



**PENGARUH MOTIVASI, KEDISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN
TERHADAP KINERJA PERAJIN DI SANGGAR BATIK SAYU WIWIT
BANYUWANGI**

**INFLUENCE OF MOTIVATION, WORK DICIPLINE AND COMMITMENT
TO CRAFTERS PERFORMANCE IN BATIK STUDIO SAYU WIWIT
BANYUWANGI**

SKRIPSI

Oleh:

Khusnul Rahmining Ati

NIM 130810201274

UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2017



**PENGARUH MOTIVASI, KEDISIPLIN KERJA DAN
KOMITMEN TERHADAP KINERJA PERAJIN DI
SANGGAR BATIK SAYU WIWIT
BANYUWANGI**

INFLUENCE OF MOTIVATION, WORK DISCIPLINE AND COMMITMENT
TO CRAFTERS PERFORMANCE IN BATIK STUDIO SAYU WIWIT
BANYUWANGI

SKRIPSI

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

Oleh:

Khusnul Rahmining Ati

NIM 130810201274

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2017

KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI

SURAT PERNYATAAN

Nama : Khusnul Rahmining Ati
Nim : 130810201274
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan Kerja dan Komitmen Perajin Terhadap Kinerja Karyawan.

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

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

Jember, 28 Agustus 2017

Yang Menyatakan.

Khusnul Rahmining Ati

NIM 130810201223

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI, KEDISIPLINAN KERJA
DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA PERAJIN DI
SANGGAR BATIK SAYU WIWIT BANYUWANGI

Nama Mahasiswa : Khusnul Rahmining Ati
NIM : 130810201274
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Disetujui Tanggal : Agustus 2017

Dosen Pembimbing I

Drs. Markus Apriono M.M.
NIP. 196404041989021001

Dosen Pembimbing II

Dra. Lilik Farida M.Si.
NIP. 196311281989022001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

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

PENGARUH MOTIVASI, KEDISIPLINAN KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA PERAJIN DI SANGGAR BATIK SAYU WIWIT BANYUWANGI.

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Khusnul Rahmining Ati
NIM : 130810201274
Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal:

September 2017

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

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Wiji Utami, S.E., M.Si. : (.....)
NIP. 197401202000122001

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

Anggota : Drs. Marmono Singgih, M.Si. : (.....)
NIP. 196609041990021001



Foto 4×6

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

Dr. Muhammad Miqdad S.E.,M.M.,Ak.CA.
NIP. 197107271995121001

PERSEMBAHAN

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT, saya persembahkan skripsi ini sebagai bentuk tanggung jawab, bakti, serta ungkapan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Drs. Markus Apriono, M.M. dan Ibu Dra. Lilik Farida, M.Si. yang telah dengan sabar membimbing saya sampai terselesaikannya tugas akhir ini.
2. Orang tua tercinta Ibu Darwatiani dan Bapak Klimin Soebiyanto yang telah mendoakan dan memberikan kasih sayang serta pengorbanannya selama ini.
3. Suamiku tercinta IPDA Ahmad Wira Wisudawan S. Tr. K. yang selalu memberikan semangat, dukungan dan doa selama ini.
4. Kakakku tersayang Rahmita Puji Astari yang telah memberikan doa, dukungan serta semangatnya.
5. Seluruh keluarga besar yang senantiasa mendoakan dan memberikan motivasi demi terselesainya tugas akhir ini.
6. Teman-teman seperjuangan angkatan 2013 Universitas Jember yang saling mendoakan dan memberikan semangat.

MOTTO

Dalam hidup kita tidak memperoleh apa yang kita mau, melainkan apa yang pantas untuk kita. Jika kamu menginginkan yang lebih, maka kamu harus menjadikan dirimu lebih juga.

(Farrah Gray)

Sabar dan pasrah adalah hal terbaik setelah berusaha.

(Tia Setiawati)

To make our dreams come true, we have to pay the price. There is no perfect timing, there is only now.

(Bunga Mega)

Multitasking doesn't mean you are multipurpose. It just makes you multibusy, multiexhausted, and multiconfused about which one is your priority

(Bunga Mega)

RINGKASAN

Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Perajin di Sanggar Batik Sayu Wiwit Banyuwangi; Khusnul Rahmining Ati; 130810201274; 100 Halaman; 2017; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Batik merupakan salah satu budaya Indonesia yang diakui oleh UNESCO (*United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization*). Di Banyuwangi, pemerintah daerah mengeluarkan peraturan tentang batik yang dijadikan sebagai pakaian seragam kerja pada hari tertentu bagi karyawan negeri sipil. Peraturan tersebut merupakan salah satu wujud dukungan pemerintah Kabupaten Banyuwangi kepada para wirausahawan yang menggeluti usaha di bidang pembuatan batik. Oleh karena itu, sudah seharusnya Sanggar Batik Sayu Wiwit Banyuwangi meningkatkan kualitas kinerja sanggarnya agar dapat mempertahankan eksistensinya sebagai salah satu produsen batik terbesar di Banyuwangi.

Penelitian ini adalah jenis penelitian *exploratory research*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perajin yang ada di Sanggar Batik Sayu Wiwit Banyuwangi. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampling jenuh sehingga seluruh anggota populasi yang berjumlah 120 orang dijadikan sebagai sampel. Variabel yang dianalisis dalam penelitian ini adalah motivasi, kedisiplinan dan komitmen sebagai variabel bebasnya, serta kinerja perajin sebagai variabel terikatnya. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan: 1) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja para perajin di Sanggar Batik Sayu Wiwit Banyuwangi. 2) Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perajin di Sanggar Batik Sayu Wiwit Banyuwangi. 3) Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja perajin di Sanggar Batik Sayu Wiwit Banyuwangi.

SUMMARY

The Influence Of Motivation, Dicine and Work Commitment to Craftman Performance in Sanggar Batik Sayu Wiwit Banyuwangi. Khusnul Rahmining Ati; 130810201274; 100 pages; 2017; Management Faculty of Economics and Business University of Jember.

Batik is one of Indonesian culture recognized by UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization). In Banyuwangi, the local government made a regulation on batik that was used as a uniform for work on a certain day for civil servants. The regulation is one form of government support Banyuwangi to entrepreneurs who wrestle business in the field of batik making. Therefore, it should be Sanggar Batik Sayu Wiwit Banyuwangi improve the performance quality of the studio in order to maintain its existence as one of the biggest batik producers in Banyuwangi.

This research is kind of research explanatory research. The population in this research is all craftsmen in Sanggar Batik Sayu Wiwit Banyuwangi. Sampling technique in this research using sampling technique saturated so that the entire population of 120 people are used as samples. The variables analyzed in this research are motivation, discipline and commitment as independent variable, and craft performance as dependent variable. Data analysis method used in this research is multiple linear regression analysis. The results of this study show: 1) Motivation has a significant effect on the performance of artisans in Sanggar Batik Sayu Wiwit Banyuwangi. 2) Discipline significantly affect the performance of artisans in Sanggar Batik Sayu Wiwit Banyuwangi. 3) Commitment significantly influence the performance of artisans in Sanggar Batik Sayu Wiwit Banyuwangi.

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT. karena atas rahmat dan karunia-Nya yang telah diberikan sehingga dapat terselesainya skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Perajin di Sanggar Batik Sayu Wiwit Banyuwangi”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan program studi Strata satu (S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karenanya penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Muhammad miqdad S.E., M.M.,Ak. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
2. Bapak Dr. Handriyono, M.Si. selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
3. Ibu Drs. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M. selaku ketua Program Studi S1 Manajemen.
4. Bapak Drs. Markus Apriono, M.M. selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Dra. Lilik Farida M.Si. selaku Dosen Pembimbing II yang sudah memberikan waktu, pemikiran, semangat dan juga nasehat yang sangat bermanfaat.
5. Seluruh dosen dan karyawan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
6. Teristimewa kepada Ibu Darwatiani dan Bapak Klimin Soebiyanto atas segala doa dan kasih sayangnya yang tak terhingga.
7. Suamiku tercinta IPDA Ahmad Wira Wisudawan S.Tr.K. yang telah memberikan doa, semangat, bantuan dan dukungannya demi terselesaikan skripsi ini.
8. Kakakku tersayang Rahmita Puji Astari S.Tp. selalu memberikan doa, dan semangat hingga terselesainya skripsi ini.
9. Seluruh keluarga besarku yang tidak pernah putus memberikan doa dan semangatnya.

10. Teman-teman kosku Rizky Eka Aulia, Reli Gusti Ayu dan Novita Kartika Dewi terimakasih sudah setia menyemangati, menghibur, menasehati dan selalu memberikan dukungan.
11. Melinda Hesti Oktasari, Dini Maysaroh, Mayriska Gibrania, Uswatun Khasanah, Nila Chandra Sari Dewi, Gallih Wahyu Nugroho, Rozak yang selalu memberikan tawa dengan candaan-candaan yang tidak jelas dan tentunya saling memberikan semangat serta doa.
12. Teman-teman manajemen angkatan 2013 yang telah membantu memberikan informasi.
13. Teman-teman kkn 29 Ica, Shanti, Febri, Riye, Riska, Stella, Firdaus, Rino, Dwik untuk semangat dan doanya.
14. Seluruh karyawan Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Jember Pak Taufiq kecil dan Pak Taufiq besar yang telah membantu dalam menyelesaikan administrasi untuk tugas akhir ini terimakasih.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN	ii
TANDA PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
RINGKASAN	vii
SUMMARY	viii
PRAKATA	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Kegunaan Hasil Penelitian	10
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 Motivasi	11
2.1.2 Teori Disiplin kerja.....	15
2.1.3 Komitmen	18
2.1.4 Kinerja Karyawan	24
2.2 Penelitian Terdahulu.....	27
2.3 Kerangka Konseptual	30
2.4 Pengembangan Hipotesis penelitian.....	30
2.4.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	30
2.4.2 Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan	30

2.4.3 Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan.....	31
BAB 3. METODE PENELITIAN.....	33
3.1 Rancangan Penelitian	33
3.2 Populasi dan Sampel	33
3.3 Jenis dan Sumber Data	33
3.4 Metode Pengumpulan Data	34
3.5 Identifikasi Variabel	34
3.6 Definisi Operasional Variabel	35
3.7 Pengukuran Variabel	38
3.8 Pengujian Instrumen.....	38
3.8.1 Uji Validitas	38
3.8.2 Uji Reliabilitas	39
3.8.3 Uji Normalitas Data	39
3.9 Analisis Regresi Linear Berganda.....	40
3.10 Uji Asumsi Klasik	40
3.10.1 Uji Normalitas Model	40
3.10.2 Uji Multikolinieritas	40
3.10.3 Uji heterokedastisitas.....	41
3.10.4 Uji autokorelasi.....	42
3.11 Uji t.....	42
3.12 Koefisien Determinasi (R^2)	43
3.13 Kerangka Pemecahan Masalah.....	44
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	46
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	46
4.1.1 Gambaran Umum Sanggar Batik Sayu Wiwit Banguwangi.....	46
4.1.2 Dinamika Industri Kerajinan Batik Sayu Wiwit Banyuwangi.....	48
4.2 Deskripsi Statistik Data Variabel Penelitian	49
4.2.1 Karakteristik Responden.....	49
4.2.2 Deskripsi Variabel Motivasi	52
4.2.3 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja.....	53
4.2.5 Deskripsi Variabel Kinerja	55

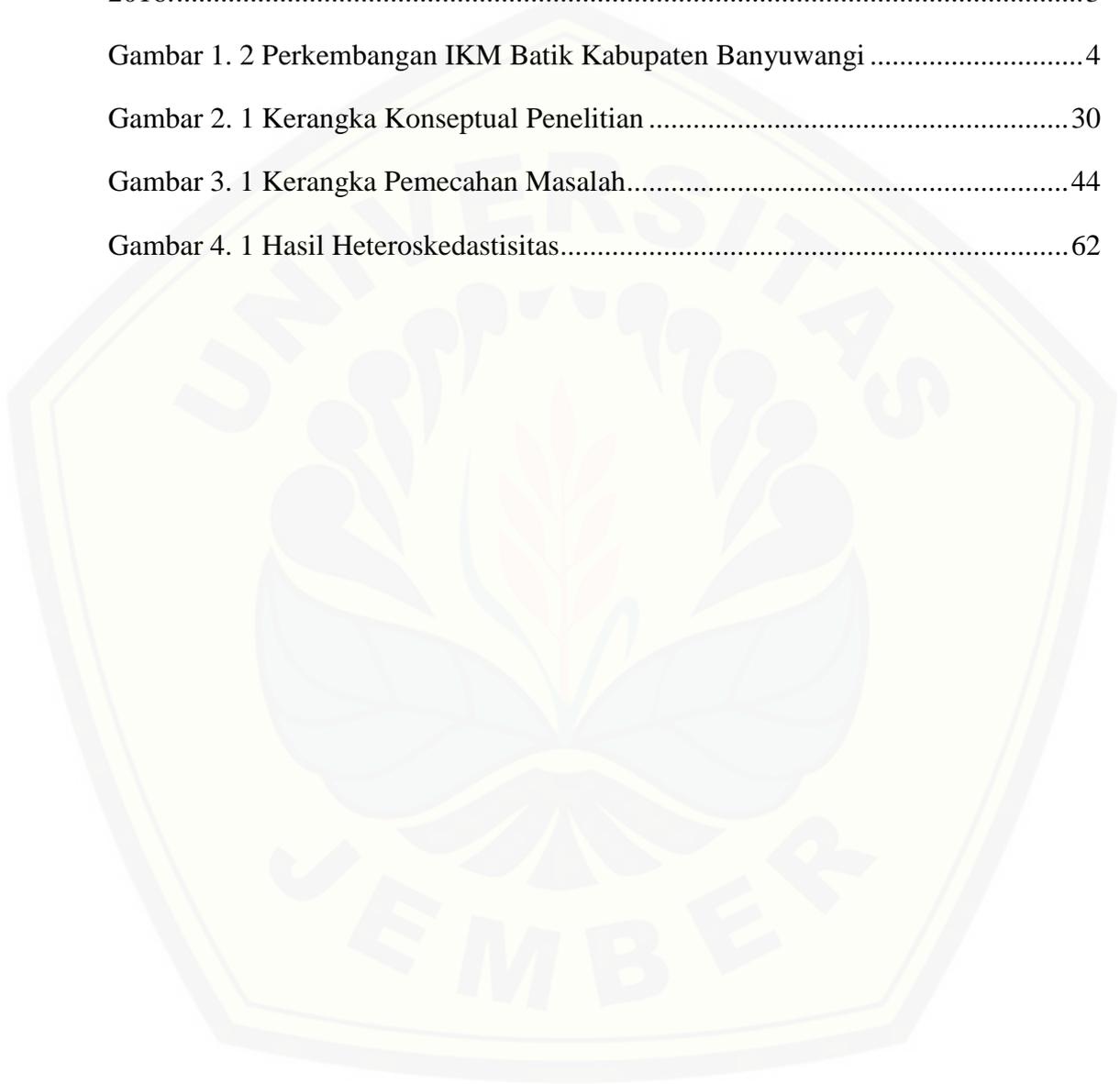
4.3	Hasil Analisis Data	56
4.3.1	Uji Validitas	56
4.3.2	Uji Reliabilitas	57
4.3.3	Uji Normalitas Data	58
4.3.4	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	59
4.3.5	Uji Asumsi Klasik	60
4.3.6	Uji Hipotesis	63
4.4	Pembahasan	64
4.4.1	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pengrajin Sanggar Batik Sayu Wiwit Banyuwangi	64
4.4.2	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pengrajin Sanggar Batik Sayu Wiwit Banyuwangi	65
4.4.3	Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Pengrajin Sanggar Batik Sayu Wiwit Banyuwangi	66
4.5	Keterbatasan Penelitian	68
BAB 5 PENUTUP.....		71
5.1	Kesimpulan.....	71
5.2	Saran	71
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Budaya Indonesia yang diakui Dunia (UNESCO).....	1
Tabel 2. 1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	29
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	50
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	50
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	51
Tabel 4. 5 Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi	52
Tabel 4. 6 Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin kerja	53
Tabel 4. 7 Jawaban Responden Terhadap Variabel Komitmen	54
Tabel 4. 8 Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan.....	55
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas.....	57
Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas	58
Tabel 4. 11 Hasil Uji Normalitas Data.....	59
Tabel 4. 12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	59
Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	61
Tabel 4. 14 Hasil Uji Atokorelasi	63
Tabel 4. 15 Hasil Uji t.....	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Perkembangan IKM (Industri Kecil Menengah) Kabupaten Sumber: Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Pertambangan Kab. Banyuwangi, 2016.....	3
Gambar 1. 2 Perkembangan IKM Batik Kabupaten Banyuwangi	4
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Penelitian	30
Gambar 3. 1 Kerangka Pemecahan Masalah.....	44
Gambar 4. 1 Hasil Heteroskedastisitas.....	62





BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang Masalah

Indonesia merupakan negara yang mempunyai banyak kebudayaan hampir tersebar di semua aspek kehidupan, mulai dari adat –istiadat, pakaian adat, tarian, alat musik tradisional hingga bangunan arsitektural yang berupa rumah adat di tiap provinsi di Indonesia. Beberapa budaya Indonesia yang telah diakui oleh dunia melalui UNESCO (*United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization*) di antaranya wayang, keris, dan batik (<http://budpar.go.id>). Hal ini merupakan bukti penghargaan bagi bangsa Indonesia atas jerih payah dalam melestarikan budaya milik bangsa dan memberikan hak paten atau hak cipta atas budaya tersebut.

Tabel 1. 1 Budaya Indonesia yang diakui Dunia (UNESCO)

No.	Budaya	Nama Penetapan	Tahun
1.	Wayang	<i>Masterpiece of the Oral and Intangible Heritage of Humanity</i>	2003
2.	Keris	<i>Masterpiece of the Oral and Intangible Heritage of Humanity</i>	2005
3.	Batik	<i>Representative List of the Intangible Cultural Heritage of Humanity</i>	2009

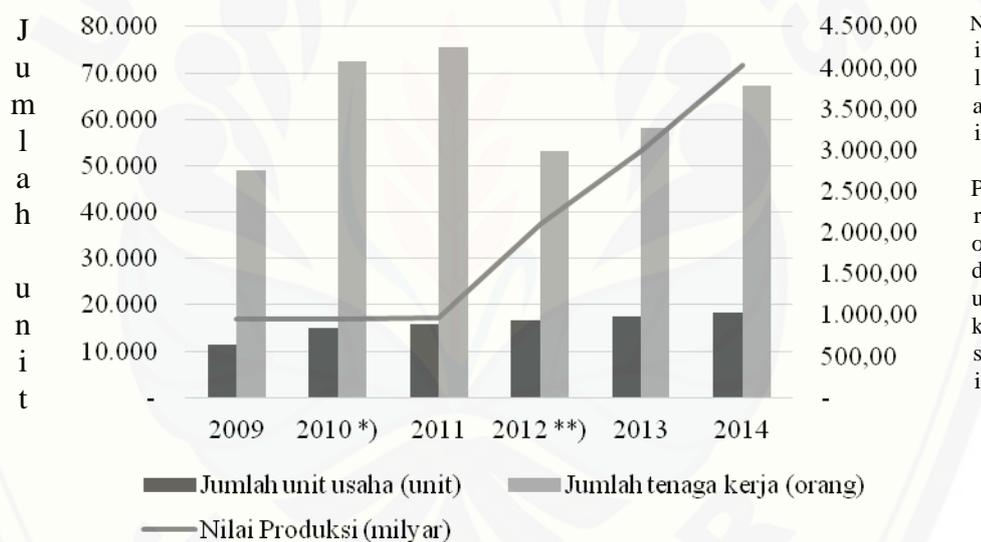
Sumber: <http://budpar.go.id>, 2015.

Pengakuan UNESCO tersebut ditindaklanjuti oleh Presiden Susilo Bambang Yudhoyono dengan dikeluarkannya Keputusan Presiden No 33 Tahun 2009 sebagai Hari Batik Nasional bahwa pada tanggal 2 Oktober. Keputusan Presiden tersebut diharapkan dapat meningkatkan citra positif dan martabat bangsa Indonesia di mata internasional serta menumbuhkan kebanggaan dan kecintaan masyarakat terhadap kebudayaan Indonesia. Selain itu upaya tersebut juga dlam rangka meningkatkan perlindungan dan pengembangan usaha batik Indonesia.

Perkembangan pasar bebas dunia mendorong pemerintah mencari cara untuk meningkatkan daya saing produk nasional dalam menghadapi pasar global. Pemerintah melalui Departemen Perdagangan yang bekerja sama dengan Departemen Perindustrian dan Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) serta didukung oleh KADIN yang bertujuan untuk menempatkan produk Indonesia menjadi produk yang dapat diterima di pasar internasional dan berkarakter nasional. Upaya pemerintah lainnya dalam upaya merangsang pertumbuhan dan mempromosikan industri kreatif yaitu pemerintah mengadakan program-program berskala besar seperti, pencaangan Tahun Indonesia Kreatif tahun 2009, Pekan Produk Kreatif 2009 dan pameran Ekonomi Kreatif.

Ekonomi kreatif sangat penting bagi Indonesia dan dunia karena perkembangannya yang sangat pesat. Berdasarkan penelitian terbaru UNESCO dan UNDP (*United Nations Development Programme*) ekonomi kreatif juga berkontribusi penting terhadap kesejahteraan dan pembangunan berkelanjutan. Pertumbuhan yang cukup signifikan dari sektor industri kreatif, tentunya menjadi pendorong yang menggembirakan bagi pemerintah untuk terus memberikan dukungan. Angka sementara pencapaian ekonomi kreatif 2013 (BPS, Statistik Ekonomi Kreatif 2013) menyatakan bahwa sektor ini pertumbuhannya mencapai 5,76%, di atas rata-rata pertumbuhan ekonomi Indonesia sebesar 5,74%. Kontribusi ekonomi kreatif terhadap produk domestik bruto Indonesia mencapai 642 triliun atau 7% dari angka nasional. Sub-sektor ekonomi kreatif yang memberikan sumbangan terbesar adalah kuliner sebesar Rp 209 triliun (32,5%) dan fashion sebesar 182 triliun (28,3%). Bermula dari hal tersebut berarti peluang dan tantangan pelaku usaha industri Indonesia terbuka lebar untuk mengembangkan usahanya baik di dalam negeri maupun luar negeri. Hasil kajian empiris membuktikan pula bahwa negara yang sedang berkembang mampu menjaga stabilitas perekonomian negaranya melalui kebijakannya sendiri dalam pengembangan usaha pada sektor industri (Bank Indonesia, 2012). Kondisi itu memberikan injeksi pendorong bagi seluruh pelaku industri khususnya perajin batik dalam mengembangkan usaha atau industrinya dalam pengolahan batik yang

didukung dengan adanya peningkatan jumlah produksi batik. Perkembangan tersebut ditunjukkan oleh data perkembangan Industri Kecil Menengah (IKM) secara keseluruhan di Kabupaten Banyuwangi. Selain jumlah produksi IKM yang terus meningkat, jumlah unit usaha IKM juga mengalami peningkatan. Jumlah IKM dari tahun 2009 sejumlah 11.377 unit usaha mengalami peningkatan hingga mencapai 18.320 unit di tahun 2014. Jumlah tenaga kerja IKM juga meningkat dari 49.132 orang pada tahun 2009 sampai 67.252 orang pada tahun 2014. Perkembangan IKM tersebut memberikan dukungan kuat sehingga nilai produksi IKM meningkat pada tahun 2009 yakni sejumlah Rp. 956.25 Milyar dan terus meningkat hingga tahun 2014 sebesar Rp. 4035.84 Milyar (Disperindagtam Banyuwangi, 2015).



Gambar 1. 1 Perkembangan IKM (Industri Kecil Menengah) Kabupaten Banyuwangi
Sumber: Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Pertambangan Kab. Banyuwangi, 2016.

Perkembangan IKM tersebut memberikan dampak positif pada perkembangan seluruh usaha di Kabupaten Banyuwangi terutama usaha kerajinan batik. Hal tersebut ditunjukkan dengan adanya perkembangan usaha kerajinan batik yang terus meningkat. Walaupun peningkatan jumlah usaha batik di Kabupaten Banyuwangi tidak signifikan akan tetapi perkembangan tersebut sudah memberikan gambaran bahwa masyarakat Kabupaten Banyuwangi memiliki

keinginan untuk mengembangkan usaha kerajinan batik. Perkembangannya ditunjukkan pada data yang terdaftar mulai tahun 2009 usaha batik memiliki 15 unit usaha dan berkembang sampai 29 unit usaha pada tahun 2013. Jumlah tenaga kerja pun mengalami peningkatan yang mencapai angka 272 orang pada tahun 2013. Seiring perkembangan positif dari jumlah IKM batik dan tenaga kerja pada industrinya, nilai penjualan IKM batik mampu menambah besaran produksi yang berjumlah Rp. 82.062 juta dengan volume produksi sebesar 410.308 potong batik (Disperindagtam Banyuwangi, 2015). Gambar 1.2 juga menunjukkan bahwa masyarakat Kabupaten Banyuwangi bukan hanya membuka industri berdasarkan kemampuannya yang memiliki potensi dapat membantu perekonomian per kapita dan perekonomian daerah, namun juga turut andil dalam upaya pelestarian budaya daerah. Oleh karena itu terdapat beberapa program Pemerintah Daerah yang menunjukkan dukungan untuk kegiatan industri kerajinan batik dimana sebenarnya industri ini termasuk dalam program ekonomi kreatif (www.banyuwangikab.go.id). Integrasi pemerintah dan masyarakat ini pun memberikan atmosfer kenyamanan bagi perajin batik di Kabupaten Banyuwangi untuk terus berproduksi dan menjaga kualitas outputnya. Meskipun sebenarnya masyarakat memiliki sistem produksi secara individual.



Gambar 1. 2 Perkembangan IKM Batik Kabupaten Banyuwangi
Sumber: Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Pertambangan Kab. Banyuwangi, Tahun 2015.

Peraturan pemerintah yang telah dijelaskan di atas tentang penggunaan batik sebagai pakaian seragam kerja pada hari tertentu bagi karyawan negeri sipil juga memberikan dampak positif bagi perkembangan usaha batik di Kabupaten

Banyuwangi. Peraturan tentang penerapan pakaian batik juga berlaku bagi perusahaan swasta dan sekolah (Surat Edaran No. 065/041/429.013/2015 Pemerintah Kabupaten Banyuwangi, 2015 tentang Pakaian Dinas). Bila peraturan tersebut dilanggar maka akan diberikan sanksi yang akan disesuaikan dengan berat dan intensitas pelanggaran sehingga peraturan dapat terus ditegakkan dan ditaati oleh seluruh elemen. Peraturan tersebut bukan hanya sebagai salah satu perwujudan dukungan Pemerintah Daerah Kabupaten Banyuwangi atas Peraturan Presiden tetapi juga sebagai bentuk dukungan bagi para wirausahawan yang menggeluti usaha di bidang pembuatan batik di Banyuwangi.

Usaha di bidang pembuatan batik, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi, komitmen dan disiplin kerja dari karyawan itu sendiri. Motivasi juga perlu diketahui oleh setiap karyawan, setiap orang yang bekerja dengan bantuan orang lain. Motivasi merupakan proses untuk mencoba memengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang diinginkan (Heidjrachman *et al.*, 2000). Berdasarkan hasil penelitian McClelland, *et.al* (1981) dalam (Hedberg *et al.*, 2002) menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi dan pencapaian kinerja. Artinya seseorang yang mempunyai motivasi tinggi cenderung memiliki kinerja kerja yang tinggi, dan sebaliknya jika mereka yang kinerja kerjanya rendah dimungkinkan karena motivasi yang rendah pula (Anwar, 2004).

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Gitosudarmo *et al.*, 1999). Setiap tindakan yang dilakukan oleh seorang manusia pasti memiliki satu faktor yang mendorong perbuatan tersebut. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka kinerja dari karyawan akan sulit untuk ditingkatkan. Kesulitan dalam meningkatkan kinerja ini yang kemudian akan berpengaruh pada tidak tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang besar dari

para karyawan maka hal tersebut merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Pemenuhan terhadap kebutuhan motivasi tidak terelakkan bagi semua perajin sebab apabila motivasi terpenuhi dengan baik maka kinerja akan meningkat yang kemudian akan memberikan ketenangan kerja. Motivasi dapat berupa keuangan dan non keuangan yang akan memberikan dampak pada kinerja (Grund and Sliwka, 2001). Hal ini sangat wajar karena kebutuhan hidup seseorang tidak akan terlepas dari kebutuhan intrinsik dan ekstrinsik. Herpen *et al.* (2002) menjelaskan pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan Anwar *et.al* (2012) menemukan bahwa tanpa adanya motivasi tidak bisa mencapai produktivitas, efisiensi dan efektivitas.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja adalah komitmen karyawan. Komitmen seringkali menjadi isu yang sangat penting sampai-sampai beberapa organisasi sering memakai unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pengusaha maupun wirausaha masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga aktivitas perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien. Seorang karyawan yang berkomitmen menunjukkan adanya hubungan yang erat dengan tujuan organisasi, sehingga mereka lebih merasakan tentang bagaimana menjadi bagian dari perusahaan serta memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan. Karyawan yang berkomitmen akan merasakan betapa pentingnya hubungan antara individu dengan tenaga kerja.

Teers (1985:50) berpendapat bahwa komitmen karyawan merupakan kondisi di mana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen karyawan lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Komitmen

karyawan mencakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Di samping itu komitmen karyawan mengandung pengertian sebagai suatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif melainkan menyiratkan hubungan pegawai dengan perusahaan secara aktif. Karena pegawai yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggungjawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasinya. Gary Dessler (dalam Sopiah, 2008) menyebutkan bahwa yang harus dilakukan organisasi untuk meningkatkan komitmen dari karyawannya yaitu dengan cara membangun tradisi dari hal-hal baik dalam organisasi yang kemudian harus dijalankan oleh generasi berikutnya.

Permasalahan tentang personal, para karyawan memikirkan tujuan mereka dan tujuan organisasi. Ketika komitmen seorang karyawan telah tinggi maka efektifitas sumber daya organisasi secara umum akan lebih terjamin. Ini karena komitmen karyawan merupakan bagian kunci dalam manajemen sumber daya manusia. Penegakan kaidah prosedural menjadi bagian penting dalam membangun kepercayaan dan kejujuran dalam organisasi sehingga pada akhirnya memberikan efek positif terhadap komitmen organisasi secara menyeluruh. Hal ini yang kemudian akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja yang dapat tumbuh dari dalam diri pribadi karyawan dan dapat juga dipacu dari pembinaan dari perusahaan yang bersangkutan. Pembinaan berupa pengarahan dan pembinaan dari pimpinan, peraturan disiplin, sanksi hukuman dan penghargaan bagi para karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang luar biasa. Kedisiplinan kerja yang rendah disebabkan oleh tidak tercapainya kepuasan kerja. Tidak tercapainya kepuasan kerja pada umumnya disebabkan kurangnya penghargaan yang didapatkan dari atasan/pimpinan, tergambar pada karyawan/bawahan, yang meskipun dapat menyelesaikan pekerjaannya melebihi target dalam jangka waktu yang telah ditentukan, mereka tidak mendapatkan penghargaan dari atasannya. Sebaliknya, apabila karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu yang

telah ditentukan, maka karyawan tersebut mendapat teguran yang kurang tepat dari atasannya. Akibatnya, karyawan tidak melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh. Hal ini terwujud dari tidak tercapainya target yang ditentukan perusahaan, serta banyaknya karyawan yang mengambil kesempatan untuk berbicara di dalam bekerja di saat atasan tidak di tempat. Perilaku lainnya, karyawan sering menunda-nunda menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Perilaku yang kurang produktif tersebut di atas, pada dasarnya terjadi karena karyawan kurang merasakan kepuasan kerja di dalam perusahaan (Muhaimin, 2004:5).

Permasalahan sumberdaya manusia yang sering dihadapi oleh Industri Kecil dan Menengah (IKM) adalah keterbatasan sumberdaya manusia yang disebabkan karena kurangnya pendidikan dan wawasan bisnis yang masih sempit. Permasalahan pada Industri Kecil Menengah (IKM) ini dapat menghambat keberhasilan dari Industri Kecil Menengah (IKM) itu sendiri. Permasalahan mengenai keterbatasan sumberdaya manusia tersebut akan sangat memengaruhi kinerja dari tenaga kerja atau karyawan pada Industri Kecil Menengah tersebut. Motivasi, komitmen dan disiplin kerja dari karyawan dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawan di Industri Kecil Menengah (IKM).

Obyek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sanggar batik Sayu Wiwit di Banyuwangi. Sanggar batik ini dijadikan sebagai obyek penelitian karena dalam menjalankan pekerjaan membatik ini tentu memerlukan tingkat disiplin kerja yang tinggi agar produk yang dihasilkan sesuai dengan keinginan masyarakat saat ini. Selain itu dalam menjalankan sebuah usaha sangat diperlukan sebuah motivasi agar karyawan dapat selalu menjalankan usaha tersebut dengan baik sehingga kinerja juga meningkat. Dengan adanya motivasi, komitmen dan disiplin kerja diharapkan dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan di sanggar batik Sayu Wiwit Banyuwangi.

Industri Batik *Umah Batik Sayu Wiwit* berdiri sejak tahun 1995. Konsumen utama bagi Umah Batik Sayu Wiwit adalah karyawan Negeri di kabupaten

Banyuwangi, karena batik produksi Umah Batik Sayu Wiwit telah dihimpun oleh pemerintah kabupaten Banyuwangi sebagai pemasok utama untuk kain seragam. Industri batik yang bersaing dengan industri lain sejenis membutuhkan adanya motivasi, komitmen dan disiplin kerja untuk mencapai kinerja karyawan yang baik.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan pokok masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Sanggar Batik Sayu Wiwit Banyuwangi?
2. Apakah komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Sanggar Batik Sayu Wiwit Banyuwangi?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Sanggar Batik Sayu Wiwit Banyuwangi?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Sanggar Batik Sayu Wiwit Banyuwangi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan di Sanggar Batik Sayu Wiwit Banyuwangi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Sanggar Batik Sayu Wiwit Banyuwangi.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi akademis dan praktisi.

1. Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran, selain itu dapat dijadikan acuan untuk penelitian lanjutan yang relevan, dan sebagai dokumen yang memberikan kontribusi dalam pengkayaan ilmu pengetahuan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

2. Bagi praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada IKM Batik sebagai bahan evaluasi kinerja untuk meningkatkan kemajuan usahanya.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi, tambahan informasi serta menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dalam memotivasi, disiplin dan komitmen terhadap kinerja karyawan atau perajin khususnya di Sanggar Batik Sayu Wiwit Banyuwangi.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa Latin “*movere*”, yang artinya dorongan atau menggerakkan, motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi membahas caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif dan berhasil mencapai serta mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu dengan lainnya. Hal ini berbeda karena setiap anggota suatu organisasi adalah unik secara biologis maupun secara psikologis dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula (Supriyanto, 2003:41).

b. Tujuan motivasi

Untuk menjamin karyawan dalam melaksanakan tugasnya, maka tugas pemimpin adalah memberikan motivasi (Hasibuan, 2003:97). Tujuan pemberian motivasi kepada karyawan sebagai berikut:

- 1) meningkatkan moral dan kepuasan kerja;
- 2) meningkatkan produktivitas kerja;
- 3) mempertahankan kestabilan karyawan;
- 4) meningkatkan kedisiplinan;
- 5) mengefektifkan pengadaan karyawan;
- 6) menciptakan suasana dan hubungan yang baik;
- 7) meningkatkan loyalitas, disiplin kerja dan partisipasi karyawan;
- 8) meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan;
- 9) mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya; dan
- 10) meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

c. Azas motivasi

Menurut Hasibuan (2003:98), azas-azas motivasi ada lima, yaitu azas mengikutsertakan, azas komunikasi, azas pengakuan, azas wewenang, dan azas perhatian timbal balik.

- 1) Azas mengikutsertakan, yaitu mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide atau gagasan dalam pengambilan keputusan.
- 2) Azas komunikasi, yaitu menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya dan kendala yang dihadapinya.
- 3) Azas pengakuan, yaitu memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.
- 4) Azas wewenang yang didelegasikan, yaitu mendelegasikan sebagai wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berdisiplin kerja dan melaksanakan tugasnya.
- 5) Azas perhatian timbal balik, yaitu memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan di samping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan.

d. Model-model motivasi

Menurut Hasibuan (2003:98), model-model motivasi itu ada tiga, yaitu model tradisional, model hubungan manusia, dan hubungan sumber daya manusia.

1) Model tradisional

Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah kerjanya meningkat, perlu diterapkan sistem intensif, yaitu memberikan intensif (uang/barang) kepada karyawan yang berprestasi baik. Semakin banyak produksinya semakin besar pula balas jasanya. Jadi motivasi bawahan hanya untuk mendapatkan intensif (uang/barang) saja.

2) Model hubungan manusia

Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan supaya gairah kerjanya meningkat ialah dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting. Sebagai akibatnya, karyawan mendapat beberapa kebebasan membuat keputusan dan disiplin kerja dalam

pekerjaannya. Dengan memperhatikan kebutuhan materiil dan non materiil karyawan, motivasi kerjanya akan meningkat pula. Jadi motivasi karyawan adalah untuk mendapatkan materiil dan non materiil (jamak).

3) Model sumber daya manusia

Model ini mengatakan bahwa karyawan di motivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang/barang atau keinginan akan kepuasan, tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti. Menurut model sumber daya manusia, untuk memotivasi bawahan dilakukan dengan memberi tanggung jawab dan kesempatan yang luas bagi mereka untuk mengambil keputusan/kebijaksanaan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

e. Teori-teori motivasi

Teori motivasi dimaksudkan untuk menentukan apa yang terjadi dan memotivasi orang-orang dalam pekerjaannya, Siagian (2004:146). Teori-teori tersebut antara lain teori kebutuhan (*Maslow Model's*), dan teori motivasi hygiene.

1) Teori kebutuhan (*Maslow model's*)

Model ini sering disebut dengan model hirarki kebutuhan. Karena menyangkut kebutuhan manusia, kebutuhan tersebut ada lima, yaitu kebutuhan psikologi, kebutuhan akan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

a) Kebutuhan psikologi

Kebutuhan akan rasa lapar, haus, perlindungan dan kebutuhan ragawi lainnya.

b) Kebutuhan akan keamanan

Kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.

c) Kebutuhan social

Kebutuhan akan rasa dimiliki, diterima dan persahabatan.

d) Kebutuhan penghargaan

Meliptui faktor rasa hormat internal seperti harga diri, otonomi dan prestasi serta faktor hemet eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian.

e) Kebutuhan aktualisasi diri

Dorongan untuk menjadi apa yang dia mampu, yaitu mencakup pertumbuhan mencapai potensi dan pemenuhan diri.

2) Teori Motivasi Hygiene

Teori motivasi hygiene dikemukakan oleh Frederick Herzberg seorang psikolog yang mengemukakan teori ini sebagai dua faktor, yaitu :

Faktor yang pertama adalah faktor yang mampu memanfaatkan dan mendorong untuk bekerja dengan baik. Faktor pertama yaitu motivator atau sering disebut *satisfier, motivators, job content, intrinsic factor* terdiri atas :

- a) prestasi (*achievement*);
- b) pengakuan (*recognition*);
- c) tanggung jawab (*responsibility*);
- d) pengembangan (*advancement*); dan
- e) pekerjaan itu sendiri (*the work it self*).

Faktor kedua adalah faktor yang dapat menimbulkan rasa tidak puas kepada karyawan dan disebut faktor lingkungan atau yang sering disebut sebagai *dissatisfiers, hygiene factors, job context, extrinsic factors* terdiri dari :

- a) supervisi (*technical supervision*);
- b) kondisi kerja (*working condition*);
- c) gaji dan insentif (*wages and incentive*);
- d) kebijakan dan administrasi organisasi (*organization policy and administration*); dan
- e) hubungan antar pribadi (*interpersonal supervision*).

Faktor lingkungan tersebut tidak memberikan motivasi tetapi dapat menimbulkan kepuasan. Bila faktor lingkungan tersebut memadai dalam suatu pekerjaan dapat membawa ketentraman pekerjaan, namun bila faktor-faktor ini tidak memadai, maka orang-orang akan tak terpuaskan. Faktor lingkungan ini menggambarkan hubungan dengan tempat melaksanakan pekerjaan.

2.1.2 Teori Disiplin kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja mempunyai arti penting bagi perusahaan dengan adanya disiplin kerja pada setiap karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut akan menjadikan perusahaan itu menjadi maju, karena karyawan yang berdisiplin dalam melakukan pekerjaan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang ada dalam perusahaan tersebut walaupun tidak secara keseluruhan menghasilkan pekerjaan yang sempurna. Tetapi dalam jangka waktu tertentu karyawan akan melakukan pekerjaan menjadi lebih baik. Pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh para ahli, Keith (1985:366) yang dikutip Prabu (2001:129) mengemukakan bahwa “*Discipline is management action to enforce organization standards*”. disiplin kerja dapat diartikan sebagai ”pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.”

Disiplin kerja menurut Rivai (2008:444) adalah : “Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Simamora (2004:610) bahwa: “Disiplin (*Discipline*) adalah Prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Ketiga pengertian dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan perorangan maupun kelompok berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

b. Model Pendekatan Disiplin

Penegakan disiplin kerja tidak bisa diserahkan kepada para karyawan semata-mata. Untuk itu perusahaan harus mempunyai semacam model pendekatan kepada para karyawannya. Ada tiga pendekatan disiplin menurut Prabu (2001:130) yaitu pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan.

- 1) Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman. Pendekatan ini berasumsi:
 - a) disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik;
 - b) melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku; dan
 - c) keputusan-keputusan yang semanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
- 2) Pendekatan disiplin dengan tradisi yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi :
 - a) disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan;
 - b) disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya;
 - c) pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya;
 - d) peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras; dan
 - e) pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.
- 3) Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa:
 - a) disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai;
 - b) disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku;
 - c) disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik; dan
 - d) disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

c. Macam-macam disiplin kerja

Menurut Rivai (2008:444) bentuk-bentuk disiplin kerja dibagi menjadi empat perspektif yaitu disiplin retributif (*retributive discipline*), disiplin korektif

(*corrective discipline*), perspektif hak-hak individu (*individual rights perspektive*), dan perspektif utilitarian (*utilitarian perspektive*).

- 1) Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah .
- 2) Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi prilakunya yang tidak tepat.
- 3) Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspektive*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- 4) perspektif Utilitarian (*Utilitarian perspektive*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Sedangkan menurut Prabu (2001:129-130): bentuk-bentuk disiplin kerja dibagi dalam dua jenis yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

- 1) Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.
- 2) Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelanggaran kepada pelanggar.

d. Teknik Pengukuran Disiplin Kerja Karyawan

Setiap manajer harus dapat memastikan bahwa karyawan tertib dalam tugas, dalam konteks disiplin makna keadilan harus dirawat dengan konsisten. Jika karyawan menghadapi tantangan tindakan disipliner pemberi kerja harus dapat membuktikan bahwa karyawan yang terlibat dalam kelakuan yang tidak patut dihukum. Untuk mengelola disiplin diperlukan adanya standar disiplin kerja

yang digunakan untuk menentukan karyawan diperlakukan secara wajar. Instrumen pengukuran disiplin kerja karyawan dapat dilakukan dengan cara pengukuran komunikasi interpersonal yaitu bentuk pengisian bagi responden maupun untuk mengelola pelatihan

Menurut Rivai (2008:450-451), sanksi pelanggaran kerja adalah “Hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi”. Adapun tingkat dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas secara tertulis;
- 2) sanksi pelanggaran sedang dengan jenis penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, penundaan kenaikan pangkat; dan
- 3) sanksi pelanggaran berat dengan jenis penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dan pemecatan.

Pengelolaan disiplin di perlukan adanya standar disiplin yang digunakan untuk menentukan bahwa karyawan telah diperlakukan secara wajar. Beberapa standar dasar disiplin berlaku bagi semua pelanggaran aturan, apakah besar atau kecil. Semua tindakan disipliner perlu mengikuti prosedur minimum, aturan komunikasi dan ukuran pencapaian tiap karyawan dan penyelia perlu memahami kebijakan perusahaan.

2.1.3 Komitmen

a Pengertian komitmen

Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara- cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi (*Meyer et al.*, 2000:45). Komitmen dapat juga berarti penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan individu berupaya

serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut.

Robbins *et al.* (2011:111), *Organizational commitment is the degree to which an employee identifies with a particular organization and its goals and wishes to maintain membership in the organization.* Dapat diartikan bahwa komitmen adalah sebagai tingkat keberpihakan seseorang pada keberadaan dan tujuan organisasi tertentu serta keinginannya untuk tetap menjadi anggota. Berarti komitmen lebih ditekankan pada keinginan karyawan untuk tidak pindah ke tempat kerja yang lain.

Colquitt *et al.* (2011:78) mengatakan bahwa komitmen itu merupakan keinginan anggota untuk tetap bertahan menjadi anggota organisasi. Seseorang yang memiliki komitmen yang kuat pada organisasinya diwujudkan dengan tingkat kemangkiran yang rendah dan tidak ingin berpindah ketempat kerja atau organisasi lain. Karyawan juga mempunyai kerelaan berkorban bahkan memiliki kebanggaan boleh menjadi anggota organisasi tempat ia bekerja. Semakin seseorang berkomitmen pada organisasinya, semakin besar pula kerelaannya untuk berkorban yang mengindikasikan ada semangat kerja yang tinggi atau bekerja dengan sebaik-baiknya.

Slocum *et al.* (2007:247), beranggapan bahwa komitmen yang tinggi berkorelasi dengan rendahnya pindah kerja, kelambanan dapat dikurangi, rendahnya tingkat mangkir kerja, dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Newstroom (2007:207) memberikan pengertian komitmen sebagai suatu tingkat atau derajat identifikasi diri karyawan dengan organisasi dan keinginan-keinginannya untuk meneruskan partisipasi aktifnya dalam organisasi

McShane *et al.* (2010:112), mengemukakan bahwa komitmen lebih pada keterlibatan emosi seseorang di dalam organisasinya. Hal itu menunjukkan bahwa komitmen ada kecenderungan adanya emosi yang diekspresikan dalam organisasinya. George *et al.* (2005:75) mengatakan bahwa menurutnya komitmen organisasi merupakan sejumlah perasaan dan kepercayaan dari para anggota organisasi terhadap organisasinya secara keseluruhan. Oleh karena itu, bisa dimengerti kalau seseorang komitmennya rendah pada organisasinya, maka ia

akan cenderung mempunyai keinginan untuk keluar atau paling tidak mudah mangkir dari organisasinya. Sebaliknya, apabila komitmennya tinggi, maka ia akan terus berusaha untuk bertahan dan selalu berusaha untuk hadir dan terlibat di dalam organisasinya.

Luthans (2005:147) mengatakan bahwa komitmen mengandung sejumlah tekad seperti: keinginan yang kuat dari anggota untuk bisa bertahan dalam organisasi tertentu, kemauan yang kuat untuk ikut menjaga nama organisasinya dan tekad untuk sepenuh hati menerima nilai-nilai dan tujuan organisasinya. Kreitner *et al.* (2010:166) Komitmen mencerminkan tingkat identifikasi seseorang terhadap organisasi dan melaksanakannya untuk mencapai tujuan organisasi. Mc Donald *et al.* (2011:89) berpandangan bahwa komitmen pada dasarnya merupakan bentuk kesepakatan psikologis antara individu dengan organisasinya. Berarti komitmen merupakan ikatan yang ada antara individu dengan instansinya.

Modway *et al.* (2000:186) mendefinisikan bahwa komitmen organisasi memiliki arti lebih dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasinya. Komitmen yang dikemukakan oleh Porter *et al.* (2000:186) ini bercirikan adanya: 1) kepercayaan (*believe*) yang kuat serta penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi, 2) kesiapan untuk bekerja keras, 3) keinginan yang kuat untuk bertahan di dalam organisasi. Komitmen ini berkaitan dengan sejauh mana individu merasa nilai dan tujuan pribadinya sesuai dengan nilai dan tujuan organisasi. Semakin besar korelasi antara nilai dan tujuan individu dengan nilai dan tujuan organisasi maka semakin tinggi pula komitmen karyawan pada organisasi.

Komitmen merupakan nilai sentral dalam mewujudkan soliditas organisasi. Hasil penelitian Quest (2005) tentang komitmen organisasi mendapatkan hasil sebagai berikut:

- 1) komitmen tinggi dari anggota organisasi berkorelasi positif dengan tingginya lingkungan kerja dan meningkatnya kinerja;
- 2) komitmen tinggi berkorelasi positif dengan kemandirian dan “*Self Control*”;
- 3) komitmen tinggi berkorelasi positif dengan kesetiaan terhadap organisasi; dan

- 4) komitmen tinggi berkorelasi dengan tidak terlibatnya anggota dengan aktifitas kolektif yang mengurangi kualitas dan kuantitas kontribusinya.

Menurut Greenberg *et al.* (2000:20) komitmen menggambarkan seberapa jauh seseorang itu mengidentifikasi dan melibatkan dirinya pada organisasi dan keinginan untuk tetap tinggal di organisasi itu. Menurut Smith *et.al*, konsep komitmen dapat dibedakan menjadi dua kategori yaitu pendekatan pertukaran dan pendekatan psikologi. (Smith, 2000:665). Pendekatan pertukaran berpendapat bahwa komitmen adalah hasil dari transaksi antara organisasi dengan anggotanya atau dalam hal ini karyawannya. Penekanan utama pendekatan pertukaran ini adalah keunggulan dan kelemahan yang diterima oleh karyawan sebagai hasil dari transaksi tersebut.

Pendekatan pertukaran memiliki beberapa kelemahan yaitu pengukuran komitmen karyawan diukur dari keinginannya untuk meninggalkan perusahaan dan bekerja pada perusahaan lainnya. Kelemahan kedua yaitu pendekatan pertukaran ini kurangnya dasar bukti-bukti empirik karena selama ini penelitian lebih difokuskan pada pencarian anteseden variabel ini.

b. Indikator-Indikator Komitmen

Menurut Smith (2000), komitmen adalah orientasi aktif dan positif terhadap organisasi. Berdasarkan pendapat ini komitmen meliputi 3 (tiga) komponen orientasi yaitu identifikasi tujuan dan nilai-nilai organisasi, keterlibatan yang tinggi dalam lingkungan kerja dan kesetiaan pada organisasi. Menurut Quest (2005), indikator-indikator komitmen yang dapat dilihat pada karyawan adalah :

- 1) melakukan upaya penyesuaian, dengan cara agar cocok di organisasinya dan melakukan hal-hal yang diharapkan, serta menghormati norma-norma organisasi, menuruti peraturan dan ketentuan yang berlaku;
- 2) meneladani kesetiaan, dengan cara membantu orang lain, menghormati dan menerima hal-hal yang dianggap penting oleh atasan, bangga menjadi bagian dari organisasi, serta peduli akan citra organisasi;
- 3) mendukung secara aktif, dengan cara bertindak mendukung misi memenuhi kebutuhan/misi organisasi dan menyesuaikan diri dengan misi organisasi; dan

- 4) melakukan pengorbanan pribadi, dengan cara menempatkan kepentingan organisasi diatas kepentingan pribadi, pengorbanan dalam hal pilihan pribadi, serta mendukung keputusan yang menguntungkan organisasi walaupun keputusan tersebut tidak disenangi.

Sedangkan Meyer and Allen sebagaimana dikutip Luthans (2005:56) mengidentifikasi tiga indikator komitmen, yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen rasional (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*).

- 1) Komitmen afektif (*affective commitment*), yaitu: komitmen afektif berasal dari kelekatan emosional terhadap organisasi, mengidentifikasi diri dan terlibat aktif dalam organisasi. Berkaitan dengan keinginan secara emosional terikat dengan organisasi, identifikasi serta keterlibatan berdasarkan atas nilai-nilai yang sama. Anggota/karyawan dengan *Affective Commitment* tinggi akan memiliki lingkungan kerja dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasi.
- 2) Komitmen rasional (*continuance commitment*) yaitu: Komitmen rasional berkaitan dengan komitmen yang didasarkan pada persepsi karyawan atas kerugian yang akan diperolehnya jika meninggalkan organisasi. Anggota/karyawan yang terpaksa menjadi anggota/karyawan untuk menghindari kerugian financial atau kerugian lain, akan kurang/tidak dapat diharapkan berkontribusi berarti bagi organisasi
- 3) Komitmen normatif (*normative commitment*) yaitu: Komitmen normatif berkaitan dengan perasaan karyawan terhadap keharusan untuk tetap bertahap dalam organisasi. *Normative Commitment*, tergantung seberapa jauh internalisasi norma agar anggota/karyawan bertindak sesuai dengan tujuan dan keinginan organisasi. Komponen normatif akan menimbulkan perasaan kewajiban atau tugas yang memang sudah sepantasnya dilakukan atas keuntungan-keuntungan yang telah diberikan organisasi

Individu dengan *affective commitment* yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi, hal ini berarti bahwa individu tersebut akan memiliki lingkungan kerja dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti

terhadap organisasi dibandingkan individu dengan *affective commitment* yang lebih rendah (Luthans, 2005:56). Berdasarkan beberapa penelitian *affective commitment* memiliki hubungan yang sangat erat dengan seberapa sering seorang anggota tidak hadir atau absen dalam organisasi. Berdasarkan hasil penelitian dalam hal *role-job performance*, atau hasil pekerjaan yang dilakukan, individu dengan *affective commitment* akan bekerja lebih keras dan menunjukkan hasil pekerjaan yang lebih baik dibandingkan yang komitmennya lebih rendah. Kim *et al.* (2004:23) menyatakan individu dengan *affective commitment* tinggi akan lebih mendukung kebijakan perusahaan dibandingkan yang lebih rendah. *Affective commitment* memiliki hubungan yang erat dengan pengukuran *self-reported* dari keseluruhan hasil pekerjaan individu.

Moore sebagaimana dikutip Ivancevich *et al.* (2008:184) membagi komitmen menjadi tiga sikap, yakni (1) Suatu rasa identifikasi dengan tujuan-tujuan organisasi (*a sense of identification with the organization's goals*), (2) Suatu perasaan keterlibatan dalam kewajiban-kewajiban organisasi (*a feeling of involvement in organizational duties*), (3) suatu perasaan loyalitas terhadap organisasi (*a feeling of loyalty for the organization*). Adapun Porter *et al.* (1995:159) menyatakan bahwa komitmen sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi). Sikap ini ditandai oleh tiga hal, yaitu:

- 1) kepercayaan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi;
- 2) kesediaan untuk sungguh-sungguh berusaha atas nama organisasi; dan
- 3) keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi.

Pada dasarnya, komitmen tidak terbatas pada pimpinan yang memegang jabatan fungsional maupun struktural, melainkan kepada seluruh karyawan dalam organisasi. Komitmen dan komitmen setiap karyawan dalam organisasi dapat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, sebab karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi akan semakin berkembang jika bekerja pada lingkungan organisasi yang memiliki komitmen kinerja tinggi yang didukung oleh semangat kerja para karyawan, menuntut para karyawannya untuk mempunyai komitmen

kerja yang tinggi, sehingga lingkungan yang demikian akan memengaruhi karyawan untuk meningkatkan komitmennya.

O'Reilly *et al.* (2004) mengukur komitmen berdasarkan tiga kriteria, yaitu *compliance*, *identification*, dan *internalization*.

- 1) *Compliance*, yang menunjukkan keterikatan secara instrumental pada penghargaan ekstrinsik tertentu.
- 2) *Identification*, menunjukkan keterikatan berdasarkan keinginan untuk berafiliasi dengan organisasi.
- 3) *Internalization*, menunjukkan keterlibatan karena kesesuaian antara nilai-nilai individu dengan organisasi.

Menurut Steers (2003:426), ada tiga penyebab komitmen, yaitu: karakteristik pribadi (kebutuhan berprestasi, masa kerja/jabatan, dan lain-lain), karakteristik pekerjaan (umpan balik, identitas tugas, kesempatan untuk berinteraksi, dan pengalaman kerja. Model tersebut kemudian dimodifikasi menjadi karakteristik pribadi (usia, masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin), karakteristik peran/pekerjaan, karakteristik struktural (berkaitan dengan tingkat formalisasi, ketergantungan fungsional dan desentralisasi, partisipasi dalam pengambilan keputusan dan kepemilikan karyawan, serta kontrol organisasi), dan pengalaman kerja.

Berdasarkan pengertian dan teori komitmen maka dapat disimpulkan bahwa komitmen adalah sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dimana seseorang dapat bertahan dengan kesetiiaannya demi kepentingan organisasi sehingga terbentuk sebuah loyalitas sehingga membuat seseorang dapat bertahan untuk memelihara keanggotaannya dalam suatu organisasi.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Jika dilihat dari asal katanya, kata kinerja adalah terjemahan dari kata *performance*, yang

menurut *The Scribner-Bantam English Dictionary*, terbitan Amerika Serikat dan Canada (1979), berasal dari akar kata "*to perform*" dengan beberapa "*entries*" yaitu : (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*); (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfill; as vow*); (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete on understating*); (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what expected of a person machine*). Beberapa pengertian kinerja adalah sebagai berikut (Rivai, 2005:231):

- a. Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta;
- b. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja;
- c. Kinerja dipengaruhi oleh tujuan;
- d. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya;
- e. Kinerja merujuk pada pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang diberikan;
- f. Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik;
- g. Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolok ukur kinerja individu. Ada tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja individu, yakni; (a) tugas individu; (b) perilaku individu; (c) ciri individu;
- h. Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan;
- i. Kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity* (O), yaitu $kinerja = f(A \times M \times O)$. Artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan. Dengan demikian, kinerja ditentukan oleh faktor-faktor

kemampuan, motivasi dan kesempatan. Kesempatan kinerja adalah tingkat-tingkat kinerja yang tinggi yang sebagian merupakan fungsi dari tiadanya rintangan-rintangan yang mengendalakan karyawan itu. Meskipun seorang individu mungkin bersedia dan mampu, bisa saja ada rintangan yang menjadi penghambat.

Sehubungan dengan itu, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*) di mana salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan (*thing done*), pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Penilaian kinerja menurut Mowen (2000:65) adalah penilaian kinerja aktivitas yang berhubungan dengan kualitas, waktu, biaya dan fleksibilitas. Sedangkan menurut Robbin (2007: 684) penilaian kinerja merupakan mekanisme untuk memberikan umpan balik dan sebagai penentu alokasi imbalan. Penilaian kinerja perlu dilakukan seobjektif mungkin mungkin karena akan memotivasi karyawan dalam melakukan kegiatannya. Disamping itu pula penilaian kinerja dapat memberikan informasi untuk kepentingan pemberian gaji, promosi dan melihat perilaku karyawan. Apabila hal tersebut telah dilakukan dengan benar, maka para karyawan, penyedia dan juga perusahaan akan memperoleh hasil yang menguntungkan sesuai dengan tujuan organisasi.

Manfaat utama dari dilakukannya penilaian kinerja adalah untuk memaksimalkan tingkat motivasi karyawan sehingga sasaran organisasi dapat tercapai. Sedangkan manfaat penilaian kinerja menurut Mathis dan Jackson (2006: 377) adalah sebagai berikut:

- 1) perbaikan prestasi kerja;
- 2) penyesuaian kompensasi;
- 3) keputusan penempatan;

- 4) kebutuhan latihan dan pengembangan;
- 5) perencanaan dan pengembangan karir;
- 6) memperbaiki penyimpangan proses *staffing*;
- 7) mengurangi ketidak-akuratan informasi;
- 8) memperbaiki kesalahan desain pekerjaan;
- 9) kesempatan kerja yang adil;
- 10) membantu menghadapi tantangan eksternal.

Menurut Robbin (2007: 684), evaluasi kinerja mempunyai sejumlah tujuan dalam organisasi. Manajemen menggunakan evaluasi untuk keputusan sumberdaya manusia yang umum. Evaluasi itu mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan, evaluasi ini berfokus pada ketrampilan dan kompetensi karyawan yang kurang memadai agar dapat diperbaiki dan dikembangkan. Evaluasi juga digambarkan sebagai kriteria untuk mengukur kebenaran seleksi dan pembangunan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini akan dipaparkan beberapa penelitian sebelumnya yang menjadi referensi dari penelitian ini. Dalam sebuah perusahaan keluarga, generasi penerus yang lebih mengedepankan semangat kerja entrepreneurial diharapkan dapat lebih meningkatkan kinerja bisnis yang dipimpinya. Mahardika dkk (2014) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari $= 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,514. Motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari $0,05$ ($0,000 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,475. Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia, ditunjukkan dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari

0,05 ($0,000 < 0,05$) dan mampu memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 64,3%.

Sutrischastini dan Riyanto (2014) meneliti tentang Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor sekretariat daerah Kabupaten Gunung Kidul. Tujuan dari penelitian ini adalah 1) Mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul, 2) Mengetahui pengaruh motif terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul, 3) Mengetahui pengaruh harapan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekret ari at Daerah Kabupaten Gunungkidul, 4) Mengetahui pengaruh insentif, motif dan harapan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul.

Respatiningsih dan Sudirjo (2015) melakukan penelitian yang dilakukan di Inspektorat Kabupaten Pemalang, dimana alasan pemilihan Inspektorat Kabupaten Pemalang sebagai obyek penelitian karena adanya penurunan capaian kegiatan laporan hasil pemeriksaan. Hal ini tentunya menjadi masalah yang harus dicari solusinya dengan tujuan penelitian yaitu untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi, motivasi, kapabilitas dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Populasi penelitian yaitu sebanyak 54 responden. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan cara total sampling, yaitu teknik pengambilan sampel dengan mengambil semua populasi yaitu sebesar 54 responden. Metode analisis data yang digunakan analisis kuantitatif menggunakan statistik inferensial dengan regresi linier sebagai pengujian hipotesisnya. Hasil penelitian menemukan (1) secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai; (2) secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai; (3) secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kapabilitas terhadap kinerja pegawai; dan (4) secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Pangarso dan Susanti (2016) melakukan penelitian tentang Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja (X) memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Hal ini ditunjukkan dengan beberapa uji yang dilakukan terhadap variabel disiplin kerja. Berdasarkan berbagai penelitian maka dapat dijelaskan Tabel 1 berikut.

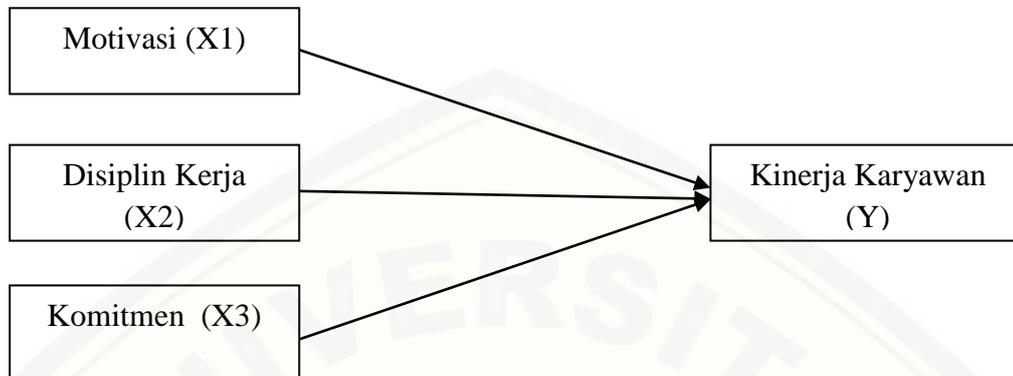
Tabel 2. 1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

Peneliti (Tahun)	Variabel	Metode analisis data	Hasil Penelitian
Mahardika (2014)	dkk Motivasi kerja dan kinerja karyawan	Regresi linear	Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Sutrischastini dan Riyanto (2014)	Motivasi kerja dan kinerja karyawan	Regresi linear berganda	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Respatiningsih dan Sudirjo (2015)	Komitmen organisasi dan kinerja	Regresi linear berganda	Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Pangarso dan Susanti (2016)	Disiplin kerja dan kinerja	Regresi linear berganda	Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja

Sumber : Mahardika (2014), Sutrischastini dan Riyanto (2014), Respatiningsih dan Sudirjo (2015), Pangarso dan Susanti (2016)

2.3 Kerangka Konseptual

Beberapa penjelasan di atas memberikan suatu model kerangka pikir yang dikembangkannya dari penelitian-penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya. Gambar model kerangka pikir tersebut ditunjukkan pada Gambar 3 berikut :



Gambar 2. 1 . Kerangka Konseptual Penelitian

2.4 Pengembangan Hipotesis penelitian

2.4.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan hal yang mendorong, mendukung perilaku seseorang untuk melakukan suatu tindakan karena adanya kemauan dan kesediaan bekerja. Terdapat teori motivasi dua aktor yang dikemukakan oleh Herzberg dalam Nickels (2009:334), yaitu faktor *motivator* dan faktor *hygiene*. Faktor *motivator* merupakan faktor-faktor yang membuat para karyawan menjadi produktif dan memberi mereka banyak kepuasan. Faktor faktor tersebut berkaitan dengan kadar pekerjaan. Sedangkan pada faktor *hygiene*, yang merupakan faktor-faktor pekerjaan yang dapat menyebabkan ketidakpuasan apabila tidak ada, tetapi yang tidak selalu memotivasi para karyawan bila ditingkatkan. Hipotesis penelitian ini adalah:

H₁ : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4.2 Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Moenir (2004: 25) disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Setiap

karyawan harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah di tetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya.

Berdasarkan hasil penelitian Pangarso dkk (2016) tentang motivasi dan kinerja menyebutkan bahwa tidak optimalnya kinerja karyawan disebabkan oleh banyaknya karyawan bermotivasi buruk dalam kerja, juga banyaknya karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja. Menurut Susiarto dkk (2006:40), disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Prasetyo (2008:36) menyatakan bahwa salah satu faktor penentu dari efektifitas kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. Hipotesis penelitian dijelaskan berikut.

H₂ : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.4.3 Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi (Meyer dan Allen, 2000:45). Komitmen dapat juga berarti penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan individu berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut.

Komitmen karyawan pada organisasi itsendiri merupakan gambaran suatu proses yang berjalan dimana para karyawan dapamengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi selain kesuksesan dan prestasi kerja yang tinggi. Komitmen organisasional merupakan sifahubungan antara individu karyawan dengaorganisasi kerja, dimana mereka mempunyakeyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuaanorganisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya

secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut. Hipotesis penelitian dijelaskan berikut.

H₃ : Komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Kegiatan penelitian ini dilakukan pada Sayu Wiwit Banyuwangi. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesis dan sekaligus melakukan eksplanasi terhadap beberapa variabel, maka rancangan penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*).

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Singarimbun, 2001: 98). Perajin yang dimaksud dalam populasi ini adalah seluruh perajin di sanggar batik Sayu Wiwit Banyuwangi berjumlah 30 orang. Jenis pekerjaan perajin antara lain membatik sesuai desain yang telah didesain oleh desainernya.

Sampel adalah sebagian objek yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap mewakili dari seluruh populasi. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan Sampling jenuh sebagai teknik pengambilan sampel. Menurut Sugiyono (2001:61) Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari atau sama dengan 30 orang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Menurut Sugiyono (2012:13). Data kuantitatif merupakan suatu karakteristik dari suatu variabel yang nilai-nilainya dinyatakan dalam bentuk numerical. Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan data kualitatif namun data kualitatif tersebut di kuantitatifkan untuk mempermudah penelitian. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh peneliti dari responden dengan cara wawancara langsung dan penyebaran kuesioner, ataupun melalui observasi.
2. Data sekunder adalah data yang tidak diperoleh langsung oleh peneliti, melainkan dari pihak-pihak lain ataupun dari data dokumentasi/arsip seperti Data dari Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Pertambangan di Kabupaten Banyuwangi.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi tiga yaitu penyebaran kuesioner, observasi, dan studi pustaka.

1. Penyebaran Kuesioner

Kuisisioner yang diberikan kepada responden berupa daftar pertanyaan tertulis. Pertanyaan yang diajukan berupa pertanyaan yang logis yang berhubungan dengan penelitian ini. Data yang diperoleh dari kuesioner ini adalah tentang motivasi, komitmen, disiplin kerja dan kinerja karyawan di Sanggar Batik Sayu Wiwit Banyuwangi.

2. Observasi

Pengamatan secara langsung oleh peneliti selama kurang lebih satu bulan untuk memperjelas proses penelitian secara keseharian berdasarkan kebiasaan responden sehingga dapat melihat permasalahan secara langsung.

3. Studi Pustaka

Definisi studi pustaka menurut Sugiyono (2008:134) adalah kajian teoritis, referensi, serta literature ilmiah lainnya yang berkaitan dengan budaya, nilai, dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti. Studi pustaka digunakan untuk mendapatkan pengetahuan yang mendukung penelitian.

3.5 Identifikasi Variabel

Variabel adalah sesuatu yang mempunyai variasi nilai atau memiliki bermacam-macam nilai (Kuncoro, 2004:72), atau segala sesuatu yang menjadi obyek pengamatan penelitian. Sesuai dengan kerangka konseptual, maka variabel

di dalam penelitian ini adalah variabel bebas (*independent variable*) dan variabel tergantung (*dependent variable*).

1. Variabel bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas merupakan variabel stimulus atau variabel yang memengaruhi variabel lain. Variabel bebas merupakan variabel yang faktornya dapat diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungannya dengan suatu gejala yang diteliti. Variabel bebas merupakan variabel konkrit yang pengaruhnya dapat dilihat atau diteliti. Dalam penelitian ini adalah motivasi (X_1), komitmen (X_2) dan disiplin kerja (X_3).

2. Variabel tergantung (*Dependent Variable*)

Variabel tergantung adalah variabel yang memberikan reaksi/respon jika dihubungkan dengan variabel bebas. Faktornya diamati dan diukur untuk menentukan pengaruh yang disebabkan oleh variabel bebas. Variabel dependen penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel digunakan untuk memberikan batasan ruang lingkup permasalahan dan konsep pengukuran yang dilakukan dalam penelitian guna mengukur variabel yang masih berbentuk konsep. Untuk memberikan petunjuk dalam operasional variabel penelitian, maka indikator pengukuran variabel-variabel dijelaskan sebagai berikut.

1. Motivasi (X_1)

Motivasi berasal dari dalam diri atau motivasi intrinsik, dan motivasi yang berasal dari luar atau motivasi ekstrinsik. Menurut (Robbins,2008) variabel motivasi diukur dengan menggunakan indikator diantaranya yaitu tanggung jawab, penghargaan, pengembangan diri, supervisi, dan status.

a. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah tugas perajin agar memahami dengan benar peran dan wewenang yang diberikan oleh perusahaan.

b. Penghargaan

Penghargaan adalah pemberian penghargaan yang berupa bonus kepada perajin atas hasil kerja perajin dalam melaksanakan pekerjaan.

c. Pengembangan diri

Pengembangan diri adalah kesempatan kepada perajin untuk lebih bertanggung jawab terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

d. Supervisi

Supervisi adalah pengawasan dari atasan kepada perajin.

e. Status

Status adalah keberadaan sosial perajin dalam pekerjaan mendapat pengakuan dari organisasi.

2. Komitmen (X₂)

Komitmen adalah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan organisasi dimana perajin dapat bertahan dengan kesetiiaannya demi kepentingan Industri batik sehingga terbentuk sebuah loyalitas. Indikator yang digunakan untuk mengukur didasarkan dari teori Ellen and Meyer (1997) antara lain komitmen organisasional afektif, komitmen organisasional normatif, dan komitmen organisasional berkelanjutan.

a. Komitmen organisasional afektif

Perasaan cinta yang mendalam dari perajin sanggar batik terhadap organisasinya. Item untuk mengukur indikator tersebut adalah perasaan senang bekerja dalam organisasi dan senang terlibat terlibat dalam penyelesaian tugas

b. Komitmen organisasional normatif

Kesadaran dari dalam diri perajin industri batik sendiri untuk terus bekerja pada organisasi tanpa diperintah. Item untuk mengukur indikator tersebut adalah kewajiban untuk melaksanakan tugas dengan baik dan penyelesaian tugas di luar tanggung jawab.

c. Komitmen organisasional berkelanjutan

Kesadaran karyawan Industri batik bahwa akibat yang harus ditanggungnya sangat besar bila memutuskan untuk meninggalkan organisasi. Item untuk

mengukur indikator tersebut adalah tidak ada keinginan untuk keluar dari organisasi karena sulit mendapat pekerjaan dan telah lama bekerja dalam organisasi ini.

3. Disiplin kerja (X_3)

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan dari para perajin yang sesuai dengan peraturan dari sanggar batik yang tertulis maupun tidak. Menurut Rivai (2008:450-451) indikator disiplin kerja antara lain melatih kedisiplinan, peraturan, mentaati peraturan, *punishment*, dan ketegasan.

a. Melatih kedisiplinan

Sanggar batik membiasakan untuk melatih disiplin terus-menerus yang kemudian disiplin menjadi hal biasa bagi para perajin.

b. Peraturan

Peraturan yang dikeluarkan disesuaikan dengan kemampuan perajin sehingga hal ini dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi.

c. Mentaati peraturan

Pemimpin juga mentaati peraturan agar menjadi teladan bagi semua perajin.

d. *Punishment*

Punishment di berikan dalam rangka menegakkan kedisiplinan yang bertujuan untuk mendidik perajin supaya bertingkah laku sesuai dengan harapan.

e. Ketegasan

Pihak manajemen dan pimpinan adil dalam memberikan ketegasan untuk menegakan kedisiplinan.

4. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan suatu kondisi yang ingin dicapai sebagai hasil dari usaha yang telah dilakukan oleh komponen perusahaan. Menurut Meir dalam Soedjono (2005), kinerja perajin dapat diukur dari hal antara lain kualitas hasil pekerjaan, kuantitas hasil pekerjaan, efektivitas, dan kemandirian.

a. Kualitas hasil pekerjaan

Kualitas adalah salah satu cara untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja karyawan dilihat dari sejauh mana perajin dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang baik.

b. Kuantitas hasil pekerjaan

Kuantitas hasil pekerjaan adalah jumlah atau banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan atau dihasilkan oleh perajin.

c. Efektivitas

Efektivitas adalah ketepatan waktu atau tinggi rendahnya kinerja perajin dalam menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat.

d. Kemandirian

Kemandirian adalah ketidaktergantungan perajin terhadap orang lain dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan.

3.7 Pengukuran Variabel

Penentuan skor untuk item-item pertanyaan terhadap masalah yang diteliti menggunakan Skala *Likert*. Alternatif penilaian dalam pengukuran item-item tersebut terdiri dari lima alternatif pilihan yang mempunyai gradasi sangat positif sampai dengan sangat negatif, misalnya sebagai berikut : Sangat setuju (skor 5), Setuju (skor 4), Cukup Setuju (Skor 3), Tidak setuju (skor 2), Sangat Tidak Setuju (skor 1).

3.8 Pengujian Instrumen

3.8.1 Uji Validitas

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam mengukur apa yang ingin di ukur (Priyatno, 2008:16). Uji validitas sebuah data bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Uji validitas adalah esens kebenaran penelitian. Sebuah *instrument* dikatakan valid apabila mampu, mengukur apa yang hendak diukur serta dapat mengungkapkan data dan variabel yang akan diteliti secara tepat. Kriteria validitas yang dilakukan dengan analisis faktor (*Confirmatory Factor Analysis*) adalah valid jika nilai $KMO > 0,5$ dan *Barlett's Test* dengan signifikansi $< 0,05$ (Ghozali, 2002:47).

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Sebuah instrument harus reliabel, dalam arti bahwa instrument tersebut cukup baik sehingga mampu mengungkap data yang bisa dipercaya (Arikunto, 2006:169). Uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's*, suatu instrument dikatakan reliabel apabila nilai alpha lebih besar dari 0,06 (Ghozali, 2005:42), dengan rumus:

$$\alpha = \frac{(K)Cov/Var}{1 + (K - 1)Cov/Var}$$

keterangan :

α = alpha

K = jumlah butir dalam skala

Cov = rerata kovarians di antara butir

Var = rerata varians dari butir

Setelah menilai alpha, selanjutnya membandingkan nilai tersebut dengan angka kritis reliabilitas. Instrumen yang dipakai dalam variabel diketahui handal (*reliabel*) apabila memiliki *Cronbach Alpha* >0,60 (Ghozali, 2002:42).

3.8.3 Uji Normalitas Data

Tujuan dari uji Normalitas Data adalah untuk mengetahui apakah dalam regresi, variabel endogen, variabel eksogen atau kedua-duanya mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal (Santoso, 2004: 212). Uji Normalitas dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individu masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel – variabel tersebut juga bias dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Kriteria pengujian ini melihat barisan *kolmogorov-smirnov test* adalah sebagai berikut :

- a. Jika signifikan >0,05 maka data tersebut berdistribusi normal;
- b. Jika signifikan <0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

3.9 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda, karena terdapat lebih dari satu variabel bebas. Agar dapat mengetahui intensitas hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas, model regresi yang digunakan dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

keterangan :

Y = variabel dependen

X₁ X₂ X₃ = variabel independen

X₁ = motivasi

X₂ = disiplin kerja

X₃ = komitmen

b₀ = *intercept*

b₁ b₂ = koefisien regresi variabel independen

e = variabel pengganggu

3.10 Uji Asumsi Klasik

3.10.1 Uji Normalitas Model

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah dalam regresi, variabel *dependent*, variabel *independent*, dan atau keduanya mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal (Santoso, 2004:212). Dasar pengambilan keputusan uji normalitas adalah:

- jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi yang ada memenuhi asumsi normalitas; dan
- jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi yang ada tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.10.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan pengujian dari asumsi yang berkaitan bahwa antara variabel variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi antara satu dengan yang lainnya. Apabila terjadi suatu multikolinieritas maka nilai

parameter estimasi dari variabel tersebut tidak tertentu karena mempunyai standar error yang tinggi sehingga parameternya secara statistik tidak signifikan. Salah satu cara untuk melihat terjadinya multikolinieritas yaitu dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan ketentuan apabila nilai $VIF < 5$, maka terjadilah multikolinieritas (Gujarati, 2005:299). Apabila dari model regresi yang terjadi multikolinieritas, maka ada beberapa langkah yang harus dilakukan untuk mengatasinya yaitu dengan menghapus salah satu variabel koliner, sepanjang tidak menyebabkan *specification error* (Yarnest,2004:68).

3.10.3 Uji heterokedastisitas

Gujarati (2005: 438) pengujian heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi kesalahan pengganggu yang mempunyai varian yang sama atau tidak. Pengujian ini menggunakan Gletser dengan langkah – langkah sebagai berikut:

- melakukan regresi variabel terikat (Y) terhadap variabel bebas (X) dan memperoleh nilai absolute residual;
- melakukan regresi variabel dari nilai absolute residual ($|e|$) terhadap variabel bebas (X) dengan bentuk regresi sebagai berikut:

$$(|e|) = a_0 + a_1X_1 + a_2X_2$$

- menentukan ada tidaknya heteroskedastisitas dalam uji statistik untuk menguji hipotesis : $H_a: \mu = 0$ dan $H_i: \mu \neq 0$

Kriteria pengambilan keputusan:

- apabila probabilitas t terhitung $> a$ maka dalam model tidak terjadi heteroskedastisitas.
- apabila probabilitas t terhitung $< a$ maka dalam model terjadi heteroskedastisitas.

3.10.4 Uji autokorelasi

Untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier berganda ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$. Panduan untuk mengetahui apakah terjadi autokorelasi atau tidak adalah sebagai berikut : (Santoso, 2004:219).

- a. Jika koefisien DW di bawah -2 berarti ada autokorelasi positif.
- b. Jika koefisien DW di antara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi.
- c. Jika koefisien DW di atas +2 berarti ada autokorelasi negatif.

3.11 Uji t

Pengujian secara parsial (uji-t) yaitu pengujian koefisien regresi secara individu dengan menentukan formula statistik yang akan diuji, uji t sebagai uji masing-masing variabel dari suatu persamaan regresi berdasarkan nilai thitung (Sugiyono, 2008:68), diperoleh dari:

$$t = \frac{b}{Se}$$

keterangan:

b = Parameter estimasi

Se = Standar error

Tingkat signifikansi (α) 5% dari $df = n-k-1$ diperoleh nilai ttabel, kemudian nilai ttabel dibandingkan dengan nilai thitung yang diperoleh dengan membandingkan kedua nilai t tersebut, maka akan diketahui pengaruhnya yaitu dapat diterima atau ditolaknyanya hipotesis.

Uji signifikansi digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial. Adapun tahapan uji signifikansi adalah sebagai berikut :

- a. Merumuskan hipotesis

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_u = 0$ (berarti variabel-variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen)

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_u \neq 0$ (berarti variabel-variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen)

b. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi yang diharapkan adalah $\alpha = 5\%$

c. Membandingkan nilai signifikansi dengan $\alpha = 5\%/2$ menjadi $\alpha = 0,025$ atau 2,5%.

Untuk menentukan apakah hipotesis nol diterima atau ditolak dibuat ketentuan-ketentuan dibawah ini :

- 1) apabila signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak yang artinya bahwa variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya.
- 2) apabila signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima yang artinya bahwa variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya.

3.12 Koefisien Determinasi (R^2)

Sugiyono (2008:68) mengatakan bahwa nilai koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel bebas yang diteliti terhadap variasi variabel terikat. Bila koefisien determinasi berganda (R^2) mendekati angka satu maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat semakin besar. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variasi variabel terikat.

Koefisien determinasi berganda (R^2) dapat menurun bila suatu variabel baru ditambahkan pada model regresi (sekalipun R^2 meningkat). Akan tetapi kenaikan R^2 tidak berarti bahwa variabel baru yang dimasukkan secara statistik signifikan.

$$AdjustR^2 = \frac{1 - (n - 1)}{(n - k) \times (1 - R^2)}$$

keterangan:

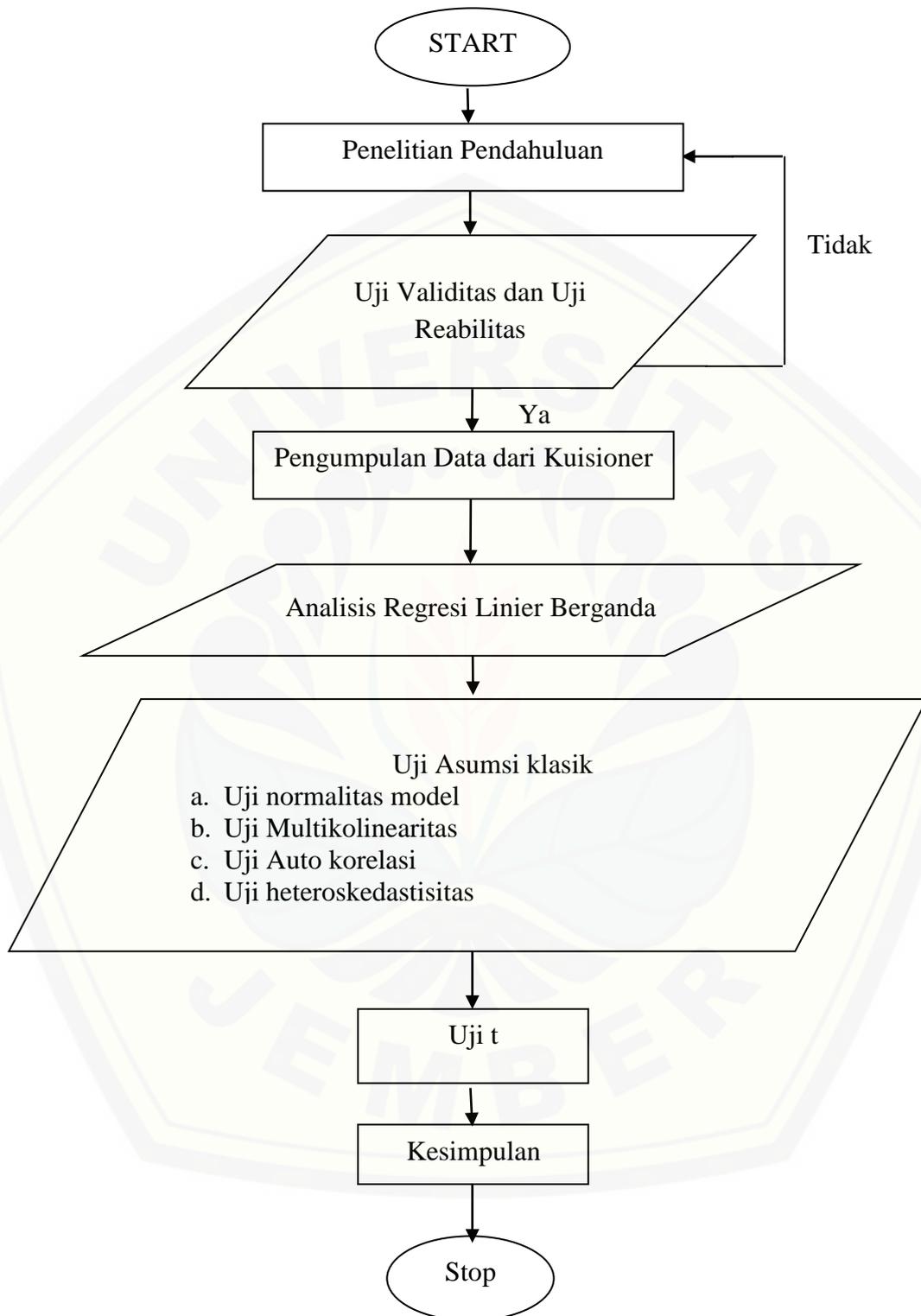
R^2 = Koefisien penentuan berganda

n = Banyaknya responden

k = Banyaknya variabel bebas

3.13 Kerangka Pemecahan Masalah

Kerangka pemecahan masalah dalam penelitian ini dijelaskan Gambar 3.1



Gambar 3. 1 . Kerangka Pemecahan Masalah

Kerangka pemecahan masalah dalam penelitian ini dijelaskan Gambar 3.1. Keterangan pemecahan masalah dijelaskan sebagai berikut.

- a. Start yaitu Tabulasi data dengan menggunakan kuisioner untuk mendapatkan informasi tentang variabel-variabel yang akan diteliti
- b. Uji Validitas, untuk menentukan valid atau tidaknya data yang diperoleh. Dan Uji Reliabilitas, untuk menentukan reliabel atau tidaknya data yang diperoleh.
- c. Untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) digunakan analisis regresi linier berganda
- d. Uji asumsi klasik menggunakan :
 1. Uji normalitas model
 2. Uji Multikolinearitas
 3. Uji Auto korelasi
 4. Uji heteroskedastisitas
- e. Pada tahap akhir dibuat kesimpulan atas hasil penelitian yang telah dilakukan.
- f. Stop menunjukan berakhirnya kegiatan penelitian.

BAB 5 PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil studi dan pembahasan tentang pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan komitmen terhadap kinerja pengrajin Sanggar Batik Sayu Wiwit Banyuwangi, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengrajin Sanggar Batik Sayu Wiwit Banyuwangi. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja seorang pengrajin dalam menjalankan pekerjaan di dalam sanggar batik, maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh pengrajin tersebut.
- b. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengrajin Sanggar Batik Sayu Wiwit Banyuwangi. Hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja seorang pengrajin dalam menjalankan pekerjaan atau mentaati aturan di dalam sanggar batik, maka akan semakin tinggi baik kinerja yang dihasilkan oleh pengrajin tersebut.
- c. Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengrajin Sanggar Batik Sayu Wiwit Banyuwangi. Hal ini berarti semakin tinggi komitmen kerja seorang pengrajin dalam menjalankan pekerjaan di dalam sanggar batik, maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh pengrajin tersebut.

5.2 Saran

Beberapa saran yang dapat dikemukakan sebagai pertimbangan berdasarkan analisis hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya terdapat beberapa saran yang akan menjadi implikasi bagi penelitian selanjutnya dan bagi perusahaan, antara lain.

- a. Bagi Perusahaan
 - 1) Untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan, maka sebaiknya motivasi kepada para pengrajin perlu diperkuat agar pengrajin di Sanggar Batik Sayu Wiwit Banyuwangi terus termotivasi untuk bekerja lebih baik. Meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan yaitu dengan

menambahkan bonus lebih banyak dari sebelumnya, sehingga dapat memotivasi para pengrajin.

- 2) Untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan, maka sebaiknya Sanggar Batik Sayu Wiwit Banyuwangi memberikan perhatian lebih terkait dengan disiplin kerja karena dengan disiplin kerja tersebut dapat memperlanjar pengrajin dalam melakukan pekerjaan sehingga harapan ke depannya kinerja mereka akan menjadi semakin baik. Peraturan yang dilaksanakan dengan jelas dan tegas membuat para pengrajin lebih dapat disiplin dalam bekerja.
 - 3) Untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan, maka perlu adanya komitmen yang tinggi pada diri para pengrajin karena dengan demikian mereka dapat bekerja dengan baik guna mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan (Sanggar Batik Sayu Wiwit Banyuwangi). Untuk menumbuhkan komitmen tersebut, maka perusahaan (sanggar) dapat melakukan cara dengan memperlakukan pengrajin mereka dengan sebaik mungkin. Para pengrajin jika dilibatkan dalam pengambilan keputusan dalam perusahaan akan merasa menjadi bagian dari perusahaan sehingga mereka dapat mempunyai komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.
- b. Bagi peneliti selanjutnya yang memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian dengan objek yang sama yaitu Sanggar Batik Sayu Wiwit Banyuwangi, sebaiknya menggunakan variabel lain untuk dijadikan sebagai variabel pengukur dalam penelitian, karena selain variabel motivasi, disiplin kerja, dan komitmen masih banyak variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga hasil yang diberikan ke depannya akan memiliki cakupan yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J. dan J. P. Meyer. 1997. *Commitment in The Workplace Theory Research and Application*. California: Sage Publications
- Anwar Ali Shah G. Syed dkk. 2012. Motivation as a Tool for Effective Staff Productivity in the Public Sector: A Case Study of Raw Materials Research and Development Council of Nigeria. *Asian Social Science*, Vol. 8, No. 11.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineke Cipta.
- Badan Pusat Statistik. 2012. Statistik Data. <http://www.bps.go.id/>
- Bank Indonesia. 2012. Statistik Data. <http://www.bi.go.id/>
- Colquitt, J. A. *et al*, 2011. Trust in typical and high reliability contexts: Antecedents and consequences of trust among firefighters. *Academy of Management Journal*, 54: 999-1015.
- George dan Jones. 2005. *Understanding and Managing Organizational Behavior* 4th Edition, Pearson Prentice Hall.
- Ghozali, I. 2002. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. . Semarang. Badan Penerbit Undip.
- Gitosudarmo, Indriyo dan Mulyono, I Nyoman. 1999. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi pertama. Cetakan kedua. BPFE - Yogyakarta.
- Greenberg, Jerald dan Baron, Robert A. 2000. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prentice Hall.
- Grund, Cristian and Sliwka, Dirk. 2001. The Impact of Wage Increase on Job Satisfaction-Empirical Evidence and Theoretical Implication, IZA'S Research Area Mobility and Flexibility of Labor Market, Bonn, Germany.hal.13-14.
- Gujarati D. 2005. *Ekometrika Dasar*. Jakarta : Erlangga.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2003. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : Bumi Aksara

- Heidjrachman dan Suad Husnan, 2000. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Herpen, *et al.*, 2002. The Effect of Performance Measurement and Compensation on Motivation. *An Empirical Study*. New York. McGraw Hill.
- Herzberg, Frederick. 2002, *Work and The Nature of Man*. The world Publishing Company-Cleveland and New York.
- Kementrian Perindustrian. 2012. Statistik Data. <http://www.kemenperin.go.id/>
- Kim, WC dan Mauborgne, R. 2004. *Blue Ocean Strategy*. Jakarta: Serambi.
- Konopaske, Ivancevich dan Matteson. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Edisi Ketujuh. Penerbit Erlangga: Jakarta.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2010. *Perilaku Organisasi*, Terjemahan: Erly Suandy, Edisi Pertama, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Kuncoro, Mudrajat. 2004. *Metode Kuantitatif, Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Sosial*. Jakarta: Gramedia.
- Luthans, F. 2005 *Organizational Behavior*. Edisi 7. Singapore: Mc. Graw Hill Book. Co.
- Mahardhika, Rangga, Djamhur Hamid dan Ika Ruhana. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang). *Jurnal Ekonomi Bisnis*. Volume 7. No.3.
- Mathis, R.L. dan Jackson.J.H. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Airlangga
- McShane, Steven, M. Von Glinow, 2010. *Organizational Behavior*. Edition No. 5. Chicago, IL: McGraw Hill.
- Meyer J.P dan Allan N.J.2000. Measurement of Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organizational. *Journal of Occupational Psychology*:63:1-8.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steeras, R. 1995. *Organizational linkages : the psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. San Diego, California : Academic Press.

- Mowday, R.T, Porter, L.W dan Steers R.M. 2000. *Employee Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. London: Academic Press Inc.
- Mowen, H. 2000. *Akuntansi Manajemen*, Edisi Kedua, terjemahan : A. Hermawan, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Muhaimin. 2004. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan Operator Shaving Computer Bagian Produksi Pada PT Primarindo Asia Infrastruktur Tbk Di Bandung. *Tesis*. Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma Palembang.
- Newstroom, J.W. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Nickels, William G., James. 2009. *Pengantar Bisnis* buku 1 (edisi 8). Jakarta : Salemba Empat.
- Pemerintah Kabupaten Banyuwangi. 2015. <http://www.banuwangikab.go.id/>
- Prabu, Anwar. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Prabu, Mangkunegara, Anwar. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Ramaja Rosdakarya.
- Priyatno, Duwi, 2008. *Mandiri Belajar SPSS*, Cetakan Ketiga, Yogyakarta: Media Kom
- Quest. 2005. *Organizational Behaviour*. New York : Holt_Saunders.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan pertama, Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal.2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta, Gramedia.
- Robbins, Stephen P, 2008, *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh, Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, 2011. *Perilaku Organisasi. Edisi Indonesia*, Jakarta : Penerbit PT Prenhallindo.
- Santoso, S, 2004. *Buku latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Elex Komputindo Kelompok Gramedia.

- Siagian, Sondang P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singarimbun, M. 2001. *Metode Penelitian Survei*. Edisi ketiga. Jakarta: LP3ES.
- Slocum dan Hellriegel, M. 2007. *The Communication Competence of Leaders in a Knowledge- Based Organization*. University of Jyvaskyla.
- Smith, A. 2000. *Human Resource Management*. 7th edition. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Soedjono, 2005, Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 7 No. 1. STIESIA Surabaya*.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi pertama. Andi offset. Yogyakarta.
- Steers, R.M. 2003. *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw Hill Book Co.
- Sugiyono. 2008. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke-13. Alfabeta. Bandung.
- Supriyanto, 2003. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Sutrischastini, Ary dan Riyanto, Agus. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunung Kidul. *Jurnal Kajian Bisnis VOL. 23, NO. 2, 2015, 121 – 137*.
- Tim Universitas Jember. 2012 *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: Jember University Press.
- Yarnest. 2004. *Panduan Aplikasi Statistik*. Malang : Diploma

LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Ijin Penelitian

Kepada

Yth. Para Responden

Di Sanggar Batik Sayu Wiwit Banyuwangi

Dalam rangka untuk menyelesaikan skripsi saya sebagai peneliti memohon bantuan Bapak/Ibu/Sdr/Sdri karyawan agar berkenan mengisi kuesioner yang telah kami sajikan dalam lembar berikutnya. Daftar pertanyaan dalam kuesioner ini yang hendaknya diisi dengan lengkap. Kelengkapan jawaban akan sangat memengaruhi hasil analisis dalam penelitian ini. Data pribadi anda tidak akan dipublikasikan, sehingga anda dapat memberikan jawaban secara bebas. Kerahasiaan informasi yang diperoleh akan dijaga dengan baik dan informasi tersebut hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik. Besar harapan saya atas partisipasi anda terhadap pengisian kuesioner ini. Atas perhatian dan kerjasamanya, saya sampaikan terima kasih.

Hormat saya,

Peneliti

LAMPIRAN 2. Kuesioner

Identitas Responden

Usia :tahun
Pendidikan terakhir :
Jenis Kelamin :
Masa kerja :

Petunjuk Pengisian

1. Isilah identitas Anda pada kolom yang telah tersedia.
2. Pilihlah jawaban yang anda anggap paling sesuai dengan kondisi diri anda dengan memberi tanda silang (X) pada huruf yang tersedia.

STS : Sangat Tidak Setuju
TS : Tidak Setuju
CS : Cukup Setuju
S : Setuju
SS : Sangat Setuju

MOTIVASI

No.	PERNYATAAN	SS	CS	TS	STS
1.	Saya mendapatkan apresiasi dari pimpinan berupa bonus karena hasil kerja saya yang sangat baik				
2.	Saya telah memahami dengan benar tanggung jawab saya sebagai perajin				
3.	Saya diberi kesempatan untuk pengembangan diri sebagai perajin				
4.	Sistem pengawasan yang dilakukan tidak mengganggu kinerja saya sebagai perajin				
5.	Saya merasa diakui keberadaan saya sebagai perajin di sanggar batik ini				

DISIPLIN KERJA

No	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1.	Sanggar batik Sayu Wiwit ini membiasakan saya untuk selalu disiplin.					
2.	Aturan kerja yang dibuat oleh sanggar sesuai dengan kemampuan saya.					
3.	Keteladanan dari pemimpin dapat meningkatkan kedisiplinan saya.					
4.	Sanksi akan diberikan kepada saya jika saya tidak disiplin.					
5.	Pemimpin saya bertindak adil dan tegas dalam menegakan kedisiplinan.					

KOMITMEN

No	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya merasa nyaman bekerja di sanggar batik ini (komitmen organisasional afektif)					
2	Saya tidak keberatan jika saya terlibat dalam penyelesaian tugas diluar tanggung jawab saya (komitmen organisasional normatif)					
3	Tidak ada keinginan bagi saya untuk keluar dari sanggar batik ini (komitmen organisasional berkelanjutan)					

KINERJA

NO.	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang berlaku.					
2	Saya menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan yang sudah direncanakan.					
3	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dalam SOP (<i>Standard Operating Procedures</i>).					
4.	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu memanfaatkan sumber daya yang ada secara efektif demi keuntungan organisasi.					
5.	Saya mengutamakan kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa merepotkan orang lain.					
6	Saya mampu membatik dengan rapi.					

Lampiran 3. Data Rekapitulasi Jawaban Responden

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y
1	5	5	5	5	4	24	5	5	5	3	5	23	5	5	5	15	5	4	5	5	5	4	28
2	5	4	4	4	4	21	4	4	4	3	3	18	3	4	4	11	4	4	4	4	5	4	25
3	4	4	3	5	4	20	4	4	4	5	4	21	5	4	4	13	4	3	5	4	5	5	26
4	3	5	4	4	3	19	4	5	5	5	4	23	3	5	4	12	4	3	3	4	4	5	23
5	3	4	3	4	3	17	4	5	4	3	4	20	5	5	5	15	4	5	4	4	5	4	26
6	4	5	5	4	4	22	4	5	4	4	4	21	5	5	4	14	4	4	4	4	4	4	22
7	4	4	4	4	4	20	5	3	3	5	4	20	3	4	5	12	5	4	4	4	5	5	27
8	4	3	3	4	3	17	4	4	5	3	3	19	4	3	4	11	3	4	4	5	5	5	26
9	3	5	4	4	4	20	3	3	3	4	3	16	5	4	4	13	4	4	4	4	5	5	26
10	5	5	5	5	5	25	4	3	4	5	5	21	4	5	4	13	4	4	4	4	5	5	26
11	5	5	5	5	5	25	3	4	4	4	4	19	4	5	5	14	4	4	4	4	4	5	25
12	3	3	3	3	3	15	4	3	4	3	4	18	4	5	5	14	5	5	4	4	5	5	28
13	3	4	3	3	3	16	3	4	4	3	3	17	4	5	5	14	4	5	5	5	4	4	27
14	4	3	3	5	5	20	4	3	4	3	4	18	3	3	4	10	4	5	5	4	4	4	26
15	3	4	4	4	4	19	4	3	4	4	4	19	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24
16	4	3	3	4	4	18	4	3	4	4	4	19	4	4	5	13	4	4	4	4	4	3	23
17	4	5	4	4	5	22	4	5	5	5	4	23	3	5	5	13	5	5	5	5	4	5	29
18	4	5	4	5	4	22	4	3	4	5	4	20	3	4	5	12	4	4	5	4	4	5	26
19	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	5	4	5	14	5	5	5	5	5	5	30
20	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	4	22	4	4	5	13	5	4	4	5	4	4	26
21	3	5	3	4	4	19	5	4	5	5	3	22	4	4	5	13	5	5	4	4	4	4	26

22	4	4	3	3	3	17	3	4	5	4	3	19	5	4	5	14	5	3	4	4	3	4	23
23	3	5	3	4	5	20	4	4	5	5	3	21	5	4	4	13	5	4	4	5	5	4	27
24	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	19	5	5	4	14	4	4	4	4	4	4	24
25	3	4	4	4	4	19	4	5	5	4	4	22	4	4	5	13	4	5	3	4	5	5	26
26	4	5	5	5	4	23	4	2	5	5	5	21	3	4	4	11	4	4	4	4	4	5	25
27	4	5	3	4	4	20	4	5	5	5	4	23	4	4	4	12	4	4	4	4	3	4	23
28	5	4	4	5	5	23	5	4	5	5	5	24	3	2	2	7	4	3	4	3	4	4	22
29	5	5	5	4	5	24	4	4	4	5	4	21	4	4	5	13	5	5	5	4	3	3	25
30	4	5	4	5	5	23	3	5	4	4	4	20	4	5	5	14	4	5	4	5	5	4	27

Lampiran 4. Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas data

Motivasi (X1)**Statistics**

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Motivasi
N Valid	30	30	30	30	30	30
Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	3.9000	4.3333	3.8333	4.2000	4.0667	20.3333
Std. Error of Mean	.12999	.12984	.13632	.11142	.12625	.47303
Median	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	20.0000
Mode	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	20.00
Std. Deviation	.71197	.71116	.74664	.61026	.69149	2.59088
Variance	.507	.506	.557	.372	.478	6.713
Range	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	10.00
Minimum	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	15.00
Maximum	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	25.00
Sum	117.00	130.00	115.00	126.00	122.00	610.00

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	9	30.0	30.0	30.0
4	15	50.0	50.0	80.0
5	6	20.0	20.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	13.3	13.3	13.3
	4	12	40.0	40.0	53.3
	5	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	36.7	36.7	36.7
	4	13	43.3	43.3	80.0
	5	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	10.0	10.0	10.0
	4	18	60.0	60.0	70.0
	5	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	20.0	20.0	20.0
	4	16	53.3	53.3	73.3
	5	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Motivasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15	1	3.3	3.3	3.3
	16	1	3.3	3.3	6.7
	17	3	10.0	10.0	16.7
	18	1	3.3	3.3	20.0
	19	4	13.3	13.3	33.3
	20	9	30.0	30.0	63.3
	21	1	3.3	3.3	66.7
	22	3	10.0	10.0	76.7
	23	3	10.0	10.0	86.7
	24	2	6.7	6.7	93.3
	25	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2

/STATISTICS=STDDEV VARIANCE RANGE MINIMUM MAXIMUM SEME

AN MEAN MEDIAN MODE SUM

/ORDER=ANALYSIS.

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Motivasi
X1.1	Pearson Correlation	1	.136	.551**	.524**	.504**	.729**
	Sig. (2-tailed)		.473	.002	.003	.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.136	1	.563**	.318	.374*	.649**
	Sig. (2-tailed)	.473		.001	.087	.042	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.551**	.563**	1	.454*	.423*	.814**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001		.012	.020	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.524**	.318	.454*	1	.621**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.003	.087	.012		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.504**	.374*	.423*	.621**	1	.776**
	Sig. (2-tailed)	.004	.042	.020	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30

Motivasi Pearson Correlation	.729**	.649**	.814**	.763**	.776**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
N	30	30	30	30	30	30

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

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

Disiplin Kerja (X2)

Statistics

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Disiplin Kerja
N Valid	30	30	30	30	30	30
Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	3.9667	3.9333	4.3000	4.1667	3.9000	20.2667
Std. Error of Mean	.10152	.15854	.11890	.14450	.11090	.35858
Median	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	20.0000
Mode	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	19.00
Std. Deviation	.55605	.86834	.65126	.79148	.60743	1.96404
Variance	.309	.754	.424	.626	.369	3.857
Range	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	8.00
Minimum	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	16.00
Maximum	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	24.00
Sum	119.00	118.00	129.00	125.00	117.00	608.00

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	16.7	16.7	16.7
	4	21	70.0	70.0	86.7
	5	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.3	3.3	3.3
	3	9	30.0	30.0	33.3
	4	11	36.7	36.7	70.0
	5	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	10.0	10.0	10.0
	4	15	50.0	50.0	60.0
	5	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	23.3	23.3	23.3
	4	11	36.7	36.7	60.0
	5	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	23.3	23.3	23.3
	4	19	63.3	63.3	86.7
	5	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Disiplin Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	16	1	3.3	3.3	3.3
	17	1	3.3	3.3	6.7
	18	3	10.0	10.0	16.7
	19	7	23.3	23.3	40.0
	20	4	13.3	13.3	53.3
	21	6	20.0	20.0	73.3

22	3	10.0	10.0	83.3
23	4	13.3	13.3	96.7
24	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=X3

/STATISTICS=STDDEV VARIANCE RANGE MINIMUM MAXIMUM SEME

AN MEAN MEDIAN MODE SUM

/ORDER=ANALYSIS.

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Disiplin Kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	-.005	.219	.248	.398*	.577**
	Sig. (2-tailed)		.980	.245	.186	.029	.001
	N	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	-.005	1	.402*	-.084	-.078	.516**
	Sig. (2-tailed)	.980		.027	.660	.680	.003
	N	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.219	.402*	1	.167	.078	.663**
	Sig. (2-tailed)	.245	.027		.377	.680	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.248	-.084	.167	1	.251	.569**

	Sig. (2-tailed)	.186	.660	.377		.181	.001
	N	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.398*	-.078	.078	.251	1	.514**
	Sig. (2-tailed)	.029	.680	.680	.181		.004
	N	30	30	30	30	30	30
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.577**	.516**	.663**	.569**	.514**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.003	.000	.001	.004	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

Komitmen (X3)

Statistics

		X3.1	X3.2	X3.3
N	Valid	30	30	30
	Missing	0	0	0
	Mean	4.0333	4.2333	4.4667
	Std. Error of Mean	.13965	.13290	.12441
	Median	4.0000	4.0000	5.0000
	Mode	4.00	4.00	5.00
	Std. Deviation	.76489	.72793	.68145
	Variance	.585	.530	.464
	Range	2.00	3.00	3.00

Minimum	3.00	2.00	2.00
Maximum	5.00	5.00	5.00
Sum	121.00	127.00	134.00

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	26.7	26.7	26.7
	4	13	43.3	43.3	70.0
	5	9	30.0	30.0	100.0
Total		30	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.3	3.3	3.3
	3	2	6.7	6.7	10.0
	4	16	53.3	53.3	63.3
	5	11	36.7	36.7	100.0
Total		30	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.3	3.3	3.3
	4	13	43.3	43.3	46.7

5	16	53.3	53.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y

/STATISTICS=STDDEV VARIANCE RANGE MINIMUM MAXIMUM SEMEA

N MEAN MEDIAN MODE SUM

/ORDER=ANALYSIS.

Komitmen

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	7	1	3.3	3.3	3.3
	10	1	3.3	3.3	6.7
	11	3	10.0	10.0	16.7
	12	5	16.7	16.7	33.3
	13	10	33.3	33.3	66.7
	14	8	26.7	26.7	93.3
	15	2	6.7	6.7	100.0
Total		30	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3

/STATISTICS=STDDEV VARIANCE RANGE MINIMUM MAXIMUM SEME

AN MEAN MEDIAN MODE SUM

/ORDER=ANALYSIS.

Correlations

	X3.1	X3.2	X3.3	Komitmen
--	------	------	------	----------

X3.1	Pearson Correlation	1	.295	.168	.676**
	Sig. (2-tailed)		.113	.376	.000
	N	30	30	30	30
X3.2	Pearson Correlation	.295	1	.538**	.816**
	Sig. (2-tailed)	.113		.002	.000
	N	30	30	30	30
X3.3	Pearson Correlation	.168	.538**	1	.743**
	Sig. (2-tailed)	.376	.002		.000
	N	30	30	30	30
Komitmen	Pearson Correlation	.676**	.816**	.743**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30

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

Kinerja (Y)

Statistics

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Kinerja
N Valid	30	30	30	30	30	30	30
Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.3000	4.2000	4.2000	4.2333	4.3333	4.3000	25.5667
Std. Error of Mean	.09767	.12130	.10057	.09202	.12066	.13688	.35778
Median	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	26.0000
Mode	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	26.00
Std. Deviation	.53498	.66436	.55086	.50401	.66089	.74971	1.95965
Variance	.286	.441	.303	.254	.437	.562	3.840
Range	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	8.00

Minimum	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	22.00
Maximum	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	30.00
Sum	129.00	126.00	126.00	127.00	130.00	129.00	767.00

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	3.3	3.3	3.3
	4	19	63.3	63.3	66.7
	5	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	13.3	13.3	13.3
	4	16	53.3	53.3	66.7
	5	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	6.7	6.7	6.7
	4	20	66.7	66.7	73.3
	5	8	26.7	26.7	100.0

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	6.7	6.7	6.7
	4	20	66.7	66.7	73.3
	5	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	3.3	3.3	3.3
	4	21	70.0	70.0	73.3
	5	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	10.0	10.0	10.0
	4	14	46.7	46.7	56.7
	5	13	43.3	43.3	100.0

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	10.0	10.0	10.0
	4	14	46.7	46.7	56.7
	5	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.3	3.3	3.3
	3	2	6.7	6.7	10.0
	4	14	46.7	46.7	56.7
	5	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Kinerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	22	2	6.7	6.7	6.7
	23	4	13.3	13.3	20.0
	24	2	6.7	6.7	26.7
	25	4	13.3	13.3	40.0
	26	10	33.3	33.3	73.3

27	4	13.3	13.3	86.7
28	2	6.7	6.7	93.3
29	1	3.3	3.3	96.7
30	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

CORRELATIONS

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Kinerja
Y1	Pearson Correlation	1	.213	.257	.243	-.098	-.060	.424*
	Sig. (2-tailed)		.257	.170	.196	.608	.752	.019
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.213	1	.264	.371*	.157	-.055	.599**
	Sig. (2-tailed)	.257		.159	.044	.407	.771	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.257	.264	1	.323	-.095	-.067	.466**
	Sig. (2-tailed)	.170	.159		.082	.619	.726	.009
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	.243	.371*	.323	1	.276	.082	.665**
	Sig. (2-tailed)	.196	.044	.082		.140	.666	.000

	N	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	-.098	.157	-.095	.276	1	.418*	.568**
	Sig. (2-tailed)	.608	.407	.619	.140		.022	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	-.060	-.055	-.067	.082	.418*	1	.491**
	Sig. (2-tailed)	.752	.771	.726	.666	.022		.006
	N	30	30	30	30	30	30	30
Kinerja	Pearson Correlation	.424*	.599**	.466**	.665**	.568**	.491**	1
	Sig. (2-tailed)	.019	.000	.009	.000	.001	.006	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

2. Uji Reliabilitas

Motivasi (X1)

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.792	6

Disiplin Kerja (X2)**Case Processing Summary**

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.707	6

Komitmen (X3)**Case Processing Summary**

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

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.799	4

Kinerja (Y)**Case Processing Summary**

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.702	7

3. Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.81244653
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.085
	Negative	-.097
Kolmogorov-Smirnov Z		.532
Asymp. Sig. (2-tailed)		.940
a. Test distribution is Normal.		

Lampiran 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

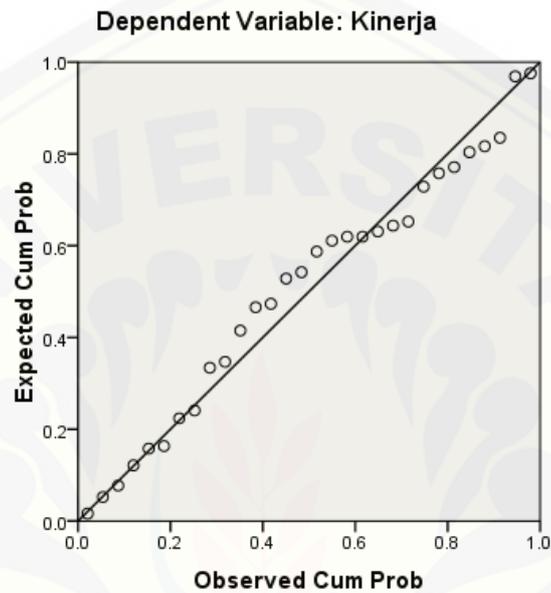
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	21.669	5.446		3.979	.000		
Motivasi	.044	.150	.058	2.291	.001	.840	1.191
Disiplin Kerja	.117	.200	.117	2.586	.005	.821	1.218
Komitmen	.423	.225	.349	2.879	.012	.954	1.049

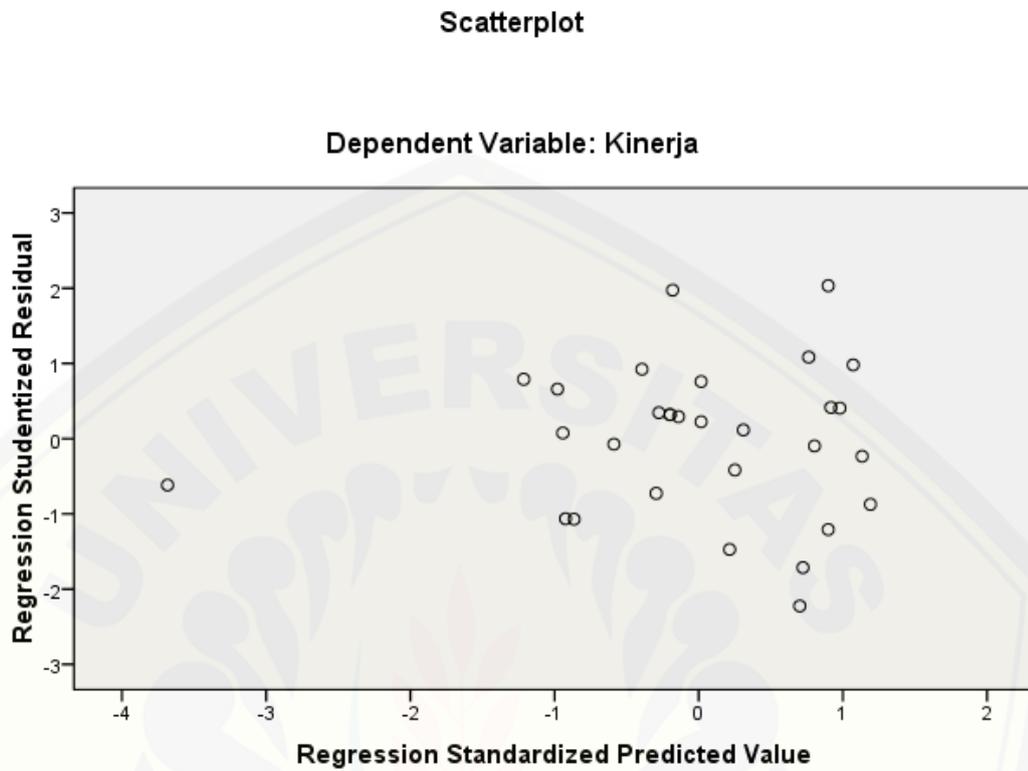
a. Dependent Variable:

Kinerja

Lampiran 6. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Heteroskedastisitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



2. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	21.669	5.446		3.979	.000		
Motivasi	.044	.150	.058	2.291	.001	.840	1.191
Disiplin Kerja	.117	.200	.117	2.586	.005	.821	1.218
Komitmen	.423	.225	.349	2.879	.012	.954	1.049

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	21.669	5.446		3.979	.000		
Motivasi	.044	.150	.058	2.291	.001	.840	1.191
Disiplin Kerja	.117	.200	.117	2.586	.005	.821	1.218
Komitmen	.423	.225	.349	2.879	.012	.954	1.049

a. Dependent Variable:

Kinerja

3. Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.380 ^a	.345	.346	1.91416	1.275

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Motivasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 7. Hasil Uji Hipotesis**Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	21.669	5.446		3.979	.000		
Motivasi	.044	.150	.058	2.291	.001	.840	1.191
Disiplin Kerja	.117	.200	.117	2.586	.005	.821	1.218
Komitmen	.423	.225	.349	2.879	.012	.954	1.049

a. Dependent Variable:

Kinerja

Uji F**ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.103	3	25.368	21.465	.027 ^a
	Residual	95.264	26	3.664		
	Total	111.367	29			

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Motivasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 8. TABEL t

Titik Persentase Distribusi t (dk = 1 – 40)

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	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019

26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816

Dilanjutkan ke halaman

Lanjutan Lampiran halaman

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
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789

52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680

Dilanjutkan ke halaman

Lanjutan Lampiran halaman

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
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096

77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526



Lampiran 9. Tabel r

DF = n-2	Tingkat Signifikansi Untuk Uji 1 arah				
	0,05	0,025	0,001	0,005	0,0005
	Tingkat Signifikansi Untuk Uji 2 arah				
	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
1	0,9877	0,9969	0,9995	0,9999	1,0000
2	0,9000	0,9500	0,9800	0,9900	0,9990
3	0,8054	0,8783	0,9343	0,9587	0,9911
4	0,7293	0,8114	0,8822	0,9172	0,9741
5	0,6694	0,7545	0,8329	0,8745	0,9509
6	0,6215	0,7067	0,7887	0,8343	0,9249
7	0,5822	0,6664	0,7498	0,7977	0,8983
8	0,5494	0,6319	0,7155	0,7646	0,8721
9	0,5214	0,6021	0,6851	0,7348	0,8470
10	0,4973	0,5760	0,6581	0,7079	0,8233
11	0,4762	0,5529	0,6339	0,6835	0,8010
12	0,4575	0,5324	0,6120	0,6614	0,7800
13	0,4409	0,5140	0,5923	0,6411	0,7604
14	0,4259	0,4973	0,5742	0,6226	0,7419
15	0,4124	0,4821	0,5577	0,6055	0,7247
16	0,4000	0,4683	0,5425	0,5897	0,7084
17	0,3887	0,4555	0,5285	0,5751	0,6932
18	0,3783	0,4438	0,5155	0,5614	0,6788

19	0,3687	0,4329	0,5034	0,5487	0,6652
20	0,3598	0,4227	0,4921	0,5368	0,6524
21	0,3515	0,4132	0,4815	0,5256	0,6402
22	0,3438	0,4044	0,4716	0,5151	0,6287
23	0,3365	0,3961	0,4622	0,5052	0,6178
24	0,3297	0,3882	0,4534	0,4958	0,6074
25	0,3233	0,3809	0,4451	0,4869	0,5974
26	0,3172	0,3739	0,4372	0,4785	0,5880
27	0,3115	0,3673	0,4297	0,4705	0,5790
28	0,3061	0,3610	0,4226	0,4629	0,5703
29	0,3009	0,3550	0,4158	0,4556	0,5620

Dilanjutkan ke halaman

Lanjutan Lampiran halaman

DF = n-2	Tingkat Signifikansi Untuk Uji 1 arah				
	0,05	0,025	0,001	0,005	0,0005
	Tingkat Signifikansi Untuk Uji 2 arah				
	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
30	0,2960	0,3494	0,4093	0,4487	0,5541
31	0,2913	0,3440	0,4032	0,4421	0,5465
32	0,2869	0,3388	0,3972	0,4357	0,5392
33	0,2826	0,3338	0,3916	0,4296	0,5322
34	0,2785	0,3291	0,3862	0,4238	0,5254
35	0,2746	0,3246	0,3810	0,4182	0,5189

36	0,2709	0,3202	0,3760	0,4128	0,5126
37	0,2673	0,3160	0,3712	0,4076	0,5066
38	0,2638	0,3120	0,3665	0,4026	0,5007
39	0,2605	0,3081	0,3621	0,3978	0,4950
40	0,2573	0,3044	0,3578	0,3932	0,4896
41	0,2542	0,3008	0,3536	0,3887	0,4843
42	0,2512	0,2973	0,3496	0,3843	0,4791
43	0,2483	0,2940	0,3457	0,3801	0,4742
44	0,2455	0,2907	0,3420	0,3761	0,4694
45	0,2429	0,2876	0,3384	0,3721	0,4647
46	0,2403	0,2845	0,3348	0,3683	0,4601
47	0,2377	0,2816	0,3314	0,3646	0,4557
48	0,2353	0,2787	0,3281	0,3610	0,4514
49	0,2329	0,2759	0,3249	0,3575	0,4473
50	0,2306	0,2732	0,3218	0,3542	0,4432
51	0,2284	0,2706	0,3188	0,3509	0,4393
52	0,2262	0,2681	0,3158	0,3477	0,4354
53	0,2241	0,2656	0,3129	0,3445	0,4317
54	0,2221	0,2632	0,3102	0,3415	0,4280
55	0,2201	0,2609	0,3074	0,3385	0,4244
56	0,2181	0,2586	0,3048	0,3357	0,4210
57	0,2162	0,2564	0,3022	0,3328	0,4176
58	0,2144	0,2542	0,2997	0,3301	0,4143

Dilanjutkan ke halaman

Lanjutan Lampiran halaman

DF = n-2	Tingkat Signifikansi Untuk Uji 1 arah				
	0,05	0,025	0,001	0,005	0,0005
	Tingkat Signifikansi Untuk Uji 2 arah				
	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
59	0,2126	0,2521	0,2972	0,3274	0,4110
60	0,2108	0,2500	0,2948	0,3248	0,4079
61	0,2091	0,2480	0,2925	0,3223	0,4048
62	0,2075	0,2461	0,2902	0,3198	0,4018
63	0,2058	0,2441	0,2880	0,3173	0,3988
64	0,2042	0,2423	0,2858	0,3150	0,3959
65	0,2027	0,2404	0,2837	0,3126	0,3931
66	0,2012	0,2387	0,2816	0,3104	0,3903
67	0,1997	0,2369	0,2796	0,3081	0,3876
68	0,1982	0,2352	0,2776	0,3060	0,3850
69	0,1968	0,2335	0,2756	0,3038	0,3823
70	0,1954	0,2319	0,2737	0,3017	0,3798
71	0,1940	0,2303	0,2718	0,2997	0,3773
72	0,1927	0,2287	0,2700	0,2977	0,3748
73	0,1914	0,2272	0,2682	0,2957	0,3724
74	0,1901	0,2257	0,2664	0,2938	0,3701
75	0,1888	0,2242	0,2647	0,2919	0,3678

76	0,1876	0,2227	0,2630	0,2900	0,3655
77	0,1864	0,2213	0,2613	0,2882	0,3633
78	0,1852	0,2199	0,2597	0,2864	0,3611
79	0,1841	0,2185	0,2581	0,2847	0,3589
80	0,1829	0,2172	0,2565	0,2830	0,3568

