

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PRESTASI  
KERJA KARYAWAN  
(Studi Pada PT DSCO Indonesia Kota Blitar)**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk menempuh ujian sarjana  
Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

**TIKA ANDRIANI  
NIM.0310323142**



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA  
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI  
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
2007**

## TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

J u d u l : Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja  
Karyawan

Disusun Oleh : Tika Andriani

N I M : 0310323142-32

Fakultas : Ilmu Administrasi

Jurusan : Administrasi Bisnis

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (M S D M)

Malang, 12 juni 2008

Komisi Pembimbing,

Ketua

Anggota

Drs.M .Djudi Mukzam,MSi  
NIP. 130 890 051

Drs. Heru Susilo,MA  
NIP. 131 573 956

## TANDA PENGESAHAN

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi

Universitas Brawijaya, Pada :

H a r i : Jumat  
Tanggal : 1 Agustus 2008  
J a m : 09.00 WIB  
Skripsi atas nama : Tika Andriani  
NIM : 0310323142 - 32  
Judul : Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi  
Kerja Karyawan

**dan DINYATAKAN LULUS**

**MAJELIS PENGUJI**

**Ketua**

**Drs. M. Djudi Mukzam, MSi**

**Anggota I**

**Drs. Heru Susilo, MA**

**Anggota II**

**Dr. Imam Suyadi, MSi**

**Anggota III**

**Drs.M.Soe'oad H, MSi**

## PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70)



Malang, Juni 2008

Tika Andriani

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kepada Allah SWT, yang telah memberi kami kesempatan berupa umur dan waktu untuk berbuat banyak hal dalam hidup ini. Salah satu usaha kami yang berhasil penulis selesaikan adalah Laporan Skripsi ini, yang diberi judul “Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Study pada PT DSCO Indonesia Kota Blitar).

Dalam laporan skripsi ini, penulis banyak menerima bimbingan, masukan, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bpk. Prof. Dr. Suhadak, M.Ec selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang
2. Bpk. Drs. R. Rustam Hidayat, MSi Selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang
3. Bpk. Drs. Heru Susilo, MA dan Bpk. Drs. M. Djudi Mukzam, MSi selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, perhatian, pengarahan dan dorongan kepada saya dalam penyusunan laporan skripsi ini.
4. Bpk. Henok Herman W, selaku ketua HRD pada PT DSCO Indonesia Kota Blitar yang telah bersedia menerima saya untuk melakukan penelitian guna menyelesaikan laporan skripsi ini, yang telah membantu memberikan semua keterangan dan data yang dibutuhkan selama penulis melakukan riset pada perusahaan tersebut.
5. Bapak dan Ibu yang selalu memberikan dorongan, dukungan kasih sayang dan semangat guna terselesaikannya skripsi ini dengan baik.
6. Serta semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan laporan skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Tapi penulis sangat berterima kasih atas semua dukungan yang telah diberikan selama ini sehingga laporan skripsi ini dapat secepatnya terselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari bahwa penyusunan laporan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi hasil yang lebih baik lagi.

Akhirnya penulis berharap semoga laporan skripsi ini dapat memberikan manfaat yang sebaik-baiknya bagi penulis pada khususnya dan rekan-rekan mahasiswa pada umumnya.

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

Malang, Juni 2008



## RINGKASAN

Tika Andriani, 2003, **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan** (Study pada PT DSCO Indonesia Kota Blitar), Drs. M. Djudi Mukzam,MSi, Drs. Heru Susilo,MA

Penelitian ini dilakukan atas dasar kurang diperhatikannya komitmen suatu organisasi terhadap karyawannya, dikarenakan karyawan sendiri kurang begitu memperhatikan potensi yang ada di dalam dirinya sendiri. Pada dasarnya hubungan antara komitmen organisasi dan prestasi kerja karyawan sangatlah erat hubungannya hal ini ditandai dengan beberapa variable yang terdapa di dalam suatu komitmen organisasi sendiri, diantaranya adalah : kemauan karyawan, kebanggaan karyawan, kesetiaan karyawan dan juga prestasi kerja karyawan itu sendiri.

Sesuai dengan pernyataan tersebut diatas, sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan yang mengarah kepada tujuan yang ingin dicapai setiap perusahaan pada umumnya dan penulis pada khususnya adalah untuk menguji secara signifikan maupun secara empiris pengaruh antara variable komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan.

Setelah diadakan suatu riset terhadap perusahaan DSCO Indonesia ternyata dapat dibuktikan bahwa Perusahaan tersebut mampu menunjukkan bahwa komitmen organisasi perusahaan tersebut mampu mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Perusahaan ini telah mempunyai nama yang tidak asing lagi bagi masyarakat Kota Blitar, dan penilaian masyarakatpun tidak ada yang bersifat negative, hal ini karena perusahaan DSCO Indonesia ini mampu berinteraksi baik dengan masyarakat sekitar pabrik, sehingga masyarakat yang bekerja maupun tidak bekerja di perusahaan itu yakin bahwa perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang mempunyai pamor yang baik.

Para pekerja merasa nyaman bekerja di pabrik tersebut,itu sudah membuktikan bahwa perusahaan mampu berinteraksi dengan baik antara atasan dan karyawan, sehingga tidak menimbulkan sutu kecemburuan social atau apapun yang bersifat negative.

**DAFTAR ISI**

Halaman

TANDA PENGESAHAN	
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	
RINGKASAN .....	i
KATA PENGANTAR .....	ii
DAFTAR ISI .....	iv
DAFTAR TABEL .....	vii
DAFTAR GAMBAR .....	vii
DAFTAR LAMPIRAN .....	viii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Perumusan Masalah .....	3
C. Tujuan Penelitian .....	3
D. Kontribusi Penelitian .....	4
E. Sistematika Pembahasan .....	4
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Komitmen Organisasi .....	6
1. Pengertian komitmen organisasi .....	6
2. Komponen komitmen organisasi .....	7
3. Arti penting komitmen organisasi .....	8
B. Prestasi Kerja .....	9
1. Pengertian prestasi kerja .....	10
2. Penilaian prestasi kerja .....	10
3. Metode pengukuran prestasi kerja .....	11
4. Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja ..	11
C. Hubungan komitmen organisasi dengan prestasi kerja .....	12
D. Model penelitian .....	12
1. Model Konseptual .....	12
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Rancangan penelitian .....	14
B. Variabel penelitian	
1. Konsep .....	14
2. Konsep komitmen organisasi .....	15
3. Konsep prestasi kerja .....	17
4. Pengukuran .....	18
C. Populasi dan sample .....	19
1. Populasi .....	19
2. Sampel .....	20
3. Teknik pengambilan sample .....	21



D.	Pengumpulan data .....	22
1.	Lokasi penelitian .....	22
2.	Sumber data .....	22
3.	Tekhnik pengumpulan data .....	23
4.	Instrumen Penelitian .....	23
E.	Uji validitas dan Reliabilitas .....	23
1.	Validitas .....	23
2.	Reliabilitas .....	26
F.	Analisa data .....	27
1.	Analisa Deskriptif .....	27
2.	Analisa inferensial .....	27
a.	Uji F .....	28
b.	Uji t .....	29
c.	Uji R Square .....	29

**BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

A.	Penyajian Data .....	30
1.	Gambaran umum perusahaan .....	30
2.	Gambaran Responden .....	42
3.	Gambaran distribusi variabel penelitian .....	45
B.	Pengujian Hipotesis .....	55
1.	Hipotesis pertama .....	55
2.	Hipotesis kedua .....	56
3.	Hipotesis ketiga .....	57
C.	Pembahasan .....	57

**BAB V PENUTUP**

A.	Kesimpulan .....	63
B.	Saran .....	64

**DAFTAR PUSTAKA**



## DAFTAR TABEL

No	Judul	Hal
1	Variabel, dan indicator atau item	18
2	Perhitungan sample masing-masing divisi	22
3	Koefisien validitas kemauan karyawan	25
4	Koefisien validitas kebanggaan karyawan	25
5	Koefisien validitas kesetiaan karyawan	26
6	Koefisien validitas prestasi kerja karyawan	26
7	Uji reliabilitas variabel	27
8	Komposisi karyawan PT DSCO Indonesia	38
9	Komposisi karyawan berdasarkan tingkat pendidikan	39
10	Komposisi karyawan berdasarkan jenis kelamin	40
11	Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	42
12	Karakteristik responden berdasarkan usia	43
13	Karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja	43
14	Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan	44
15	Distribusi frekuensi variabel kemauan karyawan	45
16	Distribusi frekuensi variabel kebanggaan karyawan	47
17	Distribusi frekuensi variabel kesetiaan karyawan	49
18	Distribusi frekuensi variabel prestasi kerja karyawan	54
19	Rekapitulasi hasil analisis regresi linier berganda antara variabel kemauan karyawan (X1), kebanggaan karyawan (X2), dan kesetiaan karyawan (X3) terhadap prestasi kerja karyawan (Y)	55

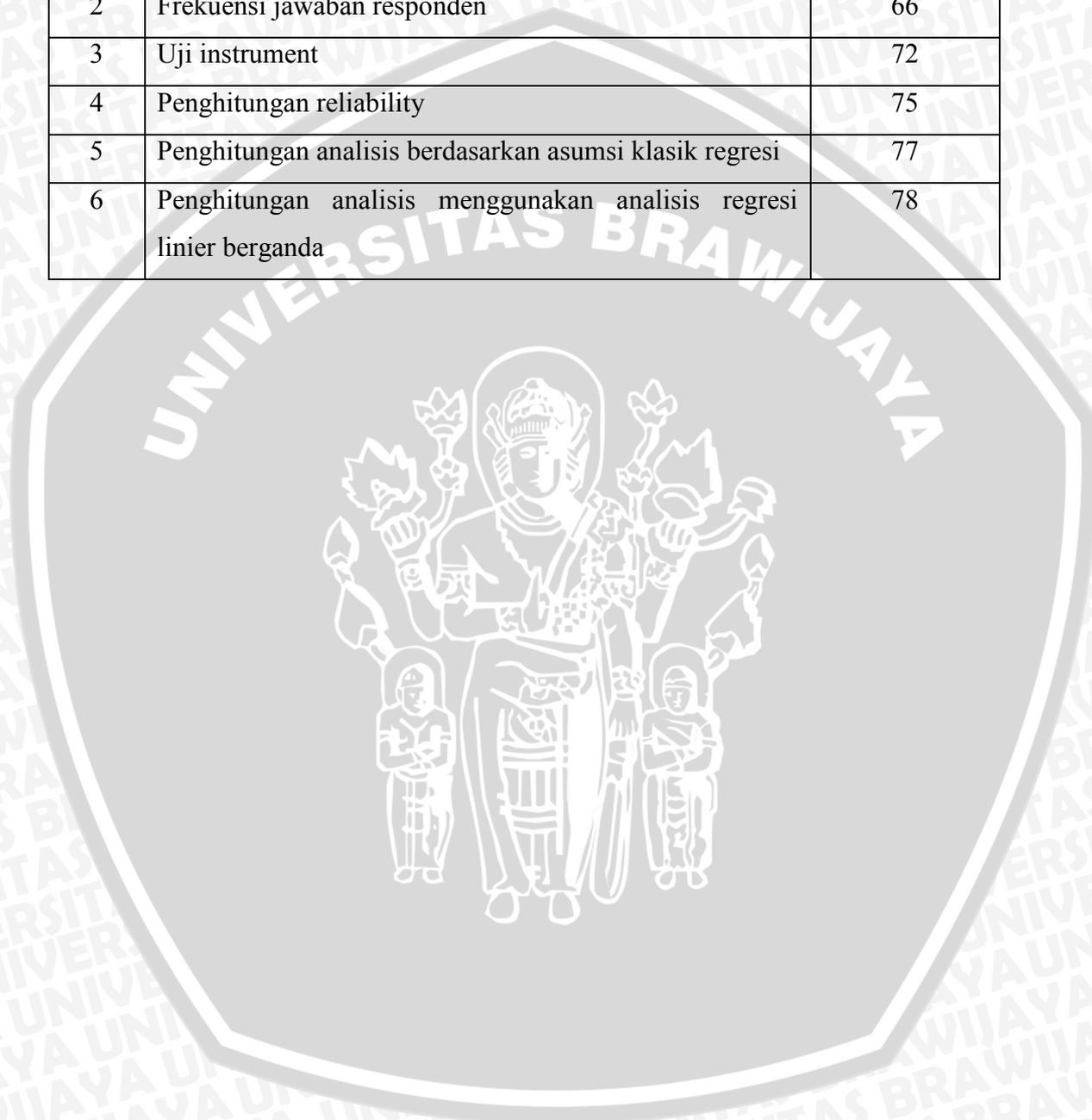
## DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Hal
1	Model konseptual	13
2	Struktur organisasi PT DSCO Indonesia	35



## DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul	Hal
1	Data hasil pengamatan jawaban responden	
2	Frekuensi jawaban responden	66
3	Uji instrument	72
4	Penghitungan reliability	75
5	Penghitungan analisis berdasarkan asumsi klasik regresi	77
6	Penghitungan analisis menggunakan analisis regresi linier berganda	78



## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Dalam dunia bisnis, perusahaan selalu dihadapkan pada berbagai perubahan, baik perubahan internal maupun eksternal (lingkungan). Semua perusahaan tentunya tidak menginginkan adanya perubahan-perubahan tersebut memberikan dampak terhadap upaya pencapaian tujuan. Oleh karena itu, dibutuhkan upaya yang maksimal agar suatu organisasi dapat tumbuh dan berkembang secara kuat dan mampu untuk mengantisipasi setiap perubahan yang setiap saat dapat mengancam kemajuan suatu perusahaan. Namun, kemampuan seperti itu, hanya dapat tercapai jika di dukung oleh para karyawan yang mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas. Selain mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas, para karyawan juga harus mempunyai komitmen serta bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian, tidak dapat dipungkiri lagi, bahwa sumber daya manusia adalah faktor yang cukup berperan penting dalam mewujudkan tercapainya tujuan suatu perusahaan yang diharapkan dan yang telah ditetapkan.

Mengingat pentingnya peranan sumber daya manusia dalam keberhasilan suatu organisasi, maka sumber daya manusia tersebut haruslah lebih diasah dan dibina serta diarahkan sesuai dengan tujuan perusahaan tersebut. Manajer perlu memberi kesempatan kepada setiap karyawannya untuk berpartisipasi dalam menunjukkan kreativitas, inisiatif, pendapat bahkan kritik yang bersifat membangun mengenai bisnis yang sedang dijalankan. Manajer juga harus memperlakukan karyawan secara manusiawi, dihargai, dan dihormati sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Dengan diperlakukannya secara baik, maka para karyawan akan sadar bahwa mereka dihargai dan dihormati, sehingga dengan sendirinya dalam diri para karyawan akan timbul suatu komitmen (*commitment*) yang 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.

Schermerhorn (1991:55) mengungkapkan bahwa komitmen dengan organisasi dapat menunjukkan identifikasi yang kuat seorang individu terhadap organisasi dan dia merasa bagian dari organisasi.

Sebagai upaya menciptakan suatu komitmen ini perlu diadakan pengintegrasian tujuan, antara tujuan organisasi dan tujuan karyawan agar karyawan menjadikan tujuan organisasi sebagai sebuah tujuan pribadi. Hal ini akan membuahkan suasana paling mendukung antara karyawan dan organisasi. Lebih lanjut, suasana yang saling mendukung tersebut akan membawa karyawan dengan rela menyumbangkan sesuatu untuk tercapainya tujuan perusahaan. Selain itu, untuk menumbuhkan komitmen, manajer juga perlu mengetahui kebutuhan karyawan sehingga dapat memenuhinya tepat sesuai dengan apa yang diharapkan.

Karyawan yang memiliki komitmen, akan bisa menjiwai pekerjaannya. Mereka akan bekerja dengan hati dan pikirannya dan memandang pekerjaannya bukan sebagai sebuah beban. Sesuai dengan pernyataan Porter dalam artikel Kuntjoro (2002) 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 di dalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi).

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

Keberhasilan suatu organisasi tidak lepas dari prestasi kerja tiap-tiap individu yang terlibat di dalamnya karena, dengan prestasi kerja yang bagus maka laju produktivitas dan kualitas kerja akan meningkat sehingga, pada akhirnya akan menunjang tercapainya tujuan organisasi. Karyawan dikatakan berprestasi jika ia mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan standar kerja yang berlaku. Hal ini sesuai dengan pendapat Dharma (1991:01) bahwa prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. 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 kerjanya akan meningkat.

Berdasarkan sedikit penjelasan di atas, maka pemahaman dan pengetahuan perusahaan mengenai unsur-unsur komitmen organisasi mana saja yang berpengaruh terhadap prestasi kerja menjadi nilai tambah atau masukan yang sangat berguna bagi perusahaan sehingga dipilihlah tema tersebut untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan PT DSCO Indonesia Kota Blitar)**

## **B. Perumusan Masalah**

Dari penjelasan di atas, maka untuk mengetahui lebih jauh mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi komitmen organisasi dan prestasi kerja karyawan di PT DSCO Indonesia ?
2. Bagaimana pengaruh variabel kemauan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan ?
3. Bagaimana pengaruh variabel kebanggaan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan ?
4. Bagaimana pengaruh variabel kesetiaan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan ?
5. Bagaimana pengaruh variabel kemauan karyawan, kebanggaan karyawan dan kesetiaan karyawan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan masalah yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui deskripsi komitmen organisasi dan prestasi kerja karyawan
2. Mengetahui bagaimana pengaruh variabel kemauan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan

3. Mengetahui bagaimana pengaruh variabel kebanggaan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan
4. Mengetahui bagaimana pengaruh variabel kesetiaan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan
5. Mengetahui bagaimana pengaruh variabel kemauan karyawan, kebanggaan karyawan dan kesetiaan karyawan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan

#### **D. Kontribusi Penelitian**

Harapan yang ingin dicapai, manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

##### **1 Dilihat dari aspek Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan penelitian khususnya pada lingkup manajemen sumber daya manusia.

##### **2 Dilihat dari aspek Praktis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dokumen dan referensi yang berguna bagi penelitian sejenis dimasa yang akan datang, sebagai sumber informasi, khususnya yang menyangkut masalah komitmen organisasi dan prestasi kerja.

#### **E. Sistematika Pembahasan**

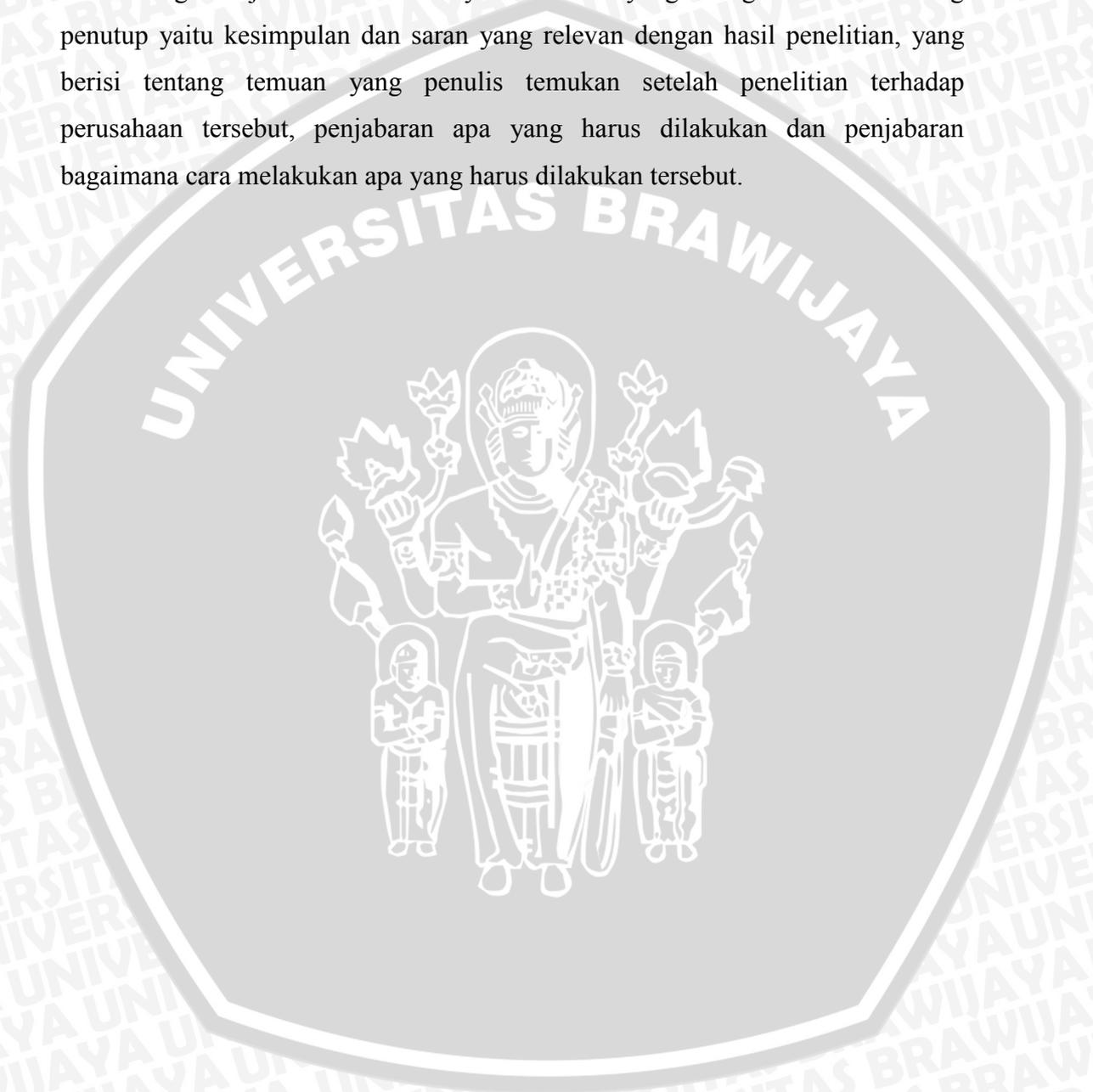
Pada bab I, di dalamnya terdapat pendahuluan yang berisi tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika pembahasan.

Untuk selanjutnya, pada bab II dengan judul tinjauan pustaka, di dalamnya berisi tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan materi yang diambil dan teori-teori yang menjadi patokan untuk mengerjakan skripsi, serta segala pendapat yang berhubungan dengan masalah yang dibahas penulis.

Metode Penelitian adalah suatu bab yang di dalamnya berisi tentang segala jenis penelitian yang dilakukan oleh penulis, sumber data, metode pengumpulan data dan juga analisis data, dan bab itu adalah bab III.

Setelah bab III, yang menjadi bab IV di sini adalah hasil dan pembahasan dimana di dalam bab ini terdapat penyajian data yang diperoleh dari perusahaan selama mengadakan penelitian serta analisis data hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis.

Yang menjadi bab terakhir yaitu bab V yang mengemukakan tentang penutup yaitu kesimpulan dan saran yang relevan dengan hasil penelitian, yang berisi tentang temuan yang penulis temukan setelah penelitian terhadap perusahaan tersebut, penjabaran apa yang harus dilakukan dan penjabaran bagaimana cara melakukan apa yang harus dilakukan tersebut.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Komitmen Organisasi

Karyawan yang baik tidak hanya ahli, terampil dan mampu melaksanakan tugasnya, namun juga memiliki berbagai atribut yang tercermin dari sikapnya terhadap organisasi, seperti kesetiaan kepada organisasi, dedikasi terhadap tugas yang diembannya kesediaan mementingkan kepentingan bersama, kesediaan bekerjasama, pengembangan dan pemeliharaan perilaku positif dalam interaksinya dengan orang lain serta kesediaan menghindari jenis-jenis perilaku negatif yang merusak citra organisasi dan bahkan merugikan diri sendiri.

#### 1 Pengertian Komitmen Organisasi

- Nortercraft (1994:401) menyatakan bahwa *Organizational Commitment is the relative strength of an individual identification with and involvement in a particular organization*. Pendapat tersebut dapat diartikan 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 organizational and is an ongoing process through which organizational participant express their concern for the organization and its continued and well being*. Yang artinya bahwa komitmen organisasi adalah sebuah sikap mengenai kesetiaan karyawan kepada organisasinya dan sebuah proses yang berlangsung di mana para peserta organisasi mengungkapkan perhatiannya pada keberhasilan dan kesejahteraan organisasi secara terus-menerus.
- 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 disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan keikatan seorang karyawan dengan memberikan kontribusinya terhadap organisasinya yang berlangsung secara kontinyu.

## 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 individual para anggota organisasi.
  - b. Perasaan keterlibatan psikologis dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan seseorang menimbulkan kepuasan batin bagi yang bersangkutan.
  - c. Perasaan bahwa organisasi dimana seseorang menjadi anggota adalah organisasi terhormat, bukan saja karena secara intern memberikan nilai-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 besar untuk tumbuh 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 (1989:89-106) dan Bashaw 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. Di sini dimaksudkan bahwa komitmen organisasi akan dapat terwujud apabila segala usaha dan kegiatan yang berhubungan dengan kemajuan perusahaan tersebut benar-benar dari kemauan karyawan sendiri. Karena, apabila karyawan telah mempunyai kemauan yang kuat untuk melaksanakan tugas yang diberikan untuknya maka, kegiatan tersebut akan dinikmatinya dan hasilnya pun akan memuaskan bagi dirinya sendiri pada khususnya dan juga pada perusahaan pada umumnya.
  - b. 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. Artinya adalah bahwa karyawan merasa bangga menjadi bagian suatu organisasi yang mampu mencapai tujuan yang diinginkan dan juga atas

kerjasama dari karyawan tersebut. Dengan adanya rasa bangga tersebut karyawan akan memiliki rasa setia terhadap organisasinya tersebut, dan tidak akan meninggalkan organisasinya meskipun mendapat tawaran dari perusahaan lain.

c. Kesetiaan karyawan

Secara umum kesetiaan menunjukkan kepada tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang disertai dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

Maksudnya adalah dengan ditandainya adanya keinginan karyawan untuk mempertahankan keanggotan, kepatuhan karyawan dalam segala bentuk peraturan yang menjadi komitmen organisasi, serta meminimalisasikan tingkat kemangkirannya dalam organisasinya, hal-hal di atas sudah dapat membuktikan jika karyawan tersebut mempunyai kesetiaan terhadap organisasinya

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

Dari kedua pengertian di atas, dapat ditarik satu kesimpulan bahwa yang pada dasarnya yang menjadi komponen komitmen organisasi adalah kemauan karyawan, kebanggaan karyawan, dan kesetiaan karyawan. Hanya mungkin cara penyampainnya yang berbeda akan tetapi pada intinya sama.

### 3 Arti Penting Komitmen Organisasi

Steers dalam 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 mempunyai kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam kegiatan organisasi. Maksudnya di sini adalah bahwa bagi karyawan yang mempunyai kemauan yang keras untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya akan dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan cepat dan benar, sehingga kemungkinan karyawan mendapatkan bonus akan lebih besar jika dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki kemauan dalam melaksanakan tugasnya.

- 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 yang mereka yakini.  
Di sini dimaksudkan adalah bagi karyawan yang telah bekerja lama akan mempunyai tingkat kesetiaan yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang baru bergabung dengan organisasi tersebut dikarenakan karyawan tersebut telah paham dengan komitmen organisasinya yang dirasanya sesuai dengan keinginannya.
- c. Karena peningkatan identifikasi dan kepercayaan mereka terhadap sasaran organisasi, besar kemungkinan ada beberapa individu yang kuat keikatan sepenuhnya melibatkan diri dari pekerjaan mereka, karena pekerjaan tersebut adalah mekanisme kunci pada saluran individu untuk memberikan sumbangannya pada pencapaian tujuan organisasi.  
Pada poin ini dimaksudkan adalah bahwa bagi karyawan yang telah bekerja cukup lama dalam perusahaannya akan merasakan kebanggaannya jika organisasi tempatnya bekerja mengalami kemajuan yang sesuai dengan tujuan yang diinginkan, dikarenakan karyawan merasa ikut memajukan perusahaan tersebut.
- d. Para pekerja dengan keikatan yang tinggi akan bersedia mengerahkan cukup banyak usaha demi kepentingan organisasi.  
Pada intinya karyawan memiliki kesetiaan yang tak perlu diragukan lagi dalam usaha memajukan perusahaan di mana dia bekerja.

Dari penjelasan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa dalam komitmen organisasi, terdapat keinginan untuk berusaha yang merupakan kemauan dari masing-masing karyawan, tetap terlibat dan memberikan sumbangan terbaik atau kesetiaan karyawan terhadap perusahaannya dan kebanggaannya ikut berperan serta dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicapai perusahaan tersebut.

## **B. Prestasi kerja**

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

## 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.

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

Kemudian Agus Dharma (1991:1) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang yang didasarkan pada kriteria-kriteria tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas dan waktu yang telah ditetapkan.

## 2 Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2000:87) penilaian prestasi kerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijakan selanjutnya.

Sedangkan menurut Andrew F.Sikula dalam Hasibuan (2000:87) *Employee appraisinsg is the systematic evaluation of a worker's job performance and potential for development* yang artinya penilaian prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan.

*Appraising is the process of estimating or judging the value, excellence, qualities or status of same object, person, or thing* yang artinya bahwa penilaian adalah suatu proses mengestimasi atau menetapkan nilai, penampilan, kualitas atau status dari beberapa obyek, orang atau benda.

Sedangkan menurut pendapat Dale Yoder masih dalam Hasibuan (2000:88) *Personnel appraisal refers to he formal produres used in working organizations to evaluate the personalities and contributions and potentials of group members.* Yang berarti bahwa penilaian prestasi kerja merupakan prosedur yang formal

dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi merupakan evaluasi terhadap perilaku, prestasi kerja dan potensi pengembangan yang telah dilakukan yang pada dasarnya merupakan suatu proses mengestimasi dan menentukan nilai keberhasilan pelaksanaan tugas para karyawan dengan membandingkan realisasi nyata dengan standar yang dicapai karyawan.

Menurut Hasibuan (2000:89-90) penilaian prestasi kerja karyawan berguna untuk perusahaan serta harus bermanfaat bagi karyawannya, kegunaan tersebut diantaranya adalah :

- a. Sebagai dasar pengambilan keputusan.  
Misalnya untuk promosi, PHK dan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya kepemimpinan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.

### **3 Metode Pengukuran Prestasi Kerja**

Pada bagian ini, yang hendak disampaikan adalah :

- a. Mengukur seberapa erat hubungan antara tiap variabel komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan.
- b. Mengukur secara signifikan setiap variabelnya terhadap prestasi kerja karyawan.
- c. Diantara ketiga variabel komitmen organisasi tersebut manakah yang paling mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

### **4 Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan**

Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan diantaranya adalah :

- a. Adanya kemauan dari karyawan itu sendiri untuk meningkatkan prestasi kerjanya
- b. Adanya motivasi yang dapat meningkatkan prestasi kerja seorang karyawan, sebagai contohnya adalah berupa bonus dari perusahaan apabila karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya sebelum jatuh deadlinenya

- c. Lingkungan yang mendukung, misalnya lingkungan yang nyaman, ramah sehingga dia dapat bekerja dengan lebih baik sehingga prestasi kerjanya dapat meningkat
- d. Adanya rasa kebanggaan seorang karyawan bekerja pada perusahaan tersebut, sehingga dia akan selalu rajin menyelesaikan pekerjaannya yang dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

### **C. Hubungan Komitmen Organisasi dengan Prestasi Kerja**

Pada dasarnya suatu organisasi didirikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkannya yang tidak hanya untuk kepentingan para pendiri saja tetapi demi kepentingan semua pihak yang terlibat di dalamnya.

Oleh karena itu, tujuan organisasi harus dan diterima oleh semua pihak sehingga terbentuk keyakinan bahwa tujuan itu layak untuk diusahakan dalam berbagai bentuk, seperti persepsi, serta perilaku positif lainnya. Semua hal tersebut dapat diberikan oleh karyawan yang berkomitmen terhadap organisasinya, yang pada akhirnya berdampak pada prestasi yang tinggi. Seperti pendapat Mowday dalam Jamin (1984:146) yang menyatakan bahwa para pekerja dengan keikatan (komitmen) yang tinggi akan bersedia menyerahkan banyak usaha demi kepentingan organisasi. Dalam beberapa kasus maka hal tersebut dapat terjelma menjadi prestasi kerja yang baik. Demikian pula menurut 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.

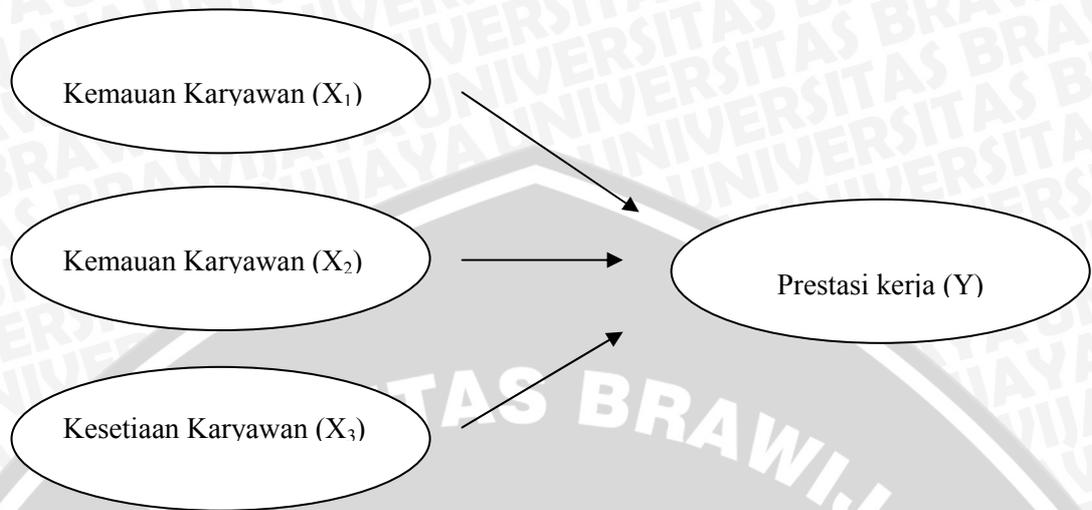
Dari penjelasan di atas, terlihat bahwa komitmen berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, karena dengan komitmen yang tinggi karyawan akan dapat memberikan kontribusi yang optimal pada organisasi tempat ia bekerja sehingga pada akhirnya menciptakan prestasi kerja yang tinggi pula.

### **D. Model Penelitian**

#### **1 Model konseptual**

Dari tinjauan di atas, dapat dijabarkan dengan model konseptual seperti yang terlihat pada gambar 1 di bawah ini :

**Gambar 1**  
**Model konseptual**



**Hipotesis :**

1. Terdapat pengaruh antara komitmen organisasi yang terdiri dari variabel kemauan karyawan , kebanggaan karyawan dan kesetiaan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan yang diukur secara simultan
2. Terdapat pengaruh antara komitmen organisasi yang terdiri dari variabel kemauan karyawan, kebanggaan karyawan dan kesetiaan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan yang diukur secara parsial.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Rancangan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka jenis penelitian yang digunakan adalah eksplanatori. Menurut Singarimbun dan Effendi (ed) (1995:5) penelitian eksplanatori adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa.

Hasan (2002:14) mengemukakan bahwa penelitian eksplanatori merupakan penelitian yang menggunakan data yang sama, di mana peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis.

Dengan demikian penelitian eksplanatori dapat juga disebut uji hipotesis. Menurut Subiyanto (1998:50) pengujian hipotesis adalah proses penelitian untuk membuktikan hipotesis yang telah dirumuskan dengan menggunakan teknik statistik yang memadai.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penelitian eksplanatori adalah untuk menjelaskan hubungan antar variabel yang diuji secara statistik. Melalui uji hipotesis diharapkan dapat mengetahui hubungan kausal atau pengaruh antara variabel-variabel dalam penelitian ini. Adapun alasan dipilihnya penelitian jenis ini adalah untuk menguji pengaruh antara variabel-variabel komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan.

#### B. Variabel Penelitian

##### 1 Konsep

Menurut Copper dan Emory (1996:33) Konsep merupakan sejumlah pengertian/ciri yang berkaitan dengan berbagai peristiwa, obyek, kondisi, situasi dan sebagainya. Konsep diciptakan dengan menggolongkan dan mengelompokkan obyek-obyek atau peristiwa yang mempunyai ciri sama.

Adapun konsep dalam penelitian ini adalah :

- a. Komitmen organisasi yaitu keikatan seorang karyawan dengan memberikan kontribusinya terhadap organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.
- b. Prestasi kerja yaitu hasil yang dicapai karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Sugiyono (2002:32) variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Sutrisno Hadi (arikunto,2002:94) mendefinisikan variabel adalah sebagai gejala yang bervariasi, misalkan jenis kelamin karena jenis kelamin mempunyai variasi laki-laki dan perempuan, sedangkan gejala adalah objek penelitian, sehingga variabel adalah objek penelitian yang bervariasi.

Menurut Masri Singarimbun dan Sofian Effendi (1995:49) bahwa variabel adalah pengelompokan yang logis dari dua atau lebih suatu atribut.

Adapun definisi operasional dari variabel-variabel dalam penelitian ini adalah :

## **2. Konsep komitmen organisasi**

### **1) Kemauan Karyawan**

Secara operasional, kemauan karyawan dapat diidentifikasi sebagai kesadaran diri karyawan untuk bersungguh-sungguh dan bekerja keras demi tercapainya tujuan organisasi. Berdasarkan pengertian tersebut maka indikator dan item yang digunakan adalah :

- a) Melaksanakan tugas
  - 1 Kesediaan melaksanakan tugas yang menantang
  - 2 Kesediaan bekerja keras mencapai target perusahaan
  - 3 Keseriusan dalam melaksanakan pekerjaan
- b) Kesediaan mengurangi tingkat kesalahan
  - 1 Kesediaan untuk meminimalkan kesalahan
  - 2 Kesediaan memeriksa pekerjaan
  - 3 Kesediaan untuk membetulkan kesalahan

## 2) Kebanggaan Karyawan

Secara operasional, kebanggaan karyawan dapat diidentifikasi sebagai kepuasan diri karyawan dalam bergabung dengan perusahaan. Berdasarkan pengertian tersebut maka indikator dan item yang digunakan yaitu :

- a) Bangga ada di perusahaan tersebut
  - 1 Penilaian terhadap tempat kerja
  - 2 Penilaian terhadap peralatan kerja
- b) Mampu membantu pertumbuhan perusahaan
  - 1 Kebanggaan terhadap peluang organisasi untuk tumbuh dan berkembang
  - 2 Kebanggaan terhadap keberhasilan yang dicapai organisasi.
- c) Mampu berinteraksi dengan baik
  - 1 Kebanggaan terhadap kemampuan organisasi dalam melakukan interaksi dengan lingkungan
  - 2 Kebanggaan terhadap kemampuan organisasi untuk melakukan kewajiban sosial

## 3) Kesetiaan karyawan

Secara operasional, kesetiaan karyawan dapat diidentifikasi sebagai keinginan karyawan untuk mempertahankan keanggotaan dan kesanggupan menaati, dan melaksanakan kesepakatan dan nilai yang berlaku dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Berdasarkan pengertian tersebut maka indikator dan item yang digunakan adalah :

- a) Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan
  - 1 Keinginan untuk bergabung dalam waktu yang lama
  - 2 Ketidakrelaan untuk meninggalkan organisasi
- b) Kemangkiran
  - 1 Tingkat kehadiran karyawan bila tidak ada halangan
  - 2 Tingkat kehadiran karyawan jika ada kepentingan mendesak
  - 3 Tingkat kehadiran karyawan dalam kondisi sakit

c) Kepatuhan

- 1 Kepatuhan untuk mengikuti instruksi yang telah ditetapkan
- 2 Kepatuhan untuk datang dan pulang sesuai jam kerja
- 3 Kepatuhan untuk menjaga ketertiban

**3. Konsep prestasi kerja**

**1. Prestasi kerja karyawan**

Secara operasional merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan berdasarkan standar yang telah ditentukan. Berdasarkan definisi tersebut maka indikator dan item yang digunakan adalah :

a. 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 ibandingkan dengan waktu yang lalu

b. 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

c. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan

- 1 Waktu penyelesaian pekerjaan sudah sesuai dengan standar perusahaan
- 2 Waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat dibandingkan rekan kerja
- 3 Waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat dibandingkan dengan waktu lalu

Selanjutnya mengenai variabel, dan indikator atau item lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini.

**Tabel 1**  
**Variabel, dan Indikator atau Item**

Variabel	Indikator / Item
Kemauan karyawan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 Kesediaan melaksanakan tugas yang menantang</li> <li>2 Kesediaan bekerja keras mencapai target perusahaan</li> <li>3 Keseriusan dalam melaksanakan pekerjaan</li> <li>4 Kesediaan untuk meminimalkan kesalahan</li> <li>5 Kesediaan memeriksa pekerjaan</li> <li>6 Kesediaan untuk membetulkan masalah</li> </ol>
Kebanggaan karyawan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 Penilaian terhadap tempat kerja</li> <li>2 Penilaian terhadap peralatan kerja</li> <li>3 Kebanggaan terhadap peluang perusahaan untuk tumbuh dan berkembang</li> <li>4 Kebanggaan terhadap keberhasilan yang dicapai organisasi</li> <li>5 Kebanggaan terhadap kemampuan perusahaan dalam melaksanakan interaksi dengan lingkungan</li> <li>6 Kebanggaan terhadap kemampuan perusahaan untuk melakukan kewajiban social</li> </ol>
Kesetiaan Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 Keinginan untuk bergabung dalam waktu yang lama</li> <li>2 Ketidakrelaan untuk meninggalkan organisasi</li> <li>3 Tingkat kehadiran karyawan bila tidak ada halangan</li> <li>4 Tingkat kehadiran karyawan jika ada kepentingan mendesak</li> <li>5 Tingkat kehadiran karyawan jika dalam kondisi sakit</li> <li>6 Kepatuhan untuk mengikuti instruksi yang telah ditetapkan</li> <li>7 Kepatuhan untuk datang dan pulang sesuai jam kerja</li> <li>8 Kepatuhan untuk menjaga ketertiban</li> </ol>
Prestasi kerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 Jumlah hasil kerja sudah sesuai dengan standar perusahaan</li> <li>2 Jumlah hasil kerja lebih banyak dibandingkan dengan rekan kerja</li> <li>3 Jumlah hasil kerja meningkat dibandingkan dengan waktu lalu</li> <li>4 Mutu hasil kerja sudah sesuai standar perusahaan</li> <li>5 Mutu hasil kerja lebih baik dibandingkan dengan rekan kerja</li> <li>6 Mutu hasil kerja lebih baik dibandingkan dengan waktu lalu</li> <li>7 Waktu penyelesaian pekerjaan sudah sesuai dengan standar perusahaan</li> <li>8 Waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat dibandingkan rekan kerja</li> <li>9 Waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat dibandingkan dengan waktu lalu</li> </ol>

#### 4. Pengukuran

Pengukuran menurut Ruzhendi dkk dalam Black & Champion (1992:148) diartikan sebagai pemberian angka secara nominal terhadap perangkat sosial dan atau perangkat psikologis individu dan atau kelompok. Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert. Skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang suatu fenomena social (Sugiyono, 2002:86). Dalam skala Likert, responden akan

diberi pertanyaan dan kemudian diminta untuk memberikan tanggapan pada setiap pertanyaan dan pertanyaan tersebut dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang mungkin mereka setuju atau tidak setuju dengan derajat intensitas yang berbeda-beda. Jawaban yang dipilih untuk setiap pertanyaan akan diberi bobot antara satu sampai dengan lima dengan perincian sebagai berikut :

- Nilai 5 untuk jawaban sangat setuju
- Nilai 4 untuk jawaban setuju
- Nilai 3 untuk jawaban ragu-ragu
- Nilai 2 untuk jawaban tidak setuju dan
- Nilai 1 untuk jawaban sangat tidak setuju

### **C. Populasi dan Sampel**

#### **1 Populasi**

Populasi menurut Sugiyono (2002:72) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek dan obyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Sedangkan menurut Singarimbun dan Effendi (1995:152) Populasi atau Universe adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga.

Dari kedua pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa populasi adalah Jumlah keseluruhan dari obyek yang akan dianalisa yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu.

Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT DSCO Indonesia yang berada di Kota Blitar yang berjumlah 89 orang, yang dibagi menjadi beberapa bagian yaitu :

- |                      |                         |
|----------------------|-------------------------|
| 1 Bagian perkantoran | : 4 Orang Tenaga Kerja  |
| 2 Bagian Produksi    | : 50 Orang Tenaga Kerja |
| 3 Bagian PPIC/Gudang | : 15 Orang Tenaga Kerja |
| 4 Bagian Keuangan    | : 1 Orang Tenaga Kerja  |
| 5 Bagian HRD         | : 19 Orang Tenaga Kerja |

Selain dibagi menurut bagiannya masing-masing, para karyawan tersebut masih dibagi lagi menjadi dua jenis karyawan yaitu :

- 1 Karyawan tetap *yaitu* karyawan yang telah jelas statusnya maksudnya karyawan tersebut akan terus mengikuti semua kegiatan yang perusahaan itu dijalankan selama dia masih mampu bekerja di perusahaan tersebut.
- 2 Karyawan kontrak *yaitu* karyawan yang berstatus tidak tetap dalam arti dia hanya berada di perusahaan tersebut apabila perusahaan mendapatkan pesanan yang tidak bisa dikerjakan oleh pegawai tetap tersebut karena pesanan itu mempunyai deadline yang mungkin tidak bisa dipenuhi oleh perusahaan jika tidak dibantu oleh karyawan kontrak, dan karyawan kontrak tersebut biasanya hanya dikontrak 3 bulan saja, setelah masa kontrak habis karyawan tersebut tidak kembali lagi ke perusahaan sampai dipanggil kembali untuk mengerjakan pesanan konsumen kepada perusahaan.

## 2 Sampel

Menurut Sugiyono (2002:73) sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil harus benar-benar mewakili.

Menurut Arikunto (2002:109) Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dinamakan penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel.

Masih menurut Arikunto, beberapa keuntungan jika kita menggunakan tehnik penelitian dengan sampel adalah :

- 1 Karena subjek pada sampel lebih sedikit dibandingkan dengan populasi, maka kerepotannya tentu akan berkurang
- 2 Apabila populasinya terlalu besar, maka dikhawatirkan ada yang terlewati
- 3 Dengan penelitian sampel, maka akan lebih efisien (dalam arti uang, tenaga dan waktu)

### 3 Teknik pengambilan sampel

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *proporsional random sampling*, yaitu suatu cara pengambilan sampel wilayah ditentukan seimbang dengan banyaknya subyek dalam masing-masing wilayah tersebut dengan maksud agar masing-masing unsur populasi dapat terwakili. Hal ini dilakukan mengingat populasi dalam penelitian ini tidak homogen.

Selanjutnya untuk menghitung berapa jumlah sampel yang akan diambil, dapat menggunakan rumus Slovin, yang dikutip Sevilla (1994) dalam Umar (1998:49), yaitu :

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

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sample yang masih dapat ditolerir atau diinginkan (10%)

$$n = \frac{89}{1 + 89(0,1)^2} = 47,0 \approx 47$$

Berdasarkan pada hasil perhitungan sampel yang didapatkan menurut rumus di atas, seharusnya sampel yang diambil adalah sebanyak 47 orang, akan tetapi dikarenakan angket yang disebarkan hanya kembali sebesar 44 lembar saja, maka sampel yang digunakan adalah sebanyak 44 orang saja.

Maka dengan telah diketahuinya sampel yang akan diambil dengan menggunakan *Proporsional Random Sampling*, maka jumlah sampel dari masing-masing bagian dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 2**  
Perhitungan sample masing-masing divisi

Bagian	Populasi	Sampel
Bagian perkantoran	4 orang	$\frac{4}{89} \times 44 = 1,96 \approx 2 \text{ orang}$
Bagian Produksi	50 orang	$\frac{50}{89} \times 44 = 24,7 \approx 25 \text{ orang}$
Bagian PPIC/Gudang	15 orang	$\frac{15}{89} \times 44 = 7,4 \approx 7 \text{ orang}$
Bagian Keuangan	1 orang	1 orang
Bagian HRD	19 orang	$\frac{19}{89} \times 44 = 9,4 \approx 9 \text{ orang}$
<b>JUMLAH</b>		<b>44 orang</b>

#### D. Pengumpulan Data

##### 1 Lokasi penelitian

Lokasi penelitian adalah letak di mana peneliti dapat menangkap keadaan sebenarnya dari obyek yang diteliti untuk mendapatkan data valid, akurat dan diperlukan dalam penelitian.

Dalam penelitian ini yang menjadi lokasi penelitian adalah PT DSCO Indonesia yang ada di kota Blitar. Adapun alasan pemilihan lokasi ini adalah karena perusahaan tersebut memiliki data yang diperlukan sesuai dengan tujuan penelitian ini, serta merupakan suatu perusahaan bisnis yang sedang berkembang. Selain itu juga mempertimbangkan faktor kemudahan dalam hal biaya dan tenaga oleh peneliti dalam mendapatkan data yang yang dibutuhkan.

##### 2 Sumber data

Menurut Hasan (2002:125). Data adalah keterangan-keterangan tentang suatu hal dapat berupa sesuatu yang diketahui atau yang dianggap. Atau suatu fakta yang digambarkan lewat angka, simbol dan kode dan lain-lain.

Arikunto berpendapat (2002:107), bahwa sumber data adalah subjek dari mana data dapat diperoleh.

Sumber data dapat dibagi menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

##### a. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari sumbernya. Dalam penelitian ini akan diperoleh melalui kuesioner

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data pendukung yang bersumber diluar kata-kata dan tindakan orang-orang yang akan diamati. Data sekunder dalam penelitian ini berupa dokumen, peraturan dan tulisan yang dimiliki perusahaan. Dalam penelitian data akan diperoleh melalui dokumentasi.

### 3 Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian berguna untuk mendapatkan data yang relevan dan valid. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

a. Dokumentasi

Yaitu teknik pengumpulan data dan informasi melalui catatan-catatan/dokumentasi-dokumentasi perusahaan yang ada kaitannya dengan penelitian ini. Data yang diperoleh meliputi struktur organisasi, sejarah perusahaan dan data lain yang berhubungan dengan penelitian ini.

b. Wawancara

Yaitu pengumpulan data dengan cara tanya jawab langsung dengan pihak manajemen dan karyawan untuk mendapatkan keterangan atau penjelasan tentang data yang dibutuhkan sehubungan dengan masalah yang diteliti.

### 4 Instrumen penelitian

Instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk kegiatan pengumpulan data pada lokasi penelitian yang telah ditetapkan. Adapun instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Kuesioner, berupa daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis dan terstruktur yang akan diberikan kepada responden untuk diisi.

b. Alat dokumentasi, berupa peralatan tulis-menulis untuk mencatat dokumen yang dimiliki perusahaan dan mencatat hasil wawancara.

## E. Uji Validitas dan Reliabilitas

### 1 Validitas

Arikunto (1998:160) menyatakan validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan sesuatu instrument. Jadi

suatu instrument dapat dikatakan valid bila data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran valid yang dimaksud.

Djamludin Ancok dalam Singarimbun dan Effendi (ed) (1995:137) mengemukakan bahwa cara menguji validitas adalah dengan menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total, dengan menggunakan rumus teknik korelasi “Korelasi Product Moment” yang rumusnya sebagai berikut :

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

Keterangan :

- r = Koefisien Korelasi
- X = Skor pernyataan
- Y = Skor total
- N = Banyaknya Sampel

Pada tabel 3 dibawah ini dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kemauan karyawan dapat diukur melalui item-item yang menjadi indikator dari variabel kemauan karyawan seperti yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya yang terdiri dari 6 indikator dan hasilnya valid, dikatakan valid karena r tabel menunjukkan signifikan atas masing-masing itemnya.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel yang disajikan di bawah ini untuk penghitungan terhadap salah satu variabel komitmen organisasi yaitu kemauan karyawan.

**Tabel 3**  
**Koefisien Validitas**  
**Kemauan Karyawan (X<sub>1</sub>)**

Variabel	Koefisien Validitas	r tabel	Keterangan
X <sub>1.1</sub>	0.595	0.304	valid
X <sub>1.2</sub>	0.653	0.304	valid
X <sub>1.3</sub>	0.678	0.304	valid
X <sub>1.4</sub>	0.755	0.304	valid
X <sub>1.5</sub>	0.653	0.304	valid
X <sub>1.6</sub>	0.506	0.304	valid

Sumber : Data Primer diolah

Keterangan item kemauan karyawan :

- X<sub>1,1</sub> : Kesediaan melaksanakan tugas yang menantang
- X<sub>1,2</sub> : Kesediaan bekerja keras mencapai target perusahaan
- X<sub>1,3</sub> : Kesediaan dalam melaksanakan pekerjaan
- X<sub>1,4</sub> : Kesediaan untuk meminimalkan kesalahan
- X<sub>1,5</sub> : Kesediaan untuk memeriksa pekerjaan
- X<sub>1,6</sub> : Kesediaan untuk membetulkan kesalahan

Dari tabel 4 di bawah ini dapat dilihat bahwa tiap item dari kebanggaan karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan dan valid dilihat dari hasil yang didapatkan.

**Tabel 4**  
**Koefisien Validitas**  
**Kebanggaan Karyawan (X<sub>2</sub>)**

Variabel	Koefisien Validitas	r tabel	Keterangan
X <sub>2,1</sub>	0.615	0.304	valid
X <sub>2,2</sub>	0.646	0.304	valid
X <sub>2,3</sub>	0.647	0.304	valid
X <sub>2,4</sub>	0.764	0.304	valid
X <sub>2,5</sub>	0.695	0.304	valid
X <sub>2,6</sub>	0.855	0.304	valid

Sumber : Data Primer diolah

Keterangan item kebanggaan karyawan karyawan :

- X<sub>2,1</sub> : Penilaian terhadap tempat kerja
- X<sub>2,2</sub> : Penilaian terhadap peralatan kerja
- X<sub>2,3</sub> : Kebanggaan terhadap peluang perusahaan untuk tumbuh berkembang
- X<sub>2,4</sub> : Kebanggaan terhadap keberhasilan yang dicapai perusahaan
- X<sub>2,5</sub> : Kebanggaan terhadap kemampuan perusahaan dalam melaksanakan interaksi dengan lingkungan.
- X<sub>2,6</sub> : Kebanggaan terhadap kemampuan perusahaan untuk melakukan kewajiban social.

Dari tabel 5 dapat diketahui bahwa tiap item variabel kesetiaan karyawan mempunyai nilai yang valid karena r tabelnya signifikan.

**Tabel 5**  
**Koefisien Validitas**  
**Kesetiaan Karyawan (X<sub>3</sub>)**

Variabel	Koefisien Validitas	r tabel	Keterangan
X <sub>3,1</sub>	0.731	0.304	valid
X <sub>3,2</sub>	0.635	0.304	valid
X <sub>3,3</sub>	0.789	0.304	valid
X <sub>3,4</sub>	0.509	0.304	valid
X <sub>3,5</sub>	0.521	0.304	valid
X <sub>3,6</sub>	0.772	0.304	valid
X <sub>3,7</sub>	0.697	0.304	valid
X <sub>3,8</sub>	0.689	0.304	valid

Sumber : Data Primer diolah

Keterangan item kesetiaan karyawan :

- X<sub>3,1</sub> : Keinginan untuk bergabung dalam waktu yang lama
- X<sub>3,2</sub> : Ketidakrelaan untuk meninggalkan organisasi
- X<sub>3,3</sub> : Tingkat kehadiran karyawan bila tidak ada halangan
- X<sub>3,4</sub> : Tingkat kehadiran karyawan jika ada kepentingan mendesak
- X<sub>3,5</sub> : Tingkat kehadiran karyawan jika dalam kondisi sakit
- X<sub>3,6</sub> : Kepatuhan untuk mengikuti instruksi yang telah ditetapkan
- X<sub>3,7</sub> : Kepatuhan untuk datang dan pulang sesuai jam kerja
- X<sub>3,8</sub> : Kepatuhan untuk menjaga ketertiban

**Tabel 6**  
**Koefisien Validitas**  
**Prestasi Kerja Karyawan (Y)**

Variabel	Koefisien Validitas	r tabel	Keterangan
Y <sub>1</sub>	0.872	0.304	valid
Y <sub>2</sub>	0.816	0.304	valid
Y <sub>3</sub>	0.867	0.304	valid
Y <sub>4</sub>	0.823	0.304	valid
Y <sub>5</sub>	0.697	0.304	valid
Y <sub>6</sub>	0.747	0.304	valid
Y <sub>7</sub>	0.802	0.304	valid
Y <sub>8</sub>	0.801	0.304	valid
Y <sub>9</sub>	0.829	0.304	valid

Sumber : Data Primer diolah

Keterangan item Prestasi kerja karyawan :

- Y<sub>1</sub> : Jumlah hasil kerja sudah sesuai dengan standart perusahaan
- Y<sub>2</sub> : Jumlah hasil kerja lebih banyak dibandingkan dengan rekan kerja
- Y<sub>3</sub> : Jumlah hasil kerja meningkat dibandingkan dengan waktu lalu
- Y<sub>4</sub> : Mutu hasil kerja sesuai standart perusahaan
- Y<sub>5</sub> : Mutu hasil kerja lebih baik dibandingkan dengan rekan kerja
- Y<sub>6</sub> : Mutu hasil kerja meningkat dibandingkan dengan waktu lalu
- Y<sub>7</sub> : Waktu penyelesaian pekerjaan sudah sesuai dengan standart perusahaan
- Y<sub>8</sub> : Waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat dibandingkan rekan kerja
- Y<sub>9</sub> : Waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat dibandingkan waktu lalu

Dari tabel 6 di atas dapat dilihat bahwa tiap item variabel prestasi kerja karyawan hasilnya valid dengan r yang signifikan.

## 2 Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan tingkat kemantapan, keajegan dan ketepatan suatu alat ukur atau uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran relatif konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana jawaban seseorang konsisten atau stabil

dari waktu ke waktu. Arikunto (2002:154) menjelaskan tentang reliabilitas sebagai berikut :

“Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik “

Teknik pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan nilai koefisien reliabilitas alpha. Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai dari koefisien reliabilitas alpha lebih besar dari 0,6 maka variabel tersebut sudah reliabel (handal).

**Tabel 7**  
**Uji Reliabilitas Variabel**

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Kemauan karyawan	0.687	Reliabel
2	Kebanggaan karyawan	0.781	Reliabel
3	Kesetiaan karyawan	0.807	Reliabel
4	Prestasi kerja karyawan	0.931	Reliabel

Sumber: Data primer diolah

Dari Tabel 7 diketahui bahwa nilai dari alpha cronbach untuk semua variabel lebih besar dari 0,6. Dari ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya maka semua variabel yang digunakan untuk melihat pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan sudah reliabel.

## **F. Analisis Data**

Sesuai dengan perumusan masalah yang diterapkan maka analisa data yang digunakan adalah :

### **1 Analisa Deskriptif**

Analisa ini dipakai untuk menggambarkan karakteristik lokasi penelitian, obyek penelitian serta distribusi item dari masing-masing variabel. Data yang telah dikumpulkan selanjutnya ditabulasikan dalam tabel, setelah itu dilakukan pembahasan secara deskriptif dalam angka dan presentase.

### **2 Analisa Inferensial**

Dalam analisa ini dibagi lagi menjadi analisa Regresi Linier Berganda yang digunakan untuk menghitung data yang didapat.

Teknik menggunakan Analisa Regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh yang berarti antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen baik secara stimulant maupun secara parsial.

Teknik analisis regresi berganda ini menggunakan rumus (Subiyanto, 1998:205)

$$Y = \sigma + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots + \beta_n X_n + \varepsilon$$

keterangan :

- $\alpha$  : bilangan konstan
- $\beta_1 \beta_2 \beta_3 \dots \beta_n$  : koefisien regresi
- $X_1 X_2 X_3 \dots X_n$  : variabel bebas
- $\varepsilon$  : Error atau sisa (Residu)

- **Uji F**

Uji ini digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Uji ini menggunakan rumus sebagai berikut (Sudjana, 1992:385)

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

Keterangan :

- $R^2$  : Koefisien Determinasi
- $k$  : Banyaknya variabel bebas
- $n$  : Banyaknya sample

Dengan hipotesis Statistik yang dirumuskan sebagai berikut :

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0 \text{ (tidak ada pengaruh antara } X_1, X_2, X_3 \text{ terhadap } Y)$$

$$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0 \text{ (ada pengaruh antara } X_1, X_2, X_3 \text{ terhadap } Y)$$

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

- 1 Jika probabilitas F hitung ( $p$ )  $\leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak
- 2 Jika probabilitas F hitung  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima

- Uji t

Uji t ini digunakan untuk melihat signifikan dari pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan rumus dalam Sudjana (1992:388) :

$$t_i = \frac{a_i}{S_{a_i}}$$

Keterangan :

$a_i$  : Koefisien Regresi Parsial  $X_i$

$S_{a_i}$  : Standart Error dari  $a_i$

Dengan hipotesis statistik yang dirumuskan sebagai berikut :

$H_0 : \beta_1 = 0$  (tidak ada pengaruh yang signifikan antara  $X_i$  terhadap  $Y$ )

$H_0 : \beta_1 \neq 0$  (ada pengaruh yang signifikan antara  $X_i$  terhadap  $Y$ )

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

- 1 Jika probabilitas t hitung ( $p$ )  $\leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak
- 2 Jika probabilitas t hitung  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima.

- $R^2$

Fungsi dari rumus ini adalah untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

$$\overline{R^2} = 1 - (1 - R^2) \times \frac{N - 1}{N - k}$$

Keterangan :

$\overline{R^2}$  : Koefisien determinasi adjusted

$R^2$  : Koefisien determinasi

$N$  : jumlah observasi

$k$  : jumlah variabel bebas

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Penyajian Data

#### 1. Gambaran Umum Perusahaan

##### a. Sejarah Singkat Perusahaan

PT DSCO Indonesia adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang industri handicraft. Perusahaan ini pertama kali didirikan pada tahun 1995 oleh David Smith yang merupakan pemilik tunggal perusahaan ini. DSCO sendiri memiliki kepanjangan David Smith Corporation yang merupakan singkatan nama dari pemilik perusahaan tersebut yang berpusat di Seattle Amerika Serikat. Lain hal lagi dengan di Blitar yang merupakan tempat proses produksi perusahaan tersebut, di Blitar Dwi Surya Citra Oetama adalah kepanjangan dari DSCO. Pada waktu pertama kali didirikan di Blitar, perusahaan ini masih dalam status UD, yaitu bernama UD Sugeng Rawuh. Pada awal beroperasinya perusahaan ini, aktivitasnya masih berada di Jl.MT Hariyono Blitar, setelah mengalami pertumbuhan yang baik, perusahaan ini menambah tempat untuk meningkatkan kemajuannya yaitu bertempat di Jl.Bengawan Solo. Setelah 8 tahun beroperasi, pada tahun 2003 perusahaan ini berubah status menjadi CV dengan akte pendirian CV No. 289/MPP/Kep/10/2001 Jo.Peraturan Daerah Kabupaten Blitar Nomor 10 Tahun 2002 oleh Notaris dan disahkan oleh Disperindag dengan Nomor CV:510/41/409.113/XI/2003. Setelah berubah menjadi CV perusahaan ini menambah tempat untuk proses produksinya yang berada di Jl. Raya Kediri 14A.

Pada awalnya perusahaan ini, usaha yang dirintis hanya dibidang finishing saja artinya perusahaan membeli bahan setengah jadi dari supplier kemudian oleh perusahaan ini dilakukan proses finishing, serta hanya mempunyai karyawan kira-kira 10 orang pekerja saja, dan minimal hasil produksinya hanya mencapai 2 kontainer saja/bulannya. Mengingat jumlah pesanan yang harus dilayani semakin banyak dan bervariasi, maka perusahaan ini mengembangkan usahanya dengan melakukan proses produksi sendiri, yaitu memperoleh dan mengolah sendiri bahan bakunya sampai menjadi barang jadi. Sehingga, sekarang selain melakukan finishing, perusahaan ini juga memproduksi sendiri pesanan yang masuk dengan

mempertimbangkan bahwa pesanan yang diterima semakin banyak dan berbagai jenis.

PT DSCO Indonesia menyadari bahwa terjun ke dunia usaha handicraft bukanlah hal yang mudah. Perusahaan haruslah selalu dapat memberikan sesuatu yang baru seperti strategi-strategi untuk mengembangkan usahanya dengan jalan memanfaatkan peluang yang ada serta harus mampu mengantisipasi segala bentuk perubahan yang mungkin dapat menimbulkan ancaman bagi kelancaran produksi perusahaan. Untuk itu, perusahaan dituntut untuk mampu mempertahankan bahkan meningkatkan kualitas hasil produksinya dan tidak lupa senantiasa memperhatikan kebutuhan dan kepuasan dari para konsumennya sehingga tidak menutup kemungkinan dapat meningkatkan order.

Jalur pemasaran produk handicraft yang dihasilkan oleh PT DSCO Indonesia adalah pemasaran yang hanya berdasarkan pesanan saja. Adapun daerah tujuan pemasaran hasil produk dari perusahaan ini adalah hanya di Luar negeri saja.

#### **b. Lokasi PT DSCO Indonesia**

Lokasi Perusahaan merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap jalannya operasi perusahaan karena pemilihan lokasi yang tepat menentukan kemampuan perusahaan dalam melayani konsumennya. Oleh karena itu dalam menentukan lokasi perusahaan harus didasarkan pada pertimbangan yang cermat. Sehubungan pernyataan di atas, perusahaan ini menetapkan lokasinya di Jl. Raya Kediri 14A, di Desa Kali Pucung, Kabupaten Blitar. Lokasi perusahaan ini cukup strategis karena berada di tepi jalan raya sehingga memungkinkan untuk kelancaran transportasi.

Adapun faktor-faktor yang menjadi dasar pemilihan lokasi perusahaan adalah :

##### **1) Faktor Primer**

###### **a) Tenaga Kerja**

Tenaga Kerja cukup banyak tersedia karena perusahaan ini tidak terlalu terpancang pada tingkatan pendidikan, lagipula di daerah sekitar PT DSCO Indonesia ini sendiri masih banyak yang memerlukan lapangan pekerjaan, meskipun tidak semua karyawan merupakan masyarakat sekitar

perusahaan, tapi lokasi perusahaan tersebut dapat dijangkau dengan banyak transportasi untuk sampai di perusahaan tersebut.

b) Sarana Transportasi

Pemilihan lokasi juga perlu dipertimbangkan demi kelancaran arus keluar masuknya kendaraan perusahaan yang dapat mendukung kelancaran proses produksi. Lokasi perusahaan ini cukup memenuhi syarat karena perusahaan ini terletak di tepi jalan raya.

**2) Faktor sekunder**

a) Faktor Ekonomi dan Sosial

Berkaitan dengan keinginan perusahaan untuk ikut serta dalam usaha meningkatkan kesejahteraan penduduk sekitar pabrik

b) Tersedianya Fasilitas

Fasilitas cukup tersedia untuk melakukan seluruh aktivitas perusahaan seperti listrik, air, dan juga telepon.

**c. Tujuan perusahaan**

Setiap perusahaan yang akan menjalankan usahanya tentunya terlebih dahulu menentukan tujuan yang hendak dicapainya. Tujuan merupakan sesuatu yang sangat penting disamping sebagai pedoman juga sebagai alat kontrol dalam melaksanakan segala aktivitas perusahaan. Oleh karena itu tujuan perusahaan harus direncanakan dan dirumuskan secara tegas dan jelas.

Adapun tujuan dari PT DSCO Indonesia adalah sebagai berikut :

**1) Tujuan jangka pendek**

Tujuan jangka pendek merupakan tujuan yang harus dicapai perusahaan dalam waktu yang relatif singkat atau kurang dari satu tahun. Tujuan jangka pendek perusahaan ini adalah :

a) Meningkatkan kualitas produk

Kualitas produk sangat berpengaruh terhadap permintaan pasar. Oleh karena itu perusahaan senantiasa berusaha meningkatkan kualitas produk yang dihasilkan dan selalu mengawasi kualitas produknya demi kelangsungan hidup perusahaan.

b) Memperluas daerah pemasaran

Dalam hal ini perusahaan mencari daerah pemasaran baru yang lebih potensial. Dengan adanya usaha tersebut diharapkan volume penjualan akan meningkat, yang dengan sendirinya juga akan meningkatkan pendapatan perusahaan.

c) Menjaga kelancaran proses produksi

Kelancaran proses produksi sangat penting bagi tepatnya penyelesaian pekerjaan. Mengingat PT DSCO Indonesia adalah perusahaan berdasarkan job order dimana pembeli sudah menentukan batas waktunya maka perusahaan selalu berusaha agar dalam proses produksi tidak ada gangguan yang dapat mengakibatkan terlambatnya penyelesaian order.

## 2) Tujuan jangka panjang

Tujuan jangka panjang merupakan tujuan yang harus dicapai perusahaan dalam waktu yang cukup lama atau lebih dari satu tahun. Adapun yang menjadi tujuan jangka panjang dari PT DSCO Indonesia adalah :

a) Mencapai keuntungan maksimal

Sebuah perusahaan pada dasarnya mengharapkan keuntungan yang optimal dari usahanya guna menjaga kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang. Dengan keuntungan ini, diharapkan perusahaan dapat mengembangkan usahanya menjadi lebih baik lagi daripada sekarang.

b) Mengadakan ekspansi

Maksudnya adalah memperluas produksinya. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memperluas tempat kedudukan perusahaan, menambah kapasitas mesin-mesin atau menambah tenaga kerja. Dari sini dapat diharapkan bahwa proses produksi akan dapat berjalan lebih lancar dan efisien, serta hasil produksi akan meningkat.

### d. Struktur Organisasi

Struktur organisasi setiap perusahaan tidaklah sama, hal ini disesuaikan dengan kondisi masing-masing perusahaan. Dengan adanya struktur organisasi akan memudahkan pihak manajemen dalam melakukan koordinasi seluruh aktivitas perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam struktur organisasi akan ditunjukkan mengenai pembagian tugas, pendelegasian wewenang dan pertanggungjawaban masing-masing bagian yang ada dalam organisasi. Struktur organisasi harus disusun sedemikian rupa sehingga memudahkan pengawasan. Oleh karena itu penting sekali adanya struktur organisasi dalam sebuah perusahaan.

Struktur organisasi dari PT DSCO Indonesia adalah berbentuk garis dan staf dimana saluran kekuasaan dan tanggungjawab bersumber dari pimpinan tertinggi kemudian bercabang ke setiap pimpinan hingga bawahan terendah dan masing-masing bertanggung jawab terhadap atasan yang bersangkutan.

Adapun struktur organisasi dari PT DSCO Indonesia dapat dilihat pada gambar 2 berikut ini :

Berdasarkan struktur organisasi, maka dapat diketahui sasaran tanggung jawab masing-masing bagian pada PT DSCO Indonesia diantaranya adalah sebagai berikut :

1. General Manager (GM), tugasnya yaitu :

- Memimpin, mengkoordinir, dan mengawasi seluruh kegiatan perusahaan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan
- Menjamin kelangsungan dan kemajuan perusahaan

2. Middle Manager

Middle Manager ini dibagi menjadi beberapa bagian, yaitu :

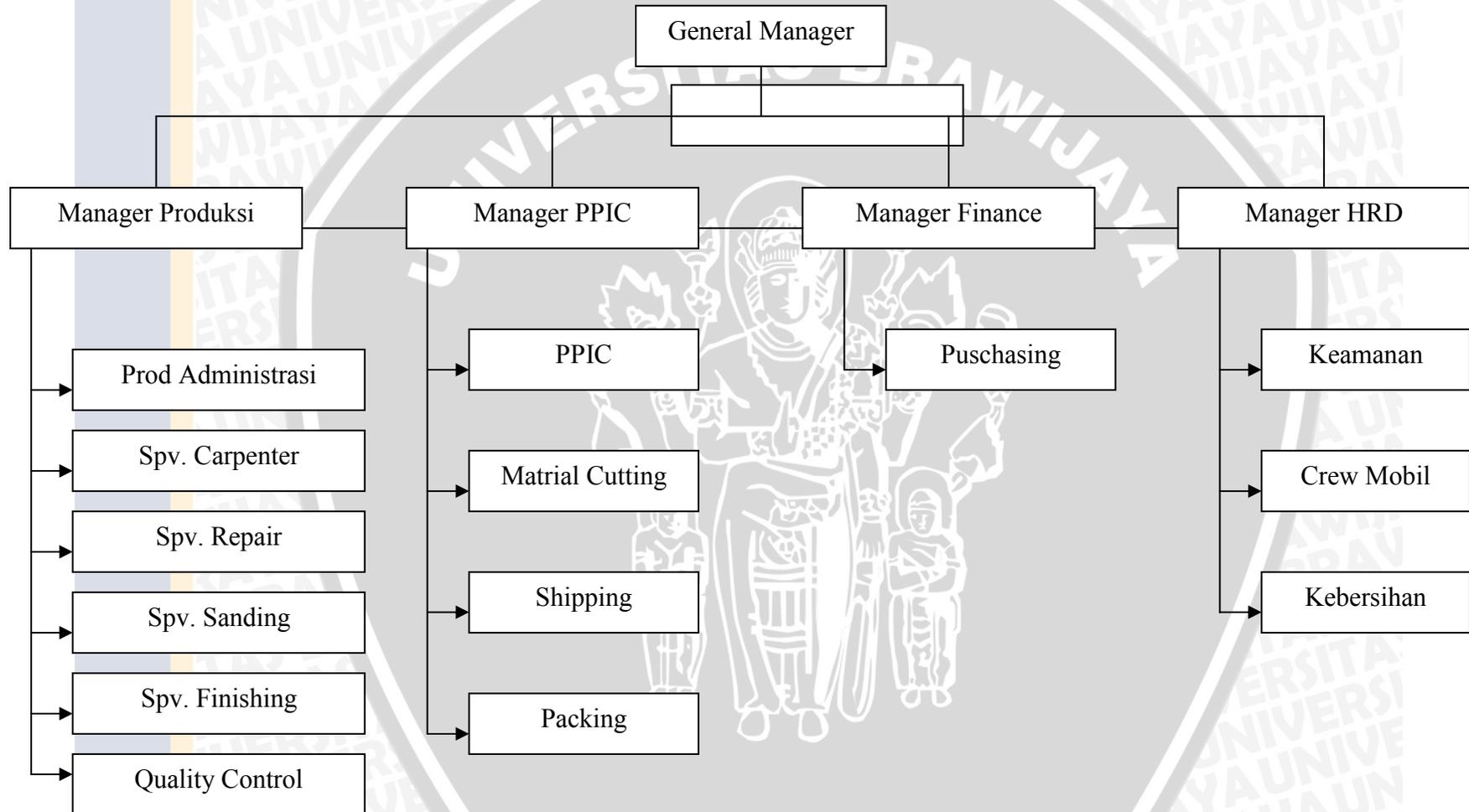
a. Manager bagian Produksi, tugasnya adalah :

- Memimpin, mengawasi semua kegiatan yang berlangsung pada bagian produksi
- Membawahi beberapa divisi yang terdapat dalam proses produksi, yaitu produksi administrasi, supervisor carpenter, supervisor repair, supervisor sanding, supervisor finishing dan quality control

b. Manager bagian Gudang/PPIC mempunyai tugas :

- Mengkoordinasi, mengawasi dan memimpin semua kegiatan yang menjadi tugas bagian gudang
- Memeriksa laporan harian semua barang di gudang
- Membawahi beberapa divisi yaitu PPIC, material cutting, shipping dan packing

**Gambar 3**  
**STRUKTUR ORGANISASI DSCO INDONESIA**



Sumber : PT DSCO Indonesia

- c. Manager bagian Finance, tugasnya adalah :
  - Membawahi divisi purchasing
  - Memeriksa laporan harian yang diserahkan
- d. Manager HRD, beberapa tugasnya adalah :
  - Mengkoordinasi segala tugas yang bersifat hubungan masyarakat
  - Membawahi divisi keamanan, mobilisasi dan kebersihan
  - Memeriksa laporan harian setiap divisinya

### 3. Divisi Produksi Administrasi

Tugasnya adalah mengurus semua aktivitas perusahaan di bidang administrasi, dan bertanggung jawab kepada Middle Manager bagian produksi.

### 4. Supervisor Carpenter

- Mengawasi kegiatan di bidang carpenter
- Membuat laporan harian
- Bertanggung jawab kepada manager bagian produksi

### 5. Supervisor Repair

- Mengawasi aktivitas pada bidangnya
- Memperbaiki hasil produksi yang belum lulus uji
- Bertanggung jawab pada manager produksi
- Membuat laporan harian

### 6. Supervisor Sanding

- Mengawasi kegiatan proses penggosokan kayu
- Membuat laporan harian
- Bertanggung jawab pada manager bagian produksi

### 7. Supervisor Finishing

- Mengawasi kegiatan finishing, pemasangan aksesoris
- Membuat laporan harian
- Menyesuaikan pasangan komponen yang satu dengan yang lain
- Bertanggung jawab pada manager bagian produksi

### 8. Quality Control

Bertanggung jawab atas perencanaan, koordinasi, pengawasan dan pengendalian kegiatan pengelolaan kualitas sehingga secara konsisten

mutu dapat terjamin dan produk yang dihasilkan sesuai dengan spesifikasi serta standart mutu produk yang telah ditetapkan perusahaan dan buyer secara layak, benar dan dapat dipercaya.

#### 9. PPIC

Bertanggung jawab atas perencanaan, koordinasi, pengawasan dan pengendalian kegiatan penyiapan proses produksi dalam memenuhi target order buyer secara benar, sesuai persyaratan buyer dan standart kualitas, serta dapat dipertanggung jawabkan kepada manager bagian PPIC.

#### 10. Matrial Cutting

- Memotong material kayu yang akan dibuat produk tertentu
- Membuat laporan harian
- Bertanggung jawab kepada manager bagian PPIC

#### 11. Shipping

Bertugas melanjutkan proses produksi kayu-kayu yang telah melewati proses pemotongan untuk diproses lebih lanjut agar menjadi hasil produksi yang diinginkan.

#### 12. Packing

- Mengawasi kegiatan pengepakan untuk barang jadi yang akan di ekspor
- Membuat laporan harian
- Bertanggung jawab kepada manager bagian PPIC

#### 13. Purchasing

Bertanggung jawab atas koordinasi dan pengawasan kegiatan pengadaan untuk barang non kayu dalam menunjang kelancaran operasional perusahaan secara benar, aman, menguntungkan serta dapat dipertanggung jawabkan

#### 14. Keamanan

- Menjaga keamanan perusahaan dan kedisiplinan para karyawan
- Bertanggung jawab kepada manager HRD
- Membuat laporan harian

#### 15. Crew Mobil

- Menjalankan aktivitasnya pada bidang sarana transportasi
- Membuat laporan harian dan bertanggung jawab pada manager HRD

## 16. Kebersihan

- Menjaga kebersihan perusahaan

e. **Personalia**1) **Jumlah karyawan**

Dalam suatu perusahaan tenaga kerja merupakan penggerak utama dalam aktivitas perusahaan. Tenaga kerja dan pimpinan bekerjasama dalam usaha mencapai tujuan, dengan kerjasama itu pekerja turut memiliki perusahaan tempat mereka bekerja sehingga segala perhatian dicurahkan agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pada saat ini jumlah karyawan PT DSCO Indonesia secara keseluruhan berjumlah 89 orang, yaitu 87 orang karyawan tetap dan 2 orang karyawan kontrak.

Selanjutnya kualifikasi jumlah karyawan untuk masing-masing bagian dapat dilihat pada tabel 8.

**Tabel 8**  
**Komposisi Karyawan PT DSCO Indonesia**

No	Bagian	Jumlah
1	General Manager (GM)	1
2	Manager Produksi	1
3	Manager PPIC	1
4	Manager Finance	1
5	Manager HRD	1
6	Produksi Administrasi	3
7	Supervisor Carpenter	1
	- Staff bagian carpenter	15
8	Supervisor Repair	1
	- Staff bagian repair	10
9	Supervisor Sanding	1
	- Staff bagian Sanding	10
10	Supervisor Finishing	2
	- Staff bagian finishing	8
11	Quality Control	1
12	PPIC	2
13	Matrial Cutting	7
14	Shipping	2
15	Packing	3
16	Purchasing	2
17	Keamanan	8
18	Crew Mobil	5
19	Kebersihan	1
20	Karyawan kontrak	2
	<b>Total</b>	<b>89</b>

Sumber : PT DSCO Indonesia

## 2) Tingkat pendidikan karyawan

Tingkat pendidikan karyawan PT DSCO Indonesia khususnya pada bagian produksi mulai dari tingkat SD sampai tingkat S1. untuk jenjang S1 hanya 6 orang (6,8%), kemudian untuk D3 sebanyak 8 Orang karyawan (8,9%) sebagian besar karyawan yaitu sebanyak 38 orang karyawan (42,7 %) mempunyai tingkat pendidikan SLTA, kemudian 25 orang karyawan (28,1%) berpendidikan SLTP dan sebanyak 12 orang karyawan (13,5%) mempunyai pendidikan SD. Komposisi karyawan berdasarkan tingkat pendidikan untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 9**  
**Komposisi Karyawan berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Prosentase
1	S1	6	6,8
2	D3	8	8,9
3	SLTA	38	42,7
4	SLTP	25	28,1
5	SD	12	13,5
	Jumlah	89	100 %

Sumber : PT DSCO Indonesia

## 3) Status karyawan

Status karyawan pada PT DSCO Indonesia adalah mempunyai 2 status yaitu sebagai karyawan tetap dan karyawan kontrak, pada dasarnya karyawan kontrak ada karena perusahaan tersebut mempunyai pesanan dari customer yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu yang tidak bisa diselesaikan oleh karyawan tetap. Karena karyawan tetap disini adalah mengerjakan tugas yang telah menjadi tugasnya yang telah ditentukan oleh kepala divisi masing-masing bagian. Minimal karyawan kontrak disini kontraknya hanya berumur 3 bulan saja.

## 4) Komposisi karyawan berdasarkan jenis kelamin

Karyawan PT DSCO Indonesia ini kebanyakan besar berjenis kelamin laki-laki karena secara tidak langsung pekerjaan di dalam PT ini menuntut tenaga yang besar.

**Tabel 10**  
**Komposisi karyawan berdasarkan jenis kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1	Laki-laki	80	89,9%
2	Perempuan	9	10,1%
	Jumlah	89	100%

Sumber : PT DSCO Indonesia

### 5) Jam kerja

Jam kerja yang berlaku pada PT DSCO Indonesia adalah sebagai berikut :

1. Senin – Jumat : 07.30 – 16.30
2. Istirahat : 12.00 – 13.00
3. Istirahat untuk hari Jumat : 11.00 – 13.00

### f. Produksi

#### 1) Bahan baku dan bahan pembantu

Bahan baku yang digunakan dalam proses produksi pada PT DSCO Indonesia ini tidak terlalu membutuhkan berbagai macam jenis kayu, yang dibutuhkan yang paling utama adalah kayu jati dan mungkin sebagai pelengkap adalah kayu Maoni dan kayu Randu. Kayu randu ini dibutuhkan jika perusahaan mendapatkan pesanan yang memerlukan kelenturan kayu untuk menghasilkan bentuk yang diinginkan oleh pemesan. Sedangkan bahan pembantu yang digunakan antara lain mungkin hanya aksesoris-aksesoris yang diperlukan sebagai pelengkap untuk setiap produk yang dipesan.

#### 2) Mesin dan peralatan

##### a) Mesin benso

Mesin yang digunakan untuk membelah bahan utama yaitu balok

##### b) Mesin serkel

Mesin yang biasanya juga disebut sebagai mesin gergaji putar ini mempunyai fungsi juga membelah kayu akan tetapi setelah balok tersebut melewati mesin benso terlebih dahulu

##### c) Mesin planer

Mesin ini berfungsi untuk menghaluskan bahan yang telah melalui mesin serkel.

Mesin serkel ini juga terdiri dari beberapa ukuran, yaitu :

1. Mesin Planer Besar
  2. Mesin Planer kecil dan
  3. Mesin Planer tangan
- d) Mesin profil
- Fungsi dari mesin profil ini adalah untuk membentuk balok sesuai dengan contoh atau mal yang diinginkan
- e) Mesin bor
- Sesuai dengan namanya, mesin bor ini berfungsi untuk mengebor atau membuat lubang pada kayu
- f) Mesin gosok
- Fungsi dari mesin gosok adalah untuk menggosok kayu agar benar-benar halus
- g) Mesin asah pisau
- Mesin ini mempunyai fungsi untuk mengasah atau menajamkan pisau yang dirasa kurang tajam untuk melakukan proses produksi
- h) Gergaji
- Di bagi menjadi beberapa jenis lagi, yaitu :
1. Gergaji belah yaitu gergaji yang digunakan untuk membelah serat kayu searah dengan serat kayu
  2. Gergaji potong adalah gergaji yang digunakan untuk memotong serat kayu
  3. Gergaji gorok fungsinya adalah untuk membelah material yang dirasa besar
  4. Gergaji penthang ialah gergaji yang berfungsi untuk memotong bahan baku yang berbentuk lengkung
- i) Tatah
- Digunakan untuk membuat ukiran yang telah tercetak pada kayu, tatah sendiri masih memiliki beberapa jenis lagi yaitu :
1. Tatah ukir yang memiliki macam ± 60 macam
  2. Tatah tukang

### 3) Promosi penjualan

Promosi penjualan merupakan usaha yang dilaksanakan perusahaan untuk menambah volume penjualan. Meskipun promosi penjualan perusahaan ini tidak melalui media massa dikarenakan tidak melayani pesanan lokal, akan tetapi promosi penjualan ini secara tidak langsung telah berjalan dari mulut ke mulut yang dikarenakan perusahaan ini memang mengutamakan kepuasan kustomer.

#### g. Keuangan perusahaan

Modal keuangan perusahaan adalah factor yang sangat penting dalam menunjang kehidupan perusahaan karena modal inilah yang digunakan untuk membelanjai segala kebutuhan operasi perusahaan sehari-hari. Adapun perolehan modal ini adalah dari modal sendiri.

## 2. Gambaran Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi yaitu karyawan yang terlibat dalam proses produksi PT DSCO Indonesia. Berdasarkan hasil penelitian melalui kuesioner yang telah dilakukan terhadap 44 orang tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan atau beberapa gambaran mengenai responden yang telah diteliti.

#### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada tabel 11 ditampilkan distribusi jenis kelamin responden. Dari data yang telah diperoleh melalui kuesioner diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 40 orang dan responden dengan jenis kelamin perempuan hanya 4 orang saja.

**Tabel 11**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

NO	Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
1	Laki-laki	40	91
2	Perempuan	4	9
	Jumlah	44	100

Sumber : Data Primer diolah

Dari tabel 11 dapat dilihat sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan terbanyak dalam pengambilan sample penulis adalah karyawan berjenis kelamin laki-laki yaitu berjumlah 40 orang atau sebanyak 91 %.

### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Pada tabel 12 yang disajikan di bawah, terlihat responden terbesar berusia antara 38 – 41 tahun yaitu sebanyak 10 orang (22,7 %).

**Tabel 12**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

NO	Umur	Frekuensi	Prosentase
1	22 – 25	3	6,8
2	26 – 29	6	13,6
3	30- 33	9	20,5
4	34 – 37	5	11,4
5	38 – 41	10	22,7
6	42 – 45	4	9,1
7	> 45	7	15,9
	Jumlah	44	100

Sumber: Data Primer diolah

kemudian yang berumur 30 – 33 tahun sebanyak 9 orang (20,5 %), 7 orang responden (15,9 %) berumur >45 tahun, 6 orang responden (13,6 %) berumur 26 – 29 tahun, yang berumur 34 – 37 tahun berjumlah 5 orang responden (11,4 %), 4 orang responden (9,1 %) berumur antara 42 – 45 tahun, dan sisanya 3 orang responden (6,8 %) berumur 22 – 25 tahun.

Dari semua keterangan di atas, kesimpulan yang dapat diambil mengenai karyawan terbanyak berdasarkan usianya adalah karyawan yang berusia 38-41 tahun yaitu sebanyak 22,7% dan karyawan yang paling sedikit adalah karyawan yang berusia sekitar 22-25 tahun atau sebesar 6,8% saja.

### c. Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

Tabel 13 menyajikan data responden berdasarkan lamanya bekerja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Dari tabel di bawah dapat dilihat bahwa responden terbesar sebanyak 20 orang responden (45,5%) telah bekerja selama 8-9 tahun, kemudian 12 orang responden ( 27,3 %) telah ikut di dalam perusahaan tersebut selama 10-11 tahun, untuk lamanya bekerja 6-7 tahun banyaknya responden adalah 8 orang (18,2%), sisanya 4 orang responden masing-masing untuk masa kerja 2-3 tahun dan 4-5 tahun terdiri dari 2 orang saja (4,5%).

**Tabel 13**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja**

NO	Lama Kerja	Frekuensi	Prosentase
1	2-3	2	4,5
2	4-5	2	4,5
3	6-7	8	18,2
4	8-9	20	45,5
5	10-11	12	27,3
	Jumlah	44	100

Sumber: Data Primer diolah

Untuk karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja, yang paling lama bekerja adalah karyawan yang telah ikut dalam kegiatan perusahaan sejak 8-9 tahun yaitu sebanyak 20 orang karyawan yang berarti sebesar 45,5%, sedangkan yang bisa dibbilang baru masuk dalam perusahaan yaitu berkisar antara 2-3 tahun yang hanya ada 2 orang karyawan saja, dan 4-5 tahun yang juga hanya 2 orang saja.

#### **d. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Dalam Tabel 14 di bawah ini, disajikan data responden berdasarkan tingkat pendidikan. Dari tabel dapat diambil kesimpulan bahwa responden terbanyak memiliki tingkat pendidikan SLTA yaitu sebanyak 20 orang responden (45,4 %), kemudian sebanyak 18 orang responden (41 %) memiliki tingkat pendidikan SLTP dan sisanya sebanyak 6 orang responden (13,6 %) hanya memiliki tingkat pendidikan SD.

**Tabel 14**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

NO	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Prosentase
1	SD	6	13,6
2	SLTP	18	41
3	SLTA	20	45,4
	Jumlah	44	100

Sumber: Data Primer diolah

Selanjutnya untuk responden berdasarkan tingkat pendidikan, karyawan terbanyak adalah karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan SLTA yang berjumlah 20 orang yang sekitar 45,4 % dari keseluruhannya, kemudian karyawan

yang paling sedikit adalah karyawan yang hanya memiliki tingkat pendidikan SD yaitu berjumlah 6 orang karyawan saja yang jika dipresentasikan sekitar 13,6%.

### 3. Gambaran Distribusi Variabel Penelitian

#### a. Distribusi Frekuensi Variabel Kemauan Karyawan (X1)

**Tabel 15**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Kemauan Karyawan (X<sub>1</sub>)**

Item X <sub>1</sub>	Skor										Mean
	5		4		3		2		1		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X <sub>1.1</sub>	8	18,2	28	63,6	1	2,3	7	15,9	0	0	3,45
X <sub>1.2</sub>	13	29,5	28	63,6	2	4,5	1	2,3	0	0	4,02
X <sub>1.3</sub>	12	27,3	30	68,2	1	2,3	1	2,3	0	0	4,10
X <sub>1.4</sub>	17	38,6	25	56,8	1	2,3	1	2,3	0	0	4,20
X <sub>1.5</sub>	14	31,8	30	68,2	0	0	0	0	0	0	4,32
X <sub>1.6</sub>	13	29,5	30	68,2	1	2,3	0	0	0	0	4,20
<b>RERATA</b>											4,01

Sumber : Data primer diolah

Tabel 15 menyajikan data mengenai distribusi frekuensi dalam variabel kemauan karyawan (X<sub>1</sub>) yang terdiri dari enam item yaitu kesediaan melaksanakan tugas yang menantang (X<sub>1.1</sub>), kesediaan bekerja keras mencapai target perusahaan (X<sub>1.2</sub>), keseriusan dalam melaksanakan pekerjaan (X<sub>1.3</sub>), kesediaan untuk mengurangi kesalahan (X<sub>1.4</sub>), kesediaan untuk memeriksa pekerjaan (X<sub>1.5</sub>), dan kesediaan untuk membetulkan kesalahan (X<sub>1.6</sub>)

Pada item kesediaan melaksanakan tugas yang menantang (X<sub>1.1</sub>) dari atasan sebagian besar responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 28 orang responden (63,3%) bahwa karyawan bersedia melaksanakan tugas yang menantang dari atasan, 8 orang responden (18,2 %) menyatakan sangat setuju, selain itu kemudian sebanyak 7 orang responden pabrik (15,9 %) menyatakan tidak setuju, dan sisanya 1 orang saja (2,3 %) menyatakan ragu-ragu. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan bersedia melaksanakan tugas yang menantang apabila diminta oleh atasannya.

Pada item kesediaan bekerja keras mencapai target perusahaan (X<sub>1.2</sub>) sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka bersedia untuk bekerja keras yaitu sebanyak 28 orang (63,6 %), 13 orang responden (29,5 %) menyatakan sangat setuju, 1 orang responden saja (2,3 %) yang menyatakan tidak

setuju, dan hanya 2 orang responden (4,5 %) yang menyatakan keragu-raguannya. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan bersedia bekerja keras untuk mencapai target perusahaan.

Pada item keseriusan dalam melaksanakan pekerjaan ( $X_{1.3}$ ) sebagian besar responden menyatakan setuju untuk melaksanakan tugasnya dengan serius, 12 orang responden (27,3 %) menyatakan sangat setuju, dan sisanya masing-masing yaitu 1 orang (2,3%) menyatakan ragu-ragu dan tidak setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan serius dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Pada item kesediaan untuk mengurangi kesalahan ( $X_{1.4}$ ) sebagian besar responden menyatakan setuju (56,8%) bahwa mereka melaksanakan tugas dengan hati-hati dan berusaha mengurangi kesalahan sekecil mungkin, 17 orang responden (38,6%) menyatakan sangat setuju, 1 orang responden (2,3%) menyatakan tidak setuju, 1 orang responden juga (2,3%) menyatakan bahwa ia ragu-ragu. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa melaksanakan tugasnya, karyawan bekerja dengan hati-hati dan berusaha mengurangi kesalahan sekecil mungkin.

Pada item kesediaan untuk memeriksa pekerjaan ( $X_{1.5}$ ), sebagian besar responden yaitu sebanyak 30 orang responden (68,2%) menyatakan setuju bahwa mereka bersedia memeriksa kembali pekerjaan setiap selesai bekerja, dan sisanya sebanyak 14 orang responden (31,8%) menyatakan sangat setuju. Sudah dapat dilihat dengan jelas bahwa ini berarti karyawan bersedia untuk memeriksa kembali pekerjaan setiap selesai bekerja.

Pada item kesediaan untuk membetulkan kesalahan ( $X_{1.6}$ ), sebanyak 30 orang responden (68,2%) menyatakan setuju bahwa mereka bersedia untuk membetulkan kesalahan dalam menjalankan pekerjaan, 13 orang responden (29,5%) menyatakan sangat setuju, dan hanya 1 orang responden saja (2,3%) menyatakan ragu-ragu secara umum dapat disimpulkan bahwa karyawan bersedia untuk membetulkan kesalahan yang terjadi dalam bekerja.

Dari tabel yang telah disajikan di atas, dengan hasil rata-rata yang didapat senilai 4,01 maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa sebagian besar responden menjawab antara sangat setuju dan setuju.

## b. Distribusi Frekuensi Variabel Kebanggaan Karyawan (X<sub>2</sub>)

Pada tabel 16 ditampilkan mengenai distribusi variabel kebanggaan karyawan (X<sub>2</sub>) yang meliputi penilaian terhadap tempat kerja (X<sub>2.1</sub>), penilaian terhadap peralatan kerja (X<sub>2.2</sub>), kebanggaan terhadap peluang perusahaan untuk tumbuh dan berkembang (X<sub>2.3</sub>), kebanggaan terhadap keberhasilan yang dicapai perusahaan (X<sub>2.4</sub>), kebanggaan terhadap kemampuan perusahaan dalam melaksanakan interaksi dengan lingkungan (X<sub>2.5</sub>) dan kebanggaan terhadap kemampuan perusahaan untuk melakukan kewajiban social (X<sub>2.6</sub>).

Pada item penilaian terhadap tempat kerja (X<sub>2.1</sub>), sebagian besar responden (47,7%) menyatakan setuju bahwa tempat mereka bekerja cukup nyaman untuk bekerja, 12 orang responden (27,3%) menyatakan ragu-ragu, 7 orang responden (15,9%) orang menyatakan sangat setuju, 3 orang responden (6,8%) untuk pernyataan sangat tidak setuju dan sisanya 1 orang saja (2,3%) yang menyatakan tidak setuju atas kenyamanan di tempat kerja. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa nyaman dengan tempat bekerja mereka.

Pada item penilaian terhadap peralatan kerja (X<sub>2.2</sub>), sebagian besar responden (56,8%) yaitu 25 orang responden menyatakan setuju bahwa peralatan kerja yang disediakan perusahaan dalam kondisi yang baik, 8 orang responden (18,2%) menyatakan ragu-ragu, dan 11 orang responden (25 %) sebagai sisanya menyatakan sangat setuju.

**Tabel 16**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Kebanggaan Karyawan (X<sub>2</sub>)**

Item X <sub>2</sub>	Skor										Mean
	5		4		3		2		1		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X <sub>2.1</sub>	7	15,9	21	47,7	12	27,3	1	2,3	3	6,8	2,72
X <sub>2.2</sub>	11	25	25	56,8	8	18,2	0	0	0	0	3,52
X <sub>2.3</sub>	18	40,9	25	56,8	8	18,2	0	0	0	0	4,32
X <sub>2.4</sub>	17	38,6	21	47,7	4	9,1	2	4,5	0	0	3,85
X <sub>2.5</sub>	9	20,5	28	63,6	5	11,4	2	4,5	0	0	3,57
X <sub>2.6</sub>	12	27,3	24	54,5	6	13,6	2	4,5	0	0	3,55
<b>RERATA</b>											3,60

Sumber : Data yang diolah

Secara umum dapat disimpulkan bahwa karyawan menganggap kondisi peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan dalam kondisi baik.

Pada item kebanggaan terhadap peluang perusahaan untuk tumbuh dan berkembang ( $X_{2.3}$ ), sebagian besar responden yang berjumlah 25 orang responden (56,8%) menyatakan setuju bahwa perusahaan mempunyai peluang yang cukup besar untuk tumbuh dan berkembang, 18 orang responden (40,9%) dengan mantapnya menyatakan sangat setuju, dan sisanya hanya 1 orang responden (2,3%) menyatakan ragu-ragu. Dari penjelasan di atas jelas sekali dapat disimpulkan bahwa karyawan yakin bahwa perusahaan tempatnya bekerja mempunyai peluang yang besar untuk tumbuh dan berkembang sehingga membuat mereka bangga.

Pada item kebanggaan terhadap keberhasilan yang dicapai perusahaan ( $X_{2.4}$ ), sebagian besar responden (47,7%) menyatakan setuju bahwa keberhasilan yang telah dicapai perusahaan membuat mereka bangga, 17 orang responden (38,6%) menyatakan sangat setuju, kemudian sebanyak 4 orang responden (9,1%) menyatakan ragu-ragu, dan sisanya sebanyak 2 orang (4,5%) menyatakan sangat tidak setuju. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa bangga atas keberhasilan yang dicapai oleh perusahaan.

Pada item kebanggaan kemampuan perusahaan dalam melaksanakan interaksi dengan lingkungan ( $X_{2.5}$ ), hampir setengahnya yaitu 28 orang responden (63,6%) menyatakan setuju bahwa mereka bangga atas kemampuan perusahaan dalam melakukan interaksi dengan lingkungan, 9 orang responden (20,5%) menyatakan sangat setuju, 5 orang responden (11,4%) menyatakan ragu-ragu, dan 2 orang responden (4,5%) sebagai sisanya menyatakan tidak setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa bangga atas kemampuan perusahaan dalam melakukan interaksi dengan lingkungan.

Pada item kebanggaan terhadap kemampuan perusahaan untuk melakukan kewajiban social ( $X_{2.6}$ ), sebagian besar responden (54,5%) menyatakan setuju akan kemampuan perusahaan dalam melakukan kewajiban sosialnya yang dapat membuat mereka bangga, 12 orang responden (27,3%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 6 orang responden (13,6%) menyatakan ragu-ragu, dan sisanya sebanyak 2 orang responden (4,5%) menyatakan tidak setuju akan kemampuan

perusahaan dalam melakukan kewajibannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa perusahaan mampu dalam melakukan kewajiban social sehingga karyawan merasa bangga.

Pada variabel kebanggaan karyawan ini didapatkan nilai rerata sebesar 3,60, dengan hasil tersebut maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa responden sebagian besar menjawab dengan pilihan A dan B yaitu antara sangat setuju dan setuju.

**c. Distribusi Frekuensi Variabel Kesetiaan Karyawan ( $X_3$ )**

Pada tabel 17 ditampilkan distribusi frekuensi Kesetiaan karyawan ( $X_3$ ) yang meliputi 3 item yaitu keinginan untuk bergabung dalam jangka waktu yang lama ( $X_{3.1}$ ), ketidakrelaan untuk meninggalkan organisasi ( $X_{3.2}$ ), tingkat kehadiran karyawan bila tidak ada halangan ( $X_{3.3}$ ), tingkat kehadiran karyawan bila ada kepentingan ( $X_{3.4}$ ), tingkat kehadiran karyawan jika dalam kondisi sakit ( $X_{3.5}$ ), kepatuhan untuk mengikuti intruksi yang telah ditetapkan ( $X_{3.6}$ ), kepatuhan untuk datang dan pulang sesuai dengan jam kerja ( $X_{3.7}$ ), dan kepatuhan untuk menjaga ketertiban ( $X_{3.8}$ )

**Tabel 17**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Kesetiaan Karyawan ( $X_3$ )**

Item $X_3$	Skor										Mean
	5		4		3		2		1		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X3.1	24	54,5	18	40,9	1	2,3	1	2,3	0	0	4,40
X3.2	9	20,5	21	47,7	10	22,7	3	6,8	1	2,3	3,00
X3.3	20	45,5	21	47,7	2	4,5	0	0	0	0	4,20
X3.4	21	47,7	21	47,7	2	4,5	0	0	0	0	4,30
X3.5	18	40,9	25	56,8	1	2,3	0	0	0	0	4,32
X3.6	13	29,5	27	61,4	4	9,1	0	0	0	0	4,00
X3.7	14	31,8	29	65,9	1	2,3	0	0	0	0	4,23
X3.8	11	25	33	75	0	0	0	0	0	0	4,25
<b>RERATA</b>											4,10

Sumber : Data yang diolah

Pada item keinginan untuk bergabung dalam waktu yang lama ( $X_{3.1}$ ) sebagian besar responden (54,5%) menyatakan sangat setuju bahwa mereka ingin tetap bergabung dengan perusahaan dalam waktu yang lama, 18 orang responden (40,9%) menyatakan setuju, dan sisanya sebanyak 2 orang responden masing-

masing 1 orang responden (2,3%) yang menyatakan ragu-ragu dan tidak setuju atas keinginan untuk bergabung dalam waktu yang lama terhadap perusahaan tersebut. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan memilih ingin tetap bergabung dengan perusahaan dalam waktu yang lama.

Pada item ketidakrelaan untuk meninggalkan organisasi ( $X_{3,2}$ ), sebagian besar responden (47,7%) menyatakan setuju, untuk tetap berada dalam perusahaan meskipun ada tawaran dari perusahaan lain, 9 orang responden (20,5%) menjawab sangat setuju, 10 orang responden (22,7%) menjawab ragu-ragu, 3 orang (6,8%) tidak setuju dan sisanya 1 orang (2,3%) menjawab sangat tidak setuju. Hal ini berarti bahwa karyawan akan tetap berada dalam perusahaan meskipun ada tawaran dari perusahaan lain karena sudah merasa puas dalam perusahaan dimana dia bekerja.

Pada item tingkat kehadiran karyawan bila tidak ada halangan ( $X_{3,3}$ ) sebagian besar responden yaitu sebanyak 21 orang (47,7%) menjawab setuju untuk selalu hadir bekerja jika tidak ada halangan, 20 orang responden (45,5%) menjawab sangat setuju dan sisanya sebanyak 3 orang responden 2 orang (4,5%) menjawab ragu-ragu, dan 1 orang (2,3%) menyatakan tidak setuju. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan akan selalu hadir bekerja jika tidak ada halangan.

Pada item tingkat kehadiran karyawan jika ada kepentingan ( $X_{3,4}$ ) sebagian besar responden yang berjumlah 21 orang (47,7%) menjawab setuju untuk tidak hadir bekerja jika mereka ada kepentingan mendesak, 21 orang responden juga (47,8%) menjawab sangat setuju, dan 2 orang responden (4,5%) menjawab ragu-ragu. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa jika ada kepentingan yang mendesak, karyawan tidak hadir bekerja.

Pada item tingkat kehadiran karyawan jika dalam kondisi sakit ( $X_{3,5}$ ) sebagian besar responden yang jumlahnya mencapai 25 orang responden (56,8%) menjawab setuju untuk tidak hadir bekerja jika dalam kondisi sakit, 18 orang responden (40,9%) menjawab sangat setuju, dan hanya 1 orang responden saja (2,3%) yang menjawab ragu-ragu. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan tidak hadir bekerja jika dalam kondisi sakit.

Pada item kepatuhan untuk mengikuti instruksi yang telah ditetapkan ( $X_{3,6}$ ) sebagian besar responden (61,4%) menyatakan setuju untuk mengikuti instruksi yang telah ditetapkan dalam bekerja, 13 orang responden (29,5%) menyatakan sangat setuju, dan sisanya sebanyak 4 orang responden (9,1%) menyatakan ragu-ragu. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam bekerja, karyawan patuh terhadap instruksi yang telah ditetapkan.

Pada item kepatuhan untuk datang dan pulang sesuai dengan jam kerja ( $X_{3,7}$ ) sebagian besar responden sebanyak 29 orang responden (65,9%) menjawab setuju untuk datang dan pulang sesuai jam kerja yang ditentukan, 14 orang responden (31,8%) menjawab sangat setuju dan sisanya yang berjumlah hanya 1 orang responden (2,3%) menyatakan keragu-raguannya. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu tertib dalam datang dan pulang sesuai dengan jam kerja.

Pada item kepatuhan untuk menjaga ketertiban ( $X_{3,8}$ ), separuh lebih responden (75%) menyatakan setuju untuk selalu menjaga ketertiban dalam perusahaan selama mereka bekerja, sisanya yang berjumlah 11 orang responden (25%) menyatakan sangat setuju untuk menjaga ketertiban dengan alasan jika mereka bekerja dengan tertib maka pekerjaan akan semakin cepat selesai dan dapat menghemat waktu yang juga menguntungkan bagi mereka dan juga perusahaan.

Dengan nilai rata-rata yang terhitung besar yaitu sejumlah 4,10 maka pada variabel kesetiaan karyawan ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden setuju atau bahkan sangat setuju dengan setiap pertanyaan yang diajukan.

#### **d. Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)**

Tabel 18 berikut menyajikan data mengenai distribusi frekuensi variabel prestasi kerja karyawan (Y), yang terdiri dari sembilan item yaitu : jumlah hasil kerja sudah sesuai dengan standart perusahaan ( $Y_1$ ), jumlah hasil kerja lebih banyak bila dibandingkan dengan rekan kerja ( $Y_2$ ), jumlah hasil kerja meningkat bila dibandingkan dengan waktu lalu ( $Y_3$ ), mutu hasil kerja sudah sesuai dengan standart perusahaan ( $Y_4$ ), mutu hasil kerja lebih baik bila dibandingkan dengan

rekan kerja ( $Y_5$ ), mutu hasil kerja meningkat bila dibandingkan dengan waktu lalu ( $Y_6$ ), waktu penyelesaian pekerjaan sudah sesuai dengan standart perusahaan ( $Y_7$ ), waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat bila dibandingkan dengan rekan kerja ( $Y_8$ ), dan waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat dari waktu lalu ( $Y_9$ ).

Pada item jumlah hasil kerja sudah sesuai dengan standart perusahaan ( $Y_1$ ) sebagian besar responden (70,5%) menyatakan setuju bahwa jumlah hasil kerja yang mereka capai sudah sesuai dengan standart perusahaan, 6 orang responden (13,6%) menyatakan ragu-ragu, 5 orang (11,4%) menjawab sangat setuju dan sisanya sebanyak 2 orang responden (4,5%) menyatakan tidak setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jumlah hasil kerja yang dicapai karyawan sudah sesuai dengan standart yang telah ditetapkan perusahaan.

Pada item jumlah hasil kerja lebih banyak bila dibandingkan dengan rekan kerja ( $Y_2$ ) sebagian besar responden yaitu sebanyak 26 orang responden (59,1%) menyatakan setuju bahwa dalam menyelesaikan pekerjaan, jumlah hasil kerja yang telah mereka capai lebih banyak jika dibandingkan dengan rekan kerjanya, 11 orang responden (25%) menyatakan ragu-ragu, kemudian masing-masing 3 orang responden (6,8%) menyatakan sangat setuju dan tidak setuju, sebagai sisanya yaitu 1 orang responden saja (2,3%) menyatakan sangat tidak setuju dengan item tersebut di atas. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah hasil kerja yang telah karyawan capai lebih banyak jika dibandingkan dengan rekan kerjanya.

Pada item jumlah hasil kerja meningkat bila dibandingkan dengan waktu lalu ( $Y_3$ ), sebagian besar responden (65,9%) menyatakan setuju bahwa jumlah hasil kerja mereka yang telah dicapai meningkat jika dibandingkan dengan waktu lalu, 9 orang responden (20,5%) menyatakan sangat setuju, 4 orang responden (9,1%) menyatakan ragu-ragu, dan sisanya sebanyak 2 orang (4,5%) menjawab sangat tidak setuju. Ini berarti jumlah hasil kerja karyawan mengalami peningkatan jika dibandingkan dengan waktu sebelumnya.

Pada item mutu hasil kerja sudah sesuai dengan standart perusahaan ( $Y_4$ ) sebagian besar responden (61,4%) menyatakan setuju bahwa mutu hasil kerja yang mereka capai sudah sesuai dengan standart yang telah ditetapkan perusahaan, 8 orang responden (18,2%) menyatakan sangat setuju, 6 orang saja

(13,6%) yang menyatakan ragu-ragu dan 3 orang sebagai sisanya (6,8%) menyatakan tidak setuju. Kesimpulannya mutu hasil kerja yang telah dicapai karyawan sudah sesuai dengan standar perusahaan.

Pada item mutu hasil kerja lebih baik bila dibandingkan dengan rekan kerja ( $Y_5$ ), lebih dari setengahnya, (61,4%) responden menyatakan setuju bahwa mutu hasil kerja yang mereka capai lebih baik jika dibandingkan dengan rekan kerja mereka, 11 orang responden (25%) menyatakan ragu-ragu, 5 orang (11,4%) menjawab sangat setuju dan 1 orang (2,3%) sebagai sisanya menyatakan tidak setuju. Kesimpulannya bahwa mutu hasil kerja karyawan lebih baik jika dibandingkan dengan rekan sekerjanya.

Pada item mutu hasil kerja meningkat bila dibandingkan dengan waktu lalu ( $Y_6$ ), sebagian besar responden yaitu 31 orang responden (70,5%) menyatakan setuju bahwa mutu hasil kerja yang mereka capai meningkat jika dibandingkan dengan waktu sebelumnya, 10 orang responden (22,7%) menyatakan sangat setuju, dan sisanya sebanyak 2 orang responden (4,5%) menyatakan ragu-ragu, dan hanya 1 orang (2,3%) responden saja sebagai sisanya yang menjawab sangat tidak setuju jika hasil kerjanya meningkat bila dibandingkan dengan waktu yang lalu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kualitas hasil kerja karyawan meningkat jika dibandingkan dengan waktu sebelumnya.

Pada item waktu penyelesaian pekerjaan sudah sesuai dengan standart perusahaan ( $Y_7$ ), sebagian besar responden (70,5%) menyatakan setuju bahwa waktu penyelesaian pekerjaan mereka sudah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan, 5 orang responden (11,4%) untuk pernyataan ragu-ragu, kemudian 6 orang menjawab sangat setuju (13,6) dan sisanya yang hanya berjumlah 2 orang saja (4,5%) menyatakan tidak setuju. Kesimpulannya bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu sesuai dengan standart yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pada item waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat bila dibandingkan dengan rekan kerja ( $Y_8$ ), sebagian besar responden dengan jumlah 27 orang responden (61,4%) menyatakan setuju bahwa waktu penyelesaian pekerjaan mereka lebih cepat bila dibandingkan dengan rekan kerja mereka, 10 orang

(22,7%) menjawab ragu-ragu dan sisanya 8 orang responden, masing-masing 3 orang responden (6,8%) yang menjawab sangat setuju dan 4 orang responden (9,1%) yang menjawab tidak setuju. Dari penjelasan dapat disimpulkan bahwa waktu yang dibutuhkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya lebih cepat dibandingkan dengan rekan kerjanya.

Pada item waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat bila dibandingkan dengan waktu lalu (Y<sub>9</sub>) sebagian besar responden dengan jumlah 27 orang responden (61,4%) menyatakan setuju, 9 orang responden (20,5%) menyatakan sangat setuju, 5 orang responden (11,4%) menyatakan ragu-ragu, dan sisanya 3 orang responden masing-masing 2 orang (4,5%) untuk sangat tidak setuju dan 1 orang (2,3%) untuk pernyataan tidak setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan dapat menyelesaikan lebih cepat bila dibandingkan dengan waktu lalu.

**Tabel 18**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)**

Item Y	Skor										Mean
	5		4		3		2		1		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1	5	11,4	31	70,5	6	13,6	2	4,5	0	0	3,40
Y2	3	6,8	26	59,1	11	25	3	6,8	1	2,3	3,11
Y3	9	20,5	29	65,9	4	9,1	2	4,5	0	0	3,66
Y4	8	18,2	27	61,4	6	13,6	3	6,8	0	0	3,40
Y5	5	11,4	27	61,4	11	25	1	2,3	0	0	3,20
Y6	10	22,7	31	70,5	2	4,5	1	2,3	0	0	4,00
Y7	6	13,6	31	70,5	5	11,4	2	4,5	0	0	3,50
Y8	3	6,8	27	61,4	10	22,7	4	9,1	0	0	3,14
Y9	9	20,5	27	61,4	5	11,4	1	2,3	2	4,5	3,50
<b>RERATA</b>											3,43

Sumber : Data yang diolah

Dari tabel yang telah disajikan di atas, didapatkan rerata yang berjumlah sebesar 3,43. Dengan nilai rerata yang bisa dikatakan besar tersebut, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa didapatkan suatu kesimpulan mengenai distribusi frekuensi variabel prestasi kerja karyawan, ternyata kebanyakan dari responden yang mengisi angket yang telah penulis sebar, sebagian besar menjawab dengan jawaban A dan B meski ada juga yang menjawab C. Jawaban A dan B mempunyai frekuensi dan persentase yang tinggi.

## B. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan bagian penting dalam penelitian, setelah data terkumpul dan diolah. Kegunaan utamanya adalah untuk menjawab hipotesis yang dibuat oleh peneliti.

### (1) Hipotesis pertama (F test / Serempak / simultan)

Ada hubungan antara pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan yang diuji dengan *Windows SPSS 13* yang dapat dilihat sebagai berikut.

Pengujian F atau pengujian model digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang diduga tepat/sesuai atau tidak. Jika hasilnya signifikan, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

Agar lebih jelasnya bisa dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 19**  
**Rekapitulasi hasil analisis regresi linier berganda antara variabel Kemauan Karyawan (X1), Kebanggaan Karyawan (X2) dan Kesetiaan Karyawan (X3) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)**

Variabel	Koefisien Regresi	Standart error	t hitung	sig. t	Keterangan
X1	0.688	0.317	2.172	0.036	Signifikan
X2	0.651	0.181	3.593	0.000	Signifikan
X3	0.468	0.224	2.091	0.043	Signifikan
Konstanta	=	-14.312			
R	=	0.739			
R Square	=	0.546			
Adjusted R Square	=	0.512			
F hitung	=	19.502			
Sig. F	=	0.000			

Berdasarkan Tabel 19, nilai F hitung sebesar 19,502. Maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Prestasi kerja karyawan) dapat dipengaruhi

secara signifikan oleh variabel bebas (Kemauan karyawan ( $X_1$ ), Kebanggaan karyawan ( $X_2$ ), Kesetiaan karyawan ( $X_3$ ))

## (2) Hipotesis kedua (uji t / Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Hasil dari uji t dapat dilihat pada Tabel 19.

Berdasarkan Tabel 19 diperoleh hasil sebagai berikut :

- t test antara  $X_1$  (Kemauan karyawan) dengan Y (Prestasi kerja karyawan) menunjukkan t hitung = 2,172. Maka pengaruh  $X_1$  (Kemauan karyawan) terhadap Prestasi kerja karyawan adalah signifikan. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Prestasi kerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh kemauan karyawan atau dengan meningkatkan kemauan karyawan maka Prestasi kerja karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.
- t test antara  $X_2$  (Kebanggaan karyawan) dengan Y (Prestasi kerja karyawan) menunjukkan t hitung = 3,593. Maka pengaruh  $X_2$  (Kebanggaan karyawan) terhadap Prestasi kerja karyawan adalah signifikan. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Prestasi kerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh kebanggaan karyawan atau dengan meningkatkan kebanggaan karyawan maka prestasi kerja karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.
- t test antara  $X_3$  (Kesetiaan karyawan) dengan Y (Prestasi kerja karyawan) menunjukkan t hitung = 2,091. Maka pengaruh  $X_3$  (Kesetiaan karyawan) terhadap Prestasi kerja karyawan adalah signifikan. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Prestasi kerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh kesetiaan karyawan atau kesetiaan karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan secara nyata.

### (3) Hipotesis ketiga (uji $R^2$ dan $R^2$ adjusted ( $\bar{R}^2$ ))

Dalam tabel 19 di atas, dapat dilihat bahwa nilai dari  $R^2$  adalah sebesar 0,546 yang artinya bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa variabel terikat (prestasi kerja karyawan) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (Kemauan karyawan, kebanggaan karyawan dan juga kesetiaan karyawan) secara nyata.

Dalam tabel 19 juga dapat dilihat nilai dari  $\bar{R}^2$  adalah sebesar 0,512 yang berarti bahwa  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak sehingga kesimpulannya adalah bahwa variabel bebas (kemauan karyawan, kebanggaan karyawan dan kesetiaan karyawan) mempengaruhi secara signifikan variabel terikat (prestasi kerja).

### C. Pembahasan

Setelah dilakukan penelitian terhadap adakah hubungan antara komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan, maka hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pengaruh komitmen organisasi yang terdiri dari beberapa variabel utamanya yaitu, kemauan karyawan (X1), kebanggaan karyawan (X2) dan kesetiaan karyawan (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Hasil penelitian tersebut dapat dibuktikan dengan melihat tabel-tabel yang disajikan diatas yang menampilkan hasil yang dapat membuktikan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT DSCO Indonesia Kota Blitar.

Sebagian besar karyawan PT DSCO Indonesia ini lebih di dominan oleh kaum laki-laki, dikarenakan pekerjaannya menuntut membutuhkan tenaga yang besar. Adapun perempuan, berada pada bagian yang ringan-ringan saja dan bagian perkantoran. Hal tersebut dapat di buktikan dengan melihat tabel 9. kemudian untuk komposisinya, PT DSCO Indonesia ini juga sudah sesuai dengan takaran dari masing-masing bagian, hal ini juga dapat dilihat pada tabel 7. Untuk pendidikan, perusahaan ini lebih di dominasi oleh lulusan SLTA, untuk jenjang pendidikan yang lebih tinggi misalkan D3 ataupun S1 menempati bagian perkantoran. Kemudian berdasarkan masing-masing karakteristik dari responden dibagi-bagi lagi menjadi beberapa karakter, diantara adalah berdasarkan usia yang

lebih di dominasi usia 38-41 tahun. Untuk karakter lamanya bekerja, lebih banyak yang telah bekerja antara 8-9 tahun.

Langkah selanjutnya adalah menghitung hubungan variabel komitmen organisasi (Kemauan karyawan, Kebanggaan karyawan dan Kesetiaan karyawan) dengan prestasi kerja karyawan dengan menggunakan Analisis dan interpretasi data yang didalamnya terdapat beberapa langkah untuk mendapatkan persamaan yang dapat digunakan sebagai patokan untuk mengukur variabel komitmen organisasi dengan prestasi kerja karyawan.

Dalam bab pembahasan ini penulis juga ingin membandingkan antara komposisi karyawan dengan koresponden yang diambil sebagai sample penghitungan data. Pada tingkat pendidikan karyawan, sebelum dihitung berapa sample yang akan diambil, pada jumlah keseluruhan, untuk tingkat pendidikan S1 jumlah karyawannya adalah 6 orang karyawan sedangkan setelah dilakukan penyebaran angket, tidak ada karyawan yang berpendidikan S1, kemudian pada tingkat pendidikan D3 keseluruhan karyawannya yaitu berjumlah 8 orang karyawan, akan tetapi setelah diambil sampelnya tidak ada karyawan yang berpendidikan D3 yang sebagai sampelnya. Kemudian tingkat pendidikan SLTA jumlah keseluruhan karyawan PT DSCO Indonesia adalah berjumlah 38 orang setelah diadakannya penyebaran angket sample yang dapat diambil berjumlah 20 orang karyawan. Untuk selanjutnya adalah jumlah keseluruhan karyawan yang berpendidikan SLTP sebelum dilakukan perhitungan jumlah keseluruhannya adalah 25 orang karyawan, dan setelah dilakukan perhitungan sebagai sample, yang menjadi sampelnya untuk tingkat pendidikan SLTP berjumlah 18 orang karyawan. Dan yang terakhir yaitu tingkat pendidikan terendah yaitu SD, sebelum diambil sampelnya jumlah keseluruhan karyawannya adalah 12 orang karyawan tetapi setelah diadakan perhitungan, sample yang diambil adalah 6 orang karyawan saja.

Setelah membandingkan, dalam pembahasan ini juga menghubungkan beberapa hal yang berkaitan dengan PT DSCO Indonesia. Dalam hal menghubungkan ini dapat dilihat bahwa keadaan perusahaan saat ini mempunyai hubungan yang erat dengan masa lalu perusahaan itu sendiri. Hal ini dapat dilihat dengan melihat kembali bagaimana keadaan perusahaan pada saat pertama berdiri

yang hanya mempunyai karyawan sekitar 10 orang karyawan saja sedangkan sekarang telah memiliki karyawan sejumlah 89 orang karyawan, selain dilihat dari jumlah karyawannya, kemudian peningkatan jumlah omset dan lain sebagainya. Hubungan antara masa lalu dan situasi sekarang yang terdapat dalam perusahaan ini adalah bahwa dengan adanya kerja keras serta komitmen yang tinggi yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan maka dapat meningkatkan perkembangan perusahaan tersebut.

Dengan kata lain, dengan adanya kerja keras dari setiap karyawannya maka perusahaan dapat meningkatkan omset yang dapat menambah income perusahaan yang menjadikan PT DSCO Indonesia ini menjadi perusahaan yang dapat berkembang dengan pesat.

Tahap terakhir dalam pembahasan adalah menggabungkan yaitu bagaimana cara menggabungkan setiap variabel komitmen organisasi yang terdiri dari variabel kemauan karyawan (X1), kebanggaan karyawan (X2) dan kesetiaan karyawan (X3) dapat mempengaruhi Prestasi kerja Karyawan (Y) yang dapat meningkatkan kemajuan perusahaan. Hal ini dapat dilihat dengan cara-cara yang telah diuraikan seperti pada pembahasan sebelumnya, diantara adalah yang menjadi item-item di setiap variabelnya. Diantaranya adalah dengan cara bagaimana karyawan mau melaksanakan tugas yang menantang dari atasan, bekerja mencapai target perusahaan, serius dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang dibebankan, mengurangi setiap kesalahan dalam pekerjaannya, memeriksa kembali pekerjaan yang telah selesai apabila masih ada waktu yang tersisa, kemudian membetulkan kesalahan tersebut dengan segera.

Selain cara-cara diatas, mungkin cara lain yang dapat dilakukan adalah dengan selalu patuh mengikuti instruksi yang ditetapkan, selalu disiplin dalam datang dan pulang sesuai dengan jam kerja, serta selalu menjaga ketertiban.

Setelah semuanya telah dilakukan dalam bab pembahasan ini adalah menghitung adakah pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dan interpretasi data yang didalamnya terdapat beberapa langkah untuk mendapatkan persamaan yang dapat digunakan sebagai patokan untuk mengukur pengaruh tiap variabel komitmen

organisasi yang terdiri dari kemauan karyawan, kebanggaan karyawan dan kesetiaan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.

Jika berdasarkan menurut analisa deskriptifnya maka pembahasan yang dapat dijabarkan dalam bab ini adalah mengenai karakteristik lokasi tempat penelitian yaitu di PT DSCO Indonesia yaitu bahwa lokasinya terletak pada lokasi yang bisa dikatakan strategis karena jalur transportasinya dilalui oleh jalan raya. Untuk selanjutnya dalam bab ini juga akan dibahas tentang data yang telah ditemukan selama penulis melakukan penelitian terhadap PT DSCO Indonesia. Jika dilihat dari segi karyawannya secara keseluruhan mulanya ditinjau dari tingkat pendidikan karyawannya, yang paling mendominasi adalah karyawan dengan tingkat pendidikan SLTA yang berjumlah 38 orang karyawan dengan persentase sebesar 42,7 % dan tingkat pendidikan terkecil adalah karyawan dengan tingkat pendidikan S1 yang hanya berjumlah 6 orang karyawan saja dan jika di persentasekan hanya sebesar 6,8 % saja.

Kemudian pada gambaran distribusi variabel penelitian dengan meninjau distribusi frekuensi variabel kemauan karyawan setelah dilakukan perhitungan untuk menemukan rerata dari masing-masing variabelnya, pada variabel kemauan karyawan ini didapatkan hasil reratanya yang bisa dikatakan berjumlah besar yaitu sebesar 4,01 yang menunjukkan bahwa variabel kemauan karyawan mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap prestasi kerja karyawan karyawan dari angket yang penulis sebar, kebanyakan responden menjawab dengan jawaban a dan b yang berarti sangat setuju dan setuju dengan pernyataan yang telah diajukan.

Pada variabel kebanggaan karyawan distribusi frekuensi yang didapat adalah mendapatkan rata-rata sebesar 3,60. sama halnya dengan variabel kemauan karyawan, maka dapat pula ditarik suatu kesimpulan bahwa variabel kebanggaan karyawan juga mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT DSCO Indonesia. Pada variabel kebanggaan karyawan ini didapatkan responden terbanyak menjawab dengan skor 4 yang berjumlah 28 responden dengan besar persentase sebesar 63,6%. Artinya para responden kebanyakan menjawab dengan jawaban sangat setuju dan setuju.

Selanjutnya pada variabel kesetiaan karyawan distribusi frekuensinya didapatkan rerata sebesar 4,10. Dengan rerat sebesar itu maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa variabel kesetiaan karyawan juga mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan sama halnya seperti kemauan karyawan dan juga kebanggaan karyawan yang telah disebutkan sebelumnya. Dengan rerata sebesar itu pula dapat dikatakan bahwa responden sebagian besar juga menjawab sangat setuju dengan skor 5 dan jawaban setuju dengan skor 4 pada angket yang penulis sebarakan. Jika dilihat dari frekuensi dan persentasenya maka responden terbanyak menjawab dengan nilai skor 4 yaitu dengan responden sebanyak 33 orang dengan persentase sebesar 75 persen.

Pada distribusi frekuensi prestasi kerja karyawan didapatlkan rata-rata sejumlah 3,43. Dengan rata-rata sebesar itu maka kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel komitmen organisasi yang terdiri dari kemauan karyawan, kebanggaan karyawan dan kesetiaan karyawan. Pada variabel ini responden sebagian besar menjawab pertanyaan dengan nilai skor sebesar 4 dengan persentase sebesar 70,5 % dengan frekuensi sebesar 31 orang responden.

Setelah dilakukan pengujian hipotesis dengan dua pengujian, didapatkan hasil yang menunjukkan adanya pengaruh antara variabel komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan. Pengujian pertama yang dilakukan adalah dengan melakukan pengujian serempak atau biasanya disebut juga dengan pengujian secara simultan menggunakan rumus F. Pengujian model ini digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak. Setelah dilakukan penghitungan maka hasil yang didapatkan adalah bahwa variabel kemauan karyawan, kebanggaan karyawan dan kesetiaan karyawan dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Pada pengujian kedua adalah menggunakan metode uji t atau biasanya juga disebut sebagai uji parsial. Uji t ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas yaitu kemauan karyawan, kebanggaan karyawan dan juga kesetiaan karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan. Kemudian setelah dilakukan penghitungan menggunakan metode t ini hasil yang didapatkan adalah bahwa prestasi kerja

karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh kemauan karyawan, kebanggaan karyawan dan juga kesetiaan karyawan. Hal ini dikuatkan oleh hasil perhitungan yang menunjukkan bahwa antara  $t$  hitung masing-masing variabel lebih besar daripada  $t$  tabelnya. Sehingga kesimpulan yang dapat ditarik adalah bahwa antara variabel kemauan karyawan, kebanggaan karyawan dan kesetiaan karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Selain dilakukan pengujian dengan menggunakan uji  $F$  dan uji  $t$ , dalam penelitian ini juga digunakan pengujian menggunakan  $R$  square dan  $R$  square adjusted yang setelah dilakukan perhitungan hasilnya menunjukkan signifikan, yaitu bahwa setiap variabel bebasnya yaitu kemauan karyawan, kebanggaan karyawan dan juga kesetiaan karyawan mampu mempengaruhi variabel terikatnya yaitu prestasi kerja karyawan.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian di PT DSCO Indonesia selama  $\pm$  2 bulan, maka penulis dapat menemukan beberapa temuan dan menarik kesimpulan atas penelitian yang telah dilaksanakan untuk menyelesaikan skripsi serta berdasarkan data-data yang telah diperoleh, yaitu bahwa:

1. PT DSCO Indonesia adalah salah satu perusahaan yang dalam tahap berkembang dengan hanya bermodalkan kepemilikan tunggal, akan tetapi ternyata jalur pemasarannya hanya luar negeri saja.
2. PT DSCO Indonesia mampu menunjukkan bahwa setiap variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawannya.
3. Perusahaan ini mensejahterakan masyarakat sekitar dengan bukti bahwa berkurangnya pengangguran karena perusahaan ini tidak mengutamakan pendidikan untuk bekerja didalam perusahaan tersebut, yang penting karyawan tersebut jujur dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepada karyawan tersebut.
4. Ada 2 jenis karyawan dalam perusahaan ini. Yaitu karyawan tetap dan kontrak.
5. Pesanan furniture untuk tahun depan telah tersusun rapi pada papan pemesanan yang telah diprogram sedemikian rupa dari mulai awal proses produksi, cara pengiriman, tanggal pengiriman hingga tanggal berapa barang tersebut sampai kepada pemesan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa cara kerjanya sangat terprogram sekali, sehingga dapat dipastikan tidak akan mengecewakan konsumen.
6. Tingkat pendidikan terbanyak adalah SLTA dengan jumlah 38 orang, dan tingkat pendidikan terendah adalah S1 yang hanya 6 orang, berdasarkan usia, karyawan PT DSCO Indonesia adalah terbanyak berusia antara 38-41 tahun dengan jumlah 10 orang. Selanjutnya dilihat

dari lamanya masa kerja, maka yang terbanyak adalah telah bekerja selama 8-9 tahun dengan jumlah 20 orang.

7. Untuk distribusi frekuensi variabel kemauan karyawan rerata yang didapatkan adalah senilai 4,01 kemudian pada distribusi frekuensi variabel kebanggaan karyawan rerata yang didapatkan adalah 3,60 selanjutnya frekuensi variabel kesetiaan karyawan mempunyai rerata paling besar yaitu 4,10. Untuk rerata variabel prestasi kerja karyawan sendiri mempunyai nilai 3,43. Dari semua rerata tersebut yang mempunyai rerata terbesar adalah variabel kesetiaan karyawan.
8. Menurut pengujian hipotesis, yaitu uji F, uji t dan uji R square dan R square adjusted menunjukkan hasil bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya bahwa hasil tersebut signifikan yaitu setiap variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan pada PT DSCO Indonesia, dan atas dasar kesimpulan yang ada maka penulis dapat memberikan beberapa saran, yaitu :

1. Mencoba untuk membuka jalur pemasaran pada dalam negeri juga, tidak hanya pada jalur pemasaran luar negeri saja karena respon masyarakat terdapat hasil produksi perusahaan tersebut menunjukkan sikap yang baik.
2. Mempertahankan apa yang telah ada sekarang ini mungkin juga akan lebih baik lagi jika ditingkatkan.
3. Membuka cabang lagi lebih banyak sehingga akan semakin mempersempit pengangguran, dengan demikian kesejahteraan masyarakat semakin meluas karena adanya PT DSCO Indonesia ini.
4. Bagi karyawan kontrak mungkin apabila kinerjanya benar-benar menunjukkan kesungguhannya bisa dijadikan sebagai karyawan tetap menggantikan karyawan yang sudah berusia lanjut.

5. Makin ditingkatkan cara kerja yang terorganisir dengan ditandainya omset untuk tahun depan telah masuk dalam daftar program, atau mungkin juga semakin ditingkatkan.
6. Bagi karyawan yang berusia lanjut hendaknya tidak terlalu diberikan pekerjaan yang terlalu berat mengingat karyawan tersebut telah lama mengikuti kegiatan organisasi dan telah memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam mengembangkan perusahaan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Schermerhorn, Jr. James G. Hunt, Richard N. Osborn. 1991. *Managing Organization Behavior*, 4<sup>th</sup> edition. Joh Wexley & Son, IAC
- Kuntjoro, Zainudin Sri. 25 Juli 2002. *Komitmen Organisasi*. www.e-psikologi.com
- Dharma Agus. 1991. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: CV Rajawali
- Gujarati Damodar. 1978. *Ekonomotrika Dasar*. Penerbit Erlangga
- Northercraft, Gregory B and Margareth A Nealle. 1994. *Organizational Behavior*. USA: The Dryden Press
- Luthan, Fred. 1992. *Organizational Behavior*. Singapore: Mc. Graw-hill book Co
- Alwi Syaffarudin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Siagian, Sondang P. 1985. *Analisis Serta Perumusan Kebijakan dan Strategi Organisasi*. Jakarta: PT Agung.
- Setyowati, Endah. 1997. *Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan sebagai Faktor yang Membentuk Komitmen Karyawan pada Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja*. Tidak dipublikasikan. Program Pasca Sarjana UB Malang.
- Steers, Richard M. 1977. *Organizational Effectiveness, A Behavioral View*. Terjemahan Dra. Magdalena Jamin. 1984. *Efektivitas organisasi seri manajemen no. 47 cetakan kedua*, Jakarta: Erlangga
- Mangkunegara A. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Roidakaria Offset
- Hasibuan. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia: edisi revisi* Jakarta: Bumi Aksara
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian. 1995. *Metode Penelitian Survey edisi 2: edisi revisi* Jakarta: LP3ES
- Hasan, Iqbal M. 2002. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian & Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian edisi revisi V* Jakarta : Rineka Cipta

Subiyanto, Ibnu. 1998. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : Unit Penerbit & Percetakan (UPP) Akademi Manajemen Perusahaan YKPN

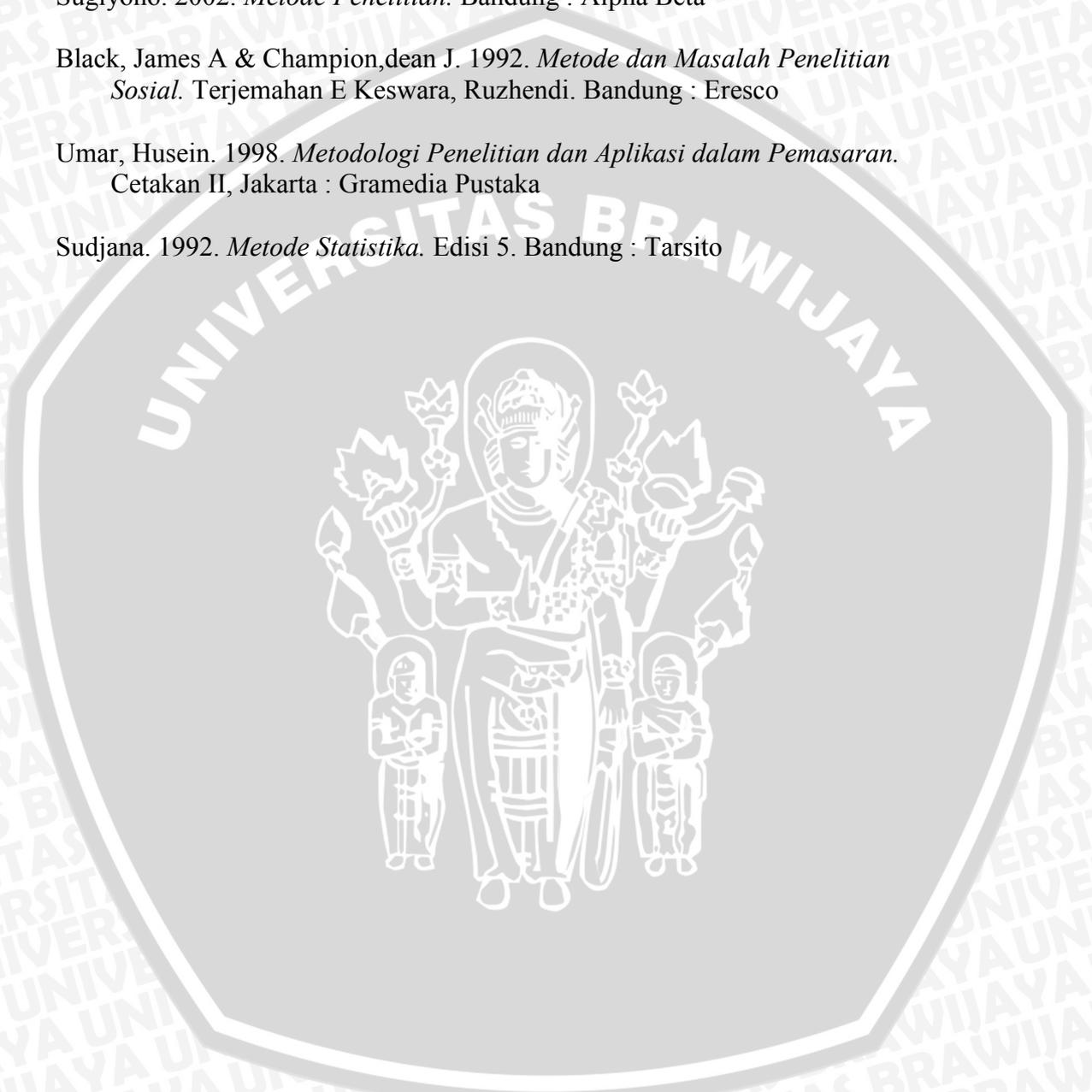
Copper & Donald R dan benenefit C & William Emory. 1996. *Metode Penelitian Bisnis*. Alih Bahasa Sitompul, Jakarta : Erlangga

Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian*. Bandung : Alpha Beta

Black, James A & Champion, dean J. 1992. *Metode dan Masalah Penelitian Sosial*. Terjemahan E Keswara, Ruzhendi. Bandung : Eresco

Umar, Husein. 1998. *Metodologi Penelitian dan Aplikasi dalam Pemasaran*. Cetakan II, Jakarta : Gramedia Pustaka

Sudjana. 1992. *Metode Statistika*. Edisi 5. Bandung : Tarsito





Lampiran 2. Frekuensi jawaban responden

**Frequency Table**

**X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	8	18.2	18.2	18.2
	4.00	28	63.6	63.6	81.8
	3.00	1	2.3	2.3	84.1
	2.00	7	15.9	15.9	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

**X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	13	29.5	29.5	29.5
	4.00	28	63.6	63.6	93.2
	3.00	2	4.5	4.5	97.7
	2.00	1	2.3	2.3	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	12	27.3	27.3	27.3
	4.00	30	68.2	68.2	95.5
	3.00	1	2.3	2.3	97.7
	2.00	1	2.3	2.3	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	17	38.6	38.6	38.6
	4.00	25	56.8	56.8	95.5
	3.00	1	2.3	2.3	97.7
	2.00	1	2.3	2.3	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	14	31.8	31.8	31.8
	4.00	30	68.2	68.2	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

**X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	13	29.5	29.5	29.5
	4.00	30	68.2	68.2	97.7
	3.00	1	2.3	2.3	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	7	15.9	15.9	15.9
	4.00	21	47.7	47.7	63.6
	3.00	12	27.3	27.3	90.9
	2.00	1	2.3	2.3	93.2
	1.00	3	6.8	6.8	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	11	25.0	25.0	25.0
	4.00	25	56.8	56.8	81.8
	3.00	8	18.2	18.2	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	18	40.9	40.9	40.9
	4.00	25	56.8	56.8	97.7
	3.00	1	2.3	2.3	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	17	38.6	38.6	38.6
	4.00	21	47.7	47.7	86.4
	3.00	4	9.1	9.1	95.5
	1.00	2	4.5	4.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	9	20.5	20.5	20.5
	4.00	28	63.6	63.6	84.1
	3.00	5	11.4	11.4	95.5
	2.00	2	4.5	4.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

**X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	12	27.3	27.3	27.3
	4.00	24	54.5	54.5	81.8
	3.00	6	13.6	13.6	95.5
	2.00	2	4.5	4.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

**X3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	24	54.5	54.5	54.5
	4.00	18	40.9	40.9	95.5
	3.00	1	2.3	2.3	97.7
	2.00	1	2.3	2.3	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

**X3.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	9	20.5	20.5	20.5
	4.00	21	47.7	47.7	68.2
	3.00	10	22.7	22.7	90.9
	2.00	3	6.8	6.8	97.7
	1.00	1	2.3	2.3	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

**X3.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	20	45.5	45.5	45.5
	4.00	21	47.7	47.7	93.2
	3.00	2	4.5	4.5	97.7
	2.00	1	2.3	2.3	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

**X3.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	21	47.7	47.7	47.7
	4.00	21	47.7	47.7	95.5
	3.00	2	4.5	4.5	100.0
Total		44	100.0	100.0	

**X3.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	18	40.9	40.9	40.9
	4.00	25	56.8	56.8	97.7
	3.00	1	2.3	2.3	100.0
Total		44	100.0	100.0	

**X3.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	13	29.5	29.5	29.5
	4.00	27	61.4	61.4	90.9
	3.00	4	9.1	9.1	100.0
Total		44	100.0	100.0	

**X3.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	14	31.8	31.8	31.8
	4.00	29	65.9	65.9	97.7
	3.00	1	2.3	2.3	100.0
Total		44	100.0	100.0	

**X3.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	11	25.0	25.0	25.0
	4.00	33	75.0	75.0	100.0
Total		44	100.0	100.0	

**Y1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	5	11.4	11.4	11.4
	4.00	31	70.5	70.5	81.8
	3.00	6	13.6	13.6	95.5
	2.00	2	4.5	4.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

**Y2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	3	6.8	6.8	6.8
	4.00	26	59.1	59.1	65.9
	3.00	11	25.0	25.0	90.9
	2.00	3	6.8	6.8	97.7
	1.00	1	2.3	2.3	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

**Y3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	9	20.5	20.5	20.5
	4.00	29	65.9	65.9	86.4
	3.00	4	9.1	9.1	95.5
	1.00	2	4.5	4.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

**Y4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	8	18.2	18.2	18.2
	4.00	27	61.4	61.4	79.5
	3.00	6	13.6	13.6	93.2
	2.00	3	6.8	6.8	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

**Y5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	5	11.4	11.4	11.4
	4.00	27	61.4	61.4	72.7
	3.00	11	25.0	25.0	97.7
	2.00	1	2.3	2.3	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

**Y6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	10	22.7	22.7	22.7
	4.00	31	70.5	70.5	93.2
	3.00	2	4.5	4.5	97.7
	1.00	1	2.3	2.3	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

**Y7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	6	13.6	13.6	13.6
	4.00	31	70.5	70.5	84.1
	3.00	5	11.4	11.4	95.5
	2.00	2	4.5	4.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

**Y8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	3	6.8	6.8	6.8
	4.00	27	61.4	61.4	68.2
	3.00	10	22.7	22.7	90.9
	2.00	4	9.1	9.1	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

**Y9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	9	20.5	20.5	20.5
	4.00	27	61.4	61.4	81.8
	3.00	5	11.4	11.4	93.2
	2.00	1	2.3	2.3	95.5
	1.00	2	4.5	4.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

### Lampiran 3. Uji Instrumen

## Correlations

Correlations		X1
X1.1	Pearson Correlation	.595**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
X1.2	Pearson Correlation	.653**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
X1.3	Pearson Correlation	.678**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
X1.4	Pearson Correlation	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
X1.5	Pearson Correlation	.653**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
X1.6	Pearson Correlation	.506**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

## Correlations

Correlations		X2
X2.1	Pearson Correlation	.615**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
X2.2	Pearson Correlation	.646**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
X2.3	Pearson Correlation	.647**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
X2.4	Pearson Correlation	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
X2.5	Pearson Correlation	.695**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
X2.6	Pearson Correlation	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

## Correlations

**Correlations**

		X3
X3.1	Pearson Correlation	.731**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
X3.2	Pearson Correlation	.635**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
X3.3	Pearson Correlation	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
X3.4	Pearson Correlation	.509**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
X3.5	Pearson Correlation	.521**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
X3.6	Pearson Correlation	.772**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
X3.7	Pearson Correlation	.697**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
X3.8	Pearson Correlation	.689**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

## Correlations

Correlations

	Y
Y1 Pearson Correlation	.872**
Sig. (2-tailed)	.000
N	44
Y2 Pearson Correlation	.816**
Sig. (2-tailed)	.000
N	44
Y3 Pearson Correlation	.867**
Sig. (2-tailed)	.000
N	44
Y4 Pearson Correlation	.823**
Sig. (2-tailed)	.000
N	44
Y5 Pearson Correlation	.697**
Sig. (2-tailed)	.000
N	44
Y6 Pearson Correlation	.747**
Sig. (2-tailed)	.000
N	44
Y7 Pearson Correlation	.802**
Sig. (2-tailed)	.000
N	44
Y8 Pearson Correlation	.801**
Sig. (2-tailed)	.000
N	44
Y9 Pearson Correlation	.829**
Sig. (2-tailed)	.000
N	44

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

## Reliability

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	44	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.687	6

## Reliability

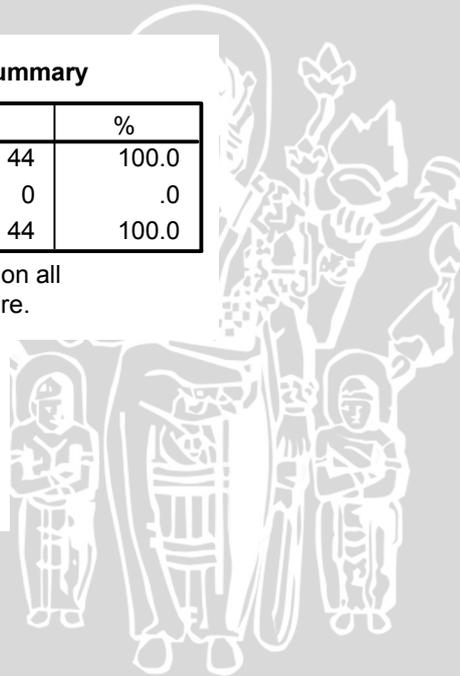
### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	44	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.781	6



## Reliability

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	44	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.807	8

## Reliability

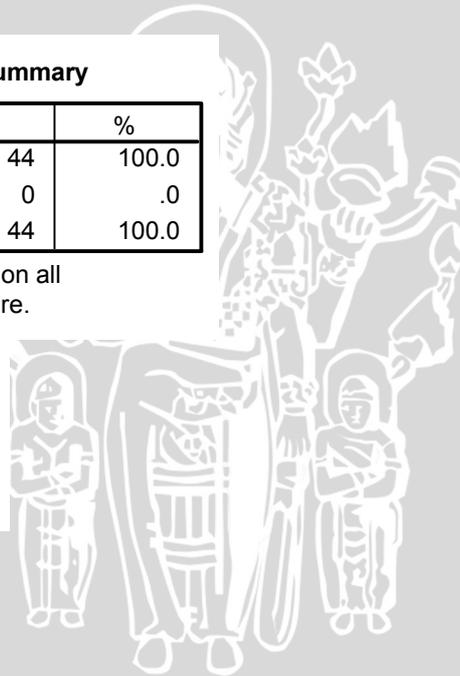
### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	44	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.931	9



Lampiran 4. Asumsi klasik regresi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.739 <sup>a</sup>	.546	.512	3.81660	1.818

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.689	1.451
	X2	.912	1.097
	X3	.645	1.550

a. Dependent Variable: Y

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.68105119
Most Extreme Differences	Absolute	.121
	Positive	.094
	Negative	-.121
Kolmogorov-Smirnov Z		.800
Asymp. Sig. (2-tailed)		.543

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.759	3.912		.705	.485
	X1	.269	.155	.401	1.739	.090
	X2	-.183	.099	-.277	-1.852	.071
	X3	-.130	.116	-.200	-1.123	.268

a. Dependent Variable: AbsRes

Lampiran 5. Analisis Regresi Linier Berganda

## Regression

### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X2, X1 <sup>a</sup>	.	Enter

- All requested variables entered.
- Dependent Variable: Y

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.739 <sup>a</sup>	.546	.512	3.81660	1.818

- Predictors: (Constant), X3, X2, X1
- Dependent Variable: Y

### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	699.890	3	233.297	16.016	.000 <sup>a</sup>
	Residual	582.656	40	14.566		
	Total	1282.545	43			

- Predictors: (Constant), X3, X2, X1
- Dependent Variable: Y

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-8.192	7.385		-1.109	.274
	X1	-.126	.292	-.055	-.430	.669
	X2	.750	.186	.450	4.028	.000
	X3	.818	.219	.496	3.741	.001

- Dependent Variable: Y

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PRESTASI  
KERJA KARYAWAN  
(Studi Pada PT Perusahaan DSCO di Kota Blitar)**

Sehubungan dengan penulisan karya ilmiah dengan judul "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan", untuk itu kami mohon kesediaan Saudara untuk mengisi lembar kuesioner ini yang akan dipergunakan untuk melengkapi data yang telah diperoleh.

Adapun jawaban yang diberikan, akan kami jaga kerahasiaannya sehingga tidak akan berpengaruh sedikitpun terhadap keberadaan Saudara dalam perusahaan. Untuk itu kami mengharap kesediaan Saudara dalam mengisi kuesioner ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya sebagai responden yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Kami mohon maaf apabila ada pertanyaan yang kurang berkenan.

Hormat kami,

Tika Andriani

## Petunjuk Pengisian

Dalam angket yang penyusun sebar ini, terdiri dari 2 bagian besar yaitu :

- Bagian I, berisi identitas responden, yang cukup diisi pada kolom yang disediakan
- Bagian II, berisi daftar pertanyaan dan pernyataan, responden cukup memilih satu jawaban yang sesuai menurut responden dengan cara menyilang pada huruf yang sesuai dengan jawaban responden.

### Bagian I

1. Jenis kelamin :
2. Umur :
3. Pendidikan Terakhir :
4. Masa Kerja :



**Bagian II****KOMITMEN ORGANISASI**

1. Saudara bersedia menerima tugas dengan penuh tanggung jawab?
  - a. Sangat tidak setuju
  - b. Tidak Setuju
  - c. Kurang Setuju
  - d. Setuju
  - e. Sangat Setuju
2. Saudara melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh dan berusaha mengurangi kesalahan sekecil mungkin
  - a. Sangat tidak setuju
  - b. Tidak Setuju
  - c. Kurang Setuju
  - d. Setuju
  - e. Sangat Setuju
3. Saudara bersedia menerima tugas yang menantang dari atasan dan berusaha melaksanakannya dengan baik
  - a. Sangat tidak setuju
  - b. Tidak Setuju
  - c. Kurang Setuju
  - d. Setuju
  - e. Sangat Setuju
4. Apabila dalam mengerjakan tugas Saudara tidak dapat diselesaikan pada jam kerja maka Saudara akan lembur. Tanggapan Saudara?
  - a. Sangat tidak setuju
  - b. Tidak Setuju
  - c. Kurang Setuju
  - d. Setuju
  - e. Sangat Setuju
5. Saudara merasa nyaman di lingkungan kerja
  - a. Sangat tidak setuju
  - b. Tidak Setuju
  - c. Kurang Setuju
  - d. Setuju
  - e. Sangat Setuju
6. Fasilitas-fasilitas yang Saudara gunakan dalam bekerja dalam kondisi yang baik
  - a. Sangat tidak setuju
  - b. Tidak Setuju
  - c. Kurang Setuju
  - d. Setuju
  - e. Sangat Setuju
7. Saudara ikut merasa bangga atas keberhasilan yang dicapai oleh perusahaan
  - a. Sangat tidak setuju
  - b. Tidak Setuju
  - c. Kurang Setuju
  - d. Setuju
  - e. Sangat Setuju
8. Perusahaan tempat Saudara bekerja mempunyai kredibilitas yang baik di mata masyarakat
  - a. Sangat tidak setuju
  - b. Tidak Setuju
  - c. Kurang Setuju
  - d. Setuju
  - e. Sangat Setuju

9. Meskipun ada tawaran dari perusahaan lain dengan gaji yang lebih menarik, Saudara akan tetap bekerja di perusahaan ini
  - a. Sangat tidak setuju
  - b. Tidak Setuju
  - c. Kurang Setuju
  - d. Setuju
  - e. Sangat Setuju
10. Saudara akan berusaha untuk tetap hadir dalam proses pekerjaan kecuali ada hal yang mendesak
  - a. Sangat tidak setuju
  - b. Tidak Setuju
  - c. Kurang Setuju
  - d. Setuju
  - e. Sangat Setuju
11. Saudara bersedia dan tidak keberatan mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan
  - a. Sangat tidak setuju
  - b. Tidak Setuju
  - c. Kurang Setuju
  - d. Setuju
  - e. Sangat Setuju
12. Sebagai karyawan Saudara bersedia membantu perusahaan mencapai tujuan
  - a. Sangat tidak setuju
  - b. Tidak Setuju
  - c. Kurang Setuju
  - d. Setuju
  - e. Sangat Setuju

#### **PRESTASI KERJA**

13. Berapa besar jumlah penyelesaian tugas Saudara bila dibandingkan dengan standart yang ditetapkan?
  - a. Jauh lebih Rendah
  - b. Lebih Rendah
  - c. Sama
  - d. Lebih Tinggi
  - e. Jauh Lebih Tinggi
14. Berapa besar jumlah penyelesaian tugas Saudara bila dibandingkan dengan waktu sebelumnya?
  - a. Jauh lebih Rendah
  - b. Lebih Rendah
  - c. Sama
  - d. Lebih Tinggi
  - e. Jauh Lebih Tinggi
15. Berapa besar jumlah penyelesaian tugas Saudara bila dibandingkan dengan rekan kerja
  - a. Jauh lebih Rendah
  - b. Lebih Rendah
  - c. Sama
  - d. Lebih Tinggi
  - e. Jauh Lebih Tinggi

16. Bagaimana kualitas kerja pekerjaan Saudara, bila dibandingkan dengan standart yang ditetapkan
  - a. Jauh lebih Rendah
  - b. Lebih Rendah
  - c. Sama
  - d. Lebih Tinggi
  - e. Jauh Lebih Tinggi
17. Bagaimana kualitas hasil pekerjaan Saudara, bila dibandingkan dengan waktu sebelumnya
  - a. Jauh lebih Rendah
  - b. Lebih Rendah
  - c. Sama
  - d. Lebih Tinggi
  - e. Jauh Lebih Tinggi
18. Bagaimana kualitas hasil pekerjaan Saudara, bila dibandingkan dengan rekan kerja
  - a. Jauh lebih Rendah
  - b. Lebih Rendah
  - c. Sama
  - d. Lebih Tinggi
  - e. Jauh Lebih Tinggi
19. Bagaimana tingkat ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan Saudara, bila dibandingkan dengan standar yang ditetapkan
  - a. Jauh lebih Rendah
  - b. Lebih Rendah
  - c. Sama
  - d. Lebih Tinggi
  - e. Jauh Lebih Tinggi
20. Bagaimana tingkat ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan Saudara, bila dibandingkan dengan rekan kerja
  - a. Jauh lebih Rendah
  - b. Lebih Rendah
  - c. Sama
  - d. Lebih Tinggi
  - e. Jauh Lebih Tinggi
21. Bagaimana tingkat ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan Saudara, bila dibandingkan dengan waktu sebelumnya
  - a. Jauh lebih Rendah
  - b. Lebih Rendah
  - c. Sama
  - d. Lebih Tinggi
  - e. Jauh Lebih Tinggi

**BAGIAN III**

Berilah tanda silang pada jawaban yang anda anggap sesuai

**Komitmen Organisasi****1. Kemauan karyawan**

1. Karyawan bersedia melaksanakan tugas yang menantang dari atasan dengan baik
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak Setuju
2. Karyawan bersedia bekerja keras mencapai target perusahaan
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
3. Karyawan bersedia melaksanakan pekerjaan dengan serius
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
4. Karyawan melaksanakan tugas dengan hati-hati dan berusaha mengurangi kesalahan sekecil mungkin
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
5. Setiap selesai bekerja, karyawan bersedia memeriksa kembali hasil pekerjaannya
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
6. Jika terdapat kesalahan pada pekerjaannya, karyawan bersedia untuk membetulkannya
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju

**2. Kebanggaan karyawan**

1. Karyawan merasa bahwa tempatnya bekerja sudah cukup nyaman untuk bekerja
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
2. Peralatan yang disediakan perusahaan dalam kondisi yang baik
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju

3. Perusahaan ini mempunyai peluang yang cukup besar untuk tumbuh dan berkembang
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
4. Karyawan merasa bangga atas keberhasilan yang dicapai oleh perusahaan
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
5. Perusahaan mampu melakukan interaksi positif dengan lingkungan sekitarnya
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
6. Perusahaan mampu melaksanakan kewajiban sosialnya
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju

### 3. Kesetiaan Karyawan

1. Karyawan ingin tetap bergabung dalam perusahaan ini dalam jangka waktu yang lama
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
2. Meskipun ada tawaran dari perusahaan lain, karyawan tetap bekerja di Perusahaan ini
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
3. Jika tidak ada halangan karyawan selalu hadir bekerja
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
4. Jika ada kepentingan yang mendesak karyawan tidak hadir bekerja dengan ijin
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
5. Jika karyawan dalam kondisi sakit, karyawan tidak hadir kerja dengan ijin
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
6. Dalam Bekerja, karyawan selalu mengikuti instruksi yang telah ditetapkan
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju

7. Karyawan selalu datang dan pulang sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
8. Selama bekerja, karyawan selalu menjaga ketertiban
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju

#### 4. Prestasi Kerja karyawan

1. Jumlah hasil kerja karyawan sudah sesuai dengan standart perusahaan
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
2. Jumlah hasil kerja karyawan lebih banyak bila dibandingkan dengan rekan kerja anda
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
3. Jumlah hasil kerja karyawan mengalami peningkatan bila dibandingkan dengan waktu sebelumnya
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
4. Mutu hasil kerja karyawan sudah sesuai dengan standart perusahaan
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
5. Mutu hasil kerja karyawan lebih baik dibandingkan dengan rekan kerja anda
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
6. Mutu hasil kerja karyawan mengalami peningkatan bila dibandingkan dengan waktu sebelumnya
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
7. Waktu penyelesaian pekerjaan karyawan sudah sesuai dengan standart perusahaan
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
8. Waktu penyelesaian pekerjaan karyawan lebih cepat dibandingkan dengan rekan kerja anda
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju

9. Waktu penyelesaian pekerjaan karyawan lebih cepat bila dibandingkan dengan waktu sebelumnya
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju



## CURRICULUM VITAE

- Nama : Tika Andriani  
NIM : 0310323142-32  
Tempat dan tanggal lahir : Blitar, 24 Februari 1985  
Pendidikan :
1. SD Negeri Sukorejo I Blitar Lulus Tahun 1997
  2. SLTP Negeri I Blitar Lulus Tahun 2000
  3. SLTA Negeri I Blitar Lulus Tahun 2003
  4. S1 Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang Lulus Tahun 2008

3 x 4

