



**Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Melalui
Motivasi Terhadap Komitmen Karyawan
Bagian Produksi pada UD Sri Rejeki
Genteng Banyuwangi**

*THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND WORK ENVIRONMENT
THROUGH MOTIVATION TO COMMITMENT EMPLOYEES PARTS
PRODUCTION IN UD SRI REJEKI GENTENG BANYUWANGI*

SKRIPSI

oleh

**DEVYANTI WURYANING PUSPITASARI
NIM 140810201237**

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



**Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Melalui
Motivasi Terhadap Komitmen Karyawan
Bagian Produksi pada UD Sri Rejeki
Genteng Banyuwangi**

*THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND WORK ENVIRONMENT
THROUGH MOTIVATION TO COMMITMENT EMPLOYEES PARTS
PRODUCTION IN UD SRI REJEKI GENTENG BANYUWANGI*

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

oleh

DEVYANTI WURYANING PUSPITASARI
NIM 140810201237

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

Kementrian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi
Universitas Jember – Fakultas Ekonomi dan Bisnis

SURAT PERNYATAAN

Nama : Devyanti Wuryaning Puspitasari
NIM : 140810201237
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Melalui Motivasi Terhadap Komitmen Karyawan Bagian Produksi pada UD Sri Rejeki Genteng Banyuwangi

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

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

Jember, 21 Nopember 2016
Yang menyatakan,

Devyanti Wuryaning P.
NIM 140810201237

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Melalui
Motivasi Terhadap Komitmen Karyawan Bagian
Produksi pada UD Sri Rejeki Genteng Banyuwangi
Nama Mahasiswa : Devyanti Wuryaning Puspitasari
NIM : 140810201237
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Disetujui Tanggal : 22 Nopember 2016

Pembimbing I

Pembimbing II

Chairul Saleh S.E., M.Si.
NIP. 19690306 199903 1 001

Drs. Marmono Singgih, Msi
NIP. 19660904 199002 1 001

Menyetujui,
Ketua Program Studi
S1 Manajemen

Dr. Ika Barokah S. S.E, M.M
NIP. 19780525 200312 2 002

JUDUL SKRIPSI

Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Melalui Motivasi
Terhadap Komitmen Karyawan Bagian Produksi pada
UD Sri Rejeki Genteng Banyuwangi

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Devyanti Wuryaning Puspitasari

NIM : 140810201237

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

telah di pertahankan di depan panitia penguji pada tanggal :

06 Desember 2016

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

SUSUNAN TIM PENGUJI

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

Sekretaris : Ema Desia Prajitiasari S.E., M.M. : (.....)
NIP. 197912212008122002

Anggota : Dr. Diah Yulisetiarini M.Si. : (.....)
NIP. 196107291986032001

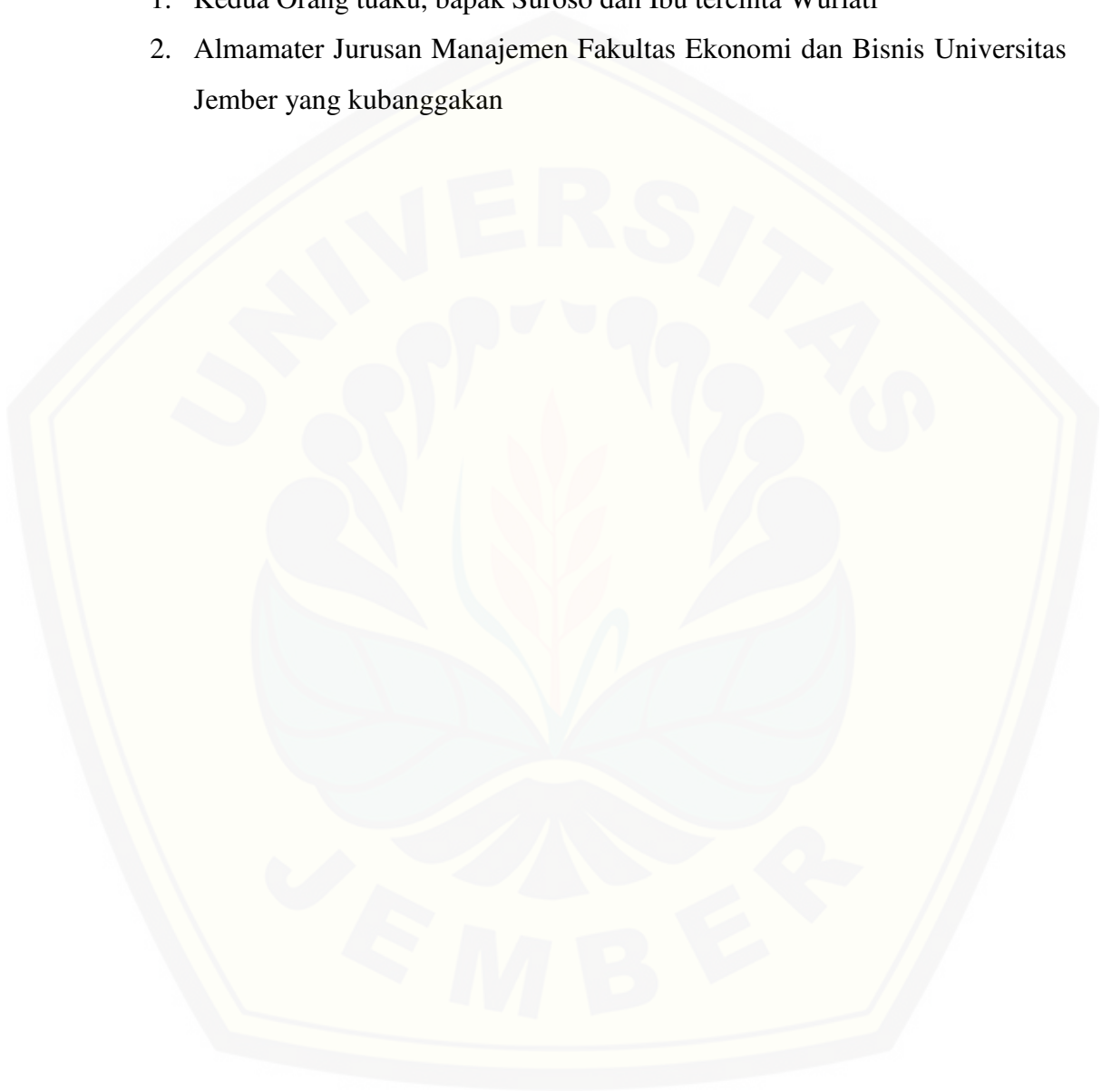
Mengetahui/ Menyetujui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

Dr. Muhammad Miqdad S.E., MM., Ak
NIP. 197107271995121001

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan untuk :

1. Kedua Orang tuaku, bapak Suroso dan Ibu tercinta Wuriati
2. Almamater Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang kubanggakan



MOTTO

Isi langit dan isi bumi meminta ampun untuk orang yang berilmu – Sabda Nabi Muhammad SAW.

"Pendidikan merupakan perlengkapan paling baik untuk hari tua."

(Aristoteles)

"Hiduplah seperti pohon kayu yang lebat buahnya; hidup di tepi jalan dan dilempari orang dengan batu, tetapi dibalas dengan buah."

(Abu Bakar Sibli)

"Jangan lihat masa lalumu dengan penuh penyesalan; jangan pula lihat masa depanmu dengan kegelisahan; tapi lihatlah sekitarmu dengan penuh kesadaran dan kepedulian."

(Devyanti)

RINGKASAN

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Melalui Motivasi Terhadap Komitmen Karyawan Bagian Produksi pada UD Sri Rejeki Genteng Banyuwangi, Devyanti Wuryaning Puspitasari, 140810201237; 2016; 81 Halaman; Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, imbalan yang layak dan adil, beban kerja yang sesuai dengan keahlian karyawan, sikap dan perilaku dari manajer, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu mengembangkan perusahaan. Keberadaan karyawan di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Semangat kerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan itu sendiri, karena karyawan tidak akan menyelesaikan pekerjaan dengan baik apabila dalam dirinya tidak ada motivasi dan tidak ada yang membuatnya termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Setelah kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan oleh karyawan dan perusahaan saling terpenuhi, karyawan akan menunjukkan komitmennya kepada perusahaan dan perusahaan akan memberikan balas jasa sebagai imbalan kepada karyawannya. Tujuan penelitian ini menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja melalui motivasi terhadap komitmen karyawan bagian produksi pada UD Sri Rejeki Genteng Banyuwangi.

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi pada UD Sri Rejeki Genteng Banyuwangi yang berjumlah 37 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah menyebarkan kuisioner dan wawancara kepada karyawan bagian produksi. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur, yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap komitmen karyawan bagian produksi di UD Sri Rejeki Genteng Banyuwangi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh sebesar 55,5% terhadap komitmen karyawan bagian produksi. Lingkungan kerja berpengaruh 30,9% terhadap komitmen karyawan bagian produksi. Motivasi berpengaruh 29,6% terhadap komitmen karyawan bagian produksi. Kompensasi dan lingkungan kerja melalui motivasi berpengaruh terhadap komitmen karyawan bagian produksi pada UD Sri Rejeki Genteng Banyuwangi.

SUMMARY

The Influence Of Compensation And Work Environment Through Motivation To Commitment Employees Parts Production In UD Sri Rejeki Genteng Banyuwangi, Devyanti Wuryaning Puspitasari, 140810201237; 2016; 81 pages; Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Jember.

The success of an enterprise is strongly influenced by human resource management good. Company needs to create a work environment where conducive, of those who worthy and fair, the workloads in accordance with expertise employees, the attitudes and behavior managers, for its human resource is the householders of a whole level planning to with evaluation able to develop company. The existence of employees in a company holding a very important role. Working spirit employees did can be influenced by the motivation work employees will own, because employees will not solve a good job when in him no motivation and nothing makes him motivated to finish the job well. After the needs sought by employees and companies each other fulfilled, an employee will show the commitment to a company and the company would provide it service in return to their employees. The purpose of this research analyze the influence of compensation and work environment thought motivation to commitment employees part production in UD Sri Rejeki Genteng Banyuwangi.

Sample the population and of the research as all employees of production line at UD Sri rejeki Genteng Banyuwangi which totaled 37 people. Data collection method that used is spreading kuisisioner and an interview to an employee production line. A tool of analysis that was used in this research was path analysis, that seeks to capture and analyze the influence of compensation, work environment and motivation against employees commitment production line at UD Sri Rejeki Genteng Banyuwangi.

This research result indicates that compensation influence of 55,5% against commitment employees production line. Working environment influence 30,9% against commitment employees production line. Motivation influence 29,6% against commitment employees production line. Compensation and work environment throught motivation influences commitment employees the production in UD Sri Rejeki Genteng Banyuwangi.

PRAKATA

Alhamdulillah robbil'alamin, puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT serta Nabi Muhammad SAW atas limpahan rahmat, berkah serta hidayah-Nya karena rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Melalui Motivasi Terhadap Komitmen Karyawan Bagian Produksi pada UD. Sri Rejeki Genteng Banyuwangi ”**. skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan strata 1 (S1) di Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan selesai tanpa adanya doa, bantuan, bimbingan, dukungan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan kerendahan hati penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad S.E., MM., Ak selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember;
2. Bapak Dr. Handriyono, S.E., M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen;
3. Bapak Choirul Shaleh, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing I dan bapak Drs. Marmono Singgih M.Si. selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam menyelesaikan skripsi ini;
4. Dosen penguji Ibu Dr. Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti S.E., M.Si., Ibu Ema Desia Prajitiasari S.E., M.M. dan Ibu Dr. Diah Yulisetiarni M.Si. yang telah menyempurnakan skripsi ini;
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis khususnya Jurusan Manajemen;
6. Seluruh staf karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis;
7. Pak Suroso dan Ibu Wuriati selaku orangtua yang telah berjuang untuk mendidik dengan sabar dan memberikan yang terbaik bagi hidup penulis;
8. Ibu Masrikah dan Mbak Aprin Karnilawati, yang telah memberikan ijin untuk penelitian di UD “Sri Rejeki” Genteng Banyuwangi;
9. Seorang yang terbaik dalam hidup saya Mohammad Islakhin S.E. yang tiada lelah memberikan dukungan dan waktunya;
10. Segenap sahabat dari kaum minoritas D3 Manajemen Perusahaan angkatan 2011 (Nona, Sitol, Tronge, Mbok Nah dan Mbul) yang telah memberikan warna baru dan keceriaan dalam hidup penulis semasa kuliah;
11. Seluruh teman-teman alih jenjang D3 ke S1 angkatan 2014;
12. Teman kost seperjuangan Rima Rahma yang telah bersama selama 6 tahun yang saling memberikan semangat dan dukungannya;
13. Teman-teman KKN 54 Sidomukti Kec. Mayang (Mas Alif, Sulistina, Debi, Nita, Okta, Erfin, Ditto, Alan dan Risky) yang memberikan pengalaman luar biasa di desa;

14. Serta semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sampaikan satu persatu, terimakasih atas segala bantuannya.

Semoga segala bantuan dan kebaikan tersebut mendapatkan limpahan balasan dari Allah SWT. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan, wawasan yang semakin luas bagi pembaca. Aamiin.

Jember, 15 Nopember 2016

Penulis



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
RINGKASAN	vii
SUMMARY	viii
PRAKATA	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB. 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
BAB. 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1 Tinjauan Teori	6
2.1.1 Pengertian Kompensasi	6
2.1.2 Pengertian Lingkungan Kerja.....	11
2.1.3 Pengertian Motivasi.....	15
2.1.4 Pengertian Komitmen Karyawan.....	20
2.2 Penelitian Terdahulu.....	24
2.3 Kerangka Konseptual	27
2.4 Hipotesis	27
BAB. 3 METODE PENELITIAN.....	29
3.1 Rancangan Penelitian	29
3.2 Populasi dan Sampel.....	29
3.2.1 Populasi	29
3.2.2 Sampel	29
3.3 Jenis dan Sumber Data	30
3.4 Metode Pengumpulan Data	30
3.5 Identifikasi Variabel	31
3.6 Definisi Operasional Dan Skala Pengukuran Variabel.....	31
3.6.1 Definisi Operasional Variabel	31
3.6.2 Skala Pengukuran Variabel	34
3.7 Metode Analisis Data	38
3.7.1 Uji Instrumen	38
3.7.2 Analisis Jalur	40
3.7.3 Uji Asumsi Klasik	41
3.7.4 Pengujian Hipotesis	43

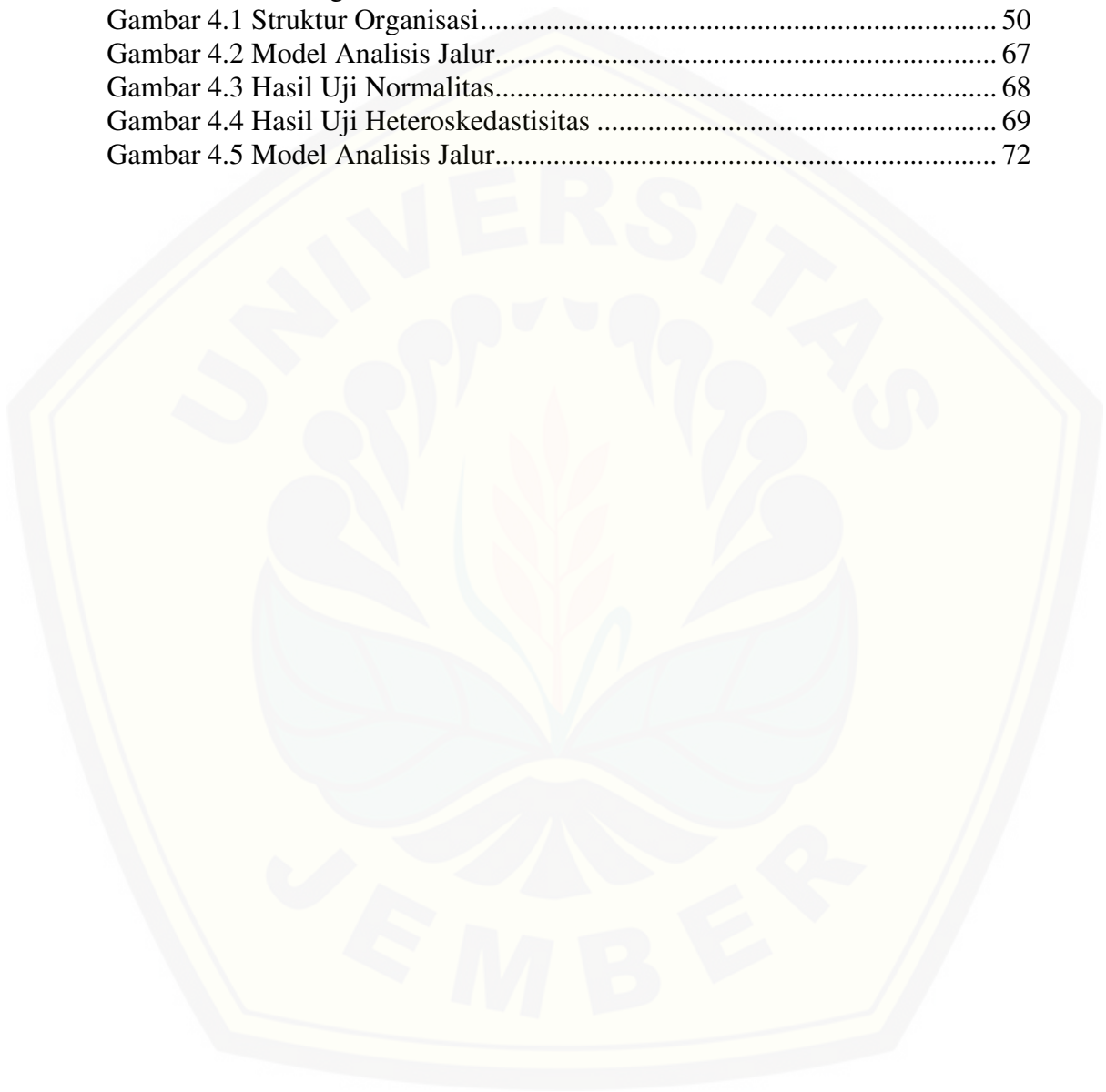
3.7.5 Menghitung Jalur	44
3.8 Kerangka Pemecahan Masalah	46
BAB. 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	48
4.1 Gambaran Umum UD. Sri Rejeki Genteng Banyuwangi.....	48
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	48
4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan.....	50
4.1.3 Tenaga Kerja.....	51
4.1.4 Sistem Pengupahan.....	52
4.1.5 Kesejahteraan Karyawan	52
4.2 Deskriptif Variabel Penelitian	53
4.2.1 Karakteristik Responden.....	53
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	57
4.3.1 Deskripsi Variabel Kompensasi	57
4.3.2 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja.....	58
4.3.3 Deskripsi Variabel Motivasi.....	59
4.3.4 Deskripsi Variabel Komitmen Karyawan.....	61
4.4 Analisis Data.....	63
4.4.1 Uji Instrumen	63
4.5 Analisis Jalur	66
4.6 Uji Asumsi Klasik	68
4.7 Uji Hipotesis	70
4.8 Perhitungan Analisis Jalur	71
4.9 Pembahasan	73
4.9.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Karyawan Bagian Produksi Pada UD Sri Rejeki Genteng Banyuwangi.....	73
4.9.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Bagian Produksi Pada UD Sri Rejeki Genteng Banyuwangi	74
4.9.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Karyawan Bagian Produksi Pada UD Sri Rejeki Genteng Banyuwangi.....	75
4.9.4 Peran Motivasi Sebagai Mediasi Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Bagian Produksi Pada UD Sri Rejeki Genteng Banyuwangi.....	75
4.10 Keterbatasan Penelitian	76
BAB. 5 KESIMPULAN DAN SARAN	77
5.1 Kesimpulan.....	77
5.2 Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN.....	82

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	27
Tabel 4.1 Jumlah Tenaga Kerja UD Sri Rejeki Genteng Banyuwangi.....	52
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	54
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	55
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	56
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kompensasi	57
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja	58
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi	60
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Komitmen Karyawan.....	61
Tabel 4.10 Validitas Instrumen Variabel Kompensasi	63
Tabel 4.11 Validitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja	63
Tabel 4.12 Validitas Instrumen Variabel Motivasi	64
Tabel 4.13 Validitas Instrumen Variabel Komitmen Karyawan.....	64
Tabel 4.14 Hasil Uji Reabilitas	65
Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas Data.....	66
Tabel 4.16 Hasil Path Analysis Variabel	67
Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolinearitas.....	69
Tabel 4.18 Hasil Uji t.....	70

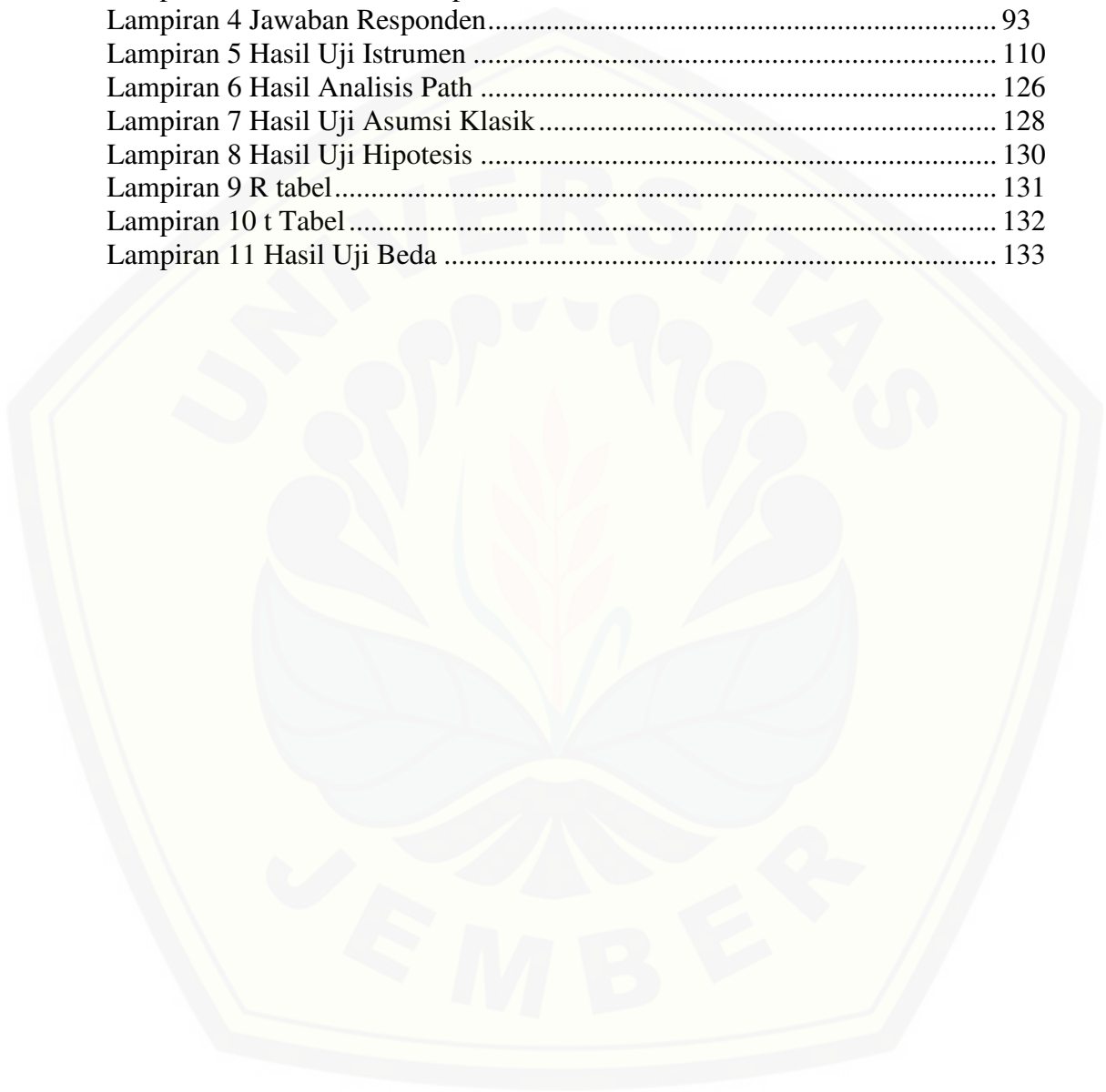
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	28
Gambar 3.1 Model Analisis Jalur.....	40
Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah.....	46
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	50
Gambar 4.2 Model Analisis Jalur.....	67
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas.....	68
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas	69
Gambar 4.5 Model Analisis Jalur.....	72



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian	81
Lampiran 2 Rekapitulasi Kuisisioner	87
Lampiran 3 Karakteristik Responden.....	91
Lampiran 4 Jawaban Responden.....	93
Lampiran 5 Hasil Uji Instrumen	110
Lampiran 6 Hasil Analisis Path	126
Lampiran 7 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	128
Lampiran 8 Hasil Uji Hipotesis	130
Lampiran 9 R tabel.....	131
Lampiran 10 t Tabel.....	132
Lampiran 11 Hasil Uji Beda	133



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dunia industri saat ini dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi sebagai cara pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan komitmen karyawan didalam lingkungannya. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh faktor internal perusahaan itu sendiri. Faktor-faktor internal yang dimaksud adalah kekuatan dan kelemahan perusahaan dalam usaha mendukung dan meraih sasaran yang ditetapkan. Ditinjau dari pemberdayaan dan pengelolaan sumber daya manusia, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, imbalan yang layak dan adil, beban kerja yang sesuai dengan keahlian karyawan, sikap dan perilaku dari manajer untuk membentuk komitmen karyawan. Keberhasilan perusahaan dalam membangun dan meningkatkan kinerja perusahaan tak lepas dari sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu mengembangkan perusahaan. Keberadaan sumber daya di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Karyawan dipandang sebagai salah satu aset perusahaan yang penting dan perlu dikelola serta dikembangkan untuk mendukung kelangsungan hidup perusahaan.

Kompensasi merupakan kunci utama dalam pengoperasian sumber daya manusia suatu perusahaan profesional, dalam rangka memberikan balas jasa baik dalam bentuk finansial maupun *non-finansial* kepada para karyawannya yang telah memberikan kontribusi sehingga perusahaan tersebut menghasilkan pendapatan dari modal yang sudah dikorbankan (Handoko, 2001:55 dalam Fahrian). Kepuasan karyawan menjadi penting karena berpengaruh terhadap kualitas pelayanan dalam upaya mewujudkan sasaran perusahaan. Guna mendukung tercapainya sasaran perusahaan, manajer perusahaan harus memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi kepada karyawannya. Kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai balasan atas jasa atau kontribusi mereka terhadap organisasi (Marwansyah, 2010).

Manajemen imbalan berkaitan dengan formulasi dan implementasi strategi, yang bertujuan memberi imbalan kepada karyawan secara adil dan konsisten dalam hubungannya dengan nilai mereka bagi organisasi dan karena itu membantu organisasi mewujudkan tujuan-tujuan strategisnya.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen (Holman, 2002). Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Soedarmayati (2001:2) mendefinisikan bahwa “Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya (Mulyadi, 2015:87). Mulyadi (2015:96) berpendapat bahwa motivasi kerja dapat ditimbulkan apabila mendapatkan imbalan yang baik dan adil, pekerjaan yang tetap dan kondisi kerja yang aman dan nyaman, namun kenyataannya meskipun sudah diberi imbalan yang baik tetapi pekerjaannya belum maksimal. Setiap manusia tentu mempunyai dasar alasan mengapa seseorang bersedia melakukan jenis kegiatan atau pekerjaan tertentu, mengapa orang yang satu bekerja dengan giat, sedangkan yang lain biasa saja. Semua ini ada dasar dan alasannya yang mendorong seseorang bekerja seperti itu, atau dengan kata lain pasti ada motivasinya. Motivasi yang diberikan oleh atasan kepada karyawan juga dapat meningkatkan komitmen karyawan.

Komitmen seorang karyawan akan timbul karena mereka merasa puas dengan apa yang diberikan oleh perusahaan. Pemberian kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta motivasi kerja dari atasan yang diberikan menimbulkan rasa kepedulian yang tinggi terhadap keberlangsungan perusahaan. Rasa kepedulian kepada perusahaan tersebut yang disebut dengan komitmen organisasi. Menurut Riggio dalam Gunawan (2013) komitmen organisasi adalah semua perasaan dan sikap karyawan terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi dimana mereka bekerja termasuk pada pekerjaan mereka. Komitmen terhadap organisasi mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu proses pada individu dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi serta membuat individu memiliki keinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu.

Kabupaten Banyuwangi saat ini telah berkembang menjadi daerah pariwisata karena keindahan alamnya. Seiring berkembangnya industri pariwisata di Kabupaten Banyuwangi beberapa tahun ini juga memberikan dampak positif bagi pelaku usaha kue kering sebagai oleh-oleh khas Banyuwangi. Salah satunya adalah industri rumahan pembuatan kue kering UD Sri Rejeki Genteng Banyuwangi. UD Sri Rejeki ini membuat berbagai macam variasi kue seperti kue bolu, kue bagiak, kue lidah kucing, opak gulung, roti kacang dll dengan berbagai macam rasa. Selain memiliki pabrik pembuat kue UD Sri Rejeki juga memiliki toko penjualan sendiri.

Fenomena yang menarik di UD. Sri Rejeki Genteng Banyuwangi yang berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja, motivasi dan komitmen karyawan. Perusahaan memberikan fasilitas yang tidak sedikit kepada karyawan antara lain: makanan (sarapan pagi dan makan siang), asrama karyawan, tempat beribadah, bonus lembur, paket wisata keluar kota dan umroh gratis. Paket wisata keluar kota diberikan setiap 6 bulan sekali kepada seluruh karyawannya. Karyawan yang dapat mencapai target standart perusahaan akan mendapatkan kompensasi tambahan, selain itu karyawan yang telah bekerja lebih dari 20 tahun akan mendapatkan hadiah umroh gratis yang diberikan oleh pemilik perusahaan.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. apakah kompensasi berpengaruh terhadap komitmen karyawan bagian produksi pada UD. Sri Rejeki Genteng Banyuwangi?;
- b. apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen karyawan bagian produksi pada UD. Sri Rejeki Genteng Banyuwangi?; dan
- c. apakah kompensasi dan lingkungan kerja melalui motivasi berpengaruh terhadap komitmen karyawan UD. Sri Rejeki Genteng Banyuwangi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

- a. untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap komitmen karyawan bagian produksi pada UD. Sri Rejeki Genteng Banyuwangi;
- b. untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen karyawan bagian produksi pada UD. Sri Rejeki Genteng Banyuwangi; dan
- c. untuk menganalisis ada atau tidaknya pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja melalui motivasi terhadap komitmen karyawan bagian produksi pada UD. Sri Rejeki Genteng Banyuwangi.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat bagi pihak-pihak yang berkaitan, antara lain: perusahaan, akademisi, dan peneliti selanjutnya.

- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai masukan yang bermanfaat bagi UD Sri Rejeki Genteng Banyuwangi dalam mengambil kebijakan khususnya dalam pemberian kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi guna meningkatkan komitmen karyawan.

b. Akademisi

Sebagai informasi dan pengetahuan tambahan dibidang manajemen khususnya sumber daya manusia.

c. Peneliti selanjutnya

Sebagai daftar bacaan bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja, motivasi dan komitmen karyawan..



BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Pengertian Kompensasi

Manajemen kompensasi dalam sebuah organisasi secara umum bertujuan untuk membantu organisasi dalam mewujudkan keberhasilan jangka panjang yang bersifat strategis. Kompensasi diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan memotivasi karyawan dengan tujuan mendorong karyawan untuk berprestasi tinggi, mempertahankan karyawan produktif dan berkualitas agar tetap setia kepada perusahaan. Definisi kompensasi adalah setiap bentuk yang diberikan kepada seluruh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan (Mulyadi, 2015:11).

Kompensasi terdiri dari kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan insentif (Nawawi, 2001:316). Kompensasi finansial dibagi menjadi kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung adalah penghargaan atau ganjaran yang terdiri dari unsur upah, gaji, komisi, bonus dan THR. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan) adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi pekerja diluar gaji dan upah tetap dapat berupa uang atau barang yang meliputi tunjangan wajib, tunjangan tidak wajib. Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap dan sewaktu-waktu. Kompensasi non finansial terdiri dari unsur pekerjaan, lingkungan kerja dan fleksibilitas tempat kerja. Semua unsur-unsur dalam kompensasi tersebut dipengaruhi oleh lingkungan internal dan eksternal.

Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja, serta efisiensi dan efektivitas produksi. Karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi apabila kompensasi diberikan secara tepat, tetapi jika karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, kinerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara drastis karena memang kompensasi itu penting bagi karyawan sebagai individu. Besarnya

kompensasi mencerminkan ukuran nilai atau hasil kerja mereka di antara para karyawan itu sendiri.

Mengutip pengertian kompensasi dari berbagai sumber di atas, peneliti menyimpulkan bahwa kompensasi dapat diartikan sebagai semua pendapatan dalam bentuk uang dan fasilitas lainnya yang diberikan kepada karyawan secara tepat sebagai imbalan dari perusahaan karena karyawan tersebut telah mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan.

a. Tujuan Pemberian Kompensasi

Pendapat para pakar tentang tujuan pemberian kompensasi berbagai macam, namun pada prinsipnya sama. Tujuan kompensasi menurut Hasibuan (2003:120) adalah ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruh, dan pengaruh pemerintah.

1) Ikatan Kerja Sama

Pemberian kompensasi menjadikan ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2) Kepuasan Kerja

Balas jasa yang diberikan tepat kepada karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3) Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4) Motivasi

Balas jasa yang diberikan kepada karyawan cukup besar, maka manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5) Stabilitas Karyawan

Pemberian program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif, maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.

6) Disiplin

Pemberian balas jasa yang cukup besar membuat disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7) Pengaruh Serikat Buruh

Pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya dengan pemberian program kompensasi yang baik.

8) Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Tujuan pemberian kompensasi atau balas jasa di atas hendaknya dapat memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, perusahaan mendapatkan laba, peraturan pemerintah harus di taati, dan konsumen mendapatkan barang yang baik dengan harga yang pantas.

b. Jenis-jenis Kompensasi

Manajemen kompensasi dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu kompensasi finansial dan kompensasi *non-finansial*, sedangkan kompensasi finansial dikategorikan menjadi 2 yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Menurut Mulyadi (2015:12) jenis-jenis kompensasi dibagi menjadi: gaji, upah, bonus, tunjangan hari raya, insentif dan kompensasi tidak langsung.

1) Gaji

Gaji adalah imbalan yang berbentuk finansial dan dibayarkan kepada karyawan secara baik dan teratur baik secara bulanan, harian atau mingguan.

2) Upah

Upah adalah imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang disesuaikan dengan jam kerjanya, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang dihasilkan oleh suatu perusahaan jasa. Jadi upah berbeda dengan gaji apabila barang yang dihasilkan banyak maka karyawan tersebut mendapatkan upah yang banyak, jika barang yang dihasilkan sedikit maka karyawan tersebut akan mendapatkan upah yang sedikit pula. Kesimpulannya upah adalah suatu imbalan yang dibayarkan oleh pengusaha kepada karyawan dan pembayaran tersebut disesuaikan dengan barang atau jasa yang dihasilkan karyawan tersebut.

3) Bonus

Bonus adalah suatu kompensasi langsung yang berbentuk langsung tidak dikaitkan dengan gaji atau upah dan pemberiannya berdasarkan keuntungan perusahaan dan pemberian bonus tersebut akan diatur oleh pimpinan perusahaan, biasanya disesuaikan dengan jabatan.

4) Tunjangan Hari Raya (THR)

THR adalah kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan secara langsung, dan didasarkan peraturan pemerintah. Organisasi perusahaan wajib memberikan Tunjangan Hari Raya setiap menjelang lebaran, dan dasar pemberian THR tersebut adalah peraturan pemerintah bukan karena keuntungan perusahaan.

5) Insentif

Insentif adalah sebuah imbalan secara langsung kepada karyawan dikarenakan kinerja karyawan tersebut melebihi standar yang ditentukan oleh pimpinan dan pemberian insentif tersebut tidak memengaruhi gaji atau upah.

6) Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam

usaha meningkatkan kesejahteraan para karyawan, contohnya: asuransi kesehatan, asuransi jiwa dan bantuan perumahan dll.

c. Sistem Kompensasi

Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan menurut Hasibuan, (2003:123) adalah: sistem waktu, sistem hasil, dan sistem borongan.

1) Sistem Waktu

Sistem waktu menetapkan besarnya kompensasi berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Pengupahan sistem waktu relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun karyawan harian. Kebaikan sistem waktu adalah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang akan dibayarkan tetap, sedangkan kelemahannya adalah pekerja yang malas pun kompensasinya tetap dibayar sebesar perjanjian sebelumnya.

2) Sistem Hasil (Output)

Sistem hasil menetapkan besarnya kompensasi berdasarkan kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, per meter, per liter, dan per kilogram bukan kepada lamanya waktu pengerjaan. Sistem hasil ini tidak dapat diterapkan kepada karyawan tetap dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik. Kebaikan sistem hasil memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar, sedangkan kelemahannya adalah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu kompensasinya kecil sehingga kurang manusiawi.

3) Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas *volume* pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya kompensasi berdasarkan sistem borongan ini cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyaknya alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Jadi pada sistem borongan, besar kecilnya kompensasi yang diperoleh karyawan tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.

d. Asas-asas Kompensasi

Program pemberian kompensasi yang ditetapkan harus didasarkan atas dua asas yaitu asas adil dan asas layak dan wajar (Hasibuan, 2003:122).

1) Asas adil

Besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan karyawan dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

2) Asas layak dan wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif ideal. Tolok ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimum pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

2.1.2 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Karyawan menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut; Menurut Nuraini (2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat memengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan

tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Isyandi, 2004:134). Menurut Sedarmayati, (2001: 2) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik secara perorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja didefinisikan sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugasnya guna meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

a. Faktor-faktor yang Memengaruhi Lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja *non fisik*.

1) Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi; rencana ruang kerja, rancangan pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, dan tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*.

a) Rencana Ruang Kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

b) Rancangan Pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan memengaruhi hasil kerja karyawan.

c) Kondisi Lingkungan Kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat memengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

d) Tingkat *Visual Privacy* dan *Acoustical Privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberikan privasi bagi karyawannya. Privasi disini yang dimaksud adalah sebagai “keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya, sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

2) Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah: pekerjaan yang berlebihan, sistem pengawasan yang buruk, frustrasi, perubahan-perubahan dalam segala bentuk, dan perselisihan antar pribadi dan kelompok.

a) Pekerjaan yang Berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

b) Sistem Pengawasan yang Buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c) Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

d) Perubahan-perubahan dalam segala Bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan memengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

e) Perselisihan antara Pribadi dan Kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama, sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Perusahaan yang hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.

c. Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Menciptakan lingkungan kerja yang efektif dalam perusahaan harus memperhatikan beberapa faktor yaitu: cahaya, warna, udara dan suara. (Nuraini, 2013:103):

1) Cahaya

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan atau pegawai, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

2) Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, karena warna akan memengaruhi keadaan jiwa mereka. Penggunaan warna yang tepat pada dinding ruang kerja dan alat-alat lainnya menimbulkan kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan.

3) Udara

Mengenai faktor udara ini yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

4) Suara

Kegaduhan dapat diatasi dengan meletakkan alat-alat yang memiliki suara keras seperti mesin ketik, pesawat telpon, parkir motor, dan lain-lain pada ruang atau tempat khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

2.1.3 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam penjelasan manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2003). Perilaku manusia sebenarnya hanyalah cerminan yang paling sederhana sebagai motivasi dasar mereka. Perilaku manusia yang sesuai dengan tujuan perusahaan harus ada perpaduan antara motivasi akan pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan permintaan organisasi. Perilaku manusia ditimbulkan atau dimulai dengan adanya motivasi. Motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran (Robbins, 2006). Pengertian motivasi yaitu faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha keras atau lemah (Juris, 2014).

Motivasi kerja menurut Wulan (2011) adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja dari seseorang karyawan atau pekerja, untuk melaksanakan pekerjaan yang telah menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2014:109). Segi *psikologis* kenyataannya menunjukkan bahwa bergairah atau bersemangat, dan sebaliknya tidak bergairah atau tidak bersemangat seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya.

Pengertian motivasi kerja dari berbagai sumber di atas dapat peneliti simpulkan sebagai semangat atau keinginan yang kuat yang ada di dalam diri karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Timbulnya motivasi tersebut dikarenakan seorang karyawan merasakan suatu kebutuhan tertentu dan karenanya perbuatan tersebut mengarah pada pencapaian tujuan tertentu.

a. Jenis-jenis Motivasi

Motivasi berdasarkan sumbernya, dibedakan menjadi 2 yaitu: internal dan eksternal.

1) Motivasi Internal.

Motivasi internal atau disebut juga sebagai motivasi intrinsik adalah dorongan kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat atau makna pekerjaan yang dilaksanakannya. Bisa juga dikatakan motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dikerjakan, baik karena memenuhi kebutuhan, atau menyenangkan, atau memungkinkan mencapai suatu tujuan yang memberi harapan bagi masa depan.

2) Motivasi Eksternal

Motivasi eksternal atau disebut juga sebagai motivasi ekstrinsik, dorongan kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya berdedikasi tinggi dalam bekerja karena upah atau gaji yang

tinggi, jabatan atau posisi terhormat, memiliki kekuasaan besar, pujian, hukuman dan lain – lain.

Jenis motivasi berdasarkan bentuknya adalah motivasi positif dan motivasi negatif:

- a) motivasi positif maksudnya, manajer memotivasi atau merangsang bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Motivasi positif diharapkan membuat semangat kerja bawahan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
- b) motivasi negatif maksudnya, manajer memotivasi bawahan yang bekerja di bawah standar dengan memberikan hukuman. Motivasi negatif ini diharapkan menjadikan semangat bekerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum.

b. Tujuan dan Manfaat Motivasi

Tujuan pemberian motivasi kepada karyawan menurut Hasibuan (2007:97-98) antara lain:

- 1) mendorong gairah dan semangat kerja karyawan;
- 2) meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan;
- 3) meningkatkan produktifitas kerja karyawan;
- 4) mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan;
- 5) meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan;
- 6) mengefektifkan pengadaan karyawan;
- 7) menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik;
- 8) meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan;
- 9) meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan; dan
- 10) mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas – tugasnya.

c. Teori-teori Motivasi

Beberapa teori tentang motivasi menurut beberapa ahli yaitu teori kebutuhan Masslow, teori dua faktor, teori X dan Y, teori ERG.

1) Teori Kebutuhan Maslow

Abraham Maslow dalam bukunya Mangkunegara (2001:101) mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan pegawai adalah sebagai berikut:

- a) fisiologis, antara lain kebutuhan akan sandang, pangan, papan dan kebutuhan jasmani lain;
- b) keamanan, antara lain kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional;
- c) sosial, antara lain kasih sayang, rasa saling memiliki, diterima baik, persahabatan;
- d) penghargaan, antara lain mencakup faktor penghormatan dari seperti harga diri, otonomi dan prestasi serta faktor penghormatan dari luar seperti status pengakuan dan perhatian; dan
- e) aktualisasi diri, merupakan dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi dan pemenuhan kebutuhan diri;

Abraham Maslow dalam bukunya Mangkunegara (2001:101) berpendapat bahwa orang dewasa (pekerja atau karyawan) secara normal harus terpenuhi minimal 85% kebutuhan fisiologis, 70% kebutuhan rasa aman, 50% kebutuhan sosial, 40% kebutuhan penghargaan dan 15% kebutuhan aktualisasi diri. Jika semua kebutuhan tersebut tidak terpenuhi maka karyawan tersebut akan mengalami konflik diri, keluarga dan bisa memicu terjadinya konflik kerja. Konflik kerja yang ditimbulkan karena kebutuhan karyawan tidak terpenuhi membuat pemimpin mengalami kesulitan dalam memotivasi kerja karyawan.

2) Teori Dua Faktor Higienis Herzberg

Teori *higienis Frederick Herzberg* berpendapat bahwa faktor intrinsik terkait dengan kepuasan dan motivasi kerja. Hubungan individu dengan pekerjaannya itu merupakan hubungan yang mendasar dan sikap individu tersebut terhadap pekerjaan menentukan kesuksesan atau kegagalan. Karakteristik tertentu secara konsisten terkait dengan kepuasan kerja dan faktor lain terkait dengan ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor yang

terkait dengan kepuasan kerja seperti prestasi, pengakuan dan tanggung jawab dapat disebut juga sebagai faktor intrinsik, sedangkan faktor-faktor yang terkait dengan ketidakpuasan kerja seperti kebijakan dan pengelolaan perusahaan, pengawasan, hubungan antar pribadi, dan kondisi kerja.

Menurut Herzberg, faktor-faktor yang menghasilkan kepuasan kerja terpisah dan berbeda dari yang menghasilkan ketidakpuasan kerja. Manajer harus berusaha menghapuskan faktor-faktor yang menciptakan ketidakpuasan kerja yang dapat menghasilkan harmoni di tempat kerja tapi bukan motivasi karena faktor ketidakpuasan kerja itu disebut faktor higienis. Herzberg mengajurkan menekankan motivator, faktor intrinsik yang meningkatkan kepuasan kerja untuk memotivasi orang supaya bekerja. Walaupun sekarang ini kita mengatakan bahwa teori itu terlalu sederhana, tetapi teori itu mempunyai pengaruh yang kuat pada cara kita merancang pekerjaan sekarang ini.

3) Teori X dan Teori Y Mc Gregor

Teori X dan Y Mcgregor sangat sederhana, teori X pada dasarnya menyajikan pandangan negatif tentang orang sedangkan teori Y menawarkan pandangan positif tentang orang. Teori X berasumsi bahwa para pekerja mempunyai sedikit saja ambisi untuk maju, tidak menyukai pekerjaan, ingin menghindari tanggung jawab, dan perlu diawasi dengan ketat agar dapat efektif bekerja sedangkan teori Y berasumsi bahwa para pekerja dapat berlatih mengarahkan diri, menerima dan secara nyata mencari tanggung jawab, dan menganggap bekerja sebagai suatu kegiatan alami. Mc Groger yakin bahwa asumsi teori Y lebih menekankan sifat pekerja sebenarnya dan harus menjadi pedoman bagi praktek manajemen.

4) Teori ERG

Teori ini dikemukakan oleh Clayton Alderfer yang beragumen bahwa ada 3 kelompok kebutuhan inti, yaitu : *existence, relatedness, dan growth*.

a) *Existence* (eksistensi)

Kelompok eksistensi memperhatikan tentang pemberian persyaratan keberadaan materil dasar kita, mencakup butir – butir yang oleh Maslow dianggap sebagai kebutuhan psikologis dan keamanan.

b) *Relatedness* (keterhubungan)

Hasrat yang kita miliki untuk memelihara hubungan antar pribadi yang penting. Hasrat sosial dan status menuntut terpenuhinya interaksi dengan orang – orang lain, dan hasrat ini sejalan dengan kebutuhan sosial Maslow dan komponen eksternal pada klarifikasi penghargaan Maslow.

c) *Growth* (pertumbuhan)

Hasrat intrinsik untuk perkembangan pribadi, yang mencakup komponen intrinsik dari kategori penghargaan Maslow dan karakteristik – karakteristik yang tercakup pada aktualisasi diri, berbeda dengan teori hierarki kebutuhan, teori ERG memperlihatkan bahwa lebih dari satu kebutuhan dapat berjalan pada saat yang sama, dan jika kepuasan pada kebutuhan satu tingkat lebih tinggi tertahan, maka hasrat untuk memenuhi kebutuhan tingkat lainnya akan lebih rendah.

2.1.4 Pengertian Komitmen Karyawan

Seseorang akan merasa puas dalam bekerja apabila memperoleh kompensasi yang layak dan adil, mendapat dukungan dari rekan kerja dan pimpinan, lingkungan kerja yang aman dan nyaman dan mampu menggunakan kemampuannya secara optimal. Hal-hal tersebut sangat berkaitan dengan kepuasan kerja karena kepuasan kerja berkaitan langsung dengan pemenuhan kebutuhan setiap orang dalam bekerja. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh pekerja akan menimbulkan komitmen atau kesetiaan kepada perusahaan. Komitmen karyawan yang tinggi akan sangat berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan akan lebih mudah untuk mencapai tujuan dan sasaran jika para karyawan mempunyai komitmen terhadap perusahaan.

Komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan pekerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi tersebut yang pada akhirnya tergambar dalam statistik kehadiran dan masuk keluarnya pekerja (*turnover*) dari organisasi. Menurut Robbins (2006) komitmen organisasi sebagai keadaan dimana seorang karyawan memihak pada satu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Menurut Suparyadi (2015 : 452) komitmen organisasi sebagai derajat di mana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap atau tidak akan meninggalkan organisasinya. Menurut Mangkunegara (2008:61) komitmen kerja seorang karyawan merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk tujuan organisasi perusahaan.

Pengertian komitmen organisasi dari berbagai sumber diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah bentuk kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya dan kesediaannya dalam mengusahakan upaya yang tinggi demi mencapai tujuan perusahaan dengan fasilitas kerja yang diterima.

a. Dimensi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi bersifat multidimensi, oleh karena itu Suparyadi (2015 : 452) mendefinisikan tiga model komitmen organisasi yaitu: afektif, normatif dan berkelanjutan.

1) Komitmen Afektif

Komitmen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan di dalam suatu organisasional. Karyawan dengan afektif tinggi masih bergabung dengan organisasi atau perusahaan karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi atau perusahaan.

a) Emosional

Komitmen afektif menyatakan bahwa organisasi atau perusahaan akan membuat karyawan memiliki keyakinan yang kuat untuk mengikuti segala nilai-nilai organisasi, dan berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi sebagai prioritas utama.

b) Identifikasi

Komitmen afektif muncul karena kebutuhan dan memandang bahwa komitmen terjadi karena adanya ketergantungan terhadap aktivitas-aktivitas yang telah dilakukan dalam organisasi atau perusahaan pada masa lalu dan hal ini tidak dapat ditinggalkan karena akan merugikan.

c) Keterlibatan karyawan dalam organisasional

2) Komitmen Normatif

Komitmen normatif merupakan perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi atau perusahaan. Komponen normatif berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki karyawan.

a) Kesetiaan yang harus diberikan karena pengaruh orang lain

Komitmen yang terjadi apabila karyawan terus bekerja untuk organisasi atau perusahaan disebabkan oleh tekanan dari pihak lain untuk terus bekerja dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Karyawan yang mempunyai tahap komitmen normatif yang tinggi sangat mementingkan pandangan orang lain terhadap dirinya jika karyawan meninggalkan organisasi atau perusahaan.

b) Kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi atau perusahaan

Komitmen ini mengacu kepada refleksi perasaan akan kewajibannya untuk menjadi karyawan perusahaan. Karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa karyawan tersebut memang seharusnya tetap bekerja pada organisasi atau perusahaan tempat bekerja sekarang, dengan kata lain komitmen yang ada dalam diri karyawan disebabkan oleh kewajiban-kewajiban pekerjaan karyawan terhadap organisasi atau perusahaan.

3) Komitmen Berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan berarti komponen yang berdasarkan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapinya jika meninggalkan organisasi atau perusahaan. Karyawan dengan dasar

organisasional tersebut disebabkan karena karyawan tersebut membutuhkan organisasi atau perusahaan.

a) Kerugian bila meninggalkan organisasi atau perusahaan

Komitmen berkelanjutan merujuk pada kekuatan kecenderungan seseorang untuk tetap bekerja di suatu organisasi atau perusahaan karena tidak ada alternatif lain. Komitmen berkelanjutan yang tinggi meliputi waktu dan usaha yang dilakukan dalam mendapatkan keterampilan yang tidak dapat ditransfer dan hilangnya manfaat yang menarik atau hak-hak istimewa sebagai senior.

b) Karyawan membutuhkan organisasi atau perusahaan

Karyawan yang tetap bekerja dalam organisasi atau perusahaan karena karyawan mengakumulasi manfaat yang lebih yang akan mencegah karyawan mencari pekerjaan lain.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi menurut Suparyadi (2015 : 454) diantaranya adalah personal, internal dan eksternal organisasi.

1) Faktor personal

Karakteristik yang dimiliki oleh individu anggota organisasi atau perusahaan, seperti nilai-nilai yang dianut, kompetensi yang dimiliki, motivasi untuk menjadi anggota organisasi atau perusahaan, dan pengalaman.

2) Faktor Internal Organisasi

Faktor-faktor personal dapat dinetralisasi atau diperkuat oleh faktor-faktor internal organisasi seperti ganjaran atau kompensasi, gaya kepemimpinan, hubungan dengan dan dukungan dari rekan kerja, dan kebijakan organisasi.

3) Faktor Eksternal Organisasi

Setiap manusia pasti memiliki kebutuhan-kebutuhan guna dapat bertahan hidup. Kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat terus meningkat atau *the rising demand* seiring adanya pengaruh dari beberapa faktor seperti bertambahnya usia, bertambahnya anggota keluarga, tuntutan baru

sebagai akibat adanya pengaruh lingkungan, adanya produk baru yang menarik, kemajuan teknologi, dan lain-lain. Faktor eksternal organisasi yang dapat memberikan peluang untuk memenuhi kebutuhan karyawan secara lebih baik sangat mungkin dapat berpengaruh pada tidak cukup kuatnya komitmen karyawan terhadap organisasinya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Rahadyan Probo (2008) melakukan penelitian dengan judul *Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Semarang)*. Alat analisis yang digunakan adalah statistik deskriptif dan diperoleh hasil penelitian sebagai berikut; variabel komitmen organisasional dan komitmen profesional auditor berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor sedangkan variabel motivasi mempunyai pengaruh yang kecil dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Hubungan yang terjadi antara variabel komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja adalah hubungan langsung. Hal ini dikarenakan koefisien hubungan langsung lebih besar dari hubungan tidak langsung, sehingga pengaruh variabel intervening pada penelitian ini dapat diabaikan.

Penelitian Anastasia Tania (2013) tentang *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI Knife Di Surabaya*. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Diperoleh hasil sebagai berikut, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan. Motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan PT. DAI Knife Surabaya.

Devi Kurniasari (2013) melakukan penelitian dengan judul *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Pasar Unit Pasar Tanjung Kabupaten Jember*. Penelitian ini merupakan penelitian *explanatory research* dengan

menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Diperoleh hasil penelitian sebagai berikut, pengaruh lingkungan kerja sebesar 51,6% terhadap komitmen organisasi dan iklim organisasi berpengaruh sebesar 30,8% terhadap komitmen organisasi, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja dan iklim organisasi memengaruhi komitmen organisasi melalui kepuasan kerja.

Hendrik Gunawan (2013) melakukan penelitian yang berjudul *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Komitmen Dan Kinerja Karyawan PTPN X Arjasa Jember*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel perantara dan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sumber data yang digunakan sumber data primer dan sekunder dengan teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah wawancara dan membagikan kuisioner. Alat analisis yang digunakan yaitu analisis jalur (*path analysis*). Diperoleh hasil penelitian bahwa lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan. Lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi motivasi karyawan maka akan meningkatkan komitmen yang nantinya akan meningkatkan kinerja karyawan. Komitmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja, hal ini disebabkan adanya peningkatan komitmen karyawan.

Penelitian Agi Syarif Hidayat (2015) dengan judul *Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada PT. Bank BRI Syariah Cabang Bandung Suniaraja*. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif verifikatif, dengan instrumen statistik menggunakan analisis regresi dan korelasi ganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan persepsi karyawan kompensasi, pengembangan karir serta komitmen organisasi pada PT. Bank BRI Syariah Cabang Bandung Suniaraja berada pada kategori sedang. Berdasarkan hasil penelitian nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,675, itu artinya kompensasi dan pengembangan karir mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi sebesar 67,5%, sedangkan sisanya sebesar 32,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Penelitian terdahulu disajikan lebih rinci dalam tabel berikut:

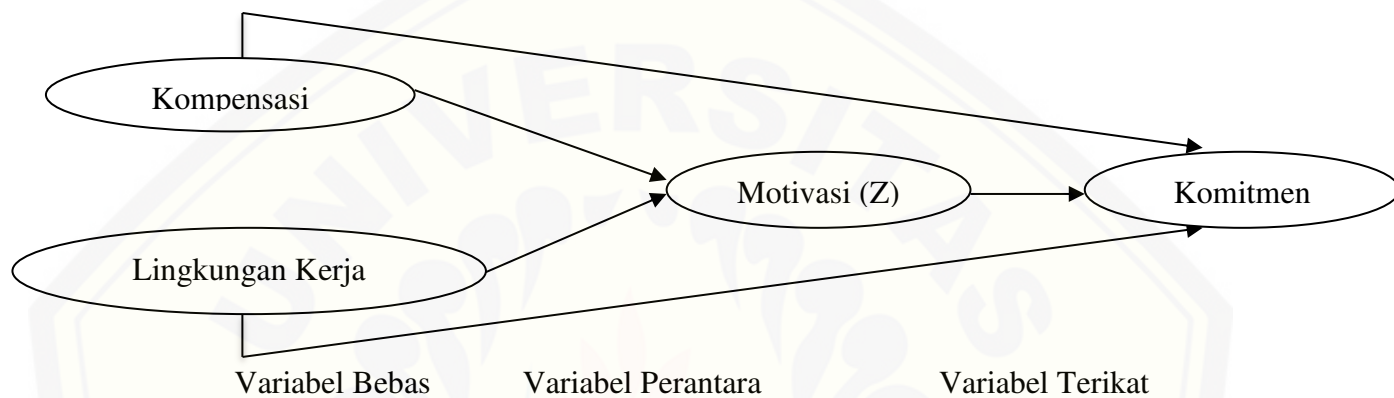
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
Rahadyan Probo (2008)	Komitmen organisasional (X ₁), profesional (X ₂), kepuasan kerja (Y), motivasi (Z)	Statistik deskriptif korelasi berganda	Komitmen organisasional dan komitmen profesional auditor berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor sedangkan motivasi mempunyai pengaruh yang sangat kecil dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.
Anastasia Tania (2013)	Motivasi kerja (X ₁), kepuasan kerja (X ₂), komitmen organisasional karyawan (Y).	Analisis regresi linier berganda	Motivasi kerja (X ₁) dan kepuasan kerja (X ₂) secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan (Y) PT. DAI Knife Surabaya.
Devi Kurniasari dan Abdul Halim (2013)	lingkungan kerja (X ₁), iklim organisasi (X ₂), kepuasan kerja (Z), komitmen (Y)	Analisis jalur (Path Analysis)	Lingkungan kerja dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja, iklim organisasi dan kepuas
Hendrik Gunawan (2013)	Lingkungan kerja (X ₁), Motivasi (X ₂), Komitmen (Z), Kinerja (Y).	Analisis jalur (Path Analysis)	Lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan. Lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja. Komitmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja.
Agi Syarif Hidayat (2015)	kompensasi (X ₁), pengembangan karir (X ₂), komitmen organisasi (Y)	Analisis regresi dan korelasi ganda	Kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Semakin tinggi kompensasi maka komitmen organisasi semakin tinggi, semakin efektif pengembangan karir maka komitmen organisasi semakin tinggi.

Sumber: data diolah.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual digunakan untuk menunjukkan arah penelitian agar dapat berjalan sesuai pada ruang lingkup yang telah ditetapkan dan mempermudah dalam menganalisis pengaruh setiap variabel. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka disusun kerangka konseptual seperti yang tersaji di gambar 2.1.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Teori Dan Penelitian Terdahulu. Data Diolah

2.4 Hipotesis

Berdasarkan pada rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka konseptual maka hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut;

2.4.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Karyawan

Kompensasi merupakan suntikan motivasi sebagai bentuk balas jasa dalam bentuk materi dengan tujuan menjaga kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Komitmen seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual. Menurut Simamora (2004), “ mengatakan bahwa kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung terutama kebutuhan fisiologisnya. Karyawan juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan. Besarnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sangat berpengaruh terhadap komitmen karyawan.

H1 : Kompensasi berpengaruh terhadap komitmen karyawan bagian produksi pada UD. Sri Rejeki Genteng Banyuwangi.

2.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal. Kepuasan kerja yang tinggi pada setiap karyawan dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kesetiaan karyawan dan tidak mau pindah ke tempat kerja lainnya sehingga semakin baik lingkungan kerja maka komitmen karyawan semakin tinggi.

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen karyawan bagian produksi pada UD. Sri Rejeki Genteng Banyuwangi.

2.4.3 Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Melalui Motivasi Terhadap Komitmen Karyawan

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja dari seseorang karyawan atau pekerja untuk melaksanakan pekerjaan yang telah menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi merupakan masalah yang kompleks dalam organisasi, karena setiap kebutuhan dan keinginan tiap individu berbeda. Seseorang yang termotivasi tinggi akan menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya, sehingga apabila seorang karyawan menganggap bahwa motivasi yang diberikan sesuai dengan yang karyawan harapkan, maka karyawan tersebut akan merasa dihargai dan anggap keberadaannya. Sikap tersebut yang akan meningkatkan kesetiaan atau komitmen karyawan meningkat terhadap perusahaan, karena komitmen tidak timbul dengan sendirinya melainkan timbul dengan adanya suatu kondisi tertentu. Menurut Gunawan (2013) menyatakan bahwa semakin tinggi motivasi maka akan semakin tinggi komitmen karyawan tersebut.

H3 : Kompensasi dan lingkungan kerja melalui motivasi berpengaruh terhadap komitmen karyawan bagian produksi pada UD. Sri Rejeki Genteng Banyuwangi.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian memuat suatu rencana tentang informasi yang relevan sesuai dengan kebutuhan penelitian. Sumber khusus dari mana informasi diperoleh, strategi untuk mengumpulkannya dan bagaimana menganalisisnya. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini merupakan penelitian *explanatory research* yaitu penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan-hubungan antar satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel memengaruhi variabel lainnya (Umar Husein, 1999:36). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap komitmen karyawan di UD. Sri Rejeki Genteng Banyuwangi.

3.2 Populasi Dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2015: 148), populasi adalah wilayah generalisasi yang terjadi atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi pada UD Sri Rejeki Genteng Banyuwangi yang berjumlah 37 orang.

3.2.2 Sampel

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sensus, yaitu dengan cara mengambil semua anggota populasi menjadi sampel. Hal ini dilakukan karena jumlah karyawan bagian produksi hanya berjumlah 37 orang. (Sumber: data UD. Sri Rejeki Genteng Banyuwangi)

3.3 Jenis Dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang di kuantitatif dengan cara diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematik atau statistik.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder;

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek penelitian. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari wawancara dan penyebaran kuisisioner yang terkait dengan kompensasi, lingkungan kerja, motivasi dan komitmen karyawan.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian. Sumber data sekunder meliputi arsip yang tersedia di perusahaan yang terkait dengan variabel dan objek penelitian.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan metode survei. Metode survei digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah, tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data. Adapun metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah: kuisisioner dan wawancara.

a. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden, dengan harapan akan memberikan respon (jawaban atau alasan) terhadap daftar pertanyaan atau pernyataan tersebut. Pengumpulan data yang dilakukan dengan kuisisioner adalah dengan melakukan penyebaran kuisisioner pada jam istirahat atau jam pulang kerja kepada karyawan.

b. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian. Metode wawancara dilakukan dengan melakukan pertemuan secara langsung dengan responden maupun informan yang terkait dengan pedoman pertanyaan yang ada di kuesioner penelitian.

3.5 Identifikasi Variabel

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga macam, yaitu: bebas, intervening atau antara, dan terikat.

- a. Variabel bebas (X), yaitu variabel yang tidak tergantung pada variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2).
- b. Variabel antara (Z), yaitu variabel yang menjadi penghubung antara variabel bebas dan variabel terikat. Variabel antara dalam penelitian ini adalah motivasi (Z).
- c. Variabel terikat (Y), yaitu variabel yang tergantung pada variabel lain. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah komitmen karyawan bagian produksi UD. Sri Rejeki Genteng Banyuwangi.

3.6 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel

3.6.1 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini dijabarkan di bawah ini:

a. Variabel Bebas

- 1) Kompensasi (X_1), yaitu semua pendapatan dalam bentuk uang dan fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan UD. Sri Rejeki Genteng Banyuwangi secara tepat sebagai imbalan karena karyawan tersebut telah mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan yang dipersepsikan atau dirasakan oleh karyawan. Ada tiga indikator untuk menilai kompensasi menurut Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani (2015) yang dimodifikasi.

a) Pendapatan Tunai

Tingkat kepuasan karyawan UD. Sri Rejeki Genteng Banyuwangi terhadap upah, insentif dan THR yang diterima sebagai kompensasi atas kontribusinya terhadap perusahaan.

b) Tunjangan

Kompensasi tambahan seperti bonus wisata dan umroh gratis yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kebijakan perusahaan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

c) Puas terhadap Fasilitas

Kepuasan karyawan UD. Sri Rejeki Genteng Banyuwangi terhadap fasilitas yang diberikan oleh perusahaan meliputi kamar mandi, asrama pegawai, tempat ibadah, dan fasilitas ditempat kerja.

2) Lingkungan Kerja (X_2), yaitu segala sesuatu yang bersifat fisik yang ada disekitar karyawan yang terdiri dari penerangan, sirkulasi udara, suhu ruangan, suara, dekorasi ruangan, dan fasilitas keamanan yang dapat memengaruhi karyawan UD. Sri Rejeki Genteng Banyuwangi dalam melaksanakan pekerjaannya. Indikator dari lingkungan kerja dalam penelitian ini menurut Sedarmayanti (2001:46) adalah: penerangan, sirkulasi udara, suhu ruangan, suara dekorasi ruangan, dan fasilitas keamanan.

a) Penerangan

Pencahayaan dari lampu atau sinar matahari yang ada ditempat kerja.

b) Sirkulasi udara

Pertukaran atau keluar masuknya udara ditempat kerja lancar.

c) Suhu ruangan

Kondisi udara di dalam ruangan tempat kerja.

d) Suara

Suara yang dikeluarkan oleh mesin dan alat-alat produksi di tempat kerja.

e) Dekorasi ruangan

Penataan ruang tempat kerja.

f) Fasilitas keamanan

Keamanan mesin dan alat-alat produksi yang digunakan terjamin dan sesuai standar keamanan kerja.

b. Variabel Antara

1) Variabel antara yaitu Motivasi (Z)

Motivasi kerja adalah semangat atau keinginan yang kuat yang ada di dalam diri karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Indikator motivasi menurut Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani (2015) adalah: perilaku karyawan, usaha karyawan, dan kegigihan karyawan.

a) Perilaku Karyawan

Semangat kerja, tanggung jawab dan siap menerima konsekuensi jika melakukan kesalahan menunjukkan karyawan UD Sri Rejeki mempunyai motivasi dalam bekerja.

b) Usaha Karyawan

Kemampuan karyawan melakukan yang terbaik, mempunyai antusias tinggi, melakukan pekerjaan tanpa diawasi, dan mempunyai ide inovatif di dalam pekerjaannya.

c) Kegigihan Karyawan

Bekerja tepat waktu dan mengikuti semua kegiatan yang diselenggarakan oleh perusahaan, seperti kegiatan senam pagi dan pengajian mingguan.

c. Variabel Terikat

1) Variabel terikat yaitu komitmen karyawan (Y).

Komitmen karyawan adalah bentuk kecintaan karyawan UD. Sri Rejeki Genteng Banyuwangi terhadap pekerjaannya dan kesediaan dalam mengusahakan upaya yang tinggi demi mencapai tujuan perusahaan dengan fasilitas kerja yang diterima. Hendrik Gunawan (2013), komitmen organisasi diukur dengan: komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan.

a) Komitmen organisasi Afektif

Karyawan bagian produksi UD. Sri Rejeki Genteng Banyuwangi merasa nyaman dalam bekerja, mudah beradaptasi, menjadi bagian perusahaan, rela menghabiskan sisa kariernya diperusahaan, bangga menceritakan perusahaan ke orang lain, memiliki keterikatan yang kuat dengan perusahaan dan orang-orang didalamnya, merasa masalah perusahaan menjadi masalahnya juga dan merasa perusahaan telah berjasa banyak bagi hidupnya.

b) Komitmen organisasi Normatif

Karyawan UD. Sri Rejeki Genteng Banyuwangi mendapatkan keuntungan selama bekerja di perusahaan, tidak tertarik untuk pindah kerja, perusahaan layak mendapatkan kesetiaan, karyawan memperoleh manfaat lain selama bekerja, dan tidak akan meninggalkan perusahaan sehingga karyawan menunjukkan tanggung jawabnya dalam melaksanakan pekerjaannya, karena imbalan yang telah diberikan oleh perusahaan.

c) Komitmen organisasi Berkelanjutan

Kesadaran karyawan UD. Sri Rejeki Genteng Banyuwangi atas waktu dan tenaga yang telah diberikan kepada perusahaan sehingga karyawan akan merasa rugi jika berhenti bekerja, akan terus bekerja, merasa butuh pekerjaan, merupakan peluang terbaik, dan karyawan merasa perusahaan lain tidak memberikan keuntungan sebesar perusahaan UD Sri Rejeki..

3.6.2 Skala Pengukuran

Skala pengukuran digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya skala interval dalam alat ukur. Alat ukur tersebut yang digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi orang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, dengan skala likert maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun instrumen pertanyaan.

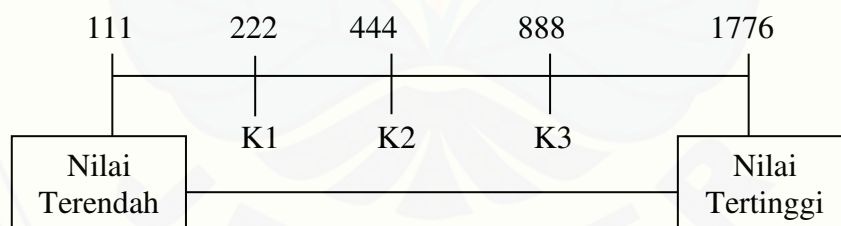
Rentang skala pengukuran dalam penelitian ini terdiri dari:

- a. Skor 5 : Sangat Setuju (SS)
- b. Skor 4 : Setuju (S)
- c. Skor 3 : Kurang Setuju (KS)
- d. Skor 2 : Tidak Setuju (TS)
- e. Skor 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

Guna mempermudah dalam membaca dan menginterpretasikan data, maka perlu adanya kategori makna dari hasil kuisioner. Terdapat dua cara dalam mengategorisasikan jawaban, yaitu dengan metode penjumlahan dan metode rata-rata. Penelitian ini menggunakan metode penjumlahan, yaitu dengan menjumlahkan seluruh skor jawaban responden pada setiap variabel. Berdasarkan hasil penelitian, jawaban responden atau tanggapan dapat dikategorisasikan sebagai berikut.

a. Kompensasi

Untuk kuisioner variabel kompensasi terdapat 3 indikator, maka dapat ditarik skala jawabannya untuk seluruh responden yang berjumlah 37 dengan nilai terendah 111 dan nilai tertinggi 1776.



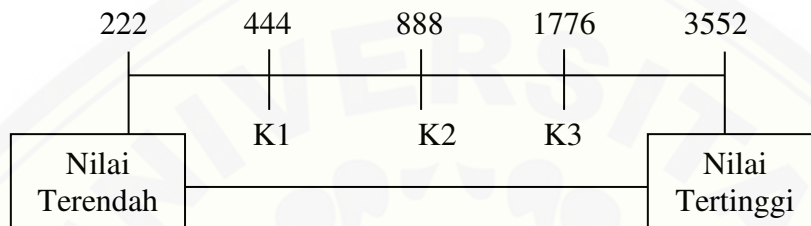
Keterangan :

- 1) Jika nilai yang dihasilkan $<K1$, maka dapat diartikan bahwa kompensasi sangat rendah/dipersepsi sangat negatif.
- 2) Jika nilai yang dihasilkan antara $K1-K2$, maka dapat diartikan bahwa kompensasi rendah/dipersepsi negatif.
- 3) Jika nilai yang dihasilkan antara $K2-K3$, maka dapat diartikan bahwa kompensasi tinggi/dipersepsi positif.

4) Jika nilai yang dihasilkan $\geq K3$, maka dapat diartikan bahwa kompensasi sangat tinggi/dipersepsi sangat positif.

b. Lingkungan Kerja

Untuk kuisisioner variabel lingkungan kerja terdapat 6 indikator, maka dapat ditarik skala jawabannya untuk seluruh responden yang berjumlah 37 dengan nilai terendah 222 dan nilai tertinggi 3552.

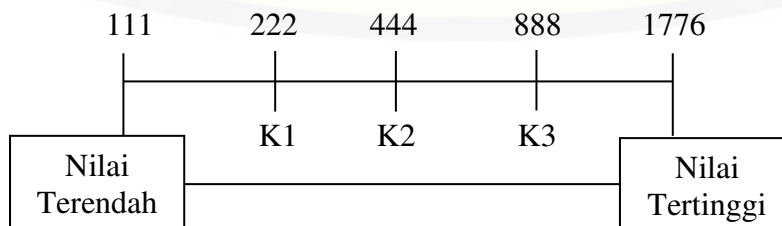


Keterangan :

- 1) Jika nilai yang dihasilkan $< K1$, maka dapat diartikan bahwa lingkungan kerja sangat rendah/dipersepsi sangat negatif.
- 2) Jika nilai yang dihasilkan antara $K1-K2$, maka dapat diartikan bahwa lingkungan kerja rendah/dipersepsi negatif.
- 3) Jika nilai yang dihasilkan antara $K2-K3$, maka dapat diartikan bahwa lingkungan kerja tinggi/dipersepsi positif.
- 4) Jika nilai yang dihasilkan $\geq K3$, maka dapat diartikan bahwa lingkungan kerja sangat tinggi/dipersepsi sangat positif.

c. Motivasi

Untuk kuisisioner variabel motivasi terdapat 3 indikator, maka dapat ditarik skala jawabannya untuk seluruh responden yang berjumlah 37 dengan nilai terendah 111 dan nilai tertinggi 1776.

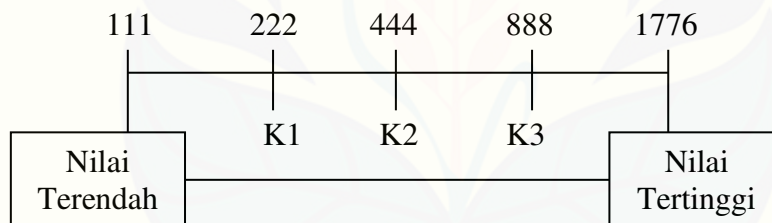


Keterangan :

- 1) Jika nilai yang dihasilkan $<K1$, maka dapat diartikan bahwa motivasi sangat rendah/dipersepsi sangat negatif.
- 2) Jika nilai yang dihasilkan antara $K1-K2$, maka dapat diartikan bahwa motivasi rendah/dipersepsi negatif.
- 3) Jika nilai yang dihasilkan antara $K2-K3$, maka dapat diartikan bahwa motivasi tinggi/dipersepsi positif.
- 4) Jika nilai yang dihasilkan $\geq K3$, maka dapat diartikan bahwa motivasi sangat tinggi/dipersepsi sangat positif.

d. Komitmen Karyawan

Untuk kuisioner variabel komitmen karyawan terdapat 3 indikator, maka dapat ditarik skala jawabannya untuk seluruh responden yang berjumlah 37 dengan nilai terendah 111 dan nilai tertinggi 1776.



Keterangan :

- 1) Jika nilai yang dihasilkan $<K1$, maka dapat diartikan bahwa komitmen karyawan sangat rendah/dipersepsi sangat negatif.
- 2) Jika nilai yang dihasilkan antara $K1-K2$, maka dapat diartikan bahwa komitmen karyawan rendah/dipersepsi negatif.
- 3) Jika nilai yang dihasilkan antara $K2-K3$, maka dapat diartikan bahwa komitmen karyawan tinggi/dipersepsi positif.
- 4) Jika nilai yang dihasilkan $\geq K3$, maka dapat diartikan bahwa komitmen karyawan sangat tinggi/dipersepsi sangat positif.

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas Data

Uji validitas dilakukan untuk memastikan seberapa baik suatu instrumen digunakan untuk mengukur konsep yang seharusnya diukur. Menguji validitas konstruk dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya. Rumus yang digunakan untuk menguji validitas instrumen ini adalah Product Moment dari Karl Pearson, sebagai berikut: (Sugiyono, 2015: 286).

$$r = \frac{n (\Sigma x_i y_i) - (\Sigma x_i)(\Sigma y_i)}{\sqrt{\{n\Sigma x_i^2 - (\Sigma x_i)^2\} \{n\Sigma y_i^2 - (\Sigma y_i)^2\}}}$$

keterangan:

r = koefisien korelasi

n = jumlah data observasi

x = skor pertanyaan

y = skor total

Suatu instrumen dikatakan valid apabila nilai r hitung signifikasinya lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan tidak valid apabila nilai r hitung lebih kecil dari 0,05 maka peneliti harus melakukan perbaikan dengan mengecek kembali daftar pertanyaan dengan cara menggantinya dengan pertanyaan baru atau menghapus beberapa pertanyaan tersebut.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran dilakukan dua kali atau lebih. Reliabilitas dapat dikatakan menunjukkan kekonsistensian dari suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Makin kecil kesalahan pengukuran, makin reliabel alat pengukur dan begitu pula sebaliknya.

Uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's*, dengan rumus (Arifin, 2003:28);

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

keterangan :

- α = alpha
- k = jumlah variabel independen dalam perusahaan
- r = koefisien rata-rata

Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila *Alpha Cronbach's* lebih besar dari 0,06 (Santoso, 2001:280). Jika data tidak reliabel hal yang dapat dilakukan adalah memperbaiki kuesioner dan melakukan pengambilan data ulang atau mengabaikan data yang tidak reliabel ini.

c. 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 95% atau $\alpha = 5\%$. Uji 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 (Santoso, 2001:212). Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogorov-smirnov test* adalah sebagai berikut :

- 1) angka ρ (Sig.) $> 0,05$, maka data berdistribusi normal,
- 2) angka ρ (Sig.) $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal,

apabila data tidak berdistribusi normal dapat dilakukan beberapa cara berikut ini:

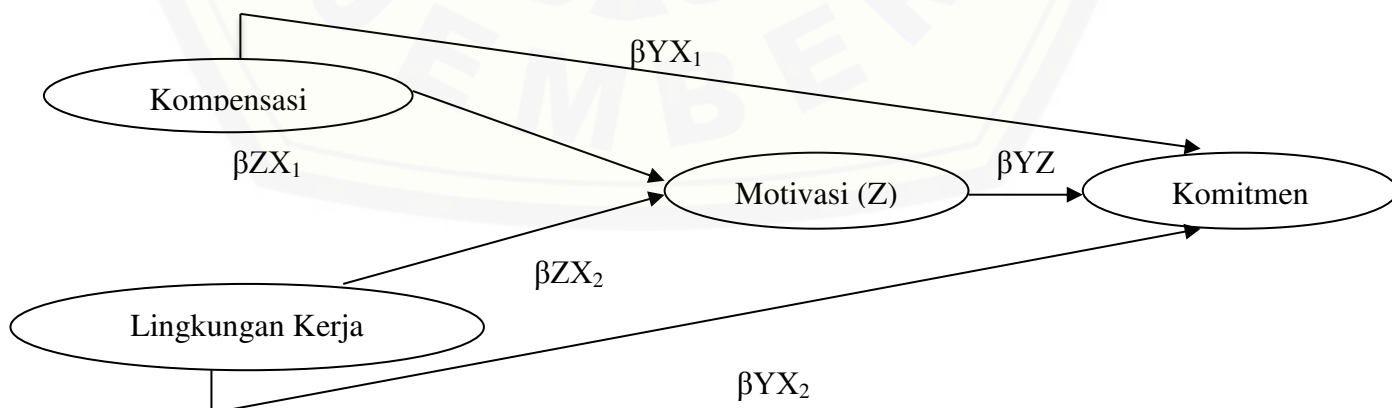
- 1) melakukan pemotongan data pada data yang berada jauh dari rata-rata, misalnya sangat tinggi atau sangat rendah.
- 2) memperbesar sampel.
- 3) melakukan transformasi data, misalnya dilogartimkan. Dengan mentransformasi data maka data yang tidak normal akan membaik distribusinya karena rentangan data akan mendekati rata-rata.

3.7.2 Analisis jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel di mana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung, baik secara langsung maupun tidak langsung, melalui satu atau lebih perantara. Hubungan langsung terjadi jika satu variabel memengaruhi variabel yang lainnya tanpa ada variabel ketiga yang memediasi (*intervening*) hubungan kedua variabel. Hubungan tidak langsung adalah jika ada variabel ketiga yang memediasi hubungan kedua variabel, kemudian pada setiap variabel terikat akan ada anak panah yang menuju ke variabel lain dan berfungsi untuk menjelaskan jumlah varians yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel itu. Apabila terdapat jalur yang tidak signifikan maka diberlakukan *trimming theory* yaitu dengan menghilangkan atau menghapus jalur yang tidak signifikan. Kemudian dari hasil struktur yang baru tersebut dihitung kembali masing-masing koefisien jalurnya (*path coefficient*).

Analisis jalur digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dan menguji hipotesis dalam penelitian ini secara matematis, dengan menggunakan *software* SPSS. *Path analysis* akan digunakan untuk mengestimasi pengaruh kausal antar variabel dan kedudukan masing-masing variabel dalam jalur baik secara langsung maupun tidak langsung. Signifikansi model tampak berdasarkan koefisien beta (β) yang signifikan terhadap jalur.

Berikut ini adalah diagram jalur maupun koefisien jalur :



Gambar 3.1 Model Analisis Jalur (*Path Analysis*)

keterangan :

β_{ZX_1} = koefisien jalur pengaruh X_1 terhadap Z

β_{ZX_2} = koefisien jalur pengaruh X_2 terhadap Z

β_{YX_1} = koefisien jalur pengaruh X_1 terhadap Y

β_{YX_2} = koefisien jalur pengaruh X_2 terhadap Y

β_{YZ} = koefisien jalur pengaruh Z terhadap Y

Model analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini dapat diuraikan dalam persamaan *structural* berikut: (Gujarati, 2005:410)

$$Z = \beta_0 + \beta_{zx1} X_1 + \beta_{zx2} X_2 + \varepsilon_1 \dots\dots\dots(\text{persamaan 1})$$

$$Y = \beta_0 + \beta_{yx1} X_1 + \beta_{yx2} X_2 + \beta_{yz} Z + \varepsilon_2 \dots\dots\dots(\text{persamaan 2})$$

keterangan :

Y = komitmen karyawan

Z = motivasi kerja

X_1 = kompensasi

X_2 = lingkungan kerja

β_0 = koefisien variabel bebas

$\varepsilon_1, \varepsilon_2$ = variabel pengganggu

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk membuat model bersifat *BLUE* (*Best Linear Unbised Estimation*) dengan syarat memenuhi normalitas model, tidak terjadi multikolinearitas, tidak terjadi heteroskedastisitas dan tidak terjadi autokorelasi.

a. Uji Normalitas Model

Penggunaan regresi harus memenuhi asumsi dasar bahwa data berdistribusi normal, terpenuhinya syarat normalitas akan menjamin dapat di pertanggung jawabkan model analisis yang di gunakan, sehingga kesimpulan yang di ambil juga dapat di pertanggungjawabkan. Tujuan uji normalitas ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni

distribusi data dengan bentuk lonceng (*bell shaped*) (Santoso, 2001:212). Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Kriteria pengujian uji normalitas adalah sebagai berikut:

- 1) angka ρ (SIG) $> 0,05$, maka data berdistribusi normal
- 2) angka ρ (SIG) $< 0,05$, maka tidak data berdistribusi normal

Apabila data tidak berdistribusi normal dapat dilakukan beberapa cara seperti berikut ini:

- 1) melakukan pemotongan data pada data yang berada jauh dari rata-rata, misalnya sangat tinggi atau sangat rendah.
- 2) memperbesar sampel.
- 3) melakukan transformasi data, misalnya dilogaritmakan. dengan mentransformasi data maka data yang tidak normal akan membaik distribusinya karena rentangan data akan mendekati rata-rata.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan pengujian dari asumsi yang berkaitan bahwa antara variable-variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan yang lainnya. Apabila terjadi suatu multikolinearitas maka nilai parameter estimasi dari variabel tersebut tidak tertentu karena mempunyai standar eror yang tinggi sehingga parameternya secara statistik tidak signifikan.

Salah satu cara untuk melihat terjadinya multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan ketentuan apabila nilai VIF > 5 , maka terjadi multikolinieritas (Gujarati, 2005:417). Apabila dari model regresi yang terjadi multikolinieritas, maka langkah yang harus dilakukan adalah menambah jumlah sampel atau dengan mengganti atau mengeluarkan variabel yang mempunyai korelasi yang tinggi dan menambahkan sampel baru.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varian

berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Deteksi adanya heteroskedastisitas ialah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik, dimana sumbu X adalah Y yang telah di prediksi, dan sumbu Y adalah Residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang di *unstandardized*. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) 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 di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Cara untuk mengatasi apabila terjadi heteroskedastisitas adalah dengan melakukan transformasi log atas model regresi asal. Transformasi log akan mengurangi situasi heteroskedastisitas karena transformasi log memperkecil skala ukuran variabel.

3.7.4 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t. Uji t sendiri digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat dengan level signifikan yang digunakan 5%. Apabila p-value kurang dari 5%, maka dapat dikatakan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian hipotesis ini dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ (0,05):

- a. apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$: H_0 ditolak
Artinya variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat. Hal ini berarti ada pengaruh variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen karyawan.
- b. apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$: H_0 diterima dan H_a ditolak
Artinya variabel bebas secara parsial tidak memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat. Hal ini berarti tidak ada pengaruh antara variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen karyawan.

3.7.5 Menghitung Jalur

Perhitungan jalur menjelaskan tentang pengaruh kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap komitmen karyawan (Y) melalui variabel *intervening* yakni motivasi (Z). Sebelum menghitung jalur, maka sebelumnya masing-masing jalur harus diuji signifikansinya. Apabila terdapat jalur yang tidak signifikan maka dilakukan *trimming theory* yaitu menghilangkan jalur yang tidak signifikan. Kemudian dari jalur yang baru tersebut dihitung kembali masing-masing koefisien jalurnya. Perhitungan dilakukan dengan menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung. Proses perhitungannya adalah sebagai berikut :

- a. *Trimming theory* adalah model yang digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan dari model variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Jadi model ini terjadi ketika koefisien jalur diuji secara keseluruhan ternyata ada variabel yang tidak signifikan (Riduwan, 2007:127). Walaupun ada satu, dua, atau lebih variabel yang tidak signifikan, peneliti perlu memperbaiki model analisis jalur yang telah dihipotesiskan. Cara menggunakan *Trimming Theory* yaitu menghitung ulang koefisien jalur tanpa menyertakan variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Langkah-langkah pengujian analisis jalur dengan model trimming adalah sebagai berikut (Riduwan, 2007:128) :
 - 1) merumuskan persamaan struktural
 - 2) menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi
 - a) membuat gambar diagram jalur secara lengkap
 - b) menghitung koefisien regresi untuk sub struktur yang telah dirumuskan.
 - 3) menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan)
 - 4) menghitung secara individual
 - 5) menguji kesesuaian anatar model analisis jalur 3
 - 6) merangkum ke dalam Tabel
 - 7) memaknai dan menyimpulkan.

b. Pengaruh Langsung (*Direct Effect* atau DE) :

- 1) pengaruh variabel kompensasi (X_1) terhadap motivasi kerja (Z)

$$DE_{zx_1} = X_1 \rightarrow Z$$

- 2) pengaruh variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap motivasi kerja (Z)

$$DE_{zx_2} = X_2 \rightarrow Z$$

- 3) pengaruh variabel kompensasi (X_1) terhadap komitmen karyawan (Y)

$$DE_{yx_1} = X_1 \rightarrow Y$$

- 4) pengaruh variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap komitmen karyawan (Y)

$$DE_{yx_2} = X_2 \rightarrow Y$$

- 5) pengaruh variabel motivasi kerja (Z) terhadap komitmen karyawan (Y)

$$DE_{yz} = Z \rightarrow Y$$

c. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect* atau IE)

- 1) pengaruh variabel kompensasi (X_1) terhadap motivasi kerja (Z) dan komitmen karyawan (Y).

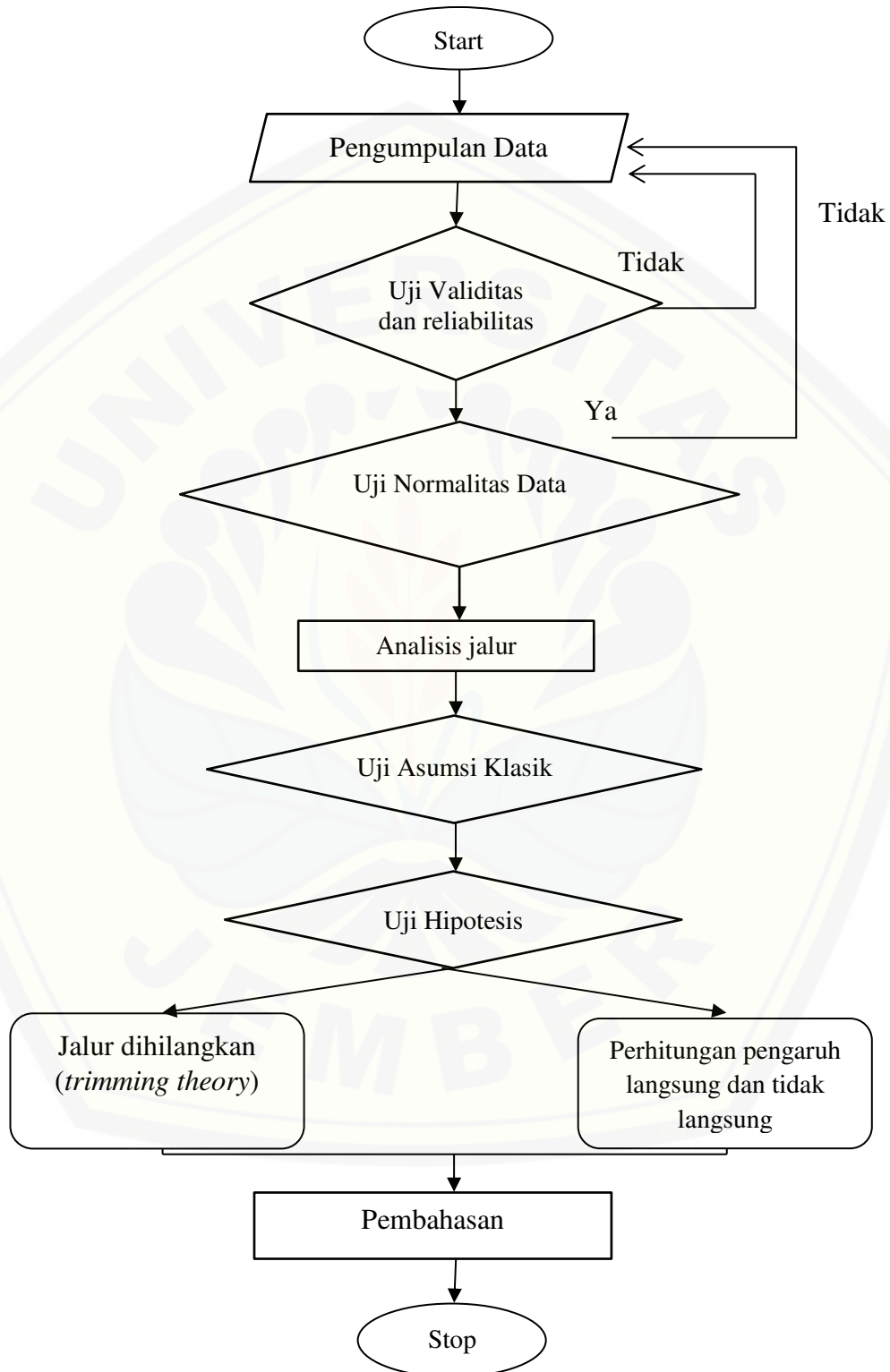
$$IE_{yzx_1} = X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$$

- 2) pengaruh variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap motivasi kerja (Z) dan komitmen karyawan (Y).

$$IE_{yzx_2} = X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$$

3.8 Kerangka Pemecahan Masalah

Kerangka pemecahan masalah dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan :

- a. Start, merupakan tahap awal atau tahap persiapan penelitian
- b. Pengumpulan data, yaitu mengumpulkan data-data yang diperlukan untuk kebutuhan penelitian baik itu data primer maupun data sekunder.
- c. Uji validitas, yaitu untuk mengetahui ketepatan dan kecermatan suatu instrument dalam mengukur apa yang ingin diukur.
- d. Uji reliabilitas, yaitu untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang.
- e. Uji normalitas data, yaitu untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak
- f. Analisis jalur (*Path Analysis*), yaitu untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat.
- g. Uji asumsi klasik, yaitu untuk mengetahui adanya multikolinearitas, heterokedastisitas dan normalitas model.
- h. Uji hipotesis, digunakan uji t untuk menguji signifikansi atau ada tidaknya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Di dalam pengujian ini terbagi menjadi dua tahapan yaitu:
 - 1) Berdasarkan uji t, apabila terdapat jalur yang tidak signifikan H_0 diterima maka harus dilakukan pengujian ulang dengan cara menghilangkan jalur yang tidak signifikan (*trimming theory*).
 - 2) Berdasarkan uji t, apabila jalur terbukti signifikan H_0 ditolak maka langkah selanjutnya menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung.
- i. Pembahasan, tahapan dimana peneliti menginterpretasikan dan menjelaskan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, kemudian menarik kesimpulan dari hasil tersebut.
- j. Stop, yaitu hasil akhir dari seluruh penelitian.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja melalui motivasi terhadap komitmen karyawan bagian produksi pada UD. Sri Rejeki Genteng Banyuwangi yang telah peneliti jelaskan maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Kompensasi berpengaruh terhadap komitmen karyawan bagian produksi pada UD. Sri Rejeki Genteng Banyuwangi, dengan demikian hipotesis pertama diterima. Artinya karyawan bagian produksi puas dengan kompensasi yang diberikan oleh pimpinan UD. Sri Rejeki Genteng Banyuwangi. Upah dan insentif yang diberikan oleh perusahaan mampu menjadi daya tarik maupun pendorong bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta tunjangan dan bonus yang memadai dari perusahaan mampu meningkatkan komitmen karyawan.
- b. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen karyawan bagian produksi pada UD. Sri Rejeki Genteng Banyuwangi, dengan demikian hipotesis kedua diterima. Artinya semakin baik lingkungan kerja maka karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja diperusahaan dan tentunya akan meningkatkan komitmen karyawan.
- c. Kompensasi dan lingkungan kerja melalui motivasi berpengaruh terhadap komitmen karyawan bagian produksi pada UD. Sri Rejeki Genteng Banyuwangi, dengan demikian hipotesis ketiga diterima. Artinya kompensasi dan lingkungan kerja dapat meningkatkan komitmen karyawan kepada perusahaan dengan melalui motivasi yang diberikan oleh pimpinan perusahaan semakin meningkat pula komitmen karyawan kepada perusahaan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

- a. Pimpinan UD. Sri Rejeki Genteng Banyuwangi disarankan untuk selalu menjaga hubungan baik dengan para karyawan, sehingga pimpinan dapat memahami apa yang dibutuhkan oleh karyawan sehingga komitmen mereka kepada perusahaan akan tetap terjalin.
- b. Pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan harus tetap dipertahankan dengan memberikan upah yang sesuai dengan beban kerja karyawan.
- c. Pemberian bonus dan fasilitas kerja juga tetap dijaga agar karyawan tetap nyaman dalam bekerja dan selalu termotivasi dengan bonus-bonus yang telah dijanjikan.
- d. Karyawan dengan komitmen tinggi yang telah bekerja lebih dari 10 tahun menjadi kunci keberhasilan perusahaan, sehingga harus diperhatikan dan diberikan timbal balik setimpal agar karyawan tersebut merasa jasanya dihargai oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agi Syarif Hidayat. 2015. Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada PT. Bank BRI Syariah Cabang Bandung Suniaraja. Cirebon. *Journal Ecodemica*. Vol III. No.1 April 2015. Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon.
- Anastasia Tania. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI KNIFE Di Surabaya. Surabaya. *Agora*. Vol.1 No.3. Universitas Kristen Petra Surabaya.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Arifin, A. 2003. *Aljabar Linier*. Bandung: ITB.
- Devi Kurniasari. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Pasar Unit Pasar Tanjung Kabupaten Jember. *Jurnal Ilmu Ekonomi*. Vol 8 No. 2, Mei 2013. Universitas Jember.
- Edy Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Gujarati Damodar. 2005. *Dasar-dasar Ekonometrika Edisi ke 5 Buku 1*. Jakarta : Salemba Empat.
- Hadari Nawawi. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia: Edisi Kedua*. BPFE: Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

- Hendrik Gunawan. 2013. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Komitmen Dan Kinerja Karyawan PTPN X Arjasa Jember. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Holman, D. (2002). Employee Wellbeing in Call Centres. *Human Resource Management Journal*, 12(4), pp: 35-50.
- Isyandi, B. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Persepektif Global*. Pekanbaru, UNRI Press.
- Juris Kenan Putra. 2014. Pengaruh Kompensasi, Kepuasan dan Motivasi Terhadap Komitmen Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Jember. *Jurnal Manajemen*. Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Lucky Wulan. 2011. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro Semarang.
- Mangkunegara. Prabu Anwar, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Jakarta: Penerbit Andi Offside.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta: Bandung.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: In Media.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Rahadyan Probo. 2008. Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Semarang). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, Maret 2008. Hal. 80 – 90. Vol.15, No.1. Fakultas Ekonomi Universitas Stikubank Semarang
- Riduwan. 2007. *Rumus Dan Data Dalam Analisis Statistika*. Bandung. Alfabeta.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh*. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.

- Santoso, Henry. 2001. *Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: Elex Media Komputindo, PT.
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga*. Cetakan Pertama. Penerbitan STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Suparyadi, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani. 2015. Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *Agora*. Vol. 3, No. 2. Universitas Kristen Petra Surabaya.
- Umar Husein. 1999. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.

KUESIONER PENELITIAN

Kepada :

Yth. Karyawan Bagian Produksi

UD. Sri Rejeki Genteng

Banyuwangi

Dengan hormat,

Pada kesempatan ini perkenankan peneliti memohon bantuan kepada Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner yang peneliti sertakan. Melalui penelitian ini, peneliti ingin mengetahui dan menganalisis **Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Melalui Motivasi Terhadap Komitmen Karyawan Bagian Produksi pada UD Sri Rejeki Genteng Banyuwangi.**

Kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu sepenuhnya dijamin dan data yang saya peroleh dari jawaban kuesioner akan diolah dan dianalisis semata-mata hanya dipergunakan untuk kepentingan penelitian dan tidak untuk dipublikasikan. Peneliti mengucapkan terimakasih yang sedalam-dalamnya atas partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini.

Terimakasih atas partisipasinya.

Hormat saya,

Devyanti Wuryaning Puspitasari

KUESIONER PENELITIAN

A. Petunjuk Pengisian

1. Isilah identitas anda
2. Berilah tanda silang (X) pada salah satu jawaban anda
3. Berilah jawaban yang sesuai dengan apa yang anda alami agar penelitian ini mendapatkan data yang valid.

B. Identitas Responden

1. Nama (boleh tidak diisi) :
2. Jenis Kelamin :
3. Pendidikan terakhir
 - a. SD
 - b. SMP
 - c. SMA/SMK
4. Usia anda saat ini
 - a. Kurang dari 25 tahun
 - b. 26 – 30 tahun
 - c. 31 – 35 tahun
 - d. 36 – 40 tahun
 - e. 41 – 45 tahun
 - f. Lebih dari 45 tahun
5. Lama bekerja
 - a. Kurang dari 5 tahun
 - b. 5 – 10 tahun
 - c. 10 – 15 tahun
 - d. Lebih dari 15 tahun

Kompensasi (X₁)

Berilah tanda silang (X) pada jawaban anda.

Pilihan jawaban terdiri dari:

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- KS : Kurang Setuju
- TS : Tidak Setuju
- STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya puas dengan upah yang saya terima.					
2.	Upah yang saya terima sesuai dengan beban kerja saya.					
3.	Saya puas dengan pemberian insentif dari perusahaan jika saya bekerja melebihi standar yang ditentukan perusahaan.					
4.	Saya puas dengan pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) dari perusahaan.					
5.	Saya puas dengan bonus wisata keluar kota yang diberikan oleh perusahaan setahun dua kali.					
6.	Saya puas dengan pemberian umroh gratis dari perusahaan jika bekerja lebih dari 20 tahun.					
7.	Saya puas dengan fasilitas kerja yang diberikan oleh perusahaan.					

Lingkungan Kerja (X₂)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Penerangan di ruang kerja saya sangat memadai.					
2.	Sirkulasi udara ditempat saya kerja sudah memadai.					
3.	Suhu ruangan di tempat saya kerja sangat memadai					
4.	Suara mesin produksi di tempat kerja memengaruhi saya dalam menyelesaikan pekerjaan.					
5.	Dekorasi ruangan di tempat saya kerja sangat nyaman.					
6.	Mesin produksi di tempat saya kerja sudah dijamin keamanannya.					
7.	Mesin produksi di tempat saya kerja dijamin kestandarannya.					

Komitmen Karyawan (Y)

Komitmen Afektif

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya sangat nyaman bekerja diperusahaan ini.					
2.	Saya merasa mudah beradaptasi saat bekerja di perusahaan.					
3.	Saya merasa sudah menjadi bagian keluarga dari perusahaan ini.					
4.	Saya ingin menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini.					
5.	Saya sangat bangga memberitahukan hal tentang perusahaan kepada orang lain.					
6.	Saya memiliki rasa keterikatan yang kuat dengan perusahaan.					
7.	Saya merasa bahwa orang-orang di dalam perusahaan seperti bagian dari keluarga saya sendiri.					
8.	Saya merasa masalah yang dihadapi perusahaan adalah masalah saya juga.					
9.	Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya.					

Komitmen Normatif

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya merasa memiliki banyak keuntungan bekerja di perusahaan ini.					
2.	Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi kepada perusahaan ini.					
3.	Saya tidak tertarik untuk pindah kerja ke perusahaan lain.					
4.	Saya merasa perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya.					
5.	Saya memperoleh manfaat lain selama bekerja diperusahaan ini.					
6.	Saya tidak akan meninggalkan perusahaan karena saya					

	masih memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan saya.					
7.	Saya akan merasa bersalah apabila meninggalkan perusahaan.					

Komitmen Berkelanjutan

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya akan merasa sangat rugi jika keluar dari perusahaan ini.					
2.	Saya akan terus bekerja di perusahaan ini.					
3.	Saat ini saya merasa butuh untuk bekerja diperusahaan ini.					
4.	Saya tidak pernah berpikir untuk meninggalkan perusahaan ini.					
5.	Saya merasa bekerja pada perusahaan ini merupakan peluang terbaik.					
6.	Salah satu alasan terbesar saya tetap bekerja adalah tempat lain tidak memberikan keuntungan sebesar di perusahaan ini.					
7.	Saya sudah memberikan upaya yang optimal saat bekerja di perusahaan, sehingga saya tetap mau bekerja di perusahaan ini.					

Kuisisioner untuk Pimpinan Perusahaan

Berilah tanda silang (X) pada jawaban anda. Pilihan jawaban terdiri dari:

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- KS : Kurang Setuju
- TS : Tidak Setuju
- STS : Sangat Tidak Setuju

Variabel antara Motivasi (Z)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Karyawan ini bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya.					
2.	Karyawan ini mempunyai tanggung jawab atas pekerjaannya.					
3.	Karyawan ini siap menerima konsekuensi jika gagal dalam melaksanakan pekerjaannya					
4.	Karyawan ini selalu melakukan yang terbaik demi tercapainya tujuan perusahaan.					
5.	Karyawan ini mempunyai antusias yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya.					
6.	Karyawan ini selalu menjalankan pekerjaannya tanpa disuruh oleh atasan.					
7.	Karyawan ini mempunyai banyak ide inovatif terkait produk perusahaan.					
8.	Karyawan ini mempunyai ide-ide inovatif terkait pekerjaannya.					
9.	Karyawan ini selalu datang lebih awal.					
10.	Karyawan ini selalu pulang paling akhir.					
11.	Karyawan ini selalu mengikuti kegiatan senam pagi yang diadakan oleh perusahaan.					
12.	Karyawan ini selalu mengikuti pengajian rutin yang diadakan oleh perusahaan.					

REKAPITULASI KUISIONER

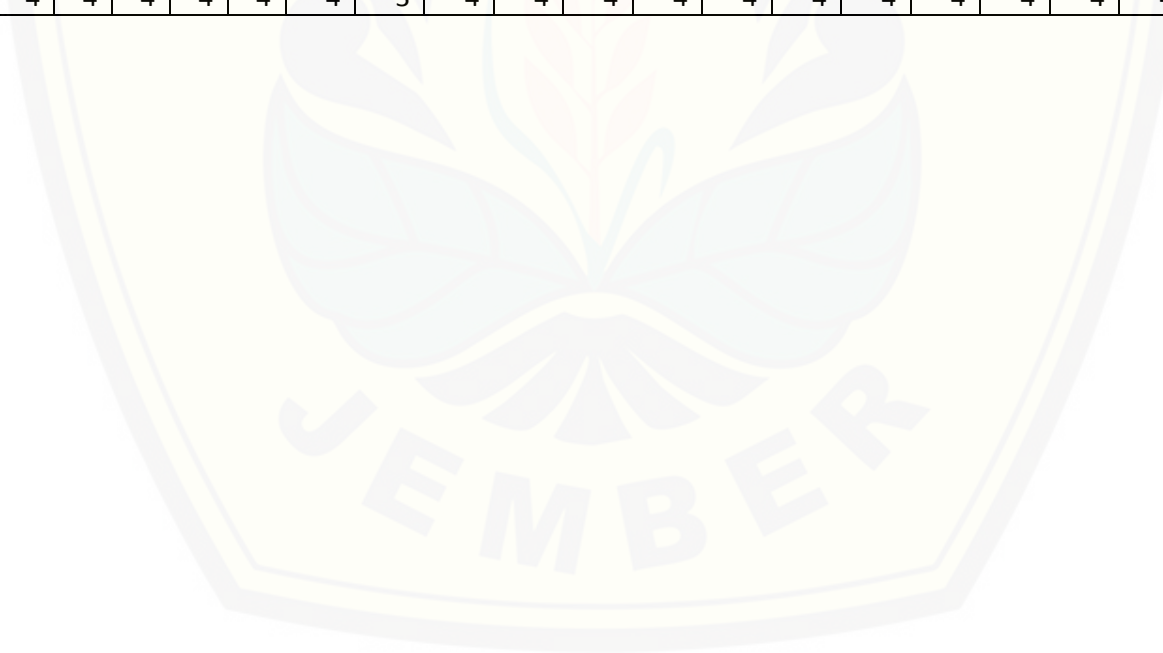
NO	X 1.	X 1.	X 1.	X 1.	X 1.	X 1.	X 1.	JUM LAH	X 2.	X 2.	X 2.	X 2.	X 2.	X 2.	X 2.	JUM LAH	Z .	Z .	Z .	Z .	Z .	Z .	Z .	Z .	Z .	Z .	Z .	JUM LAH	
1	4	4	4	4	4	4	4	28	5	4	3	3	3	3	3	24	5	4	3	4	4	2	2	2	4	2	2	4	38
2	4	4	4	4	2	4	2	24	2	4	4	4	2	2	4	22	5	4	2	4	4	2	2	2	4	2	2	4	37
3	3	2	3	3	3	4	3	21	3	2	3	3	3	4	4	22	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	38
4	4	4	4	4	4	5	4	29	5	4	4	4	4	4	4	29	2	5	4	5	5	4	4	4	4	2	4	5	48
5	4	4	4	4	4	5	4	29	5	4	4	4	4	4	4	29	3	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	46
6	5	4	4	4	4	5	4	30	4	4	2	4	3	4	4	25	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	44
7	4	4	4	4	4	4	3	27	3	4	4	4	4	4	4	27	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	45
8	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
9	4	4	4	4	4	4	4	28	5	4	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	46
10	4	4	4	4	4	5	4	29	5	4	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	46
11	4	4	4	4	4	4	4	28	5	4	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	46
12	4	4	4	4	4	5	4	29	5	4	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	46
13	4	3	3	4	5	5	4	28	5	3	4	3	4	4	4	27	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	46
14	4	4	3	4	4	5	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	46
15	4	4	3	4	4	4	4	27	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	46
16	4	4	4	4	4	5	4	29	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	46
17	4	4	4	4	5	5	2	28	2	4	4	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	46
18	3	3	3	4	4	5	3	25	3	3	3	4	3	4	4	24	4	4	3	4	4	3	4	1	3	3	4	4	41
19	3	4	4	5	5	5	4	30	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	45
20	4	4	3	4	5	5	2	27	2	4	4	4	4	4	4	26	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	43

21	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	3	4	4	4	4	27	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	42	
22	4	5	4	4	3	4	4	28	4	5	5	4	2	2	4	26	2	4	2	4	4	2	2	2	4	3	3	4	36
23	4	4	4	4	2	4	2	24	2	4	4	4	2	2	4	22	2	3	2	4	2	2	2	4	2	2	4	4	33
24	4	4	4	4	2	4	4	26	4	4	4	4	2	2	4	24	2	3	2	2	2	2	4	2	2	4	4	4	33
25	4	4	4	4	2	4	4	26	4	4	4	4	2	2	4	24	2	4	2	4	4	2	2	2	2	4	2	4	34
26	4	4	3	4	3	3	2	23	2	4	4	3	3	4	2	22	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	45
27	3	4	4	3	3	3	3	23	3	4	3	3	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
28	3	4	4	4	3	4	3	25	3	4	4	3	4	3	3	24	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	42
29	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	3	3	3	3	4	24	3	2	3	4	4	2	2	2	4	2	2	4	34
30	4	4	4	4	2	4	2	24	2	4	4	4	2	2	2	20	2	2	2	4	4	2	2	2	4	2	2	4	32
31	3	2	3	3	3	4	3	21	3	2	3	3	3	4	3	21	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	38
32	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	4	2	4	5	5	4	4	4	4	2	4	5	47
33	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	46
34	5	4	4	4	4	4	4	29	4	4	2	4	3	4	4	25	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	45
35	4	4	4	4	4	4	3	27	3	4	4	4	4	4	3	26	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	46
36	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
37	4	4	4	4	4	5	4	29	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	46



N O	Y. 1	Y. 2	Y. 3	Y. 4	Y. 5	Y. 6	Y. 7	Y. 8	Y. 9	Y.1 0	Y.1 1	Y.1 2	Y.1 3	Y.1 4	Y.1 5	Y.1 6	Y.1 7	Y.1 8	Y.1 9	Y.2 0	Y.2 1	Y.2 2	Y.2 3	Y.2 4	JUML AH
1	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4	77
2	4	4	2	2	2	4	2	2	4	4	2	4	2	2	4	2	2	2	4	2	4	2	4	4	70
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	74
4	5	5	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97
5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	92
6	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	5	93
7	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	91
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95
10	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94
12	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98
13	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	94
14	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	95
15	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	88
16	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	95
17	5	5	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	4	4	87
18	5	5	4	2	2	2	3	2	2	2	1	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	73
19	5	5	3	3	3	4	2	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	85
20	5	4	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	4	83
21	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	91
22	4	4	2	2	2	4	2	2	4	4	2	4	3	3	4	4	2	2	2	3	2	4	2	4	71
23	3	4	2	2	2	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4	4	71
24	3	4	2	2	2	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4	4	4	71

25	3	4	2	2	2	4	2	2	4	4	2	2	4	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4	69
26	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	77
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
28	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	79
29	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4	75
30	4	4	2	2	2	4	2	2	4	4	2	4	2	2	4	2	2	2	4	2	4	2	4	4	70
31	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	73
32	4	4	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95
33	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	90
34	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	5	91
35	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	91
36	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95



KARAKTERISTIK RESPONDEN

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	P	37	100.0	100.0	100.0
	Total	37	100.0	100.0	100.0

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	2	5.4	5.4	5.4
	SMA	19	51.4	51.4	56.8
	SMP	16	43.2	43.2	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>25	4	10.8	10.8	78.4
	26-30	5	13.5	13.5	48.6
	31-35	7	18.9	18.9	67.6
	36-40	10	27	27	27.02
	41-45	8	21.6	21.6	100.0
	<45	3	8.1	8.1	35.1
	Total	37	100.0	100.0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 tahun	11	29.7	29.7	86.5
	5 - 10 tahun	21	56.8	56.8	56.8
	10 - 15 tahun	3	8.1	8.1	94.6
	> 15 tahun	2	5.4	5.4	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

JAWABAN RESPONDEN

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	16.2	16.2	16.2
	4.00	29	78.4	78.4	94.6
	5.00	2	5.4	5.4	100.0
Total		37	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	5.4	5.4	5.4
	3.00	2	5.4	5.4	10.8
	4.00	32	86.5	86.5	97.3
	5.00	1	2.7	2.7	100.0
Total		37	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	21.6	21.6	21.6
	4.00	29	78.4	78.4	100.0
Total		37	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	8.1	8.1	8.1
	4.00	33	89.2	89.2	97.3
	5.00	1	2.7	2.7	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	13.5	13.5	13.5
	3.00	6	16.2	16.2	29.7
	4.00	22	59.5	59.5	89.2
	5.00	4	10.8	10.8	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	5.4	5.4	5.4
	4.00	22	59.5	59.5	64.9
	5.00	13	35.1	35.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	16.2	16.2	16.2
	3.00	7	18.9	18.9	35.1
	4.00	24	64.9	64.9	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	16.2	16.2	16.2
	3.00	7	18.9	18.9	35.1
	4.00	16	43.2	43.2	78.4
	5.00	8	21.6	21.6	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	5.4	5.4	5.4
	3.00	2	5.4	5.4	10.8
	4.00	32	86.5	86.5	97.3
	5.00	1	2.7	2.7	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	5.4	5.4	5.4
	3.00	7	18.9	18.9	24.3
	4.00	27	73.0	73.0	97.3
	5.00	1	2.7	2.7	100.0
Total		37	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	21.6	21.6	21.6
	4.00	29	78.4	78.4	100.0
Total		37	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	16.2	16.2	16.2
	3.00	9	24.3	24.3	40.5
	4.00	22	59.5	59.5	100.0
Total		37	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	16.2	16.2	16.2
	3.00	4	10.8	10.8	27.0
	4.00	27	73.0	73.0	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	5.4	5.4	5.4
	3.00	5	13.5	13.5	18.9
	4.00	30	81.1	81.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Z.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	21.6	21.6	21.6
	3.00	8	21.6	21.6	43.2
	4.00	19	51.4	51.4	94.6
	5.00	2	5.4	5.4	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Z.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	8.1	8.1	8.1
	3.00	7	18.9	18.9	27.0
	4.00	26	70.3	70.3	97.3
	5.00	1	2.7	2.7	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Z.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	16.2	16.2	16.2
	3.00	9	24.3	24.3	40.5
	4.00	22	59.5	59.5	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Z.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.7	2.7	2.7
	3.00	2	5.4	5.4	8.1
	4.00	32	86.5	86.5	94.6
	5.00	2	5.4	5.4	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Z.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	5.4	5.4	5.4
	3.00	2	5.4	5.4	10.8
	4.00	31	83.8	83.8	94.6
	5.00	2	5.4	5.4	100.0
Total		37	100.0	100.0	

Z.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	21.6	21.6	21.6
	3.00	8	21.6	21.6	43.2
	4.00	21	56.8	56.8	100.0
Total		37	100.0	100.0	

Z.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	18.9	18.9	18.9
	3.00	17	45.9	45.9	64.9
	4.00	13	35.1	35.1	100.0
Total		37	100.0	100.0	

Z.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.7	2.7	2.7
	2.00	7	18.9	18.9	21.6
	3.00	17	45.9	45.9	67.6
	4.00	12	32.4	32.4	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Z.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	8.1	8.1	8.1
	3.00	10	27.0	27.0	35.1
	4.00	22	59.5	59.5	94.6
	5.00	2	5.4	5.4	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Z.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	18.9	18.9	18.9
	3.00	10	27.0	27.0	45.9
	4.00	20	54.1	54.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Z.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	13.5	13.5	13.5
	3.00	7	18.9	18.9	32.4
	4.00	25	67.6	67.6	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Z.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	8.1	8.1	8.1
	4.00	32	86.5	86.5	94.6
	5.00	2	5.4	5.4	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	13.5	13.5	13.5
	4.00	18	48.6	48.6	62.2
	5.00	14	37.8	37.8	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	5.4	5.4	5.4
	4.00	22	59.5	59.5	64.9
	5.00	13	35.1	35.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	18.9	18.9	18.9
	3.00	10	27.0	27.0	45.9
	4.00	17	45.9	45.9	91.9
	5.00	3	8.1	8.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	21.6	21.6	21.6
	3.00	18	48.6	48.6	70.3
	4.00	11	29.7	29.7	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	11	29.7	29.7	29.7
	3.00	13	35.1	35.1	64.9
	4.00	12	32.4	32.4	97.3
	5.00	1	2.7	2.7	100.0
Total		37	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.7	2.7	2.7
	3.00	5	13.5	13.5	16.2
	4.00	31	83.8	83.8	100.0
Total		37	100.0	100.0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	21.6	21.6	21.6
	3.00	8	21.6	21.6	43.2
	4.00	21	56.8	56.8	100.0
Total		37	100.0	100.0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	21.6	21.6	21.6
	3.00	11	29.7	29.7	51.4
	4.00	18	48.6	48.6	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	5.4	5.4	5.4
	3.00	5	13.5	13.5	18.9
	4.00	26	70.3	70.3	89.2
	5.00	4	10.8	10.8	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	5.4	5.4	5.4
	3.00	7	18.9	18.9	24.3
	4.00	24	64.9	64.9	89.2
	5.00	4	10.8	10.8	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Y.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.7	2.7	2.7
	2.00	7	18.9	18.9	21.6
	3.00	16	43.2	43.2	64.9
	4.00	13	35.1	35.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Y.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	8.1	8.1	8.1
	3.00	11	29.7	29.7	37.8
	4.00	21	56.8	56.8	94.6
	5.00	2	5.4	5.4	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Y.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	10	27.0	27.0	27.0
	3.00	11	29.7	29.7	56.8
	4.00	16	43.2	43.2	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Y.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	18.9	18.9	18.9
	3.00	8	21.6	21.6	40.5
	4.00	22	59.5	59.5	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Y.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.7	2.7	2.7
	3.00	10	27.0	27.0	29.7
	4.00	25	67.6	67.6	97.3
	5.00	1	2.7	2.7	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Y.16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	13.5	13.5	13.5
	3.00	12	32.4	32.4	45.9
	4.00	20	54.1	54.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Y.17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	11	29.7	29.7	29.7
	3.00	11	29.7	29.7	59.5
	4.00	15	40.5	40.5	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Y.18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	11	29.7	29.7	29.7
	3.00	8	21.6	21.6	51.4
	4.00	18	48.6	48.6	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Y.19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	18.9	18.9	18.9
	3.00	10	27.0	27.0	45.9
	4.00	20	54.1	54.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Y.20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	13.5	13.5	13.5
	3.00	11	29.7	29.7	43.2
	4.00	21	56.8	56.8	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Y.21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	18.9	18.9	18.9
	3.00	12	32.4	32.4	51.4
	4.00	18	48.6	48.6	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Y.22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	18.9	18.9	18.9
	3.00	7	18.9	18.9	37.8
	4.00	23	62.2	62.2	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Y.23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	16.2	16.2	16.2
	3.00	9	24.3	24.3	40.5
	4.00	22	59.5	59.5	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Y.24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	18.9	18.9	18.9
	4.00	29	78.4	78.4	97.3
	5.00	1	2.7	2.7	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

UJI INSTRUMEN

a. Uji Validitas

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1
X1.1 Pearson Correlation	1	.505**	.310	.329*	.121	.126	.232	.560**
Sig. (2-tailed)		.001	.062	.047	.475	.457	.166	.000
N	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.2 Pearson Correlation	.505**	1	.611**	.588**	.023	-.047	.164	.566**
Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.892	.784	.331	.000
N	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.3 Pearson Correlation	.310	.611**	1	.317	-.125	-.072	.251	.440**
Sig. (2-tailed)	.062	.000		.056	.462	.670	.135	.006
N	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.4 Pearson Correlation	.329*	.588**	.317	1	.332*	.384*	.217	.677**
Sig. (2-tailed)	.047	.000	.056		.044	.019	.197	.000
N	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.5 Pearson Correlation	.121	.023	-.125	.332*	1	.547**	.333*	.655**
Sig. (2-tailed)	.475	.892	.462	.044		.000	.044	.000
N	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.6 Pearson Correlation	.126	-.047	-.072	.384*	.547**	1	.231	.570**
Sig. (2-tailed)	.457	.784	.670	.019	.000		.169	.000
N	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.7 Pearson Correlation	.232	.164	.251	.217	.333*	.231	1	.659**
Sig. (2-tailed)	.166	.331	.135	.197	.044	.169		.000
N	37	37	37	37	37	37	37	37
X1 Pearson Correlation	.560**	.566**	.440**	.677**	.655**	.570**	.659**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.006	.000	.000	.000	.000	
N	37	37	37	37	37	37	37	37

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

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

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2
X2.1 Pearson Correlation	1	.131	.001	.108	.392*	.300	.424**	.699**
Sig. (2-tailed)		.440	.994	.523	.016	.071	.009	.000
N	37	37	37	37	37	37	37	37
X2.2 Pearson Correlation	.131	1	.397*	.487**	.011	-.282	.074	.352*
Sig. (2-tailed)	.440		.015	.002	.949	.091	.663	.033
N	37	37	37	37	37	37	37	37
X2.3 Pearson Correlation	.001	.397*	1	.311	.139	-.199	.047	.347*
Sig. (2-tailed)	.994	.015		.061	.413	.239	.781	.035
N	37	37	37	37	37	37	37	37
X2.4 Pearson Correlation	.108	.487**	.311	1	.127	.047	.492**	.514**
Sig. (2-tailed)	.523	.002	.061		.454	.782	.002	.001
N	37	37	37	37	37	37	37	37
X2.5 Pearson Correlation	.392*	.011	.139	.127	1	.850**	.258	.779**
Sig. (2-tailed)	.016	.949	.413	.454		.000	.123	.000
N	37	37	37	37	37	37	37	37
X2.6 Pearson Correlation	.300	-.282	-.199	.047	.850**	1	.206	.587**
Sig. (2-tailed)	.071	.091	.239	.782	.000		.222	.000
N	37	37	37	37	37	37	37	37
X2.7 Pearson Correlation	.424**	.074	.047	.492**	.258	.206	1	.596**
Sig. (2-tailed)	.009	.663	.781	.002	.123	.222		.000
N	37	37	37	37	37	37	37	37
X2 Pearson Correlation	.699**	.352*	.347*	.514**	.779**	.587**	.596**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.033	.035	.001	.000	.000	.000	
N	37	37	37	37	37	37	37	37

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

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

Correlations

	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	Z.11	Z.12	Z
Z.1 Pearson Correlation	1	.133	.547**	.186	.253	.441**	.109	-.008	.330*	.107	.080	.117	.496**
Sig. (2-tailed)		.434	.000	.270	.131	.006	.519	.961	.046	.528	.637	.490	.002
N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Z.2 Pearson Correlation	.133	1	.282	.120	.198	.313	.283	.155	.142	.485**	.369*	.075	.505**
Sig. (2-tailed)	.434		.091	.480	.240	.059	.090	.359	.403	.002	.025	.657	.001
N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Z.3 Pearson Correlation	.547**	.282	1	.377*	.431**	.898**	.470**	.489**	.406*	.385*	.564**	.238	.881**
Sig. (2-tailed)	.000	.091		.021	.008	.000	.003	.002	.013	.019	.000	.157	.000
N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Z.4 Pearson Correlation	.186	.120	.377*	1	.710**	.267	-.055	.236	.349*	-.323	.007	.470**	.388*
Sig. (2-tailed)	.270	.480	.021		.000	.111	.746	.160	.034	.051	.969	.003	.018
N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Z.5 Pearson Correlation	.253	.198	.431**	.710**	1	.440**	.111	.082	.509**	-.099	-.056	.381*	.494**
Sig. (2-tailed)	.131	.240	.008	.000		.006	.513	.631	.001	.560	.741	.020	.002
N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

Z.6	Pearson Correlation	.441 **	.313	.898 **	.267	.440 **	1	.552 **	.549 **	.370 *	.446 **	.645 **	.213	.894 **
	Sig. (2- tailed)	.006	.059	.000	.111	.006		.000	.000	.024	.006	.000	.205	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Z.7	Pearson Correlation	.109	.283	.470 **	- .055	.111	.552 **	1	.505 **	.014	.430 **	.668 **	.222	.633 **
	Sig. (2- tailed)	.519	.090	.003	.746	.513	.000		.001	.933	.008	.000	.186	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Z.8	Pearson Correlation	- .008	.155	.489 **	.236	.082	.549 **	.505 **	1	.297	.175	.544 **	.196	.609 **
	Sig. (2- tailed)	.961	.359	.002	.160	.631	.000	.001		.074	.301	.000	.246	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Z.9	Pearson Correlation	.330 *	.142	.406 *	.349 *	.509 **	.370 *	.014	.297	1	- .004	.188	.272	.529 **
	Sig. (2- tailed)	.046	.403	.013	.034	.001	.024	.933	.074		.981	.264	.104	.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Z.10	Pearson Correlation	.107	.485 **	.385 *	- .323	- .099	.446 **	.430 **	.175	- .004	1	.577 **	- .156	.492 **
	Sig. (2- tailed)	.528	.002	.019	.051	.560	.006	.008	.301	.981		.000	.356	.002
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Z.11	Pearson Correlation	.080	.369 *	.564 **	.007	- .056	.645 **	.668 **	.544 **	.188	.577 **	1	.260	.714 **
	Sig. (2- tailed)	.637	.025	.000	.969	.741	.000	.000	.000	.264	.000		.120	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

N		37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Z.1	Pearson				.470	.381					-			.378
2	Correlation	.117	.075	.238	**	*	.213	.222	.196	.272	.156	.260	1	.
	Sig. (2-tailed)	.490	.657	.157	.003	.020	.205	.186	.246	.104	.356	.120		.021
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Z	Pearson	.496	.505	.881	.388	.494	.894	.633	.609	.529	.492	.714	.378	1
	Correlation	**	**	**	*	**	**	**	**	**	**	**	*	.
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.000	.018	.002	.000	.000	.000	.001	.002	.000	.021	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

** . 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	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.17	Y.18	Y.19	Y.20	Y.21	Y.22	Y.23	Y.24	Y.25
Y.1	Pearson		.80	.54	.46	.20	.06	.48	.48	-.04	.04	.15	.48	.12	.37	.2	.35	.53	.57	.45	.34	.38	.25	.37	.13	.63
	Correlation	1	.6**	.8**	.6**	.1	.2	.5**	.3**	.07	.1	.2	.5**	.4	.5*	.62	.6*	.2**	.0**	.5**	.1*	.3*	.9	.8*	.4	.2**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.004	.232	.716	.002	.002	.781	.811	.369	.002	.465	.022	.118	.031	.001	.000	.005	.039	.019	.121	.021	.428	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.2	Pearson	.80		.50	.34	.11	.21	.36	.36	.18	.21	.16	.36	.18	.46	.1	.30	.39	.49	.31	.28	.29	.31	.33	.30	.59
	Correlation	.6**	1	.50**	.34*	.119	.219	.362*	.365*	.180	.214	.169	.366*	.188	.460**	.194	.305	.393*	.495**	.317	.284	.296	.319	.333*	.307	.592**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.037	.483	.192	.028	.027	.287	.203	.317	.026	.266	.004	.251	.067	.016	.002	.056	.089	.075	.055	.044	.065	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

Y.3	Pearson																									
	n	.54	.50	1	.80	.42	.00	.87	.83	.28	.22	.46	.40	.20	.64	.2	.57	.74	.59	.36	.51	.36	.38	.28	.11	.83
	Correlation	.8**	.50**	1	.81**	.42**	.00	.87**	.83**	.28	.22	.46	.40	.20	.64	.2	.57	.74	.59	.36	.51	.36	.38	.28	.11	.83
	Sig. (2-tailed)	.000	.002		.000	.010	.992	.000	.000	.090	.187	.003	.013	.234	.000	.207	.000	.000	.000	.025	.001	.025	.017	.086	.511	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.4	Pearson																									
	n	.46	.34	.80	1	.52	.21	.79	.82	.30	.30	.50	.33	.30	.52	.2	.62	.76	.63	.43	.56	.35	.51	.28	.12	.86
	Correlation	.46**	.34*	.81**	1	.52**	.21	.79**	.82**	.30	.30	.50	.33	.30	.52	.2	.62	.76	.63	.43	.56	.35	.51	.28	.12	.86
	Sig. (2-tailed)	.004	.037	.000		.001	.203	.000	.000	.063	.066	.001	.046	.071	.001	.117	.000	.000	.000	.007	.000	.033	.001	.085	.445	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.5	Pearson																									
	n	.20	.11	.42	.52	1	.10	.66	.60	.01	-.06	.34	.27	.56	.35	.1	.30	.48	.31	.12	.29	.04	.27	-.03	.53	
	Correlation	.201	.119	.42**	.52**	1	.10	.66	.60	.01	-.06	.34	.27	.56	.35	.1	.30	.48	.31	.12	.29	.04	.27	-.03	.53	
	Sig. (2-tailed)	.232	.483	.010	.001		.519	.000	.000	.909	.699	.036	.098	.000	.031	.507	.072	.002	.062	.478	.075	.787	.106	.941	.835	.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

Y.6	Pearson																									
	n	.06	.21	.00	.21	.10	1	.10	.29	.63	.65	.35	.34	.08	.06	.4	.07	.05	.09	.18	.25	.00	.22	.08	.79	.38
	Correlation	2	9	2	4	9	1	7	1	0**	9**	4*	5*	2	3	13	0	4	1	7	0	6	7	1	9**	8*
	Sig. (2-tailed)	.71	.19	.99	.20	.51		.53	.08	.00	.00	.03	.03	.63	.71	.0	.68	.75	.59	.26	.13	.97	.17	.63	.00	.01
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.7	Pearson																									
	n	.48	.36	.87	.79	.66	.10	1	.90	.13	.07	.48	.43	.44	.66	.2	.45	.70	.59	.31	.52	.22	.31	.28	.23	.83
	Correlation	5**	2*	7**	2**	3**	7	1	1**	8	0	3**	1**	0**	5**	28	3**	4**	8**	7	7**	3	1	1	7	2**
	Sig. (2-tailed)	.00	.02	.00	.00	.00	.53		.00	.41	.68	.00	.00	.00	.00	.1	.00	.00	.00	.05	.00	.18	.06	.09	.15	.00
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.8	Pearson																									
	n	.48	.36	.83	.82	.60	.29	.90	1	.22	.19	.59	.43	.38	.60	.3	.47	.69	.59	.37	.60	.22	.33	.21	.28	.85
	Correlation	3**	5*	3**	2**	8**	1	1**	1	3	2	4**	1**	8*	4**	01	4**	3**	5**	1*	1**	3	1*	1	3	9**
	Sig. (2-tailed)	.00	.02	.00	.00	.00	.08	.00		.18	.25	.00	.00	.01	.00	.0	.00	.00	.00	.02	.00	.18	.04	.21	.09	.00
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

Y.9	Pearson	-	.18	.28	.30	.01	.63	.13	.22	.94	.38	.28	-	.00	.3	.22	.22	-	.14	.23	.18	.47	.06	.48	.41
	Correlation	.047	.030	.039	.039	.009	.630**	.138	.223	.941	.384*	.283	.257	.001	.326*	.229	.222	.003	.144	.236	.185	.472**	.063	.485**	.417*
	Sig. (2-tailed)	.781	.287	.090	.063	.909	.000	.415	.184	.000	.019	.090	.125	.993	.049	.172	.186	.988	.395	.160	.273	.003	.713	.002	.010
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.10	Pearson	.04	.21	.22	.30	-	.65	.07	.19	.94	.33	.28	-	-	.3	.26	.27	.06	.22	.32	.25	.54	.15	.52	.44
	Correlation	.041	.214	.222	.306	.066	.659**	.070	.192	.945**	.331*	.282	.279	.008	.342*	.265	.271	.060	.224	.328*	.259	.546**	.157	.526**	.444**
	Sig. (2-tailed)	.811	.203	.187	.066	.699	.000	.680	.255	.000	.045	.090	.095	.962	.039	.114	.105	.725	.183	.047	.121	.000	.354	.001	.006
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.11	Pearson	.15	.16	.46	.50	.34	.35	.48	.59	.38	.33	.31	-	.36	.0	.16	.39	.36	.11	.24	.03	.26	-	.20	.52
	Correlation	.152	.169	.469**	.508**	.345*	.354*	.483**	.594**	.384*	.331*	.314	.027	.361*	.072	.160	.390*	.362*	.113	.249	.036	.269	.033	.206	.522**
	Sig. (2-tailed)	.369	.317	.003	.001	.036	.032	.002	.000	.019	.045	.059	.875	.028	.674	.344	.017	.028	.506	.138	.833	.108	.847	.222	.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

Y.12	Pearson																										
	n	.48	.36	.40	.33	.27	.34	.43	.43	.28	.28	.31															
	Correlation	5**	6*	4*	0*	6	5*	1**	1**	3	2	4	1	.11	.10	.3	.16	.16	.21	.11	.13	.12	.16	-.02	.39	.45	
	Sig. (2-tailed)	.00	.02	.01	.04	.09	.03	.00	.00	.09	.09	.05		.48	.55	.0	.33	.33	.20	.51	.44	.47	.32	.88	.01	.00	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	
Y.13	Pearson																										
	n	.12	.18	.20	.30	.56	.08	.44	.38																		
	Correlation	4	8	0	1	1**	2	0**	8*	.25	.27	.02	.11	1	.56	.1	.21	.40	.48	.08	.29		-.03	.18	.19	.14	.38
	Sig. (2-tailed)	.46	.26	.23	.07	.00	.63	.00	.01	.12	.09	.87	.48		.00	.2	.21	.01	.00	.63	.07	.84	.27	.25	.38	.02	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.14	Pearson																										
	n	.37	.46	.64	.52	.35	.06	.66	.60	.00																	
	Correlation	5*	0**	0**	0**	5*	3	5**	4**	1	.00	.36	.10	.56	1	.0	.18	.63	.76	.38	.31	.33	.19	.52	.19	.68	
	Sig. (2-tailed)	.02	.00	.00	.00	.03	.71	.00	.00	.99	.96	.02	.55	.00		.5	.26	.00	.00	.01	.06	.04	.24	.00	.25	.00	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

Y.15	Pearson	.26	.19	.20	.26	.10	.41	.22	.30	.32	.34	.07	.30	-	-	1	.29	.06	-	.36	.25	.20	.04	.04	.35	.32
	Correlation	.2	.4	.3	.2	.7	.3*	.8	.1	.6*	.2*	.2	.5	.18	.09	1	.9	.9	.16	.2*	.1	.5	.6	.8	.4*	.7*
	Sig. (2-tailed)	.11	.25	.22	.11	.52	.01	.17	.07	.04	.03	.67	.06	.26	.58		.07	.68	.33	.02	.13	.22	.78	.77	.03	.04
		8	1	7	7	9	1	4	0	9	9	4	7	6	0		2	6	8	8	4	4	7	7	1	8
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.16	Pearson	.35	.30	.57	.62	.30	.07	.45	.47	.22	.26	.16	.16	.21	.18	.2	.51	.22	.03	.65	.07	.69	-	.03	.55	
	Correlation	.6*	.5	.6**	.6**	.2	.0	.3**	.4**	.9	.5	.0	.3	.0	.8	.99	.1	.7**	.6	.5	.9**	.6	.5**	.17	.8	.8**
	Sig. (2-tailed)	.03	.06	.00	.00	.07	.68	.00	.00	.17	.11	.34	.33	.21	.26	.0	.00	.17	.83	.00	.65	.00	.30	.82	.00	
		1	7	0	0	0	3	5	3	2	4	4	6	2	5	72	1	9	5	0	5	0	1	6	0	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.17	Pearson	.53	.39	.74	.76	.48	.05	.70	.69	.22	.27	.39	.16	.40	.63	.0	.51	.72	.60	.46	.58	.46	.52	.04	.85	
	Correlation	.2**	.3*	.3**	.1**	.5**	.4	.4**	.3**	.2	.1	.0*	.5	.9*	.5**	.69	.7**	.1	.3**	.9**	.5**	.6**	.4**	.9**	.8	.2**
	Sig. (2-tailed)	.00	.01	.00	.00	.00	.75	.00	.00	.18	.10	.01	.33	.01	.00	.6	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.77	.00	
		1	6	0	0	2	1	0	0	6	5	7	0	2	0	86	1	0	0	4	0	4	1	6	0	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

Y.18	Pearson																																					
	n	.57	.49	.59	.63	.31	.09	.59	.59	-.00	.06	.36	.21	.48	.76	-.1	.22	.72	1	.42	.47	.36	.39	.53	.08	.73												
	Correlation	0**	.5**	.8**	.3**	0	.1	.8**	.5**	.003	.0	.2*	.1	.9**	.1**	.162	.6	.3**	1	.3**	.8**	.4*	.5*	.7**	.1	.4**												
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.062	.593	.000	.000	.988	.725	.028	.209	.002	.000	.338	.179	.000		.009	.003	.027	.016	.001	.632	.000												
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	
Y.19	Pearson																																					
	n	.45	.31	.36	.43	.12	.18	.31	.37	.14	.22	.11	.11	.08	.38	.3	.03	.60	.42	1	-.03	.91	-.15	.79	.08	.55												
	Correlation	.5**	.7	.7*	.6**	0	.7	.7	.1*	.4	.4	.3	.0	.0	.5*	.362	.5	.9**	.3**	1	.030	.2**	.159	.9**	.8	.1**												
	Sig. (2-tailed)	.005	.056	.025	.007	.478	.267	.056	.024	.395	.183	.506	.516	.639	.019	.028	.835	.000	.009		.860	.000	.347	.000	.603	.000												
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.20	Pearson																																					
	n	.34	.28	.51	.56	.29	.25	.52	.60	.23	.32	.24	.13	.29	.31	.2	.65	.46	.47	-.03	1	-.08	.76	.00	.31	.62												
	Correlation	.1*	.4	.3**	.6**	.7	.0	.7**	.1**	.6	.8*	.9	.1	.3	.1	.51	.9**	.5**	.8**	.030	1	.086	.6**	.4	.0	.2**												
	Sig. (2-tailed)	.039	.089	.001	.000	.075	.135	.001	.000	.160	.047	.138	.440	.078	.061	.134	.000	.004	.003		.860		.612	.000	.981	.061	.000											
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

Y.21	Pearson																								
	Correlation	.383*	.296	.368*	.352*	.046	.006	.223	.223	.185	.259	.036	.121	-.034	.338*	.205	.076	.586**	.364*	.912**	-.086	.1078	-.759**	-.017	.476**
	Sig. (2-tailed)	.019	.075	.025	.033	.787	.971	.185	.184	.273	.121	.833	.475	.843	.041	.224	.655	.000	.027	.000	.612	.644	.000	.918	.003
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.22	Pearson																								
	Correlation	.259	.319	.389*	.514**	.270	.227	.311	.331*	.472**	.546**	.269	.167	.183	.196	.046	.695**	.464**	.395*	-.159	.766**	.078	-.087	.204	.546**
	Sig. (2-tailed)	.121	.055	.017	.001	.106	.176	.061	.045	.003	.000	.108	.324	.278	.244	.787	.000	.004	.016	.347	.000	.640	.609	.226	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.23	Pearson																								
	Correlation	.378*	.333*	.286	.287	-.013	.081	.281	.211	.063	.157	-.033	.026	.192	.524**	.048	-.175	.529**	.537**	.799**	.004	.759**	.087	.101	.461**
	Sig. (2-tailed)	.021	.044	.086	.085	.941	.635	.092	.210	.713	.354	.847	.880	.255	.001	.771	.301	.001	.001	.000	.981	.000	.609	.205	.004
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

Y.24	Pearson																									
	n	.13	.30	.11	.12	.03	.79	.23	.28	.48	.52	.20	.39	.14	.19	.3	.03	.04	.08	.08	.31	-	.20	.21	1	.38
	Correlation	.4	.7	.2	.9	.5	.9**	.7	.3	.5**	.6**	.6	.6*	.9	.2	.54	.8	.8	.1	.8	.0	.01	.4	.3	1	.9*
	Sig. (2-tailed)	.42	.06	.51	.44	.83	.00	.15	.09	.00	.00	.22	.01	.38	.25	.0	.82	.77	.63	.60	.06	.91	.22	.20		.01
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y	Pearson																									
	n	.63	.59	.83	.86	.53	.38	.83	.85	.41	.44	.52	.45	.38	.68	.3	.55	.85	.73	.55	.62	.47	.54	.46	.38	1
	Correlation	.2**	.2**	.5**	.2**	.5**	.8*	.2**	.9**	.7*	.4**	.2**	.3**	.2*	.2**	.27	.8**	.2**	.4**	.1**	.2**	.6**	.6**	.1**	.9*	1
	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00	.00	.01	.00	.00	.01	.00	.00	.00	.02	.00	.0	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.01	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

b. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.733	8

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.726	8

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.748	13

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.750	25

c. Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	Z	Y
N		37	37	37	37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0032363	-.0884231	.0000000	-.1630821
	Std. Deviation	1.01142661	1.04221656	1.00000000	1.16195371
Most Extreme Differences	Absolute	.264	.206	.263	.229
	Positive	.104	.133	.134	.123
	Negative	-.264	-.206	-.263	-.229
Test Statistic		.264	.206	.263	.229
Asymp. Sig. (2-tailed)		.152 ^c	.139 ^c	.200 ^c	.200 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

ANALISIS PATH

X ke Z

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 ^a	.618	.596	.63567163

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22.261	2	11.131	27.546	.000 ^b
	Residual	13.739	34	.404		
	Total	36.000	36			

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.030	.106		.284	.778
	X1	.456	.170	.461	2.682	.011
	X2	.356	.165	.371	2.157	.038

a. Dependent Variable: Z

X Z ke Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.935 ^a	.874	.863	.43072511

a. Predictors: (Constant), Z, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42.483	3	14.161	76.329	.000 ^b
	Residual	6.122	33	.186		
	Total	48.605	36			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Z, X2, X1

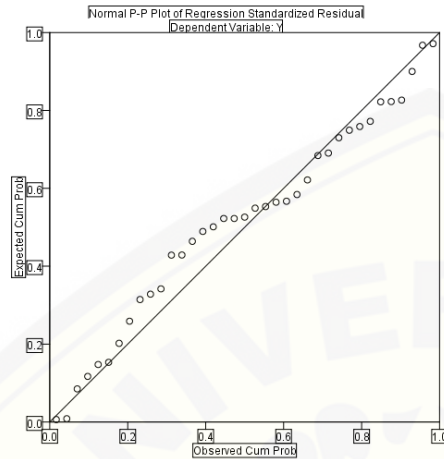
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.138	.072		-1.921	.063
	X1	.555	.127	.483	4.381	.000
	X2	.309	.119	.277	2.594	.014
	Z	.296	.116	.255	2.545	.016

a. Dependent Variable: Y

UJI ASUMSI KLASIK

a. Uji Normalitas Model



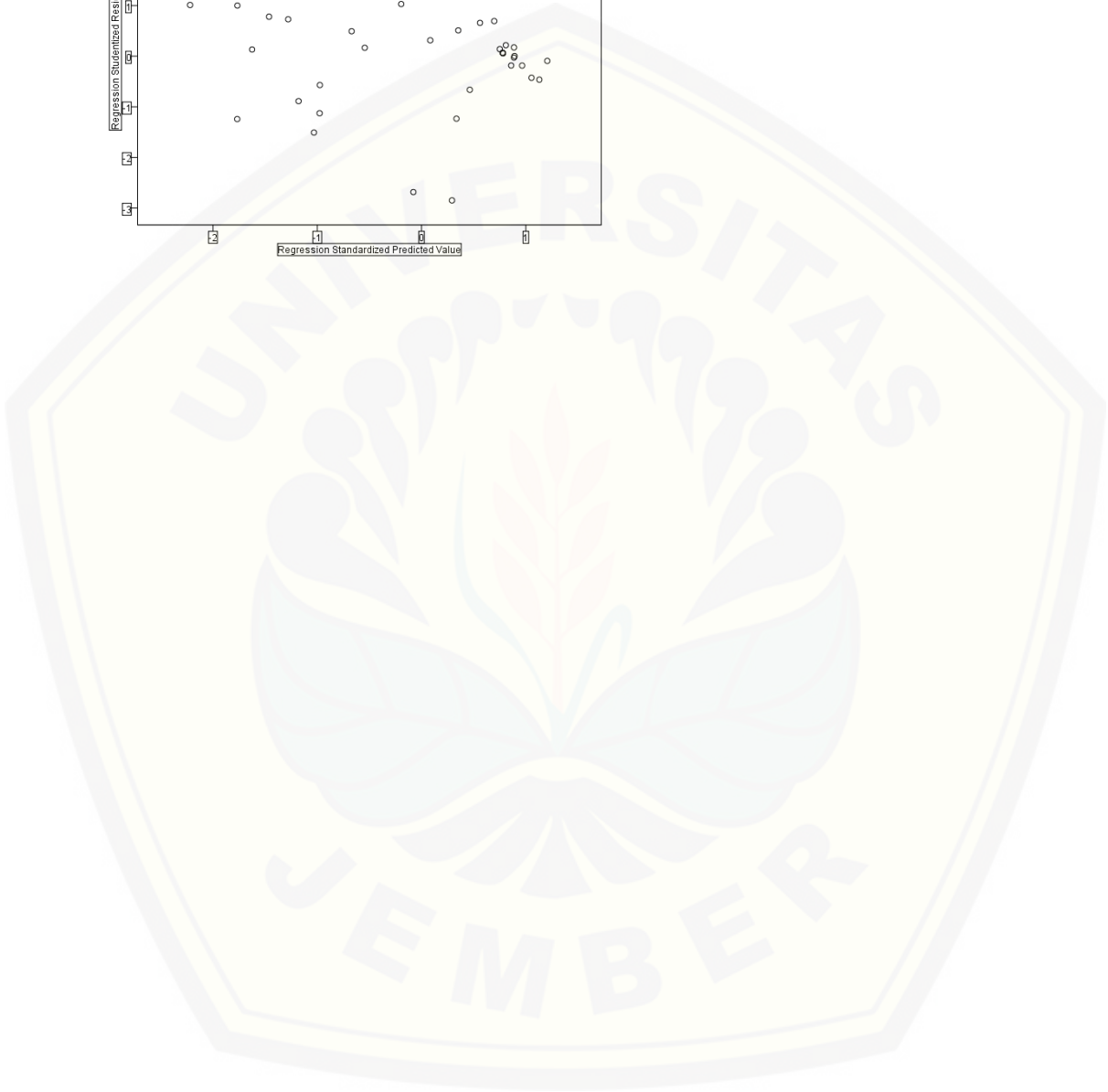
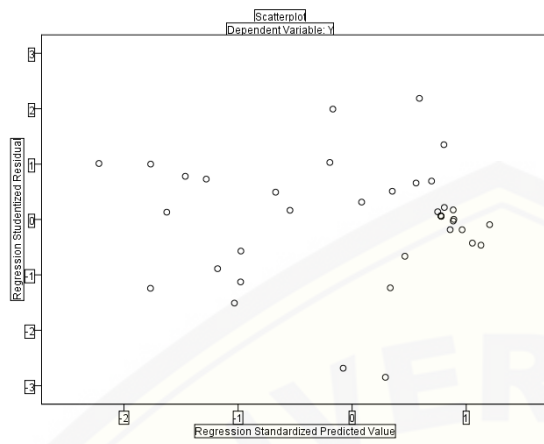
b. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.138	.072		1.921	.063		
X1	.555	.127	.483	4.381	.000	.314	3.186
X2	.309	.119	.277	2.594	.014	.335	2.989
Z	.296	.116	.255	2.545	.016	.382	2.620

a. Dependent Variable: Y

c. Uji Heteroskedastisitas



UJI HIPOTESIS

a. Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.030	.106		.284	.778
	X1	.456	.170	.461	2.682	.011
	X2	.356	.165	.371	2.157	.038

a. Dependent Variable: Z

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.138	.072		-1.921	.063
	X1	.555	.127	.483	4.381	.000
	X2	.309	.119	.277	2.594	.014
	Z	.296	.116	.255	2.545	.016

a. Dependent Variable: Y

R tabel

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

t Tabel

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69961	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10962	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563

HASIL UJI BEDA

Kompensasi (X1)

ANOVA

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Jenis Kelamin	Between Groups	4.088	1	4.088	11.023	.000
	Within Groups	1779.474	36	25.063		
	Total	1783.562	37			
Pendidikan	Between Groups	.013	1	.013	9.956	.002
	Within Groups	3784.974	36	53.309		
	Total	3784.986	37			
Usia	Between Groups	.021	1	.021	8.777	.013
	Within Groups	537.650	36	7.573		
	Total	537.671	37			
Lama Bekerja	Between Groups	24.111	1	24.111	11.226	.000
	Within Groups	7563.835	36	106.533		
	Total	7587.945	37			

Jenis Kelamin

Duncan^{a,b}

		Subset for alpha = 0.05
Jenis kelamin	N	1
Perempuan	37	10.0000
Sig.		.000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 3.050.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Pendidikan

Duncan^{a,b}

Pendidikan	N	Subset for alpha = 0.05		
		1	2	3
SD	2	10.0000		
SMP	19	11.6667	11.6667	11.6667
SMA	16	11.6667	11.6667	11.6667
Sig.		.038	.013	.002

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

- a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 3.050.
- b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Umur

Duncan^{a,b}

Umur	N	Subset for alpha = 0.05				
		1	2	3	4	5
> 25 tahun	4	10.0000				
26 – 30 tahun	5	11.6667	11.6667	11.6667	11.6667	11.6667
31 – 35 tahun	7	11.6667	11.6667	11.6667	11.6667	11.6667
36 – 40 tahun	10	11.6667	11.6667	11.6667	11.6667	11.6667
41 – 45 tahun	8	11.6667	11.6667	11.6667	11.6667	11.6667
< 45 tahun	3	11.6667	11.6667	11.6667	11.6667	11.6667
Sig.		.041	.033	.029	.011	.001

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

- a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 3.050.
- b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Lama Bekerja

Duncan^{a,b}

Lama Bekerja	N	Subset for alpha = 0.05				
		1	2	3	4	5
< 5 tahun	21	10.0000				
5 – 10 tahun	11	11.6667	11.6667	11.6667	11.6667	11.6667
11 – 15 tahun	3	11.6667	11.6667	11.6667	11.6667	11.6667
> 15 tahun	2	11.6667	11.6667	11.6667	11.6667	11.6667
Sig.		.035	.021	.011	.007	.000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

- a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 3.050.
- b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Lingkungan Kerja (X2)

ANOVA

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Jenis Kelamin	Between Groups	4.088	1	4.088	12.526	.001
	Within Groups	1779.474	36	25.063		
	Total	1783.562	37			
Pendidikan	Between Groups	.013	1	.013	11.622	.008
	Within Groups	3784.974	36	53.309		
	Total	3784.986	37			
Usia	Between Groups	.021	1	.021	7.542	.018
	Within Groups	537.650	36	7.573		
	Total	537.671	37			
Lama Bekerja	Between Groups	24.111	1	24.111	10.221	.002
	Within Groups	7563.835	36	106.533		
	Total	7587.945	37			

Jenis Kelamin

Duncan^{a,b}

Jenis kelamin	N	Subset for alpha = 0.05
		1
Perempuan	37	10.0000
Sig.		.000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

- a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 3.050.
- b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Pendidikan

Duncan^{a,b}

Pendidikan	N	Subset for alpha = 0.05		
		1	2	3
SD	2	10.0000		
SMP	19	11.6667	11.6667	11.6667
SMA	16	11.6667	11.6667	11.6667
Sig.		.028	.018	.001

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

- a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 3.050.
- b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Umur

Duncan^{a,b}

Umur	N	Subset for alpha = 0.05				
		1	2	3	4	5
> 25 tahun	4	10.0000				
26 – 30 tahun	5	11.6667	11.6667	11.6667	11.6667	11.6667
31 – 35 tahun	7	11.6667	11.6667	11.6667	11.6667	11.6667
36 – 40 tahun	10	11.6667	11.6667	11.6667	11.6667	11.6667
41 – 45 tahun	8	11.6667	11.6667	11.6667	11.6667	11.6667
< 45 tahun	3	11.6667	11.6667	11.6667	11.6667	11.6667
Sig.		.046	.035	.023	.014	.011

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

- a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 3.050.
- b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Lama Bekerja

Duncan^{a,b}

Lama Bekerja	N	Subset for alpha = 0.05			
		1	2	3	4
< 5 tahun	21	10.0000			
5 – 10 tahun	11	11.6667	11.6667	11.6667	11.6667
11 – 15 tahun	3	11.6667	11.6667	11.6667	11.6667
> 15 tahun	2	11.6667	11.6667	11.6667	11.6667
Sig.		.035	.021	.011	.007

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

- a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 3.050.
- b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Motivasi (Z)

ANOVA

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Jenis Kelamin	Between Groups	4.088	1	4.088	15.260	.000
	Within Groups	1779.474	36	25.063		
	Total	1783.562	37			
Pendidikan	Between Groups	.013	1	.013	13.422	.003
	Within Groups	3784.974	36	53.309		
	Total	3784.986	37			
Usia	Between Groups	.021	1	.021	8.112	.011
	Within Groups	537.650	36	7.573		
	Total	537.671	37			
Lama Bekerja	Between Groups	24.111	1	24.111	14.182	.002
	Within Groups	7563.835	36	106.533		
	Total	7587.945	37			

Jenis Kelamin

Duncan^{a,b}

Jenis kelamin	N	Subset for alpha = 0.05
		1
Perempuan	37	10.0000
Sig.		.000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

- a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 3.050.
- b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Pendidikan

Duncan^{a,b}

Pendidikan	N	Subset for alpha = 0.05		
		1	2	3
SD	2	10.0000		
SMP	19	11.6667	11.6667	11.6667
SMA	16	11.6667	11.6667	11.6667
Sig.		.032	.013	.000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

- a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 3.050.
- b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Umur

Duncan^{a,b}

Umur	N	Subset for alpha = 0.05				
		1	2	3	4	5
> 25 tahun	4	10.0000				
26 – 30 tahun	5	11.6667	11.6667	11.6667	11.6667	11.6667
31 – 35 tahun	7	11.6667	11.6667	11.6667	11.6667	11.6667
36 – 40 tahun	10	11.6667	11.6667	11.6667	11.6667	11.6667
41 – 45 tahun	8	11.6667	11.6667	11.6667	11.6667	11.6667
< 45 tahun	3	11.6667	11.6667	11.6667	11.6667	11.6667
Sig.		.037	.029	.013	.009	.001

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

- a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 3.050.
- b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Lama Bekerja

Duncan^{a,b}

Lama Bekerja	N	Subset for alpha = 0.05			
		1	2	3	4
< 5 tahun	21	10.0000			
5 – 10 tahun	11	11.6667	11.6667	11.6667	11.6667
11 – 15 tahun	3	11.6667	11.6667	11.6667	11.6667
> 15 tahun	2	11.6667	11.6667	11.6667	11.6667
Sig.		.022	.016	.007	.000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

- a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 3.050.
- b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Komitmen Karyawan (Y)

ANOVA

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Jenis Kelamin	Between Groups	4.088	1	4.088	11.322	.004
	Within Groups	1779.474	36	25.063		
	Total	1783.562	37			
Pendidikan	Between Groups	.013	1	.013	10.211	.006
	Within Groups	3784.974	36	53.309		
	Total	3784.986	37			
Usia	Between Groups	.021	1	.021	9.128	.018
	Within Groups	537.650	36	7.573		
	Total	537.671	37			
Lama Bekerja	Between Groups	24.111	1	24.111	12.552	.011
	Within Groups	7563.835	36	106.533		
	Total	7587.945	37			

Jenis Kelamin

Duncan^{a,b}

Jenis kelamin	N	Subset for alpha = 0.05
		1
Perempuan	37	10.0000
Sig.		.000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 3.050.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Pendidikan

Duncan^{a,b}

Pendidikan	N	Subset for alpha = 0.05		
		1	2	3
SD	2	10.0000		
SMP	19	11.6667	11.6667	11.6667
SMA	16	11.6667	11.6667	11.6667
Sig.		.032	.013	.000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 3.050.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Umur

Duncan^{a,b}

Umur	N	Subset for alpha = 0.05				
		1	2	3	4	5
> 25 tahun	4	10.0000				
26 – 30 tahun	5	11.6667	11.6667	11.6667	11.6667	11.6667
31 – 35 tahun	7	11.6667	11.6667	11.6667	11.6667	11.6667
36 – 40 tahun	10	11.6667	11.6667	11.6667	11.6667	11.6667
41 – 45 tahun	8	11.6667	11.6667	11.6667	11.6667	11.6667
< 45 tahun	3	11.6667	11.6667	11.6667	11.6667	11.6667
Sig.		.044	.033	.016	.008	.004

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 3.050.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Lama Bekerja

Duncan^{a,b}

Lama Bekerja	N	Subset for alpha = 0.05			
		1	2	3	4
< 5 tahun	21	10.0000			
5 – 10 tahun	11	11.6667	11.6667	11.6667	11.6667
11 – 15 tahun	3	11.6667	11.6667	11.6667	11.6667
> 15 tahun	2	11.6667	11.6667	11.6667	11.6667
Sig.		.027	.011	.004	.000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

- a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 3.050.
- b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.