

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN  
(STUDI PADA PT. PESONA REMAJA MALANG)**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk menempuh  
Ujian Sarjana pada Fakultas Ilmu Administrasi  
Universitas Brawijaya

Oleh :

**TITIS ADI NIHASTANTI**

**NIM : 0310322040-32**



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA  
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI  
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA  
MALANG**

**2007**

## DAFTAR ISI

## Halaman

<b>ABSTRAKSI</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Balakang .....	1
B. Perumusan Masalah .....	2
C. Tujuan Penelitian .....	3
D. Kontribusi Penelitian .....	3
E. Sistematika Pembahasan .....	3
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teori .....	5
1. Komitmen Organisasi .....	5
1.1 Pengertian Komitmen Organisasi .....	5
1.2 Komponen Komitmen Organisasi .....	6
1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi .....	7
1.4 Arti Penting Komitmen Organisasi .....	8
B. Prestasi Kerja .....	8
2.1 Pengertian Prestasi Kerja .....	8
2.2 Penilaian Prestasi Kerja .....	9
2.3 Pengukuran Prestasi Kerja .....	11
2.4 Metode Penilaian Prestasi Kerja .....	13
B. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja .....	14
C. Model Konsepsi dan Model Hipotesis .....	15
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Rancangan Penelitian .....	17
B. Konsep, Variabel, dan Pengukuran .....	17
1. Konsep .....	17
2. Variabel .....	17
3. Skala Pengukuran .....	21
C. Populasi dan Sampel .....	21
1. Populasi .....	21
2. Sampel .....	22
3. Teknik Sampel .....	23
D. Pengumpulan Data .....	23

1. Lokasi .....	23
2. Sumber Data .....	23
E. Instrumen Penelitian .....	23
1. Kuesioner .....	24
2. Dokumentasi .....	24
3. Wawancara .....	24
F. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	24
1. Validitas .....	24
2. Reliabilitas .....	25
3. Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas .....	25
G. Metode Analisis Data .....	25
1. Analisis Deskriptif .....	25
2. Analisis Regresi Linear Berganda .....	25

#### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

A. Gambaran Umum Perusahaan .....	28
1. Sejarah Singkat dan Lokasi Perusahaan .....	28
2. Tujuan Perusahaan .....	28
3. Struktur Organisasi Perusahaan .....	29
4. Produksi .....	34
5. Pemasaran .....	35
B. Gambaran Umum Responden Penelitian .....	36
C. Deskriptif Data Penelitian .....	39
1. Distribusi Frekuensi Variabel Kemauan Karyawan .....	39
2. Dstribusi Frekuensi Variabel Kebanggaan Karyawan .....	41
3. Distribusi Frekuensi Variabel Kesetiaan Karyawan .....	42
4. Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja Karyawan .....	44
D. Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas .....	46
E. Analisis Model dan Pembuktian Hipotesis .....	49
1. Analisis Model .....	49
2. Pembuktian Hipotesis .....	51
F. Pembahasan .....	52

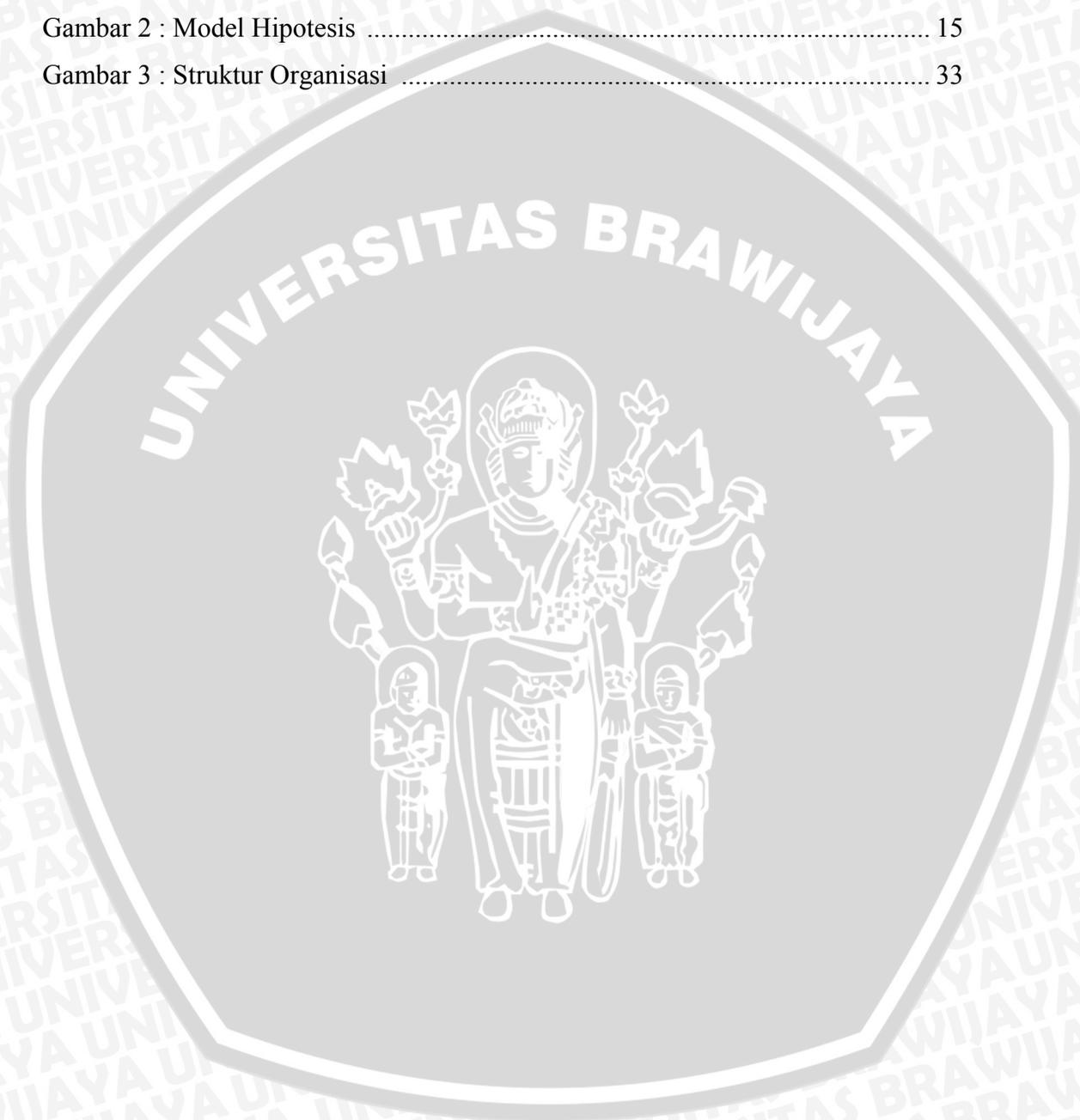
#### **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	54
B. Saran .....	54

#### **DAFTAR PUSTAKA**

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 : Model Konsepsi .....	15
Gambar 2 : Model Hipotesis .....	15
Gambar 3 : Struktur Organisasi .....	33



## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 : Konsep, Variabel, indikator, item .....	19
Tabel 2 : Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	37
Tabel 3 : Komposisi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	37
Tabel 4 : Komposisi Responden Berdasarkan Usia .....	38
Tabel 5 : Komposisi Responden Berdasarkan Tingkat Pendapatan .....	38
Tabel 6 : Komposisi Responden Berdasarkan Bagian .....	39
Tabel 7 : Distribusi Frekuensi Item-item Kemauan Karyawan (X1) .....	40
Tabel 8 : Distribusi Frekuensi Item-item Kebanggaan Karyawan (X2) .....	41
Tabel 9 : Distribusi Frekuensi Item-item Kesetiaan Karyawan (X3) .....	42
Tabel 10 : Distribusi Frekuensi Item-item Prestasi Kerja Karyawan (Y) .....	44
Tabel 11 : Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X1 .....	46
Tabel 12 : Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X2 .....	47
Tabel 13 : Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X3 .....	47
Tabel 14 : Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Y .....	48
Tabel 15 : Hasil Perhitungan Analisis Regresi Linear Berganda .....	49



## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Bisnis merupakan aspek kehidupan yang sangat dinamis dengan kemungkinan mengalami perubahan – perubahan yang tidak pasti, oleh karena itu menjadi organisasi yang unggul harus mampu mengadaptasi dan mengantisipasi setiap perubahan lingkungan atau iklim bisnis dengan memberikan respon secara cepat tepat atau efektif dan efisien. Namun tentu saja hal tersebut dapat tercapai jika sumberdaya manusia yang ada berkualitas dan bersungguh-sungguh dalam bekerja. Dengan demikian tidak dapat dipungkiri bahwa sumberdaya manusia adalah faktor yang cukup penting dalam mewujudkan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Mengingat pentingnya peranan sumberdaya manusia dalam keberhasilan organisasi, maka sumberdaya manusia tersebut harus dibina dan diarahkan sesuai dengan tujuan. Manajer perlu memberi kesempatan dan menaruh perhatian yang penuh terhadap kreatifitas, inisiatif, gagasan, saran - saran dan pendapat bahkan kritik - kritik dari karyawan yang membangun mengenai bisnis yang dijalankan. Selain itu untuk mendorong partisipasi karyawan, manajer harus memperlakukan karyawan secara manusiawi, dihargai dan dihormati sesuai dengan harkat dan martabat manusia.

Dengan diperlakukannya karyawan seperti itu maka akan timbul komitmen pada diri karyawan terhadap organisasi. Seperti diungkapkan Steers dalam Jamin (1984 : 137) Keterikatan (*Commitment*) lebih dari hanya sekedar keanggotaan karena keikatan meliputi sikap yang sangat menyenangkan majikan dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi memperlancar pencapaian tujuan.

Sebagai upaya menciptakan komitmen ini perlu diadakan pengintegrasian tujuan antara tujuan organisasi dan tujuan karyawan agar karyawan menjadikan tujuan organisasi sebagai tujuan pribadi. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap pekerjaan khususnya dan organisasi pada umumnya bisa menjiwai pekerjaan, mereka tidak memandang pekerjaan sebagai beban dan kewajiban melainkan sebagai sarana berkarya dan mengembangkan diri. Sesuai dengan yang

diungkapkan Porter dalam artikel Kuntjoro (2002) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen dapat ditandai oleh beberapa sikap diantaranya adalah : Penerimaan terhadap nilai – nilai dan tujuan organisasi, kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh – sungguh atas nama organisasi dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi).

Organisasi memiliki karyawan yang berkomitmen akan berdampak positif karena karyawan akan memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggungjawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja (Kuntjoro, 2002).

Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari prestasi kerja dari individu yang terlibat didalamnya. Produktivitas dan kualitas akan meningkat jika ditunjang dengan prestasi kerja yang bagus yang pada akhirnya dapat menunjang tercapainya tujuan organisasi. Jika karyawan mampu menyelesaikan tugas – tugasnya sesuai dengan standar kerja maka ia dapat dikatakan berprestasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (1990 : 105) bahwa Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen karyawan itu sendiri karena dengan komitmen yang tinggi karyawan akan bekerja dengan optimal sehingga hasil yang dicapai atau prestasi kerja akan meningkat.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan diatas bahwa dalam sebuah perusahaan sangat diperlukan komitmen dari karyawan untuk mewujudkan prestasi kerja yang tinggi. Hal tersebut menimbulkan ketertarikan untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN”.

## **B. Perumusan Masalah**

Karyawan yang memiliki komitmen maka ia akan bersungguh – sungguh dalam bekerja dan dapat berprestasi secara optimal. Namun pada kenyataannya seringkali dijumpai para karyawan mengalami penurunan prestasi kerja. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhinya, salah satunya adalah karena kurangnya kesungguhan dalam bekerja. Pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan karyawan adalah bagian dari ketidakpatuhan dan kesungguhan dalam bekerja yang hal ini dapat mempengaruhi prestasi kerja dan sekaligus tujuan perusahaan.

Dari latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan dari variable Komitmen Organisasi (kemauan karyawan, kebanggaan karyawan, kesetiaan karyawan) secara parsial terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pesona Remaja Malang.
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan dari variable Komitmen Organisasi (Kemauan karyawan, kebanggaan karyawan, kesetiaan karyawan) secara simultan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pesona Remaja Malang.

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas Komitmen Organisasi (Kemauan karyawan, kebanggaan karyawan, kesetiaan karyawan) terhadap variable terikat (Prestasi Kerja Karyawan) pada PT. Pesona Remaja Malang secara parsial dan secara simultan.

### **D. Kontribusi Penelitian**

1. Aspek Teoritis
  - a. Memberikan kontribusi akademis untuk pengembangan ilmu pengetahuan kaitannya dengan masalah komitmen organisasi
  - b. Sebagai bahan referensi bagi penelitian yang berminat pada bidang manajemen sumberdaya manusia, khususnya masalah komitmen organisasi.
2. Aspek Praktis

Memberikan masukan bagi instansi dalam pengambilan keputusan pada masalah yang berkaitan dengan komitmen organisasi.

### **E. Sistematika Pembahasan**

Untuk memudahkan pemahaman terhadap suatu hasil karya ilmiah oleh pembaca sehingga pembaca dapat mengetahui dan memahami secara berurutan dalam suatu sajian terperinci, maka diperlukan pembahasan yang sistematis. Adapun sistematika pembahasannya adalah sebagai berikut:

**BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan tentang latar belakang diadakannya penelitian ini, perumusan masalah, tujuan dan kontribusi dilakukannya penelitian, dan sistematika pembahasan.

**BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menguraikan tentang teori – teori yang berhubungan erat dengan penelitian yang dilakukan. Dalam bab ini juga dikemukakan hipotesa yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang bagaimana penelitian dilakukan. Meliputi jenis penelitian, konsep skala penelitian,, variabel penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, instrument penelitian, populasi dan sampel serta teknik analisis data yang digunakan.

**BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menguraikan tentang penyajian data yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas yaitu pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kerja. Hasil yang ditampilkan meliputi penyajian data berisi tentang gambaran umum perusahaan, gambaran responden, serta gambaran dari distribusi item variabel penelitian. Pada bagian pembahasan akan disajikan pula tentang analisis serta interpretasi dari data yang telah diperoleh selama penelitian.

**BAB V : PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan yang relevan dengan permasalahan yang diteliti berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan. Selain itu juga disertakan saran – saran yang berkaitan dengan penyelesaian permasalahan dalam penelitian ini.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. LANDASAN TEORI

##### 1. Komitmen Organisasi

##### 1.1. Pengertian Komitmen Organisasi

Sebuah organisasi dalam menciptakan Sumberdaya Manusia tidak hanya ahli, terampil dan mampu melaksanakan tugasnya, namun juga memiliki berbagai atribut yang tercermin dalam berbagai hal seperti kesetiaan kepada organisasi, pengabdian kepada tugas, kesediaan mementingkan kepentingan bersama, kesediaan bekerjasama, pengembangan dan pemeliharaan perilaku positif dalam interaksinya dengan organisasi lain serta kesediaan menghindari jenis-jenis perilaku negatif yang dapat berakibat pada rusaknya citra organisasi, akan tetapi juga merugikan diri sendiri.

Beberapa pengertian komitmen organisasi telah dikemukakan oleh beberapa ahli, menurut Nothcraft (1994:401) "*Organizational commitment is the relative strength of an individuals identification with and involvement in a particular organization*". Pendapat tersebut menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu hubungan yang erat seorang individu dan keterlibatannya dalam organisasi.

Menurut Luthan (1992:124) *Organizational commitment is an attitude about employee's loyalty to their concern for the organization and its continued success and well being*. Dapat pula diartikan bahwa komitmen organisasi adalah sebuah sikap mengenai kesetiaan karyawan kepada organisasinya dan sebuah proses yang berlangsung dimana para peserta organisasi mengungkapkan perhatiannya pada keberhasilan dan kesejahteraan organisasi secara terus menerus.

Menurut Alwi (2001:49) menyatakan bahwa komitmen merupakan sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai, dan tujuan perusahaan.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat dikatakan komitmen organisasi merupakan keikatan seorang karyawan dengan memberikan kontribusinya terhadap organisasi yang berlangsung secara kontinyu dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

## 1.2. Komponen Komitmen Organisasi

Menurut Siagian (1985:255) komitmen organisasi mempunyai beberapa komponen, diantaranya adalah:

- a. Adanya perasaan bahwa tujuan organisasi sebagai keseluruhan telah menyatu dengan tujuan-tujuan individu para anggota organisasi. Dengan adanya perasaan demikian maka tidak akan timbul lagi persepsi yang berbeda dikalangan para anggota organisasi tentang cara-cara terbaik untuk mencapai tujuan tersebut.
- b. Perasaan keterlibatan psikologis dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan seseorang yang menimbulkan kepuasan batin bagi yang bersangkutan. Beberapa manifestasi kepuasan batin itu adalah:
  - 1) Labour Turn Over yang rendah dalam arti bahwa tidak banyak jumlah orang yang meninggalkan organisasi karena ketidakpuasan.
  - 2) Penghasilan yang memadai yang memungkinkan seseorang menikmati hidup secara wajar, baik dalam arti kemampuan memuaskan kebutuhan yang bersifat fisik material, maupun dalam pemenuhan kebutuhan yang bersifat sosial, mental dan spiritual.
  - 3) Kesetiaan terhadap organisasi yang tinggi.
  - 4) Solidaritas sosial dalam organisasi.
  - 5) Kegairahan bekerja, terutama dalam menghadapi tantangan tugas yang berat.
- c. Perasaan bahwa organisasi dimana seseorang menjadi anggota adalah organisasi terhormat, bukan saja karena secara intern memberikan nilai yang tinggi kepada harkat dan martabat manusia, akan tetapi juga karena secara ekstern mampu melakukan interaksi yang positif dengan lingkungannya.
- d. Perasaan bahwa organisasi yang dimasuki oleh seseorang melakukan kewajiban-kewajiban sosialnya dalam semua segi kehidupan seperti di bidang politik, ekonomi maupun sosial budaya.
- e. Perasaan bahwa organisasi mempunyai peluang yang besar untuk bertumbuh dan berkembang dimasa yang akan datang melalui mana para anggotanya akan mempunyai kesempatan yang luas pula untuk mengembangkan potensinya menjadi kemampuan nyata.

Selanjutnya menurut Setyowati (1997:15) yang diadaptasi dari pendapat Lincoln (1998:89-06) dan Baswaw dan Grant (1994:84) meliputi kemauan karyawan, kesetiaan karyawan dan kebanggaan karyawan terhadap organisasi.

### a. Kemauan karyawan

Kemauan karyawan untuk bekerja keras demi terciptanya tujuan organisasi mencerminkan tingginya tingkat komitmen karyawan, kemauan menunjukkan pada keinginan karyawan untuk berbuat dan melaksanakan sesuatu dengan sungguh-sungguh. Dengan adanya kemauan karyawan paling tidak dapat digunakan untuk memperkirakan perilaku karyawan, dalam hal ini tanggung jawabnya pada organisasi. Disamping itu, karyawan akan mempunyai perasaan ikut memiliki perusahaan sehingga mereka akan bertanggung jawab, baik untuk kemajuan dirinya sendiri maupun perusahaan. Mereka akan

menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, tepat pada waktunya dan berani menanggung resiko dari kepentingan yang diambilnya.

b. Kesetiaan Karyawan

Secara umum kesetiaan menunjukkan kepada tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang disertai dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Karyawan yang mempunyai kesetiaan tinggi tercermin dari sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan apa yang sudah disepakati bersama.

c. Kebanggaan Karyawan

Kebanggaan berkaitan dengan kepuasan diri atas suatu keunggulan. Kebanggaan karyawan pada organisasi disebabkan antara lain karyawan merasa bahwa organisasi mampu memenuhi kebutuhan dan menyediakan sarana yang diperlukan, selain itu juga organisasi memiliki kredibilitas atau citra yang baik di mata masyarakat. Lebih lanjut, karyawan yakin bahwa organisasi akan terus berkembang seiring dengan kemajuan informasi dan teknologi.

Dalam penelitian ini, kemauan karyawan, kesetiaan dan kebanggaan karyawan akan digunakan sebagai variabel yang akan diuji secara empiris.

### 1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Baron dan Greenberg (1990:174) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah :

a. Faktor Pekerjaan

Komitmen organisasi akan meningkat jika tingkat otonomi pekerjaan tinggi. Karena dalam otonomi, terdapat kebebasan dan keterlibatan dalam menentukan kebijakan sehingga karyawan akan merasa memiliki perusahaan. Sedangkan tingkat komitmen organisasi akan menurun jika tingkat ambiguitas pekerjaan tinggi. Dalam kekaburan pekerjaan, karyawan tidak mendapat informasi yang cukup mengenai sifat dan tugas yang diserahkan pada mereka sehingga menimbulkan perasaan kecil hati dan tidak puas yang akhirnya mengakibatkan penarikan diri dari kegiatan organisasi.

b. Faktor Kesempatan Pekerjaan

Komitmen organisasi akan meningkat jika kesempatan pekerjaan lain kecil sehingga keinginan untuk mencari pekerjaan lain kecil. Hal ini disebabkan karena dalam alternative pekerjaan lain, dia tidak mempunyai kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan bakat dan kemampuannya. Jadi ia memutuskan untuk tetap dalam organisasi dimana ia mempunyai kesempatan untuk mengembangkan diri.

c. Faktor Personal

Komitmen organisasi akan lebih tinggi diantara para karyawan yang memiliki jabatan tinggi dan berusia lebih tua. Karyawan yang mempunyai jabatan yang tinggi akan mempunyai lebih tanggungjawab atas kelangsungan organisasi.

#### 1.4. Arti Penting Komitmen Organisasi

Terdapat 4 hal yang diadaptasi dari Steers diterjemahkan oleh Jamin (1984:145) menyatakan bahwa arti penting komitmen organisasi bagi kehidupan organisasi diantaranya adalah :

- a. Para pekerja yang benar-benar menunjukkan keikatan terhadap tujuan dan nilai organisasi diantaranya adalah, yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam kegiatan organisasi. Kehadiran mereka umumnya hanya terhalang jika mereka sakit dan karenanya tidak dapat masuk kerja. Jadi tingkat kemangkiran yang disengaja pada individu tersebut akan lebih rendah dibanding dengan pekerja yang keikatannya lebih rendah.
- b. Para pekerja yang menunjukkan keikatan tinggi mempunyai keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja pada majikannya yang sekarang agar dapat terus memberi sumbangan bagi pencapaian tujuan mereka yakni.
- c. Karena peningkatan identifikasi dan kepercayaan mereka terhadap sasaran organisasi, besar kemungkinan ada beberapa individu yang kuat keikatannya sepenuhnya melibatkan diri dari pekerjaan mereka karena pekerjaan tersebut adalah mekanisme kunci pada saluran individu untuk memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan organisasi.
- d. Para pekerja dengan keikatan yang tinggi akan bersedia mengerahkan cukup banyak usaha demi kepentingan organisasi.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa dalam komitmen organisasi terdapat keinginan berusaha untuk tetap terlibat dan memberikan sumbangan terbaik dan setia pada nilai-nilai dan tujuan organisasi.

## 2. Prestasi Kerja

Prestasi kerja karyawan sangat penting bagi organisasi, karena tanpa prestasi kerja yang baik suatu organisasi tidak akan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu, sebuah organisasi ingin selalu mempertahankan prestasi yang sudah baik atau meningkatkannya bila dianggap belum memenuhi standar yang ditetapkan.

### 2.1. Pengertian Prestasi Kerja

Hasibuan (1991:105) menyatakan bahwa prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Sedangkan menurut Bernandin dan Russel yang dikutip oleh Gomes (1999:135) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu.

Mangkunegaran (2000:36) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya.

## 2.2. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja merupakan proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Apabila nilai tersebut dilakukan dengan baik, tertib dan benar, maka dapat membantu dalam meningkatkan loyalitas kerja organisasi dan karyawan (Handoko, 1996:135)

Hariandja (2002:195) menyatakan bahwa Penilaian prestasi kerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai prestasi kerja para pegawainya. Tujuan dilakukannya penilaian prestasi kerja secara umum untuk memberikan umpan balik kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan produktivitas organisasi. Penilaian prestasi kerja tidak sekedar menilai, tetapi membantu pegawai untuk mencapai prestasi kerja yang diharapkan oleh organisasi dan berorientasi pada pengembangan pegawai atau organisasi.

Menurut Hasibuan (1990:97) penilaian prestasi kerja adalah rasio hasil kerja nyata dengan standar baik dengan kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap individu karyawan. Adapun Maryoto (1994:84) mengatakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi/menilai prestasi kerja karyawan.

Sedangkan menurut Rao (1995:1) penilaian prestasi kerja adalah sebuah mekanisme untuk memastikan bahwa orang-orang pada setiap tingkatan mengerjakan tugas mereka menurut majikan di setiap tingkatan berusaha memperbaiki tingkat prestasi mereka dengan cara menilai pekerjaan para bawahan mereka.

Mengenai fungsi dari penilaian prestasi kerja secara rinci dijelaskan oleh Hasibuan (2002:89) sebagai berikut :

- a. Sebagai dasar dalam pengembangan kepentingan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa
- b. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan didalam perusahaan

- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan peralatan kerja.
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan atau latihan bagi karyawan yang berada dalam organisasi.
- f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik.
- g. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan (supervisor, manajer, administrator) untuk mengobservasi perilaku bawahan (subordinate) supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
- h. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- i. Sebagai kriteria didalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
- j. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
- k. Sebagai untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- l. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (*job description*)

Menurut Flippo (1996:250), bahwa prestasi kerja yang baik meliputi :

- a) Kualitas kerja  
Dalam hal ini kualitas kerja dapat dilihat dari ketepatan, ketrampilan, ketelitian, dan kerapian.
- b) Kuantitas kerja  
Dalam hal ini kuantitas kerja dapat dilihat dari *output* yang dihasilkan karyawan, dengan mempertimbangkan tugas-tugas reguler, tetapi juga berapa cepat ia menyelesaikan tugas ekstra atau mendesak.
- c) Ketangguhan  
Dapat dilihat dari mengikuti perintah, kebiasaan, keselamatan, ketepatan waktu dan kehadiran.
- d) Sikap  
Dapat dilihat dari sikap terhadap perubahan pekerjaan, teman sekerja atau kerjasama.

Penilaian prestasi kerja bermanfaat untuk berbagai kepentingan, seperti Siagian (2003:227)

- a. Mendorong peningkatan prestasi kerja dengan mengetahui hasil prestasi kerja, pihak-pihak yang terlibat (bagian kepegawaian, atasan langsung, dan pegawai yang dinilai) dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan agar prestasi kerja para pegawai bisa lebih meningkatkan dimasa-masa yang akan datang.
- b. Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan. Keputusan tentang siapa yang berhak menerima berbagai imbalan tersebut dapat didasarkan antara lain pada hasil penilaian atas prestasi kerja yang bersangkutan.

- c. Untuk kepentingan mutasi pegawai. Prestasi kerja seseorang dimasa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan mutasi baginya di masa depan, apapun bentuk mutasi tersebut, misalnya promosi, demosi.
- d. Guna menyusun program pendidikan dan pelatihan, baik yang dimaksudkan untuk mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan maupun untuk mengembangkan potensi karyawan yang ternyata belum sepenuhnya digali dan terungkap melalui sistem penilaian kerja.
- e. Membantu para pegawai menentukan rencana karirnya dan dengan bantuan bagian kepegawaian menyusun program pengembangan karir yang paling tepat, dalam arti sesuai dengan kebutuhan para pegawai dan kepentingan organisasi.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi dimaksudkan untuk mengukur dan membandingkan hasil kerja karyawan dengan standar yang telah ditetapkan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan sehubungan dengan pelaksanaan manajemen perusahaan.

### 2.3. Pengukuran Prestasi Kerja

As'as (1985:56) mengemukakan bahwa yang pertama dibutuhkan dalam pengukuran prestasi kerja adalah ukuran mengenai sukses dan bagian mana yang dianggap penting sekali di dalam suatu pekerjaan. Memang sangat sulit untuk menentukan suatu ukuran bagi prestasi kerja, karena beragam jenis pekerjaan dan setiap pekerjaan tersebut pasti mempunyai ukuran yang berbeda-beda.

Agar prestasi kerja menjadi mudah diukur, Miller dalam As'ad (1985:56) membagi pekerjaan menjadi 2 jenis, yaitu :

- a. Pekerjaan produksi, dimana secara kuantitas organisasi bisa membuat suatu standar yang obyektif.
- b. Pekerjaan non produksi, dimana penentuan sukses tidaknya seseorang dalam tugas biasanya didapat melalui human judgement atau pertimbangan subyektif.

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

- a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
- b. Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan (baik tidaknya).
- c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Dikemukakan juga oleh Dessler (1997:515) bahwa terdapat faktor-faktor prestasi kerja yang perlu dipertimbangkan dalam pengukuran prestasi kerja, yaitu:

- a. Kualitas
  - 1) Akurasi
  - 2) Ketelitian
  - 3) Penilaian keluaran
- b. Kuantitas
  - 1) Volume keluaran
  - 2) Kontribusi
- c. Supervisi yang diperlukan
  - 1) Membutuhkan saran
  - 2) Arahan
- d. Kehadiran
  - 1) Regularitas
  - 2) Dapat dipercaya atau diandalkan
  - 3) Ketepatan waktu
- e. Konservasi
  - 1) Pencegahan pemborosan, kerusakan
  - 2) Pemeliharaan pekerjaan

Dimensi-dimensi lain dari prestasi kerja yang juga harus diperhatikan dalam pengukuran prestasi kerja :

- a. Mutu hasil kerja
  1. Ketelitian
  2. Kerapian
  3. Ketuntasan
- b. Volume hasil kerja
  1. Bekerja sesuai target
  2. Konsistensi hasil kerja
- c. Prakarsa
  1. Keinginan untuk memperoleh tugas tambahan
  2. Kesiapan untuk memikul tanggungjawab yang lebih besar
- d. Penguasaan tugas
  1. Paham terhadap pekerjaan
  2. Terampil dalam bekerja
  3. Menerapkan teknik yang dikuasai
  4. Mampu menggunakan perangkat yang tersedia
- e. Keandalan
  1. Andal dalam menuntaskan tugas secara mandiri
  2. Mampu merampungkan tugas tepat waktu dengan pengawasan minimum
- f. Kehadiran kerja
  1. Kedatangan tepat waktu
  2. Istirahat tepat waktu
  3. Pulang kerja tepat waktu

(Sanusi, 2003:47)

## 2.4. Metode Penilaian Prestasi Kerja

Nawawi (2001:266) mengemukakan metode-metode penilaian prestasi kerja sebagai berikut :

- a. Metode Uraian Ringkas  
Metode ini dilakukan dengan cara meminta atau memerintahkan kepada pekerjaan yang dinilai untuk menguraikan secara ringkas mengenai segala sesuatu yang telah dikerjakan selama jangka waktu tertentu.
- b. Metode Ranking atau Skala Nilai dan Membandingkan  
Metode ini dilakukan dengan menetapkan aspek-aspek yang hendak dinilai, diiringi dengan nilai berupa angka dari 1 sampai dengan 7, yang diartikan bahwa semakin tinggi angka menunjukkan gejala atau aspek yang dinilai semakin baik atau tinggi atau semakin efektif.
- c. Metode Daftar Cek (Check List) Perilaku  
Metode ini menggunakan draft yang berisi sejumlah perilaku yang harus dilaksanakan dalam bekerja dan memberikan tanda atau symbol tertentu apabila perilaku dilaksanakan.
- d. Metode Distribusi atau Penyebaran Kemampuan  
Metode ini bermaksud untuk mengetahui semua aspek dalam kemampuan pekerja secara individual dengan menempatkannya di dalam grafik untuk mengetahui posisinya dalam sebaran atau distribusi kurve normal, atau kurve yang miring ke kanan (positif) atau kurve yang miring ke kiri (negative)
- e. Metode Grafik Skala Nilai  
Metode ini menggabungkan antara metode skala nilai dengan metode sebaran kemampuan dalam bekerja. Penggunaan sederhana, karena nilai atau angka untuk pembuatan grafik tentang sebaran kemampuan dapat menggunakan nilai atau angka dari skala nilai.
- f. Metode Pencatatan Kejadian Penting  
Metode ini dilaksanakan dengan menyediakan lembaran kertas kosong untuk mencatat sewaktu-waktu pelaksanaan pekerja oleh seorang dan setiap pekerja yang menunjukkan kelebihan atau kekurangan.
- g. Metode Manajemen Berorientasi pada Hasil (Management By Obyektive)  
Metode ini dilakukan dengan membandingkan antara hasil yang dicapai dalam pelaksanaan untuk tujuan berupa sasaran atau target yang harus dicapai dalam suatu periode tertentu. Perbandingan tidak saja dari segi kuantitasnya tetapi juga segi kualitasnya yang terlihat dari kontinuitasnya.
- h. Metode Penyusunan dan Review Perencanaan Pekerjaan  
Metode ini berfokus pada proses dan cenderung pada penerapan manajemen pengendalian mutu (TQM) Total Quality Management, yaitu bagaimana kerja yang akan berlangsung sebagai rangkaian kegiatan direncanakan untuk menghasilkan suatu produk berkualitas.

Menurut Suprihanto (1996:129) menyebutkan bahwa syarat-syarat dari system penilaian adalah sebagai berikut :

- Relevan (*Relavance*) berarti bahwa suatu system penilaian digunakan untuk mengukur hal-hal atau kegiatan-kegiatan yang ada kesesuaian antara hasil pekerjaan dan tujuan yang telah ditetapkan lebih dulu.

- Dapat diterima (*Acceptability*) berarti hasil dari sistem penilaian tersebut dapat diterima dalam hubungan dengan kesuksesan dari pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi.
- Dapat dipercaya (*Reliability*) berarti hasil dari system penilaian tersebut dapat dipercaya (konsisten dan stabil) .disebut memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi apabila dua penilai lebih terhadap karyawan yang sama memperoleh hasil nilai yang tingkatannya relative sama.
- Sensitif (*Sensitivity*) berarti system penilai tersebut memiliki kemampuan membedakan karyawan yang berhasil dengan yang tidak berhasil.
- Praktis (*Practicality*) berarti bahwa system penilai dapat mendukung secara langsung tercapainya tujuan organisasi perusahaan melalui peningkatan produktivitas para karyawan.

## **B. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja**

Organisasi didirikan adalah dalam upaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, dalam hal ini tidak hanya untuk kepentingan para pendiri saja tetapi juga untuk kepentingan orang-orang yang bergabung dengan organisasi tersebut.

Oleh karena itu begitu penting tujuan organisasi ini maka perlu dipahami dan diterima oleh semua elemen organisasi tersebut sehingga terbentuk keyakinan akan kelayakan untuk diusahakan dan dicapai serta dengan ikhlas memberikan tenaga dan pikiran terbaik yang ada pada dirinya dalam berbagai bentuk seperti keahlian, tenaga, kemampuan serta perilaku positif lainnya. Semua hal tersebut akan dapat diberikan oleh karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada prestasi kerja yang tinggi. Seperti pendapat Mowday dalam Jamin (1985:146) “.....para pekerja dengan keikatan (komitmen) yang tinggi akan bersedia mengerahkan banyak usaha demi kepentingan organisasi.

Demikian pula dengan Steers dalam Jamin (1998:146) ”Keikatan dapat dianggap sebagai faktor pembantu yang penting bagi usaha tersebut, dan secara potensial juga bagi prestasi kerja yang dihasilkan”. Davis dan William dalam Setyowati (1997:27) Komitmen yang tinggi ditunjukkan dengan rendahnya tingkat pergantian karyawan, rendahnya tingkat kemangkiran, tingginya tingkat motivasi, puas dengan apa yang dikerjakan dan berusaha untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat dikatakan komitmen organisasi berhubungan dengan prestasi kerja karyawan, karena dengan komitmen yang tinggi

pada diri karyawan akan memberikan kontribusi yang tinggi, dan pada akhirnya menciptakan prestasi kerja yang tinggi pula.

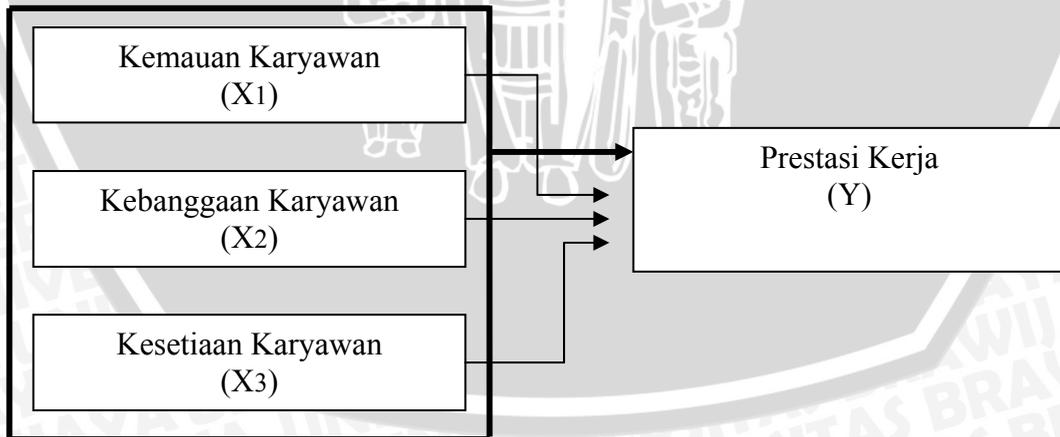
**C. Model Konsepsi dan Model Hipotesis**

Menurut Arikunto (1994:62) hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Dari uraian diatas maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut bahwa “Semakin tinggi komitmen organisasi pada diri karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja karyawan”. Dengan demikian model konsepsi dan model hipotesis dapat digambarkan sebagai berikut :

**Gambar 1  
Model Konsepsi  
Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja**



**Gambar 2  
Model Hipotesis**



Keterangan :

- Pengaruh Simultan
- Pengaruh Parsial

Berdasarkan model konsepsi dan model hipotesis diatas, maka hipotesa penelitian adalah :

1. Ada pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial antara kemauan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Ada pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial antara kebanggaan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Ada pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial antara kesetiaan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.
4. Ada pengaruh yang signifikan dan positif secara simultan antara variabel komitmen organisasi (Kemauan karyawan, kebanggaan karyawan, kesetiaan karyawan) terhadap prestasi kerja karyawan.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Rancangan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini dapat digolongkan sebagai penelitian penjelasan atau eksplanatori. Menurut Singarimbun (1995:5) penelitian eksplanatori (*eksplanatory research*) adalah “penelitian yang menyoroti hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya”. Oleh karena itu penelitian penjelasan juga dinamakan penelitian pengujian hipotesis atau *testing research*.

Dalam penelitian jenis ini, hipotesis yang telah dirumuskan akan diuji untuk mengetahui adanya hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel dalam penelitian mengenai komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan.

#### B. Konsep, Variabel, dan Pengukuran

##### 1. Konsep

Konsep adalah suatu abstraction (abstraksi) dari kejadian (event) yang menjadi obyek penyelidikan (Supranto 1997:37). Tujuan pemahaman konsep yaitu untuk menyederhanakan pemikiran dengan jalan menggabungkan sejumlah peristiwa –peristiwa di bawah suatu judul yang umum.

Adapun konsep dalam penelitian ini adalah :

a. Komitmen organisasi

Komitmen Organisasi yaitu keikatan seorang karyawan dengan memberikan kontribusinya terhadap organisasi untuk mencapai tujuan organisasi

b. Prestasi Kerja

Prestasi Kerja yaitu hasil yang dicapai karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

##### 2. Variabel

Menurut Sugiyono (2002:32) variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Pada penelitian ini ada dua variabel yaitu komitmen organisasi (X) sebagai variabel bebas dan prestasi kerja (Y) sebagai variabel terikat.

1) Variabel bebas (*Independen*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Komitmen organisasi (X), yang terdiri dari tiga variabel, yaitu:

- a. Kemauan karyawan ( $X_1$ ), yaitu kesadaran diri karyawan untuk bersungguh-sungguh dan bekerja keras demi tercapainya tujuan organisasi. Variabel kemauan karyawan ini kemudian diturunkan menjadi dua indikator yaitu melaksanakan pekerjaan dan kesediaan mengurangi tingkat kesalahan, yang selanjutnya akan diukur melalui pernyataan responden tentang kemauan karyawan berkomitmen dalam organisasi. Pernyataan responden ini berdasarkan 6 item yang diajukan yang secara umum menilai kesediaan karyawan melaksanakan tugas yang menantang dan bekerja keras untuk mencapai target, melaksanakan pekerjaan dengan serius, mengurangi kesalahan dan membetulkannya.
- b. Kebanggaan karyawan ( $X_2$ ), yaitu kepuasan diri karyawan dalam bergabung dengan perusahaan. Variabel kebanggaan karyawan ini kemudian diturunkan menjadi tiga indikator, yaitu tempat kerja dan peralatan, keberhasilan perusahaan, kredibilitas perusahaan, yang selanjutnya akan diukur melalui pernyataan responden tentang kebanggaan karyawan berkomitmen dalam organisasi. Pernyataan responden ini berdasarkan 6 item yang diajukan yang secara umum menilai tempat kerja dan peralatannya, keberhasilan organisasi dan kemampuannya untuk tumbuh dan berkembang, kredibilitas organisasi terhadap masyarakat.
- c. Kesetiaan karyawan ( $X_3$ ), yaitu keinginan karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya, kesanggupan mentaati, melaksanakan kesepakatan dan nilai yang berlaku dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab. Variabel kesetiaan karyawan ini kemudian diturunkan menjadi tiga indikator, yaitu keinginan untuk mempertahankan keanggotaan, kemangkiran, kepatuhan, selanjutnya akan diukur dari pernyataan responden tentang kesetiaan karyawan berkomitmen dalam organisasi. Pernyataan responden ini berdasarkan 6 item yang diajukan yang secara umum menilai tentang keinginan untuk mempertahankan keanggotaan, tingkat kehadiran karyawan jika tidak berhalangan, sakit, ataupun

berkepentingan, kepatuhan karyawan untuk mengikuti instruksi, kepatuhan disiplin kerja dan menjaga ketertiban.

2) Variabel terikat (*Dependen*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Prestasi kerja (Y), yaitu hasil kerja yang dicapai karyawan berdasarkan standar yang telah ditentukan. Variabel ini kemudian diturunkan menjadi tiga indikator yaitu, jumlah hasil kerja, mutu hasil kerja, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, selanjutnya akan diukur berdasarkan pernyataan responden atas hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan. Pernyataan responden ini berdasarkan 9 item yang diajukan yang secara umum menilai tentang hasil kerja karyawan yang sesuai standart, peningkatan jumlah hasil kerja, mutu hasil kerja yang sesuai standart, peningkatan mutu kerja, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan yang sesuai standart, peningkatan kecepatan menyelesaikan pekerjaan.

Untuk lebih jelas tentang pembagian konsep menjadi item dapat dilihat pada Tabel 1

**Tabel 1**  
**Konsep, Variabel, Indikator, Item**

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Komitmen Organisasi	Kemauan Karyawan (X1)	Melaksanakan pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesiapan melaksanakan tugas yang menantang</li> <li>2. Kesiapan bekerja keras mencapai target perusahaan</li> <li>3. Keseriusan dalam melaksanakan pekerjaan</li> </ol>
		Kesiapan mengurangi tingkat kesalahan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesiapan untuk mengurangi kesalahan</li> <li>2. Kesiapan memeriksa pekerjaan</li> <li>3. Kesiapan untuk membetulkan kesalahan</li> </ol>
	Kebanggaan Karyawan (X2)	Kepuasan atas tempat kerja dan peralatan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penilaian terhadap tempat kerja</li> <li>2. Penilaian terhadap peralatan</li> </ol>
Keberhasilan perusahaan		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebanggaan terhadap peluang organisasi untuk tumbuh dan berkembang</li> </ol>	

			2. Kebanggaan terhadap keberhasilan yang dicapai organisasi	
		Kredibilitas perusahaan	1. Kebanggaan terhadap kemampuan organisasi dalam melakukan interaksi dengan lingkungan 2. Kebanggaan terhadap kemampuan organisasi untuk melakukan kewajiban sosial	
		Kesetiaan Karyawan (X3)	Keinginan mempertahankan keanggotaan	1. Keinginan untuk bergabung dalam waktu yang lama 2. Ketidakrelaan untuk meninggalkan organisasi
			Kemangkiran	1. Tingkat kehadiran karyawan bila tidak ada halangan 2. Tingkat kehadiran karyawan bila ada kepentingan mendesak 3. Tingkat kehadiran karyawan bila dalam kondisi sakit
				Kepatuhan
Prestasi Kerja	Prestasi kerja karyawan	Jumlah hasil kerja	1. Jumlah hasil kerja sudah sesuai dengan standar perusahaan 2. Jumlah hasil kerja lebih banyak dibandingkan dengan rekan sekerja 3. Jumlah hasil kerja meningkat dibanding dengan waktu yang lalu	
		Mutu hasil kerja	1. Mutu hasil kerja sudah sesuai dengan standar perusahaan 2. Mutu hasil kerja lebih baik dibandingkan dengan rekan kerja 3. Mutu hasil kerja meningkat dibandingkan dengan waktu lalu	

		Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Waktu penyelesaian pekerjaan sudah sesuai dengan standar perusahaan</li> <li>2. Waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat dibandingkan rekan kerja</li> <li>3. Waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat dibandingkan waktu lalu</li> </ol>
--	--	--	---

### 3. Skala Pengukuran

Skala yang digunakan dalam pengukuran variabel adalah Skala Likert. Menurut Singarimbun (1995:111) :

Salah satu cara yang paling sering digunakan dalam menentukan skor adalah dengan menggunakan “Skala Likert”. Cara pengukuran adalah dengan menghadapkan seorang responden dengan sebuah pernyataan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban-jawaban yang diberi skor 1 sampai 5”.

Jadi cara pengukurannya adalah dengan menghadapkan responden pada sebuah pertanyaan, dimana responden hanya diperkenankan untuk memilih jawaban dari sekian alternatif jawaban yang tersedia. Jawaban yang diberikan responden diberi nilai yang merefleksikan secara konsisten dari sikap responden. Penilaian ini terdiri dari pernyataan yang bernada paling positif mempunyai nilai yang terbesar, demikian seterusnya sampai pernyataan yang bernada negatif mempunyai nilai yang terendah. Dari kuesioner yang diberikan pada responden, nilai terbesar adalah 5 dan nilai terkecil adalah 1.

### C. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2000:72) populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemungkinan ditarik kesimpulannya”.

Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan pada PT. Pesona Remaja Malang sebanyak 81 karyawan (khusus untuk kantor yang berlokasi di Jl. Mayjen Panjaitan 94 Malang, tidak termasuk kantor yang berlokasi di Jl. Ahmad Yani 138).

## 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2000:73) sampel adalah “sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi”. Sedangkan menurut Arikunto (1996:107) mengatakan “apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya besar dapat diambil 10-15% atau 20-25%.

Untuk menentukan jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini digunakan rumus sebagai berikut yang disebutkan oleh Solvin dalam Umar, (1999:108):

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

N = ukuran populasi

n = ukuran sampel

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir, 10%

Berikut ini penghitungan sample yang diambil, dimana jumlah populasi sebanyak 81 terdiri dari pemasaran 13, produksi 51, keuangan 5, personalia 6 dan pembelian 7 orang.

$$\begin{aligned} n &= \frac{81}{1 + (81 \cdot 0,1^2)} \\ &= 45 \text{ orang (Pembulatan)} \end{aligned}$$

$$\text{Bagian pemasaran} \quad n = \frac{13}{81} \times 45 = 7$$

$$\text{Bagian produksi} \quad n = \frac{51}{81} \times 45 = 28$$

$$\text{Bagian keuangan} \quad n = \frac{5}{81} \times 45 = 3$$

$$\text{Bagian personalia} \quad n = \frac{6}{81} \times 45 = 3$$

$$\text{Bagian pembelian} \quad n = \frac{7}{81} \times 45 = 4$$

### 3. Teknik Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik sampel *Proportional Random Sampling*, Apabila pengambilan banyak individu dari setiap stratum ditentukan sebanding dengan ukuran-ukuran tiap stratum dan pengambilannya dilakukan secara random.

## D. Pengumpulan Data

### 1. Lokasi

Penelitian dilakukan di PT. Pesona Remaja Malang, Jl. Mayjend Panjaitan no.94 Malang

### 2. Sumber Data

Menurut cara memperolehnya, data dalam penelitian ini terdiri dari :

#### a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini data primer diperoleh langsung dari lokasi penelitian yaitu melalui penyebaran kuesioner kepada responden dan wawancara dengan pihak-pihak terkait.

#### b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data pendukung yang diperoleh dari dokumen-dokumen PT Pesona Remaja Malang, yaitu diantaranya mengenai gambaran umum perusahaan, seperti susunan struktur organisasi, sejarah singkat perusahaan dan komposisi karyawan, dan lain-lain.

## E. Instrumen Penelitian

Yang dimaksud dengan instrument penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data. Pengumpulan data merupakan langkah yang amat penting dalam metode ilmiah karena pada umumnya data yang terkumpul digunakan dalam menguji hipotesis. Dalam penelitian ini instrument penelitian yang digunakan adalah:

### 1. Kuesioner

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan yang disusun secara terstruktur, yang berguna untuk memperoleh data yang akurat dari responden (karyawan).

- 1) Memperoleh data yang relevan dengan tujuan survey
- 2) Memperoleh data dengan reliabilitas dan validitas setinggi mungkin

## 2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data dimana dalam penelitian ini digunakan untuk memperoleh data yang berhubungan dengan karyawan yang menjadi perhatian dalam penelitian

## 3. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan jalan tanya jawab dan dialog dengan pihak perusahaan atau pihak yang bersangkutan dalam penelitian.

## F. Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk menunjukkan sejauh mana instrumen penelitian dapat dipercaya, dilakukan dua pengujian yaitu :

### 1. Validitas

Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan serta dapat mengungkapkan data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud. Valid tidaknya suatu item dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi product moment ( $r$  hitung) dengan nilai kritisnya, yang mana  $r$  hitung dapat dicapai dengan rumus (Arikunto, 1998:162) :

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

- $r$  = korelasi
- $x$  = skor item
- $y$  = skor total
- $n$  = jumlah pertanyaan

Bila probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5 %) maka dinyatakan valid dan sebaliknya dinyatakan tidak valid.

## 2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Singarimbun, 1995:140). Untuk mengetahui suatu alat ukur reliabel atau tidak dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan Alpha Cronbach dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Dimana :

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen

$k$  = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sigma_b^2$  = jumlah varians butir

$\sigma_t^2$  = varians total

(Arikunto, 1998:193 )

Instrumen dapat dikatakan andal (reliabel) bila memiliki koefisien keandalan (reliabilitas) sebesar 0,6 atau lebih (Malhotra, 1995:308).

## 3. Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dan reliabilitas item masing-masing variabel pada penelitian ini dilakukan dengan komputer melalui program SPSS *for windows*.

### G. Metode Analisis Data

Tujuan dari metode analisa data adalah untuk menyederhanakan data-data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Sesuai dengan tujuan penelitian, maka dalam analisisnya digunakan tahap-tahap sebagai berikut :

#### 1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ini digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik penelitian dengan menggambarkan obyek penelitian dan keadaan responden yang diteliti.

#### 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam menganalisis data untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat penulis menggunakan regresi linier berganda. Regresi linier berganda

merupakan alat ukur untuk mengetahui pengaruh peubah bebas (X) terhadap peubah (Y) secara serempak.

Dari pengertian diatas, maka koefisien regresi berganda menurut Nazir (1983:535) dapat dihitung berdasarkan formula :

$$Y = a_0 + a_1X_1 + a_2X_2 + a_3X_3 + e$$

Dimana :

Y	= Variabel terikat
$X_1, X_2, X_3$	= Variabel bebas
$a_0$	= Konstanta
$a_1, a_2, a_3$	= Intercept/koefisien regresi
E	= Kesalahan pengganggu

Untuk menguji signifikansi masing-masing variabel ( $X_1, X_2, X_3$ ) secara parsial (individu) atau untuk mengetahui pengaruh yang paling dominan di antara ketiga variabel ( $X_1, X_2, X_3$ ) terhadap variabel Y maka dilakukan Uji t. Sulaiman (2002:155) merumuskan sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{b_i - (\beta_i)}{se(b_i)}$$

Dimana :

$b_i$	= koefisien variabel ke-i
$\beta_i$	= parameter ke-I yang dihipotesiskan
$se(b_i)$	= kesalahan standar $b_i$

Apabila nilai signifikasi t lebih besar dari 5% atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  , maka dinyatakan signifikan yang berarti secara parsial variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Dan sebaliknya jika nilai signifikasi t lebih kecil dari 5% atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$  , maka dinyatakan tidak signifikan yang berarti secara parsial variabel bebas tidak berpengaruh terhadap varabel terikat.

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas ( $X_1, X_2, X_3$ ) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat (Y) digunakan uji F. Sulaiman (2002:154) merumuskan sebagai berikut :

$$F = \frac{\sum (Y - \hat{Y})^2 / k}{\sum (Y - \hat{Y})^2 / (N - k - 1)}$$

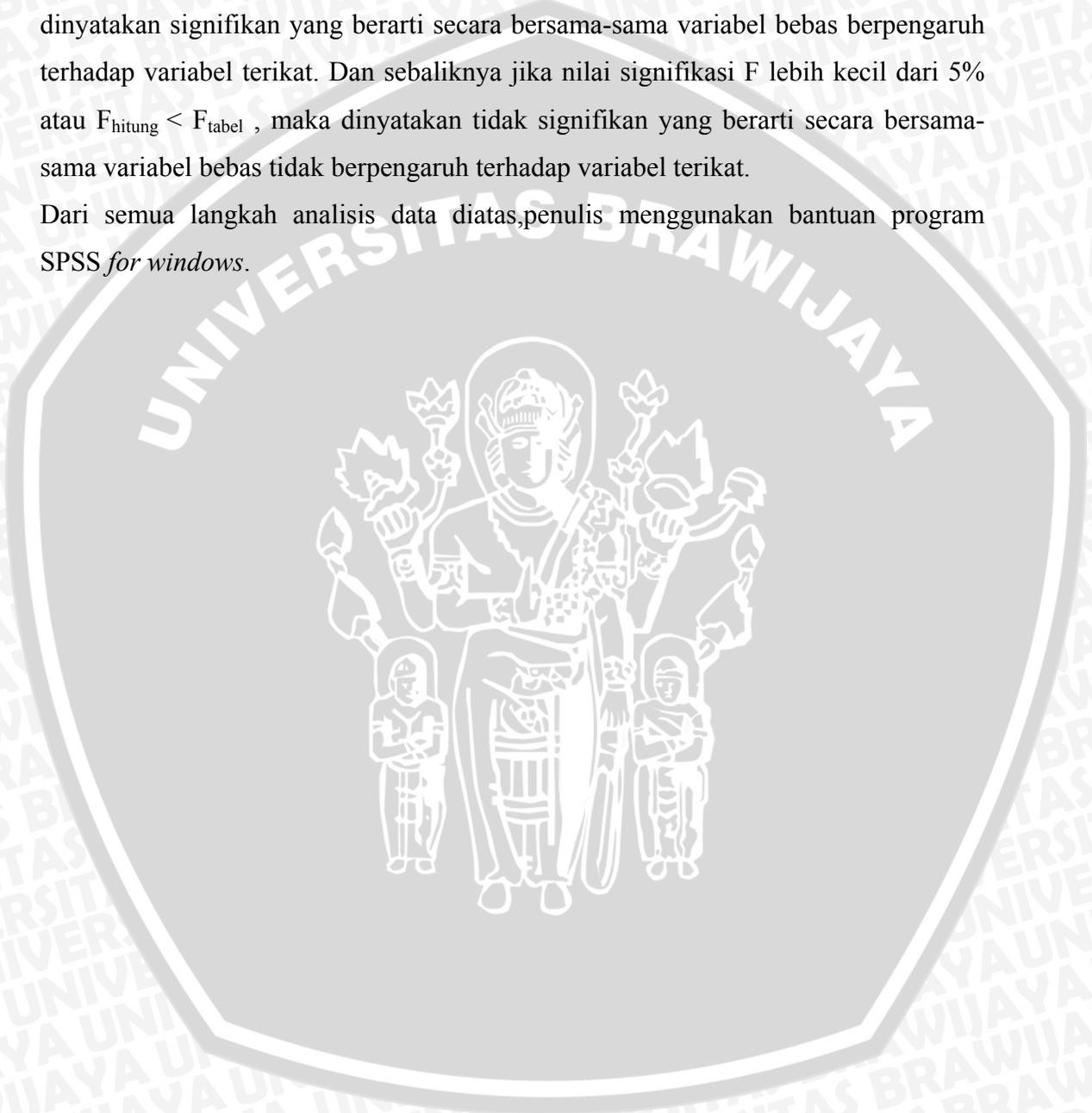
Dimana :

F = nilai pengamatan

$Y$  = nilai  $Y$  yang ditaksir dengan menggunakan model regresi  
 $\bar{Y}$  = nilai rata-rata pengamatan  
 $k$  = jumlah variabel bebas  
 $N$  = banyaknya sample

Apabila nilai signifikansi  $F$  lebih besar dari 5% atau  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka dinyatakan signifikan yang berarti secara bersama-sama variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Dan sebaliknya jika nilai signifikansi  $F$  lebih kecil dari 5% atau  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka dinyatakan tidak signifikan yang berarti secara bersama-sama variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Dari semua langkah analisis data diatas, penulis menggunakan bantuan program SPSS *for windows*.



## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Perusahaan

##### 1. Sejarah Singkat dan Lokasi Perusahaan

PT. Pesona Remaja merupakan perusahaan yang bergerak di bidang usaha konveksi yang menghasilkan celana jeans dengan merk AKO dan CAESAR. Didirikan oleh bapak Mukiat Sugandhi pada tahun 1980, yang juga merangkap sebagai pimpinan perusahaan.

Berdasarkan pada beberapa pertimbangan bisnis maka pada tahun 1985 lokasi perusahaan ini dipindahkan ke jalan Mayjen Panjaitan 94 Malang. Selanjutnya pada saat ini karena perusahaan memerlukan tempat yang luas dan memadai maka berdasarkan berbagai pertimbangan PT. Pesona Remaja membangun pabrik di jalan Ahmad Yani 138 Malang, sedangkan di jalan Mayjen Panjaitan 94 Malang digunakan sebagai kantor. Perusahaan ini bernama AKO Garment berdasarkan SIUP No. 2231/KP/13-6/PPM/XII/85.

Bagi setiap perusahaan, pemilihan lokasi merupakan suatu masalah yang tidak dapat diabaikan karena lokasi perusahaan merupakan salah satu factor yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam melakukan aktivitasnya. Berdasarkan tinjauan lokasi dengan berbagai pertimbangan bisnis antara lain lokasi strategis, dekat dengan pusat kota, mudah menuju lokasi, distribusi transportasi lancar, dalam mencari tenaga kerja Malang tidak kekurangan, sarana memadai, daerah pemasaran strategis, terjangkau.

Adapun lokasi PT. Pesona Remaja ini terbagi menjadi dua yaitu di jalan Mayjend Panjaitan 94 Malang sebagai kantor pusat di jalan Ahmad Yani No.138 Malang sebagai tempat berproduksi.

##### 2. Tujuan Perusahaan

###### a. Tujuan Jangka Pendek

- 1) Meningkatkan volume penjualan untuk dapat meningkatkan profit yang pada akhirnya dapat membiayai segala keperluan yang menyangkut aktivitasnya.
- 2) Meningkatkan kualitas produk demi kelangsungan hidup perusahaan.

###### b. Tujuan Jangka Panjang

- 1) Menjaga Kontinuitas Perusahaan
- 2) Mencapai Keuntungan yang Optimal
- 3) Mengadakan ekspansi perusahaan dalam bentuk peningkatan produksi, memperbaiki teknik produksi, memperluas pangsa pasar ataupun dalam bentuk lainnya.

### 3. Struktur Organisasi Perusahaan

Keberhasilan suatu organisasi perusahaan dalam mencapai tujuannya juga dipengaruhi oleh struktur organisasinya. Struktur organisasi yang baik akan dapat mengatur serta membagi tugas dan wewenang pada masing-masing bagian sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Bagan struktur organisasi PT. Pesona Remaja Malang dapat dilihat pada gambar 3 :

Struktur organisasi yang dianut perusahaan adalah dalam bentuk organisasi garis, yang tiap-tiap bagian langsung bertanggung jawab kepada pimpinan. Berikut ini akan diuraikan wewenang dan Job Description dari struktur organisasi :

a. Direktur Utama

- Bertugas menjaga kelangsungan hidup dan perkembangan perusahaan
- Menetapkan tujuan, sasaran, dan kebijakan perusahaan
- Mengamati dan menganalisa keadaan bisnis secara umum dan keadaan perekonomian
- Mengadakan hubungan dengan pihak luar

b. Direktur

- Mengadakan koordinasi antar fungsi dalam perusahaan
- Menjabarkan kebijakan umum yang telah ditetapkan dalam operasionalisasi kinerja perusahaan
- Bertanggung jawab kepada direktur utama atas kinerja perusahaan

c. Kepala Bagian Pemasaran

- Mengkoordinasikan, mengarahkan dan mengawasi seluruh kegiatan pemasaran sesuai dengan kebijakan perusahaan
- Menyusun rencana dan prosedur pemasaran
- Bertanggung jawab kepada direktur atas kegiatan pemasaran perusahaan

d. Kepala Bagian Produksi

- Menyusun rencana produksi dan kegiatannya

- Menjaga kelancaran proses produksi serta mengadakan pengawasan terhadap jalannya produksi
- Menjaga mutu atau kualitas barang hasil produksi
- Menentukan jumlah, jenis serta kapan bahan-bahan harus dibeli untuk menunjang keberhasilan dan kelancaran produksi
- Bertanggung jawab kepada direktur atas kelancaran proses produksi

e. Kepala Bagian Keuangan

- Bertanggung jawab atas semua penyajian laporan keuangan yang ada di lingkup perusahaan
- Melakukan pemeriksaan terhadap penggunaan dana yang telah ditetapkan
- Memonitor dan mengantisipasi sirkulasi keuangan perusahaan
- Memeriksa laporan-laporan yang dibuat oleh bawahan
- Bertanggung jawab kepada direktur atas pengelolaan keuangan perusahaan termasuk pembelanjaan, pengeluaran dan penghasilan

f. Kepala Bagian Personalia

- Mengkoordinasi, mengawasi dan mengarahkan seluruh kegiatan yang menyangkut SDM
- Merencanakan penarikan tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan
- Bertanggung jawab kepada direktur atas masalah ketenagakerjaan dan aktivitas kepegawaian

g. Kepala Bagian Pembelian

- Mengadakan koordinasi antara bagian gudang bahan baku dengan bagian pembelian bahan baku
- Merumuskan rencana, prosedur dan program kerja dibidang pembelian
- Menjamin tersedianya bahan baku dalam kuantitas, kualitas dan persyaratan waktu sesuai dengan kebutuhan produksi
- Bertanggung jawab kepada direktur atas kontinuitas persediaan bahan baku

h. Bagian Gudang Barang Jadi

- Mengatur penyimpanan barang jadi yang akan dipasarkan
- Bertanggung jawab kepada manajer pemasaran atas persediaan barang jadi

i. Bagian Promosi

- Mengadakan penelitian dan mencari daerah pemasaran baru untuk memperluas pangsa pasar perusahaan
- Mengikuti perkembangan selera konsumen untuk menentukan model-model produksi yang akan dibuat
- Menentukan cara-cara promosi yang tepat dan efisien
- Bertanggung jawab kepada manajer pemasaran atas kegiatan promosi perusahaan

j. Bagian Penjualan

- Menyusun rencana penjualan dan menetapkan target penjualan
- Bertanggung jawab kepada manajer pemasaran atas proses pendistribusian produk kepada konsumen

k. Seksi Sample Maker/Designer

- Membuat contoh produksi untuk ditawarkan kepada pemesanan
- Menentukan corak dan mode yang akan dibuat dan ditawarkan kepada konsumen
- Bertanggung jawab kepada manajer produksi atas segala sesuatu mengenai contoh produk

l. Seksi Cutting

- Melaksanakan pemotongan kain sesuai dengan bentuk dan ukuran yang telah direncanakan
- Bertanggung jawab atas segala sesuatu tentang pemotongan kain yang telah dibuat
- Mengirim hasil produksi ke bagian produksi berikutnya sesuai dengan order dari perencanaan dan pengawasan produksi
- Membuat laporan mengenai hasil potongan setiap model kepada bagian produksi setiap harinya

m. Seksi Sewing

- Menjahit bahan sesuai dengan bahan yang telah dibuat oleh seksi sample maker

## n. Seksi Finishing

- Mengatur tugas para karyawan dengan baik sesuai dengan bahan-bahan yang diterima dari bagian jahit
- Mengadakan perencanaan dan pengawasan agar hasil produksi dapat diselesaikan sesuai waktu yang telah ditentukan
- Mengadakan pengawasan terhadap mutu hasil produksi
- Membuat laporan tentang hasil produksi selesai dan menyerahkannya ke bagian stok barang jadi dan kepala produksi

## o. Kasir

- Menyimpan uang secukupnya untuk keperluan sehari-hari
- Menyimpan arsip setiap transaksi-transaksi yang membutuhkan pengeluaran uang
- Membuat laporan penerimaan dan pengeluaran kas setiap hari disertai bukti-bukti
- Secara berkala mengadakan percocokan antara jumlah kas yang disimpan dengan catatan pembukuan
- Melakukan pembayaran kepada para karyawan dan buruh

## p. Bagian Gudang Bahan Baku

- Menerima bahan baku dari pemasok
- Menyimpan dan mengorganisasi bahan baku secara sistematis
- Mengembalikan bahan baku yang tidak sesuai dengan spesifikasi bahan baku
- Bertanggung jawab kepada manajer pembelian atas persediaan bahan baku

## q. Bagian Pengadaan Bahan Baku

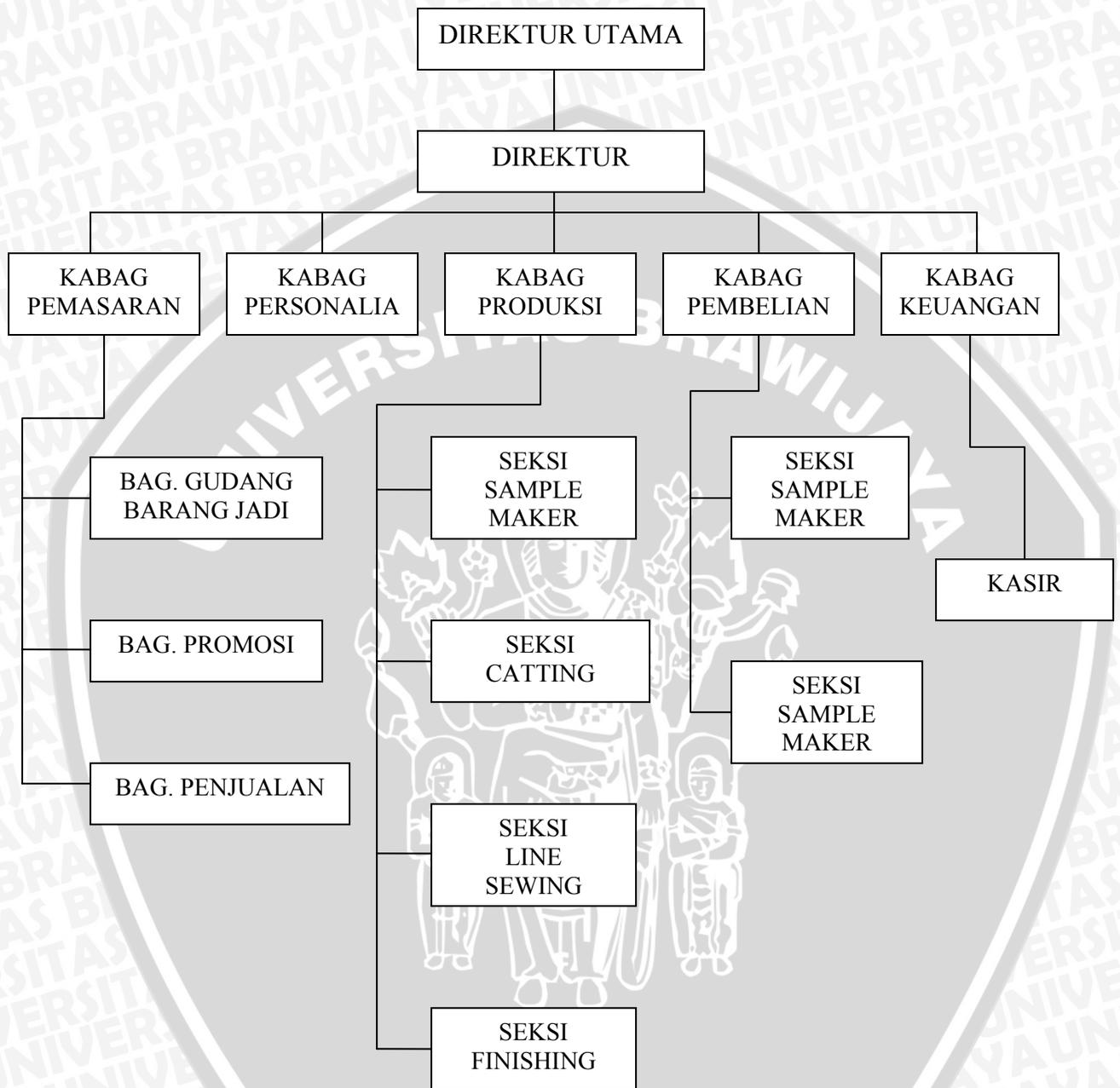
- Memberi sumber penawaran bahan yang terbaik dengan tingkat harga yang bersaing
- Mengatur dan mengawasi kualitas pembelian dan persediaan
- Bertanggung jawab kepada manajer pembelian atas kelancaran proses pembelian bahan

Dari struktur ini yang berkaitan dengan komitmen dan prestasi kerja karyawan maka bagian personalia memegang peranan yang sangat sentral dan sewajarnya bagian ini bertanggungjawab dalam membina karyawan untuk bisa selalu

komit antara lain betah dalam bekerja, setia, bangga pada perusahaan. Selain pembinaan non fisik tersebut maka tidak kalah penting yang perlu diperhatikan juga perangsang secara riil kepada para karyawan, antara lain dengan pemberian insentif, dana diluar gaji pokok, THR, cuti karyawan, asuransi kesehatan, dan lain-lain.



**Gambar 3**  
**Struktur Organisasi PT. Pesona Remaja**



Sumber : PT. PESONA REMAJA MALANG, 2007

#### 4. Produksi

PT. Pesona Remaja adalah perusahaan garment yang dalam aktivitasnya melakukan produksi secara pesanan. Produk yang diproduksi adalah celana jeans dengan merk AKO dan CAESAR. Kedua produk jeans tersebut terbuat dari bahan yang sama. Perbedaan merk ini hanya untuk membedakan produk yang dihasilkan,

dalam arti merk AKO diperuntukkan untuk wanita sedangkan merk CAESAR diperuntukkan konsumen pria. Ukuran jeans yang diproduksi adalah : S, M, L, XL.

Bahan baku utama pada perusahaan garment PT. Pesona Remaja adalah kain jeans dan kain Blaco. Kain jeans yang digunakan untuk memproduksi celana jeans dengan merk AKO dan Caesar, sedangkan kain blaco digunakan sebagai bagian dalam saku celana panjang. Bahan baku ini didapat terutama dari Surabaya karena transportasi untuk pengadaan bahan baku dari Surabaya lebih cepat dan mudah, selain itu didatangkan dari Bandung dan Semarang.

Dalam proses produksi celana jeans juga diperlukan bahan pembantu yang terdiri dari benang, aksesoris, resluiting, kancing, kain keras. Selain itu diperlukan juga bahan pengemas untuk produksi yang sudah jadi.

Proses produksi yang dimaksud disini adalah proses pengolahan bahan baku berupa lembaran kain menjadi celana panjang. Proses produksi yang terjadi pada PT. Pesona Remaja adalah proses produksi pesanan yang bersifat terus-menerus. Bahan baku dikerjakan secara berurutan dari satu bagian ke bagian berikutnya. Dalam hal ini proses produksi meliputi beberapa tahap, yaitu :

a. Proses produksi tahap awal

Kegiatan produksi pada tahap ini meliputi langkah-langkah berikut ini :

- 1) Pembuatan Design
- 2) Pembuatan contoh produk
- 3) Pembuatan maal
- 4) Pembuatan order produksi
- 5) Pengangkutan kain
- 6) Penggelaran gulungan kain
- 7) Pemotongan bahan
- 8) Pengkodean
- 9) Pengiriman ke bagian penjahitan

b. Proses produksi tahap penjahitan

- 1) Pembagian garapan
- 2) Penyablolan
- 3) Sortir
- 4) Pemasangan saku dan resluiting

- 5) Obras samping
- 6) Jahit samping
- 7) Obras bawah
- 8) Pemasangan ban pinggang dan kolong sabuk
- 9) Pembuatan lubang kancing
- 10) Sortir

c. Proses produksi tahap finishing

- 1) Penyetrikaan
- 2) Pemasangan aksesoris
- 3) Sortir
- 4) Press listrik
- 5) Pengemasan
- 6) Packing

## 5. Pemasaran

PT. Pesona Remaja sampai saat ini sudah menembus daerah pemasaran yang cukup luas, hamper meliputi seluruh wilayah Indonesia. Daerah-daerah tersebut antara lain :

- Jawa Timur  
Surabaya, Malang, Kediri, Madiun, Probolinggo, Banyuwangi, Jember, dan Madura
- Jawa Tengah  
Semarang, Solo, Klaten, Pekalongan, dan Kudus
- Jawa Barat  
Tangerang, Bekasi dan Jakarta
- Seluruh Daerah Istimewa Jogjakarta
- Sebagian Sumatera
- Kalimantan
- Nusa Tenggara Barat, Nusa Tenggara Timur dan Bali  
Sulawesi

Dalam memasarkan produksinya PT. Pesona Remaja Malang menggunakan saluran distribusi sebagai berikut :

**Produsen** → **Retailer** → **Konsumen**

**Produsen** → **Agen** → **Retailer** → **Konsumen**

Saluran distribusi ini merupakan saluran distribusi tidak langsung dimana produsen dalam menyalurkan produknya ke konsumen melalui agen dan retailer. Khusus untuk pulau jawa distribusi produk dnegan menggunakan jalan darat, sedangkan untuk luar pulau jawa dengan menggunakan jalan laut.

Kegiatan promosi pada PT. Pesona remaja Malang dengan menggunakan :

#### 1. Advertising

Yaitu kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mempengaruhi dan memperkenalkan produk yang dihasilkan agar dapat meningkatkan omzet penjualan. Adapun advertising yang dilakukan adalah :

- Membuat poster-poster dan stiker dalam jumlah terbatas untuk dibagikan pada konsumen
- Membuat kalender yang diberikan pada pengecer, konsumen dan karyawan

#### 2. Sales Promotion

Yaitu kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendorong efektivitas pembelian para konsumen dnegan cara mengikuti pameran-pameran yang diadakan oleh pemerintah.

### **B. Gambaran Umum Responden Penelitian**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap responden melalui kuisisioner maka dapat ditarik beberapa gambaran mengenai karakteristik responden yang diteliti. Data tersebut meliputi komposisi responden berdasarkan bagian/fungsi di perusahaan.

**Tabel 2**  
**Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan**  
**pada PT. Pesona Remaja Malang**

Jenis Kelamin	Jumlah	%
Laki – laki	25	55,6
Perempuan	20	44,4
<b>Jumlah</b>	<b>45</b>	<b>100</b>

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa sebagian besar yaitu 55,6% responden berjenis kelamin laki-laki, sedangkan sisanya 44,4% berjenis kelamin perempuan. Dengan demikian menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih banyak daripada perempuan.

Tingkat pendidikan merupakan faktor yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kemampuan karyawan dan pengembangan Sumberdaya Manusia yang ada di perusahaan. Adapun tingkat pendidikan karyawan adalah sebagai berikut :

**Tabel 3**  
**Komposisi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Karyawan**  
**pada PT. Pesona Remaja Malang**

Pendidikan	Jumlah	%
SD	8	17,7
SLTP Sederajat	6	13,3
SMU Sederajat	18	40
Diploma	8	17,8
Sarjana	5	11,1
<b>Jumlah</b>	<b>45</b>	<b>100</b>

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan tabel 3 tingkat pendidikan dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berpendidikan SMU sederajat sebanyak 40% berpendidikan Diploma sebanyak 17,8%, pendidikan SLTP sederajat 13,3%, Sarjana 11,1% dan SD sebanyak 17,8%.

**Tabel 4**  
**Komposisi Responden Berdasarkan Usia Karyawan**  
**pada PT. Pesona Remaja Malang**

Usia	Jumlah	%
20 – 25 tahun	4	8,9
26 – 31 tahun	15	33,3
32 – 37 tahun	10	22,2
38 – 43 tahun	10	22,2
44 – 49 tahun	4	8,9
> 50 tahun	2	4,4
<b>Jumlah</b>	<b>45</b>	<b>100</b>

Sumber : Data primer diolah

Dari data yang diperoleh sebagian responden berusia antara 26-31 tahun sebanyak 33,3%, berusia 38-43 tahun sebanyak 22,2% kemudian usia 44-49 tahun dan usia >50 tahun sebanyak 8,9% sedangkan responden usia 20-25 tahun 8,9%

**Tabel 5**  
**Komposisi Responden Berdasarkan Tingkat Pendapatan Karyawan**  
**pada PT. Pesona Remaja Malang**

Gaji	Jumlah	%
< Rp. 500.000	6	13,3
> Rp. 500.000 – Rp. 800.000	25	55,6
> Rp. 800.000 – Rp. 1.000.000	11	24,4
> Rp. 1.000.000	3	6,7
<b>Jumlah</b>	<b>45</b>	<b>100</b>

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan tingkat pendapatan responden per bulan, sebanyak 55,6% berpenghasilan antara >Rp. 500.000 - Rp. 800.000 dan berpenghasilan antara > Rp. 800.000 – Rp. 1.000.000. Kemudian sebanyak 24,4% berpenghasilan < Rp. 500.000 sedangkan 13,3% dan berpenghasilan > Rp. 1.000.000 sebesar 6,7%.

**Tabel 6**  
**Komposisi Responden Berdasarkan Bagian**  
**pada PT. Pesona Remaja Malang**

<b>Bagian</b>	<b>Jumlah</b>	<b>%</b>
Pemasaran	7	15,6
Produksi	28	62,2
Kuangan	3	6,7
Personalia	3	6,7
Pembelian	4	8,9
<b>Jumlah</b>	45	100*

\* = Pembulatan

Sumber : Data primer diolah

Dari tabel 6 dapat diketahui bahwa sebagian responden berasal dari bagian produksi sebesar 62,2%, berasal dari bagian pemasaran sebesar 15,6% dari bagian keuangan sebanyak 6,7% begitu juga dengan bagian personalia sebesar 6,7%, sedangkan sisanya berasal dari bagian pembelian sebesar 8,9%.

### **C. Deskripsi Data Penelitian**

Pada penelitian ini setiap responden akan dilakukan pengukuran terhadap tiga variabel bebas yaitu, kemauan karyawan, kebanggaan karyawan, kesetiaan karyawan dan satu variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan. Total pertanyaan yang diberikan sebagai instrumen pengukuran berjumlah 20 buah pertanyaan untuk variabel bebas dan 9 buah pertanyaan untuk variabel terikat yang dirancang dengan format jawaban tertutup menggunakan 5 skala. Berikut adalah deskripsi atau gambaran jawaban pada setiap bagian variabel. Berikut ini ditampilkan distribusi frekuensi tiap variabel yang ada dalam penelitian.

#### **1. Distribusi Frekuensi Variabel Kemauan Karyawan**

Dari 6 item pertanyaan yang diajukan mengenai variabel kemauan karyawan diperoleh jawaban seperti yang tampak pada tabel 7. Berdasarkan tabel 7 dapat didistribusikan mengenai jawaban-jawaban responden terhadap item-item variabel kemauan karyawan.

**Tabel 7**  
**Distribusi Frekuensi**  
**Item-item Variabel Kemauan Karyawan**

Item	Skor Jawaban										Rata-rata
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X <sub>1.1</sub>	2	4,4	4	8,9	12	26,7	17	37,8	10	22,2	3,64
X <sub>1.2</sub>	0	0	9	20	9	20	17	37,8	10	22,2	3,62
X <sub>1.3</sub>	0	0	3	6,7	10	22,2	23	51,1	9	20,0	3,84
X <sub>1.4</sub>	2	4,4	5	11,1	10	22,2	23	51,1	5	11,1	3,53
X <sub>1.5</sub>	3	6,7	10	22,2	9	20,0	15	33,3	8	17,8	3,33
X <sub>1.6</sub>	0	0	8	17,8	13	28,9	15	33,3	9	20	3,56
Rata-rata Variabel											3,58

Sumber : Data primer diolah

Pada item karyawan bersedia melaksanakan tugas yang menantang dari atasan dengan baik (X<sub>1.1</sub>) sebanyak 10 (22,2%) responden yang menyatakan sangat setuju, 17 (37,8%) responden yang menyatakan setuju, 12 (26,7%) responden menyatakan ragu-ragu, 4 (8,9%) responden menyatakan tidak setuju, 2 (4,4%) responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item karyawan bersedia bekerja keras mencapai target perusahaan (X<sub>1.2</sub>) sebanyak 10 (22,2%) responden yang menyatakan sangat setuju, 17 (37,8%) responden yang menyatakan setuju, 9 (20%) responden menyatakan ragu-ragu, 9 (20%) responden menyatakan tidak setuju.

Pada item karyawan bersedia melaksanakan pekerjaan dengan serius (X<sub>1.3</sub>) sebanyak 9 (20%) responden yang menyatakan sangat setuju, 23 (51,1%) responden yang menyatakan setuju, 10 (22,2%) responden menyatakan ragu-ragu, 3 (6,7%) responden menyatakan tidak setuju.

Pada item karyawan bersedia melaksanakan tugas dengan hati-hati dan berusaha mengurangi kesalahan sekecil mungkin (X<sub>1.4</sub>) sebanyak 5 (11,1%) responden yang menyatakan sangat setuju, 23 (51,1%) responden yang menyatakan setuju, 10 (22,2%) responden menyatakan ragu-ragu, 5 (11,1%) responden menyatakan tidak setuju, 2 (4,4%) responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item karyawan bersedia memeriksa kembali setiap selesai bekerja (X<sub>1.5</sub>) sebanyak 8 (17,8%) responden yang menyatakan sangat setuju, 15 (33,3%)

responden yang menyatakan setuju, 9 (20%) responden menyatakan ragu-ragu, 10 (22,2%) responden menyatakan tidak setuju, 3 (6,7%) responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item karyawan bersedia untuk membetulkan jika terdapat kesalahan pada pekerjaan (X1.6) sebanyak 9 (20%) responden yang menyatakan sangat setuju, 15 (33,3%) responden yang menyatakan setuju, 13 (28,9%) responden menyatakan ragu-ragu, 8 (17,8%) responden menyatakan tidak setuju.

## 2. Distribusi Frekuensi Variabel Kebanggaan Karyawan

Dari 6 item pertanyaan yang diajukan mengenai variabel kebanggaan karyawan diperoleh jawaban seperti yang tampak pada tabel 8 :

**Tabel 8**  
**Distribusi Frekuensi**  
**Item-item Variabel Kebanggaan Karyawan**

Item	Skor Jawaban										Rata-rata
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X <sub>1.1</sub>	1	2,2	1	2,2	16	35,6	22	48,9	5	11,1	3,64
X <sub>1.2</sub>	0	0	8	17,8	13	28,9	19	42,2	5	11,1	3,47
X <sub>1.3</sub>	0	0	3	6,7	14	31,1	20	44,4	8	17,8	3,73
X <sub>1.4</sub>	0	0	3	6,7	16	35,6	24	53,3	2	4,4	3,56
X <sub>1.5</sub>	0	0	1	2,2	10	22,2	27	60,0	7	16,6	3,9
X <sub>1.6</sub>	0	0	2	4,4	17	37,8	18	40,0	8	17,8	3,71
Rata-rata Variabel											3,67

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan tabel 8 dapat didistribusikan mengenai jawaban-jawaban responden terhadap item-item variabel kebanggaan karyawan sebagai berikut :

Pada item karyawan merasa bahwa tempat bekerja sudah cukup nyaman untuk bekerja (X2.1) sebanyak 5 (11,1%) responden yang menyatakan sangat setuju, 22 (48,9%) responden yang menyatakan setuju, 16 (35,6%) responden menyatakan ragu-ragu, 1 (2,2%) responden menyatakan tidak setuju, 1 (2,2%) responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item karyawan merasa peralatan yang disediakan perusahaan dalam kondisi baik (X2.2) sebanyak 5 (11,1%) responden yang menyatakan sangat setuju, 19 (42,2%) responden yang menyatakan setuju, 13 (28,9%) responden menyatakan ragu-ragu, 8 (17,8%) responden menyatakan tidak setuju.

Pada item karyawan merasa perusahaan mempunyai peluang yang cukup besar untuk tumbuh dan berkembang (X2.3) sebanyak 8 (17,8%) responden yang menyatakan sangat setuju, 20 (44,4%) responden yang menyatakan setuju, 14 (31,1%) responden menyatakan ragu-ragu, 3 (6,7%) responden menyatakan tidak setuju.

Pada item karyawan merasa bangga atas keberhasilan yang dicapai perusahaan (X2.4) sebanyak 2 (4,4%) responden yang menyatakan sangat setuju, 24 (53,3%) responden yang menyatakan setuju, 16 (35,6%) responden menyatakan ragu-ragu, 3 (6,7%) responden menyatakan tidak setuju.

Pada item karyawan merasa perusahaan mampu melaksanakan interaksi positif dengan lingkungan sekitar (X2.5) sebanyak 7 (15,6%) responden yang menyatakan sangat setuju, 27 (60%) responden yang menyatakan setuju, 10 (22,2%) responden menyatakan ragu-ragu, 1 (2,2%) responden menyatakan tidak setuju.

Pada item karyawan merasa perusahaan mampu melaksanakan kewajiban sosialnya (X2.6) sebanyak 8 (17,8%) responden yang menyatakan sangat setuju, 18 (40%) responden yang menyatakan setuju, 17 (37,8%) responden menyatakan ragu-ragu, 2 (4,4%) responden menyatakan tidak setuju.

### 3. Distribusi Frekuensi Variabel Kesetiaan Karyawan

Dari 8 item pertanyaan yang diajukan mengenai variabel kesetiaan karyawan diperoleh jawaban seperti yang tampak pada tabel 9 :

**Tabel 9**  
**Distribusi Frekuensi**  
**Item-item Variabel Kesetiaan Karyawan**

Item	Skor Jawaban										Rata-rata
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X <sub>1.1</sub>	0	0	3	6,7	13	28,9	11	24,4	18	40,0	3,98
X <sub>1.2</sub>	1	2,2	8	17,8	6	13,3	19	42,2	11	24,4	3,7
X <sub>1.3</sub>	1	2,2	1	2,2	10	22,2	18	40,0	15	33,3	4
X <sub>1.4</sub>	1	2,2	4	8,9	14	31,1	19	42,2	7	15,6	3,6
X <sub>1.5</sub>	0	0	4	8,9	14	31,1	15	33,3	12	26,7	3,8
X <sub>1.6</sub>	0	0	3	6,7	11	24,4	15	33,3	16	35,6	4
X <sub>1.7</sub>	1	2,2	4	8,9	13	28,9	17	37,8	10	22,2	3,7
X <sub>1.7</sub>	0	0	3	6,7	5	11,1	27	60,0	10	22,2	4
Rata-rata Variabel											4,39

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan tabel 9 dapat didistribusikan mengenai jawaban-jawaban responden terhadap item-item variabel kesetiaan karyawan sebagai berikut :

Pada item karyawan ingin tetap bergabung dalam perusahaan untuk waktu lama (X3.1) sebanyak 18 (40%) responden yang menyatakan sangat setuju, 11 (24,2%) responden yang menyatakan setuju, 13 (28,9%) responden menyatakan ragu-ragu, 3 (6,7%) responden menyatakan tidak setuju.

Pada item karyawan ingin tetap bekerja di perusahaan ini meskipun ada tawaran dari perusahaan lain (X3.2) sebanyak 11 (24,4%) responden yang menyatakan sangat setuju, 19 (42,2%) responden yang menyatakan setuju, 6 (13,3%) responden menyatakan ragu-ragu, 8 (17,8%) responden menyatakan tidak setuju, 1 (2,2%) responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item karyawan selalu hadir bekerja jika tidak ada halangan (X3.3) sebanyak 15 (33,3%) responden yang menyatakan sangat setuju, 18 (40%) responden yang menyatakan setuju, 10 (22,2%) responden menyatakan ragu-ragu, 1 (2,2%) responden menyatakan tidak setuju, 1 (2,2%) responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item karyawan tidak hadir bekerja jika ada keperluan yang mendesak (X3.4) sebanyak 7 (15,6%) responden yang menyatakan sangat setuju, 19 (42,2%) responden yang menyatakan setuju, 14 (32,1%) responden menyatakan ragu-ragu, 4 (8,9%) responden menyatakan tidak setuju, 1 (2,2%) responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item karyawan tidak hadir bekerja jika dalam kondisi sakit (X3.5) sebanyak 12 (26,7%) responden yang menyatakan sangat setuju, 15 (33,3%) responden yang menyatakan setuju, 14 (31,1%) responden menyatakan ragu-ragu, 4 (8,9%) responden menyatakan tidak setuju.

Pada item karyawan dalam bekerja selalu mengikuti instruksi yang telah ditetapkan (X3.6) sebanyak 16 (35,6%) responden yang menyatakan sangat setuju, 15 (33,3%) responden yang menyatakan setuju, 11 (24,4%) responden menyatakan ragu-ragu, 3 (6,7%) responden menyatakan tidak setuju.

Pada item karyawan selalu datang dan pulang sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan (X3.7) sebanyak 10 (22,2%) responden yang menyatakan sangat setuju, 17 (37,8%) responden yang menyatakan setuju, 13 (28,9%) responden

menyatakan ragu-ragu, 4 (37,8%) responden menyatakan tidak setuju, 1 (2,2%) responden menyatakan sangat tidak setuju

Pada item karyawan selalu menjaga ketertiban selama bekerja (X3.8) sebanyak 10 (22,2%) responden yang menyatakan sangat setuju, 27 (60%) responden yang menyatakan setuju, 5 (11,1%) responden menyatakan ragu-ragu, 3 (6,7%) responden menyatakan tidak setuju.

#### 4. Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi kerja Karyawan

Dari 9 item pertanyaan yang diajukan mengenai variabel prestasi kerja karyawan diperoleh jawaban seperti yang tampak pada tabel 10 :

**Tabel 10**  
**Distribusi Frekuensi**  
**Item-item Variabel Prestasi Kerja Karyawan**

Item	Skor Jawaban										Rata-rata
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X <sub>1.1</sub>	0	0	6	13,3	9	20,0	23	51,1	7	15,6	3,69
X <sub>1.2</sub>	4	8,9	2	4,4	10	22,2	18	40,0	11	24,4	3,67
X <sub>1.3</sub>	0	0	4	8,9	19	42,2	12	26,7	10	22,2	3,62
X <sub>1.4</sub>	1	2,2	5	11,1	15	33,3	13	28,9	11	24,4	3,62
X <sub>1.5</sub>	0	0	2	4,4	13	28,9	20	44,4	10	22,2	3,8
X <sub>1.6</sub>	1	2,2	6	13,3	7	15,6	18	40,0	13	28,9	3,8
X <sub>1.7</sub>	1	2,2	6	13,3	14	31,1	17	37,8	7	15,6	3,51
X <sub>1.8</sub>	1	2,2	8	17,8	8	24,4	13	28,9	12	26,7	3,6
X <sub>1.9</sub>	1	2,2	1	2,2	12	26,7	15	33,3	16	35,6	3,98
Rata-rata Variabel											3,69

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan tabel 10 dapat didistribusikan mengenai jawaban-jawaban responden terhadap item-item variabel kesetiaan karyawan sebagai berikut :

Pada item jumlah hasil kerja karyawan sudah sesuai dengan standar perusahaan (Y.1) sebanyak 7 (15,6%) responden yang menyatakan sangat setuju, 23 (51,1%) responden yang menyatakan setuju, 9 (20%) responden menyatakan ragu-ragu, 6 (13,3%) responden menyatakan tidak setuju.

Pada item Jumlah hasil kerja karyawan lebih banyak bila dibandingkan dengan rekan kerja (Y.2) sebanyak 11 (24,4%) responden yang menyatakan sangat setuju, 18 (40%) responden yang menyatakan setuju, 10 (22,2%) responden

menyatakan ragu-ragu, 2 (4,4%) responden menyatakan tidak setuju, 4 (8,9%) responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item Jumlah hasil kerja karyawan mengalami peningkatan bila dibandingkan dengan waktu sebelumnya (Y.3) sebanyak 10 (22,2%) responden yang menyatakan sangat setuju, 12 (26,7%) responden yang menyatakan setuju, 19 (42,2%) responden menyatakan ragu-ragu, 4 (8,9%) responden menyatakan tidak setuju.

Pada item mutu hasil kerja karyawan sudah sesuai dengan standar perusahaan (Y.4) sebanyak 11 (24,4%) responden yang menyatakan sangat setuju, 13 (28,9%) responden yang menyatakan setuju, 15 (33,3%) responden menyatakan ragu-ragu, 5 (11,1%) responden menyatakan tidak setuju, 1 (2,2%) responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item mutu hasil kerja karyawan lebih baik bila dibandingkan dengan rekan kerja (Y.5) sebanyak 10 (22,2%) responden yang menyatakan sangat setuju, 20 (44,4%) responden yang menyatakan setuju, 13 (28,9%) responden menyatakan ragu-ragu, 2 (4,4%) responden menyatakan tidak setuju.

Pada item mutu hasil kerja karyawan mengalami peningkatan bila dibandingkan dengan waktu sebelumnya (Y.6) sebanyak 13 (28,9%) responden yang menyatakan sangat setuju, 18 (40%) responden yang menyatakan setuju, 7 (15,6%) responden menyatakan ragu-ragu, 6 (13,3%) responden menyatakan tidak setuju 1 (2,2%) responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item waktu penyelesaian pekerjaan karyawan sudah sesuai dengan standar perusahaan (Y.7) sebanyak 7 (15,6%) responden yang menyatakan sangat setuju, 17 (37,8%) responden yang menyatakan setuju, 14 (31,1%) responden menyatakan ragu-ragu, 6 (13,3%) responden menyatakan tidak setuju, 1 (2,2%) responden menyatakan sangat tidak setuju

Pada item waktu penyelesaian pekerjaan karyawan lebih cepat bila dibandingkan dengan rekan kerja (Y.8) sebanyak 12 (26,7%) responden yang menyatakan sangat setuju, 13 (28,9%) responden yang menyatakan setuju, 11 (24,4%) responden menyatakan ragu-ragu, 8 (17,8%) responden menyatakan tidak setuju, 1 (2,2%) responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item waktu penyelesaian pekerjaan karyawan lebih cepat bila dibandingkan dengan waktu sebelumnya (Y.9) sebanyak 16 (35,6%) responden yang menyatakan sangat setuju, 15 (33,3%) responden yang menyatakan setuju, 12 (26,7%) responden menyatakan ragu-ragu, 1 (2,2%) responden menyatakan tidak setuju, 1 (2,2%) responden menyatakan sangat tidak setuju.

#### D. Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Rekapitulasi uji validitas dan reliabilitas item variabel kemauan karyawan (X1)

**Tabel 11**  
**Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Item Variabel**  
**Kemauan Karyawan (X1)**

NO	HUBUNGAN	KOEFISIEN KORELASI	PROBABILITAS	KETERANGAN
1	X1.1 – X1	0,593	0.000	Valid
2	X1.2 – X1	0,639	0.000	Valid
3	X1.3 – X1	0,607	0.000	Valid
4	X1.4 – X1	0,553	0.000	Valid
5	X1.5 – X1	0,776	0.000	Valid
6	X1.6 – X1	0,733	0.000	Valid
Alpha Cronbach		0,7283		Reliabel

Sumber : Data Primer diolah (2007)

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada tabel 11, terlihat bahwa hubungan antar item terhadap variabel kemauan karyawan (X1) diatas probabilitas sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan tersebut dinyatakan valid. Sedangkan hasil perhitungan reliabilitas item – item variabel kemauan karyawan (X1) didapatkan alpha terkoreksi sebesar 0,7283 berada diatas koefisien reliabilitas yang ditetapkan.

b. Rekapitulasi uji validitas dan reliabilitas item variabel kebanggaan karyawan (X2)

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada tabel 12, terlihat bahwa hubungan antar item terhadap variabel kebanggaan karyawan (X2) diatas probabilitas sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan tersebut dinyatakan valid. Sedangkan hasil perhitungan reliabilitas item – item variabel kebanggaan karyawan (X2)

didapatkan alpha terkoreksi sebesar 0,8915 berada diatas koefisien reliabilitas yang ditetapkan.

**Tabel 12**  
**Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Item Variabel**  
**Kebanggaan Karyawan (X2)**

NO	HUBUNGAN	KOEFISIEN KORELASI	PROBABILITAS	KETERANGAN
1	X2.1 – X2	0.811	0.000	Valid
2	X2.2 – X2	0.804	0.000	Valid
3	X2.3 – X2	0.862	0.000	Valid
4	X2.4 – X2	0.794	0.000	Valid
5	X2.5 – X2	0.781	0.000	Valid
6	X2.6 – X2	0.798	0.000	Valid
Alpha Cronbach		0.8915		Reliabel

Sumber : Data Primer diolah (2007)

c. Rekapitulasi uji validitas dan reliabilitas item variabel kesetiaan karyawan (X3)

**Tabel 13**  
**Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel**  
**Kesetiaan Karyawan (X3)**

NO	HUBUNGAN	KOEFISIEN KORELASI	PROBABILITAS	KETERANGAN
1	X3.1 – X3	0.788	0.000	Valid
2	X3.2 – X3	0.749	0.000	Valid
3	X3.3 – X3	0.713	0.000	Valid
4	X3.4 – X3	0.639	0.000	Valid
5	X3.5 – X3	0.519	0.000	Valid
6	X3.6 – X3	0.735	0.000	Valid
7	X3.7 – X3	0.723	0.000	Valid
8	X3.8 – X3	0.828	0.000	Valid
Alpha Cronbach		0.8620		Reliabel

Sumber : Data Primer diolah (2007)

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada tabel 13, terlihat bahwa hubungan antar item terhadap variabel kesetiaan karyawan (X3) diatas probabilitas sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan tersebut dinyatakan valid. Sedangkan hasil perhitungan reliabilitas item – item variabel kesetiaan karyawan (X3) didapatkan alpha terkoreksi sebesar 0,8620 berada diatas koefisien reliabilitas yang ditetapkan.

d. Rekapitulasi uji validitas dan reliabilitas item variabel prestasi kerja karyawan (Y)

**Tabel 14**  
**Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel**  
**Prestasi Kerja (Y)**

NO	HUBUNGAN	KOEFISIEN KORELASI	PROBABILITAS	KETERANGAN
1	Y1 – Y	0.796	0.000	Valid
2	Y2 – Y	0.852	0.000	Valid
3	Y3 – Y	0.762	0.000	Valid
4	Y4 – Y	0.861	0.000	Valid
5	Y5 – Y	0.756	0.000	Valid
6	Y6 – Y	0.814	0.000	Valid
7	Y7 – Y	0.787	0.000	Valid
8	Y8 – Y	0.848	0.000	Valid
9	Y9 - Y	0.834	0.000	Valid
Alpha Cronbach		0.9349		Reliabel

Sumber : Data Primer diolah (2007)

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada tabel 14, terlihat bahwa hubungan antar item terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) diatas probabilitas sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan tersebut dinyatakan valid. Sedangkan hasil perhitungan reliabilitas item – item variabel prestasi kerja karyawan (Y) didapatkan alpha terkoreksi sebesar 0,9349 berada diatas koefisien reliabilitas yang ditetapkan.

**E. Analisis Model dan Pembuktian Hipotesis**

**1. Analisis Model**

Pengukuran pengaruh variabel Komitmen Organisasi (X1 = Kemauan karyawan, X2 = Kebanggaan karyawan dan X3 = Kesetiaan karyawan) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) menggunakan analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan perhitungan menggunakan komputer program SPSS dapat diketahui hasil seperti dalam tabel 15 :

**Tabel 15**  
**Hasil Perhitungan Analisis Regresi Linear Berganda**  
**Antara Variabel Komitmen Organisasi (X1, X2, X3) dan Prestasi Kerja Karyawan (Y)**

Variabel		Koefisien Regresi (b)	Beta	t <sub>hitung</sub>	Probabilitas	Keputusan terhadap Ho
Terikat	Bebas					
Y	X1	0,354	0,316	2,674	0,011	Ditolak
	X2	0,399	0,342	2,449	0,019	Ditolak
	X3	0,354	0,275	2,089	0,043	Ditolak
Konstanta		-0,217	-	-0,468	0,642	-
R = 0,802 R Square = 0,644 Adjusted R Square = 0,618 F <sub>hitung</sub> = 24,704 Signifikan F = 0,000 α = 0,05 (5%)		$Y = -0,217 + 0,354x_1 + 0,399x_2 + 0,0354x_3$				

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan analisis data diatas dapat diketahui pengaruh variabel-variabel komitmen organisasi (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>) terhadap variabel prestasi kerja (Y) dapat diperoleh analisa sebagai berikut:

- a. Dari data hasil perhitungan analisis regresi pada tabel 16 terlihat nilai R Square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,644 yang berarti 64,4% variabel Komitmen Organisasi (X) mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan (Y). Sedangkan sebesar 35,6% disebabkan oleh adanya variabel lain yang tidak termasuk dalam persamaan regresi ini.
- b. Dari persamaan regresi  $Y = -0,217 + 0,354x_1 + 0,399x_2 + 0,0354x_3$  dapat diketahui:



1. Nilai Konstanta ( $\alpha = -0,217$ ) menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel kemauan karyawan ( $X_1$ ), kebanggaan karyawan ( $X_2$ ), Kesetiaan karyawan ( $X_3$ ) atau ( $X_1, X_2, X_3 = 0$ ) maka prestasi kerja karyawan ( $Y$ ) akan bernilai sebesar  $-0,217$
  2. Nilai koefisien regresi  $b_1$  ( $b_1 = 0,354$ ) menunjukkan bahwa jika variabel kemauan karyawan meningkat sebesar satu kali maka prestasi kerja ( $Y$ ) akan meningkat sebesar  $0,354$  kali atau dengan kata lain setiap peningkatan prestasi kerja karyawan dibutuhkan variabel ( $X_1$ ) sebesar  $0,354$  dengan asumsi bahwa variabel-variabel yang lain tetap (*ceteris paribus*)
  3. Nilai koefisien regresi  $b_2$  ( $b_2 = 0,399$ ) menunjukkan bahwa jika variabel kebanggaan karyawan meningkat sebesar satu kali maka prestasi kerja ( $Y$ ) akan meningkat sebesar  $0,399$  kali atau dengan kata lain setiap peningkatan prestasi kerja karyawan dibutuhkan variabel ( $X_1$ ) sebesar  $0,399$  dengan asumsi bahwa variabel-variabel yang lain tetap (*ceteris paribus*)
  4. Nilai koefisien regresi  $b_3$  ( $b_3 = 0,354$ ) menunjukkan bahwa jika variabel kesetiaan karyawan meningkat sebesar satu kali maka prestasi kerja ( $Y$ ) akan meningkat sebesar  $0,354$  kali atau dengan kata lain setiap peningkatan prestasi kerja karyawan dibutuhkan variabel ( $X_3$ ) sebesar  $0,354$  dengan asumsi bahwa variabel-variabel yang lain tetap (*ceteris paribus*)
  5. Dengan demikian, jika dilihat dari hasil persamaan regresi di atas, nilai konstanta negatif menunjukkan bahwa rendahnya prestasi kerja karyawan apabila pimpinan tidak menerapkan salah satu komitmen organisasi (kemauan karyawan, kebanggaan karyawan dan kesetiaan karyawan).
- c. Dari data hasil perhitungan koefisien korelasi terlihat nilai  $r$  hitung untuk masing-masing variabel Komitmen Organisasi ( $X$ ) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ ) adalah  $X_1$  sebesar  $0,665$ ,  $X_2$  sebesar  $0,721$  dan  $X_3$  sebesar  $0,678$ . Dari ketiga variabel  $X$  tersebut terlihat bahwa diantara ketiga variabel ( $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$ ) yang memiliki koefisien korelasi ( $r$  hitung) yang mendekati 1 (satu) yaitu  $X_2 =$  Kebanggaan Karyawan, sehingga secara parsial  $X_2 =$  Kebanggaan Karyawan menunjukkan adanya korelasi atau hubungan yang kuat (erat) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan.

- d. Dari data hasil perhitungan regresi linier berganda pada tabel 16 terlihat nilai multiple R adalah sebesar 0.802. Nilai ini mendekati 1 (satu), maka dapat disimpulkan bahwa ada korelasi atau hubungan yang kuat antara variabel Komitmen Organisasi (X) secara keseluruhan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y).
- e. Dari data hasil perhitungan analisis regresi linier berganda pada tabel 16 diketahui nilai Adjusted R Squared adalah sebesar 0,618. Nilai ini mendekati 1 (satu), sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel Komitmen Organisasi (X) dan variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) ada hubungan atau persentase (%) pada Komitmen Organisasi (X) akan diikuti oleh perubahan persentase (%) variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y).

## 2. Pembuktian hipotesis

### a. Uji F

Uji F ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel Komitmen Organisasi secara keseluruhan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan.

Hipotesis dalam pengujian ini :

1. Hipotesis Nol ( $H_0$ ) : Komitmen Organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.
2. Hipotesis Alternatif ( $H_1$ ) : Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini berarti secara keseluruhan variabel bebas (Komitmen Organisasi) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Prestasi Kerja Karyawan). Tetapi jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hal ini berarti secara keseluruhan variabel bebas (Komitmen Organisasi) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Prestasi Kerja Karyawan).

Berdasarkan data hasil perhitungan analisis regresi linier berganda pada tabel 16 diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 24,704. Setelah nilai  $F_{hitung}$  ini dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  menggunakan uji satu arah (one tail) pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) dengan derajat bebas (df) pada numerator 3 dan denominator ( $45-3-1$ ) = 41 diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,83.  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima karena  $F_{hitung}$

lebih besar dari F tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (Komitmen Organisasi) secara keseluruhan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Prestasi Kerja Karyawan).

b. Uji t (t test)

Uji t ini dilakukan untuk menguji signifikansi masing-masing variabel ( $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ) secara parsial (individu) atau untuk mengetahui pengaruh yang paling dominan diantara ketiga variabel X terhadap variabel Y.

Hipotesis dalam uji t adalah :

1. Hipotesis Nol ( $H_0$ ) :  $X_1 = 0$ ,  $X_2 = 0$ ,  $X_3 = 0$
2. Hipotesis Alternatif ( $H_1$ ) :  $X_1 > 0$ ,  $X_2 > 0$ ,  $X_3 > 0$

Ketentuan penerimaan dan penolakan hipotesis adalah jika t hitung  $\geq$  t tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini berarti secara parsial variabel bebas (Komitmen Organisasi) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Prestasi Kerja Karyawan). Tetapi jika t hitung  $\leq$  t tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hal ini berarti secara parsial variabel bebas (Komitmen Organisasi) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Prestasi Kerja Karyawan).

Berdasarkan data hasil perhitungan analisis regresi linier berganda pada tabel diketahui bahwa t hitung untuk masing-masing variabel X adalah  $X_1 = 2,674$ ,  $X_2 = 2,449$ ,  $X_3 = 2,089$ . Sedangkan nilai t tabel adalah sebesar 1,684 yang diperoleh pada derajat kebebasan (df)  $45-3-1 = 41$  dengan taraf signifikansi ( $\alpha = 0,05$ ). Dari perbandingan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel yang menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar  $X_1 = 2,674$ ,  $X_2 = 2,449$ ,  $X_3 = 2,089$ , nilai t hitungnya lebih besar dari nilai t tabel, maka  $H_0$  untuk variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga secara parsial variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y.

## F. Pembahasan

Dari analisis yang dilakukan melalui Uji F dapat diketahui bahwa komitmen organisasi secara keseluruhan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki kontribusi yang besar dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Jika karyawan memiliki komitmen maka ia akan bersungguh-sungguh dalam bekerja, dan dapat berprestasi secara optimal.

Dalam penelitian ini ada tiga variabel komitmen organisasi yang diteliti pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Pesona Remaja Malang, yaitu kemauan karyawan (X1), kebanggaan karyawan (X2), kesetiaan karyawan (X3). Dari analisis kekuatan hubungan antar variabel secara parsial (individual) diketahui bahwa masing-masing variabel X1 (Kemauan karyawan), X2 (Kebanggaan karyawan), X3 (Kesetiaan karyawan) memiliki hubungan yang kuat terhadap Prestasi Kerja Karyawan, karena nilai koefisien korelasi dari masing-masing variabel tersebut mendekati 1 (satu). Sedangkan dari uji signifikansi secara parsial terhadap masing-masing variabel melalui Uji t diketahui bahwa variabel X1 (Kemauan karyawan), X2 (Kebanggaan karyawan), X3 (Kesetiaan karyawan) juga menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, karena nilai t hitung untuk masing-masing variabel ini lebih besar dari nilai t tabel, sehingga secara parsial ketiga variabel ini memberikan kontribusi yang sangat berarti dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan pada PT. Pesona Remaja Malang.

Dari ketiga variabel diatas, kebanggaan karyawan (X2) yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja, hal ini disebabkan karena adanya perasaan puas atas suatu keunggulan yang dimiliki oleh perusahaan, karyawan merasa bahwa organisasi mampu memenuhi kebutuhan dan menyediakan sarana yang diperlukan. Lebih lanjut karyawan yakin bahwa organisasi akan terus berkembang seiring dengan kemajuan informasi dan teknologi.

## BAB V PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan hasil analisis yang dilakukan maka, dapat disimpulkan bahwa :

1. Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Pesona Remaja Malang. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil perhitungan statistik uji F dengan taraf kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) yang menunjukkan bahwa nilai F hitung (24,704) lebih besar dari F tabel (2,83), sehingga secara keseluruhan komitmen organisasi memberikan kontribusi yang sangat berarti dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.
2. Dari hasil perhitungan analisis regresi diperoleh nilai R squared ( $R^2$ ) sebesar 0,644. Hal ini menunjukkan bahwa 64,4% variabel komitmen organisasi mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Sehingga antara variabel komitmen organisasi dan prestasi kerja karyawan memiliki korelasi dan kontribusi, sedangkan sisanya sebesar 35,6% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam persamaan regresi penelitian ini.
3. Secara parsial (individual) variabel kemauan karyawan ( $X_1$ ), kebanggaan karyawan ( $X_2$ ) dan kesetiaan karyawan ( $X_3$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, karena nilai t hitung untuk ketiga variabel ini ( $X_1 = 2,674$ ,  $X_2 = 2,449$ ,  $X_3 = 2,089$ ) lebih besar dari nilai t tabel (1,686) yang diperoleh pada derajat kebebasan (df)  $45-3-1 = 41$  dengan taraf signifikansi 95% ( $\alpha = 0,05$ ). Dengan demikian, dari ketiga variabel bebas yang diteliti yang merupakan variabel yang paling dominan yang mempengaruhi variabel terikat adalah kemauan karyawan sebesar 2,674.

### B. Saran - saran

Setelah mempelajari, menganalisa, dan menarik kesimpulan, maka penyusun akan memberikan beberapa saran yang mungkin dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan dan keputusan bagi perusahaan baik dimasa sekarang maupun dimasa yang akan datang :

1. Adanya pengaruh antara komitmen organisasi dengan prestasi kerja karyawan membuktikan bahwa komitmen organisasi memberikan nilai bagi perusahaan sehubungan dengan penelitian diatas maka perusahaan sebaiknya memperhatikan variabel kemauan karyawan (X1), kebanggaan karyawan (X2), kesetiaan karyawan (X3) dalam usaha meningkatkan prestasi kerja karyawan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kemauan karyawan (X1) memiliki pengaruh yang dominan terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y). Oleh karena itu sebaiknya perusahaan lebih meningkatkan usaha-usaha untuk meningkatkan kemauan karyawan.
3. Prestasi kerja karyawan perlu juga untuk dijaga dan ditingkatkan, hal ini dapat dilakukan dengan memberikan fasilitas kerja yang baik sehingga tidak menghambat penyelesaian tugas setiap harinya.
4. Berkaitan dengan komitmen dan kinerja karyawan maka bagian personalia seharusnya memberikan motivasi kepada karyawan, dan membina karyawan yang selama ini dirasa kurang oleh karyawan.

