B.

Ha : Ada perbedaan antara rata-rata nilai A dengan rata-rata nilai B.

b. Menentukan tingkat signifikansi

Pengujian dengan uji dua sisi dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05.

c. Menentukan t tabel

Tabel distribusi t dicari pada 5 % : 2 = 2,5% (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan (df) n-2.

d. Kriteria pengujian :

Ho diterima jika t hitung $< t$ tabel.

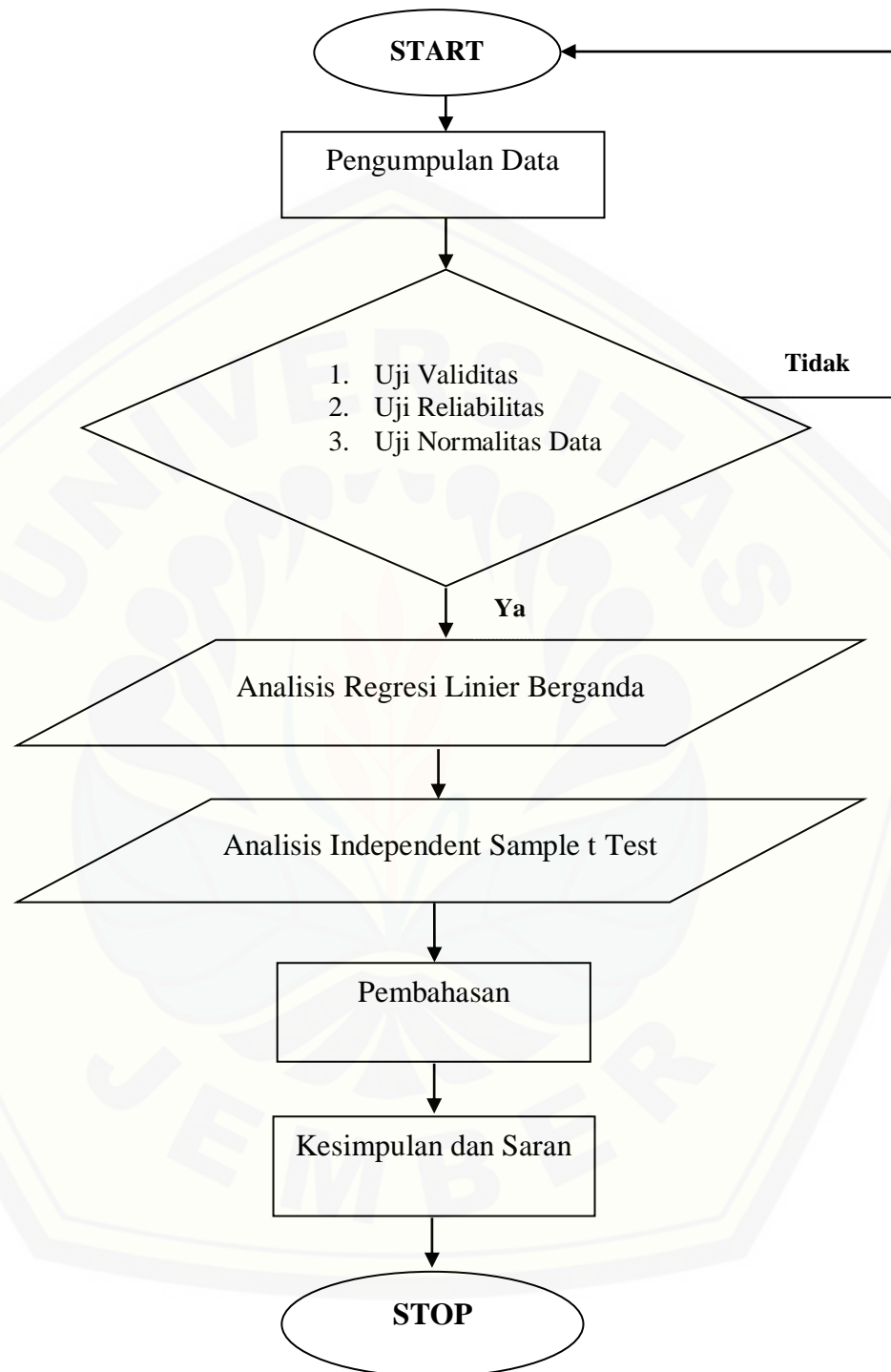
Ho ditolak jika t hitung $> t$ tabel.

Berdasar signifikansi :

Ho diterima jika signifikansi $> 0,05$.

Ho ditolak jika signifikansi $< 0,05$.

3.9.4 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah Penelitian

Keterangan :

- a. Start, yaitu tahap awal atau persiapan sebelum melakukan penelitian.
- b. Pengumpulan data, yaitu tahap pencarian dan pengumpulan data yang diperlukan untuk mendukung suatu penelitian, baik data primer maupun sekunder.
- c. Uji instrumen merupakan tahap pengujian akurasi data dari penyebaran kuesioner yang dilakukan oleh peneliti, apabila data valid dan reliabel maka lanjut ke tahap berikutnya begitu juga sebaliknya apabila data tidak valid dan tidak reliabel maka kembali lagi ke tahap sebelumnya yaitu pengumpulan data. Uji instrumen meliputi uji validitas, uji reliabilitas, dan normalitas data.
- d. 1) Analisis Regresi Linier Berganda, yaitu suatu alat analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. 2) Uji Asumsi Klasik, merupakan tahap lanjutan untuk menguji model regresi apakah telah memenuhi kriteria atau tidak dengan menggunakan uji multikolinearitas dan heterokedastisitas. 3) Uji Hipotesis, merupakan tahap pengujian untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan beberapa macam alat uji yaitu uji F, uji t dan R^2 sehingga dapat mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.
- e. 1) Melakukan Uji F Test untuk mengetahui asumsi dari variabel yang diteliti.
2) Melakukan analisis *Independent Sample t test* untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan pada masing-masing gender didalam penelitian.
- h. Pembahasan, yaitu melakukan pembahasan dari hasil pengolahan data.
- i. Kesimpulan, yaitu menarik kesimpulan dari hasil penelitian berdasarkan analisis yang telah dilakukan serta memberikan saran dari hasil penelitian yang ada.
- j. Stop, yaitu tahap akhir dari penelitian yang menandakan penelitian telah selesai dilakukan.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

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

- a. Gender dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan stasiun pengisian bahan bakar umum (SPBU) di Kota Jember. Hal ini membuktikan bahwa gender dengan kepribadian yang lebih sesuai dengan pekerjaan yang ada dan komitmen organisasional yang lebih dibanggakan maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.
- b. Gender berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan stasiun pengisian bahan bakar umum (SPBU) di Kota Jember. Hal ini membuktikan bahwa gender dengan kepribadian yang sesuai maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.
- c. Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan stasiun pengisian bahan bakar umum (SPBU) di Kota Jember. Hal ini membuktikan bahwa komitmen organisasional yang memihak pada ketentuan organisasi yang telah ditetapkan maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.
- d. Perbedaan gender :
 - 1) Terdapat perbedaan gender mengenai pekerjaan itu sendiri antara rata-rata pekerjaan yang dilakukan oleh laki-laki dan perempuan namun tidak signifikan (nyata / menonjol). Rata-rata group 2 (laki-laki) lebih tinggi daripada group 1 (perempuan).
 - 2) Terdapat perbedaan komitmen organisasional mengenai pekerjaan itu sendiri antara rata-rata komitmen organisasional dari laki-laki dan perempuan namun tidak signifikan (nyata / menonjol) . Rata-rata group 1 (perempuan) lebih tinggi daripada group 2 (laki-laki).
 - 3) Terdapat perbedaan prestasi kerja mengenai pekerjaan itu sendiri antara rata-rata prestasi kerja dari karyawan laki-laki dan perempuan

namun tidak signifikan (nyata / menonjol). Rata-rata group 2 (laki-laki) lebih tinggi daripada group 1 (perempuan).

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka dapat disarankan sebagai berikut :

- a. Pihak Pimpinan atau Manajemen stasiun pengisian bahan bakar umum (SPBU) di Kota Jember dihimbau lebih memperhatikan dan menyesuaikan penempatan kerja karyawannya, dengan cara meninjau gender dari karyawannya disesuaikan dengan pekerjaan itu sendiri.
- b. Pihak Pimpinan atau Manajemen stasiun pengisian bahan bakar umum (SPBU) di Kota Jember dihimbau lebih memperhatikan dan meningkatkan komitmen organisasional dari karyawannya, dengan cara memberikan pemahaman mengenai pentingnya komitmen dari karyawan itu sendiri dalam upaya memajukan perusahaan dimana tempatnya bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Acker, Joan. 1992. *Gendered Institutions : From Sex Roles To Gendered Institutions*. Contemporary Sociology University Of Oregon.
- Alvesson, Mats. 1998. *Gender Relations and Identity at Work : A Case Study of Masculinities and Feminities in an Advertising Agency*. Human Relation, Inform Research.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Revisi VI*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Asni, Ilham. 2000. *Hubungan Antara Harapan Peran Gender Dengan Pencapaian Status Identitas Melalui Aktivitas Eksploitasi Dan Komitmen Identitas Bidang Peran Gender Remaja*. Bandung : Jurusan Psikologi Universitas Padjajaran.
- Fakih, Mansour. 2012. *Analisis Gender Dan Transformasi Sosial*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Hani, Maula Ummi. 2014. *Pengaruh Reward, Punishment, Tingkat Absensi Dan Turnover Intentions Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sharp Electronics Indonesia, Jember*. Skripsi. Jember : Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Irawati, Dwi. *Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Balai Pelaksana Teknis Bina Marga Wilayah Magelang*. Magelang : Universitas Muhammadiyah Purworejo.
- Latan, Hengky. 2013. *Analisis Multivariat Teknik dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Library.binus.ac.id/eColls/.../2012-2-01079-MN%20Bab2001.doc teori gender
15/12/2015 08.21
- Lips, M. Hillary. 1988. *Sex and Gender an Introduction*. Mayfield Publishing Company. California.

- Murdjianto dan Sunlip Wibisono. 2010. *Metode Kuantitatif*. Jember : Universitas Jember.
- Nelson, E.D and Robinson, Barnie. 1999. *Gender In Canada : Prentice-Hall Canada Inc ; Scarborough, Ontario*.
- Nimalasari, Leli. 2014. *Self Esteem, Gender, Dan Prestasi Kerja (Studi Pada Penyiar Radio Di Kota Bandung)*. Bandung : STIESTEMBI.
- Pratiwi, Rizda. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Program Pensiun Dini Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Divisi Regional VII KTI*. Skripsi. Makassar : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
- Prayitno, D. 2010. *Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: MediaKom.
- Rikiawan, Irfan Nanda. 2013. *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Prestasi Kerja*. Malang : Universitas Brawijaya.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Indeks Bahasa Indonesia.
- Safitri, Erna. 2013. *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Serta Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan Hotel Sulawesi Jember*. Skripsi. Jember : Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Sanusi, Anwar. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba.
- Shaefulloh, M Asep. 2013. *Pengaruh Locus Of Control Dan Persepsi Gender Terhadap Motivasi Dan Prestasi Kerja di Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) Gajah Mada Jember*. Skripsi. Jember : Universitas Jember.
- Siam, Nurahman. 2005. *Analisis Pengaruh Persepsi Gender Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Bank Indonesia (KBI) Jember*. Skripsi. Jember : Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Sisworo, Sukma Juni. 2014. *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kedisiplinan Serta Kualitas Kerja karyawan PT Tarutama Nusantara (TTN) Jember*. Proposal : Universitas Jember.

Sugiyono. 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.

Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : CAPS (Center For Academic Publishing Service).

Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Teguh, Muhammad. 2005. *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/288> 15 April 2015

<http://ejournal.umpwr.ac.id/index.php/segmen/article/view/29> 15 April 2015

<http://stiestembi.ac.id/file/3.%20LeLi%20Nirmalasari,%20Khairatu%20Masusan%20SMART%20Vol%20XI,%20No%202%20-%202014.pdf> 15 April 2015

<http://www.sarjanaku.com/2012/06/pengertian-gender-menurut-para-ahli.html> 21 Jan 2014

<http://muhammadchabibi.blogspot.com/2011/09/analisis-gender-dan-transformasi-sosial.html> 21 Jan 2014

<http://rumahbelajarpsikologi.com/index.php/area-terapan-mainmenu-30/organisasi-mainmenu-66/prestasi-kerja-mainmenu-71> 21 Jan 2014

<http://sherlyretnosari10.blogspot.com/2011/12/sejarah-perjuangan-kesetaraan-dan.html> 21 Jan 2014

http://id.wikipedia.org/wiki/Komitmen_organisasi 26 Jan 2015

<http://lukmancoroners.blogspot.com/2010/06/komitmen-organisasi.html> 26 Jan 2015

http://id.wikipedia.org/wiki/Industri_minyak_bumi 27 Jan 2015

<https://www.google.com/search?q=BUMN+pertambangan+dan+energi&ie=utf-8&oe=utf-8> 27 Jan 2015

<http://www.sarjanaku.com/2012/06/pengertian-gender-menurut-para-ahli.html> 28 Jan 2015

<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/07/prestasi-kerja-penegertian-penilaian.html>

28 Jan 2015

<http://blogharalazmi.blogspot.com/2012/06/komitmen-organisasi.html> 28 Jan 2015

<http://filsafatlombok.blogspot.com/2013/12/pengertian-gender-dan-sejarah-feminisme.html> 29 Jan 2015

<http://adindascabiosa.blogspot.com/2013/12/teknik-pengambilan-sampel.html> 10 Feb 2015

<https://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja> 15/12/2015 08.21

<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/22290/3/Chapter%20II.pdf>

komitmen organisasi 15/12/2015 08.21

<http://www.sarjanaku.com/2012/06/pengertian-gender-menurut-para-ahli.html> 15/12/2015 08.21

<http://wirasuryadhini.blogspot.co.id/2014/10/komunikasi-gender-perbedaan-sex-dan.html> 15/12/2015 08.21



LAMPIRAN 1. KUESIONER PENELITIAN**Kuesioner Penelitian**

Kepada :

Yth. Bapak / Ibu / Saudara/i

Karyawan SPBU

di tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya tugas akhir (skripsi) sebagai syarat menyelesaikan program studi Manajemen Fakultas Ekonomi 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 atau pernyataan yang tertera dalam kuesioner yang berkaitan dengan topik penelitian saya yang berjudul Pengaruh Gender dan Komitmen Organisasional Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kota Jember.

Peneliti menjamin atas kerahasiaan identitas pribadi dan jawaban yang diberikan oleh Bapak / Ibu / Saudara /i. Oleh karena itu, dengan segenap kerendahan hati, saya berharap kesediaan Bapak / Ibu / Saudara /i untuk mengisi kuesioner ini dengan jujur dan apa adanya karena akan sangat membantu untuk kesuksesan penelitian.

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

Peneliti,

Amilia Indah N.C
NIM. 120810201376

Lembar Kuesioner

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nomor responden :(diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : Pria / Wanita (coret yang tidak perlu)
3. Umur :
4. Jabatan :
5. Lama Bekerja :
6. Pendidikan terakhir : a. SMA
b. SMK
c. Diploma
c. S1
(lingkari yang sesuai)

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Pertanyaan atau pernyataan berikut ini mohon diisi dengan jujur dan sesuai dengan kondisi perusahaan.
2. Isilah pertanyaan atau pernyataan dibawah ini dengan memberikan tanda centang (\surd) pada salah satu jawaban dari setiap pertanyaan atau pernyataan sesuai dengan apa yang anda alami dan sesuai dengan keadaan sebenarnya. Terdapat 5 (lima) kategori jawaban, yaitu :
 - a) **Sangat Setuju (SS)**
 - b) **Setuju (S)**
 - c) **Cukup Setuju (CS)**
 - d) **Tidak Setuju (TS)**
 - e) **Sangat Tidak Setuju (STS)**

III. DAFTAR PERNYATAAN**A. GENDER**

NO	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1	Saudara merasa bahwa pekerjaan yang anda tekuni sesuai dengan kepribadian anda.					
2	Saudara merasa pekerjaan ini tidak terlalu berat.					
3	Saudara berpendapat bahwa perempuan pantas melakukan pekerjaan yang dilakukan oleh laki-laki.					
4	Saudara merasa pekerjaan yang anda tekuni tidak menurunkan prestise anda.					

B. KOMITMEN ORGANISASIONAL

NO	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1	Saudara mau berusaha dengan segenap kemampuan yang anda miliki untuk kemajuan perusahaan.					
2	Saudara merasa cukup banyak memberikan kontribusi terhadap perusahaan.					
3	Saudara merasa menjadi bagian dari perusahaan tempat anda bekerja.					
4	Saudara merasa masalah yang terjadi di perusahaan juga menjadi masalah anda.					
5	Saudara ingin menghabiskan sisa karir anda di perusahaan tempat anda bekerja saat ini.					
6	Saudara merasa sangat sulit untuk					

	meninggalkan perusahaan karena telah membantu kehidupan anda selama ini.					
--	--	--	--	--	--	--

C. PRESTASI KERJA

NO	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1	Saudara melaksanakan tugas dengan teliti sehingga mengurangi adanya kesalahan dalam pekerjaan.					
2	Saudara memiliki tanggung jawab yang besar dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.					
3	Saudara memiliki tingkat kehadiran kerja yang tinggi.					
4	Saudara bersedia bekerja diluar jam kerja normal (lembur) untuk kemajuan perusahaan.					
5	Saudara tiba dikantor tepat waktu dan mengakhiri pekerjaan sesuai jadwal yang ditetapkan perusahaan					
6	Saudara bersedia menerima sanksi apabila pekerjaan yang anda lakukan tidak dapat melebihi batas waktu yang telah ditetapkan.					

NO	X.2.5	X.2.6	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	GENDER
1	4	4	4	4	4	4	4	4	1
2	4	3	5	4	4	4	4	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	0
5	4	3	4	4	4	4	4	3	3
6	4	4	4	4	4	4	4	4	0
7	4	4	4	4	4	4	4	4	0
8	4	4	4	4	4	3	4	4	0
9	4	4	4	4	4	3	4	4	1
10	4	4	4	4	4	4	5	4	0
11	4	4	5	4	4	4	5	4	1
12	5	4	4	5	4	4	4	4	3
13	4	3	4	4	4	4	3	3	3
14	4	4	5	4	4	4	4	4	1
15	4	3	4	4	4	3	4	3	4
16	4	3	4	4	4	4	4	3	4
17	3	4	4	4	3	4	4	4	4
18	4	4	5	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	5	5	5	5	5	4	5	5	5
21	4	4	5	4	4	3	4	4	3
22	4	4	4	4	4	3	4	4	3
23	4	4	4	4	4	3	4	4	4
24	4	4	5	4	4	3	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	5	4	4	4	3	4	4
29	4	4	5	4	4	3	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	4	4	4	4	3	4	4	4
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	4	3	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4	3
36	4	3	4	4	4	4	4	3	3
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	4	3	4	4	4	4	4	3	3
40	4	3	4	4	4	4	4	3	3
41	5	5	5	5	5	5	4	5	4
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	4	5	5	5	4	4	4	5	5
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46	4	4	4	4	4	4	3	4	4
47	4	4	4	4	4	4	3	4	4
48	5	4	4	4	5	5	5	4	4
49	4	3	4	4	4	4	4	3	5
50	4	4	4	4	4	4	3	4	4

NO	Successive Interval				X.2.1	X.2.2	X.2.3	X.2.4
	X.1.1	X.1.2	X.1.3	X.1.4				
1	4	4	4	4	4	4	4	4
2	1	3,171809	4,429545	2,549406	2,602833	3,202672	2,908449	4,227721
3	1	3,171809	2,828804	2,549406	2,602833	3,202672	4,722067	4,227721
4	1	3,171809	2,828804	2,549406	1	3,202672	2,908449	2,699801
5	1	3,171809	2,828804	2,549406	1	3,202672	2,908449	4,227721
6	1	3,171809	2,828804	2,549406	1	3,202672	2,908449	4,227721
7	1	4,92352	4,429545	2,549406	2,602833	3,202672	2,908449	2,699801
8	1	3,171809	2,828804	2,549406	2,602833	3,202672	2,908449	4,227721
9	1	3,171809	2,828804	2,549406	2,602833	3,202672	2,908449	4,227721
10	2,804682	4,92352	4,429545	4,089556	2,602833	4,992995	2,908449	4,227721
11	2,804682	3,171809	4,429545	2,549406	2,602833	3,202672	2,908449	4,227721
12	1	3,171809	2,828804	2,549406	1	3,202672	2,908449	4,227721
13	1	3,171809	2,828804	1	1	3,202672	1	2,699801
14	1	3,171809	2,828804	2,549406	2,602833	3,202672	2,908449	4,227721
15	1	3,171809	2,828804	1	1	3,202672	2,908449	4,227721
16	1	3,171809	4,429545	2,549406	2,602833	3,202672	2,908449	4,227721
17	1	3,171809	2,828804	2,549406	1	3,202672	2,908449	2,699801
18	1	3,171809	2,828804	2,549406	1	3,202672	2,908449	4,227721
19	1	3,171809	2,828804	2,549406	1	3,202672	2,908449	2,699801
20	2,804682	4,92352	4,429545	4,089556	2,602833	4,992995	2,908449	4,227721
21	1	3,171809	2,828804	1	1	3,202672	4,722067	4,227721
22	1	1	2,828804	1	1	1	2,908449	2,699801
23	1	3,171809	2,828804	1	2,602833	3,202672	2,908449	2,699801
24	2,804682	4,92352	4,429545	4,089556	2,602833	3,202672	2,908449	4,227721
25	1	3,171809	2,828804	2,549406	1	3,202672	2,908449	2,699801
26	1	3,171809	2,828804	2,549406	2,602833	3,202672	2,908449	4,227721
27	1	3,171809	2,828804	2,549406	1	3,202672	2,908449	1
28	1	3,171809	2,828804	2,549406	1	3,202672	2,908449	2,699801
29	1	3,171809	2,828804	2,549406	1	3,202672	2,908449	2,699801
30	1	3,171809	2,828804	2,549406	1	3,202672	2,908449	2,699801
31	1	3,171809	1	1	2,602833	3,202672	2,908449	4,227721
32	1	3,171809	2,828804	2,549406	1	3,202672	2,908449	2,699801
33	1	3,171809	2,828804	2,549406	1	3,202672	2,908449	4,227721
34	1	3,171809	2,828804	2,549406	2,602833	3,202672	2,908449	4,227721
35	1	3,171809	2,828804	2,549406	1	3,202672	1	2,699801
36	1	3,171809	2,828804	1	2,602833	3,202672	2,908449	2,699801
37	1	3,171809	2,828804	2,549406	1	3,202672	2,908449	2,699801
38	2,804682	4,92352	4,429545	4,089556	1	3,202672	2,908449	2,699801
39	1	4,92352	4,429545	2,549406	1	3,202672	2,908449	2,699801
40	1	3,171809	2,828804	2,549406	1	3,202672	2,908449	4,227721
41	1	3,171809	2,828804	4,089556	2,602833	4,992995	2,908449	2,699801
42	2,804682	4,92352	4,429545	4,089556	2,602833	4,992995	4,722067	4,227721
43	1	3,171809	4,429545	2,549406	1	3,202672	2,908449	2,699801
44	2,804682	4,92352	4,429545	4,089556	2,602833	4,992995	4,722067	4,227721
45	1	3,171809	2,828804	2,549406	2,602833	4,992995	2,908449	2,699801
46	1	3,171809	2,828804	2,549406	1	3,202672	2,908449	2,699801
47	1	3,171809	1	2,549406	1	3,202672	2,908449	4,227721
48	2,804682	3,171809	2,828804	4,089556	1	4,992995	4,722067	2,699801
49	1	3,171809	2,828804	2,549406	2,602833	3,202672	1	2,699801
50	1	3,171809	2,828804	2,549406	1	3,202672	2,908449	2,699801

NO	Successive Interval		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6
	X.2.5	X.2.6						
1	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3,171809	1	2,651744	3,171809	2,507978	2,652251	1	1
3	3,171809	2,506321	1	3,171809	2,507978	2,652251	2,506321	2,476888
4	3,171809	2,506321	1	3,171809	2,507978	2,652251	2,506321	2,476888
5	3,171809	1	1	3,171809	2,507978	2,652251	1	1
6	3,171809	2,506321	1	3,171809	2,507978	2,652251	2,506321	2,476888
7	3,171809	2,506321	1	3,171809	2,507978	2,652251	2,506321	2,476888
8	3,171809	2,506321	1	3,171809	1	2,652251	2,506321	2,476888
9	3,171809	2,506321	1	3,171809	1	2,652251	2,506321	2,476888
10	3,171809	2,506321	1	3,171809	2,507978	4,255439	2,506321	2,476888
11	3,171809	2,506321	2,651744	3,171809	2,507978	4,255439	2,506321	2,476888
12	4,92352	2,506321	1	4,92352	2,507978	2,652251	2,506321	1
13	3,171809	1	1	3,171809	2,507978	1	1	1
14	3,171809	2,506321	2,651744	3,171809	2,507978	2,652251	2,506321	2,476888
15	3,171809	1	1	3,171809	1	2,652251	1	2,476888
16	3,171809	1	1	3,171809	2,507978	2,652251	1	2,476888
17	1	2,506321	1	1	2,507978	2,652251	2,506321	2,476888
18	3,171809	2,506321	2,651744	3,171809	2,507978	2,652251	2,506321	2,476888
19	3,171809	2,506321	1	3,171809	2,507978	2,652251	2,506321	2,476888
20	4,92352	4,026306	2,651744	4,92352	2,507978	4,255439	4,026306	3,968016
21	3,171809	2,506321	2,651744	3,171809	1	2,652251	2,506321	1
22	3,171809	2,506321	1	3,171809	1	2,652251	2,506321	1
23	3,171809	2,506321	1	3,171809	1	2,652251	2,506321	2,476888
24	3,171809	2,506321	2,651744	3,171809	1	2,652251	2,506321	2,476888
25	3,171809	2,506321	1	3,171809	2,507978	2,652251	2,506321	2,476888
26	3,171809	2,506321	1	3,171809	2,507978	2,652251	2,506321	2,476888
27	3,171809	2,506321	1	3,171809	2,507978	2,652251	2,506321	2,476888
28	3,171809	2,506321	2,651744	3,171809	2,507978	1	2,506321	2,476888
29	3,171809	2,506321	2,651744	3,171809	1	2,652251	2,506321	2,476888
30	3,171809	2,506321	1	3,171809	2,507978	2,652251	2,506321	2,476888
31	3,171809	2,506321	1	3,171809	1	2,652251	2,506321	2,476888
32	3,171809	2,506321	1	3,171809	2,507978	2,652251	2,506321	2,476888
33	3,171809	2,506321	1	3,171809	1	2,652251	2,506321	2,476888
34	3,171809	2,506321	1	3,171809	2,507978	2,652251	2,506321	2,476888
35	3,171809	2,506321	1	3,171809	2,507978	2,652251	2,506321	1
36	3,171809	1	1	3,171809	2,507978	2,652251	1	1
37	3,171809	2,506321	1	3,171809	2,507978	2,652251	2,506321	2,476888
38	4,92352	4,026306	2,651744	4,92352	4,045542	4,255439	4,026306	3,968016
39	3,171809	1	1	3,171809	2,507978	2,652251	1	1
40	3,171809	1	1	3,171809	2,507978	2,652251	1	1
41	4,92352	4,026306	2,651744	4,92352	4,045542	2,652251	4,026306	2,476888
42	4,92352	4,026306	2,651744	4,92352	4,045542	4,255439	4,026306	3,968016
43	3,171809	4,026306	2,651744	3,171809	2,507978	2,652251	4,026306	3,968016
44	4,92352	4,026306	2,651744	4,92352	4,045542	4,255439	4,026306	3,968016
45	4,92352	4,026306	2,651744	4,92352	4,045542	4,255439	4,026306	3,968016
46	3,171809	2,506321	1	3,171809	2,507978	1	2,506321	2,476888
47	3,171809	2,506321	1	3,171809	2,507978	1	2,506321	2,476888
48	4,92352	2,506321	1	4,92352	4,045542	4,255439	2,506321	2,476888
49	3,171809	1	1	3,171809	2,507978	2,652251	1	3,968016
50	3,171809	2,506321	1	3,171809	2,507978	1	2,506321	2,476888

LAMPIRAN 3. HASIL UJI VALIDITAS

Correlations

		X.1.1	X.1.2	X.1.3	X.1.4	XT.1
X.1.1	Pearson Correlation	1	.564**	.591**	.723**	.776**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50
X.1.2	Pearson Correlation	.564**	1	.648**	.655**	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50
X.1.3	Pearson Correlation	.591**	.648**	1	.571**	.852**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50
X.1.4	Pearson Correlation	.723**	.655**	.571**	1	.882**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50
XT.1	Pearson Correlation	.776**	.831**	.852**	.882**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50

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

Correlations

		X.2.1	X.2.2	X.2.3	X.2.4	X.2.5	X.2.6	XT.2
X.2.1	Pearson Correlation	1	.424**	.308*	.399**	.311*	.318*	.639**
	Sig. (2-tailed)		.002	.029	.004	.028	.025	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X.2.2	Pearson Correlation	.424**	1	.409**	.169	.529**	.525**	.719**
	Sig. (2-tailed)	.002		.003	.242	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X.2.3	Pearson Correlation	.308*	.409**	1	.305*	.386**	.400**	.660**
	Sig. (2-tailed)	.029	.003		.031	.006	.004	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X.2.4	Pearson Correlation	.399**	.169	.305*	1	.124	-.019	.503**
	Sig. (2-tailed)	.004	.242	.031		.389	.898	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X.2.5	Pearson Correlation	.311*	.529**	.386**	.124	1	.594**	.682**
	Sig. (2-tailed)	.028	.000	.006	.389		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X.2.6	Pearson Correlation	.318*	.525**	.400**	-.019	.594**	1	.728**
	Sig. (2-tailed)	.025	.000	.004	.898	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
XT.2	Pearson Correlation	.639**	.719**	.660**	.503**	.682**	.728**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	YT
Y.1	Pearson Correlation	1	.447**	.450**	.480**	.622**	.540**	.686**
	Sig. (2-tailed)		.001	.001	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y.2	Pearson Correlation	.447**	1	.632**	.573**	.594**	.387**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.000	.006	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y.3	Pearson Correlation	.450**	.632**	1	.610**	.629**	.501**	.803**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y.4	Pearson Correlation	.480**	.573**	.610**	1	.597**	.543**	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y.5	Pearson Correlation	.622**	.594**	.629**	.597**	1	.730**	.890**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y.6	Pearson Correlation	.540**	.387**	.501**	.543**	.730**	1	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
YT	Pearson Correlation	.686**	.715**	.803**	.806**	.890**	.783**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

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

LAMPIRAN 4. HASIL UJI RELIABILITAS

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X.1.1 X.1.2 X.1.3 X.1.4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.837	4

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X.2.1 X.2.2 X.2.3 X.2.4 X.2.5 X.2.6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.702	6

RELIABILITY

```
/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
```

```
/MODEL=ALPHA.
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	6

LAMPIRAN 5. HASIL UJI NORMALITAS DATA

NPAR TESTS

/K-S (NORMAL) =Y X.1 X.2

/MISSING ANALYSIS.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Prestasi Kerja Karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kota Jember	Gender	Komitmen Organisasi al
N		50	50	50
Normal Parameters ^a	Mean	2.5118	2.6363	2.9140
	Std. Deviation	.63366	.67493	.51808
Most Extreme Differences	Absolute	.167	.144	.152
	Positive	.167	.144	.152
	Negative	-.131	-.112	-.121
Kolmogorov-Smirnov Z		1.106	1.043	1.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.182	.228	.196

a. Test distribution is Normal.

LAMPIRAN 6. HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

DESCRIPTIVES VARIABLES=Y X.1 X.2

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Prestasi Kerja Karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kota Jember	50	1.61	4.00	2.5118	.63366
Gender	50	1.46	4.06	2.6363	.67493
Komitmen Organisasional	50	2.01	4.25	2.9140	.51808
Valid N (listwise)	50				

REGRESSION

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
 /MISSING LISTWISE
 /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
 /NOORIGIN
 /DEPENDENT Y
 /METHOD=ENTER X.1 X.2
 /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)

 /RESIDUALS NORM(ZRESID) .

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Prestasi Kerja Karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kota Jember	2.5118	.63366	50
Gender	2.6363	.67493	50
Komitmen Organisasional	2.9140	.51808	50

Correlations

	Prestasi Kerja Karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kota Jember	Gender	Komitmen Organisasional
Pearson Correlation	1.000	.701	.805
	.701	1.000	.631
	.805	.631	1.000
Sig. (1-tailed)		.000	.000
	.000		.000
	.000	.000	
N	50	50	50
	50	50	50
	50	50	50

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen Organisasional, Gender ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kota Jember

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.842 ^a	.710	.697	.34864

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Gender

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kota Jember

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.962	2	6.981	57.431	.000 ^a
	Residual	5.713	47	.122		
	Total	19.675	49			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Gender

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kota Jember

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.429	.285		-1.502	.140		
	Gender	.302	.095	.322	3.175	.003	.602	1.661
	Komitmen Organisasional	.736	.124	.602	5.939	.000	.602	1.661

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kota Jember

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Gender	Komitmen Organisasional
1	1	2.957	1.000	.00	.00	.00
	2	.031	9.792	.42	.65	.00
	3	.012	15.719	.57	.34	.99

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kota Jember

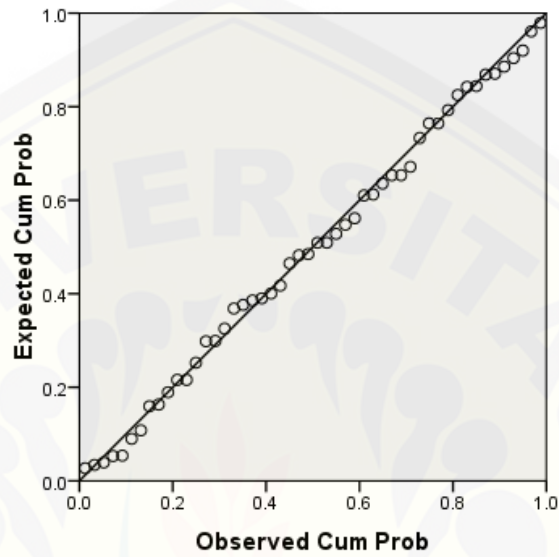
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1.6409	3.9248	2.5118	.53379	50
Std. Predicted Value	-1.631	2.647	.000	1.000	50
Standard Error of Predicted Value	.053	.141	.081	.028	50
Adjusted Predicted Value	1.6181	3.9143	2.5105	.53198	50
Residual	-.67169	.96900	.00000	.34145	50
Std. Residual	-1.927	2.779	.000	.979	50
Stud. Residual	-2.081	2.971	.002	1.026	50
Deleted Residual	-.78355	1.10722	.00122	.37488	50
Stud. Deleted Residual	-2.160	3.261	.009	1.063	50
Mahal. Distance	.147	7.035	1.960	2.099	50
Cook's Distance	.000	.420	.034	.088	50
Centered Leverage Value	.003	.144	.040	.043	50

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kota Jember

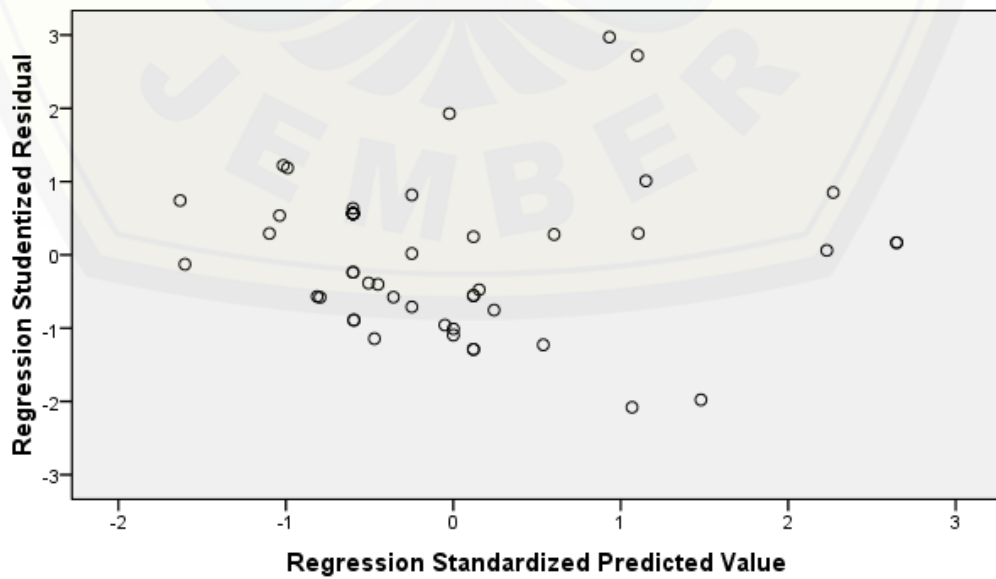
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kota Jember



Scatterplot

Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kota Jember



LAMPIRAN 7. ANALISIS INDEPENDENT SAMPLE T TEST

```

T-TEST GROUPS=Gender (0 1)
/MISSING=ANALYSIS
/VARIABLES=X.1 X.2 Y

/CRITERIA=CI (.9500) .

```

T-Test**Group Statistics**

	Gender	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Gender	Perempuan	20	2.5946	.79122	.17692
	Laki	30	2.6641	.59795	.10917
Komitmen Organisasional	Perempuan	20	2.9293	.59400	.13282
	Laki	30	2.9038	.47125	.08604
Prestasi Kerja Karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kota Jember	Perempuan	20	2.4734	.69685	.15582
	Laki	30	2.5373	.59883	.10933

Independent Samples Test

		Gender		Komitmen Organisasional		Prestasi Kerja Karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kota Jember		
		Equal variances assumed	Equal variances not assumed	Equal variances assumed	Equal variances not assumed	Equal variances assumed	Equal variances not assumed	
Levene's Test for Equality of Variances	F	2.439		1.393		.440		
	Sig.	.125		.244		.510		
t-test for Equality of Means	t	-.354	-.334	.169	.161	-.347	-.336	
	df	48	33.081	48	34.330	48	36.514	
	Sig. (2-tailed)	.725	.740	.867	.873	.730	.739	
	Mean Difference	-.06953	-.06953	.02550	.02550	-.06398	-.06398	
	Std. Error Difference	.19660	.20789	.15106	.15826	.18459	.19035	
	95% Confidence Interval of the Difference	Lower	-.46482	-.49245	-.27823	-.29600	-.43511	-.44984
		Upper	.32576	.35340	.32923	.34700	.30716	.32188

LAMPIRAN 8. TABEL F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

LAMPIRAN 9. TABEL t

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526