

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP
DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL**

(Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area
Malang)

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Menempuh Ujian Skripsi
pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

**DEDE KURNIA ILAHI
NIM 105030207111076**



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
MALANG
2017**

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

MOTTO

“Horsepower sells cars,
torque wins races”

Corroll Shelby



TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan
Komitmen Organisasional (Study pada Karyawan PT. PLN
(Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)

Disusun oleh : Dede Kurnia Ilahi

NIM : 105030207111076

Fakultas : Ilmu Administrasi

Jurusan : Ilmu Administrasi Bisnis

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Malang, 17 Oktober 2016

Komisi Pembimbing

Ketua



Drs. Mochamad Djudi, M.Si
NIP. 19520607 198010 1 001

Anggota



Arik Prasetya, S.Sos, M.Si.Ph.D
NIP. 19760209 200604 1 001

TANDA PENGESAHAN

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, pada :

Hari : Rabu
Tanggal : 18 Januari 2017
Jam : 12.30 – 14.00
Skripsi atas nama : Dede Kurnia Ilahi
NIM : 105030207111076
Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional (Study pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)

Dan dinyatakan **LULUS**

MAJELIS PENGUJI

Ketua



Drs. M. Djudi Mukzam, M.Si
NIP. 19520607 198010 1 001

Anggota



Arik Prasetya, S.Sos, M.Si.Ph.D
NIP. 19760209 200604 1 001

Anggota



Prof. Dr. Bambang Swasto S, ME
NIP.19450408 197302 1 002

Anggota



Dr. Hamidah N U, S.SOS. M.Si
NIP.19721117 199802 2 001

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, pada skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang diajukan orang lain untuk memperoleh gelar di sebuah perguruan tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini serta disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, 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, 24 Oktober 2016



Dede Kurnia Ilahi

105030207111076

RINGKASAN

Dede Kurnia Ilahi, 2017. **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)**. Drs. Mochamad Djudi, M.Si., Arik Prasetya, S.Sos, M.Si. Ph.D.

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan dan menjelaskan : (1) kepuasan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasional; (2) pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap disiplin kerja; (3) pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional; (4) pengaruh langsung disiplin kerja terhadap komitmen organisasional; (5) pengaruh secara tidak langsung kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional melalui disiplin kerja.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan analisis jalur (*patch analysis*) dan menggunakan aplikasi SPSS 16 for windows. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 70 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dapat disimpulkan bahwa : (1) dilihat dari *grand meand* sebesar 4,17 diketahui mayoritas responden telah mencapai kepuasan kerja; (2) berdasarkan *grand meand* sebesar 4,09 rata-rata responden memiliki disiplin kerja yang tinggi; (3) dilihat dari *grand meand* sebesar 4,15 rata-rata responden memiliki komitmen organisasional yang tinggi terhadap perusahaan.

Dari hasil analisis jalur (*patch analysis*) menunjukkan: (1) variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan dan positif terhadap disiplin kerja dengan koefisien beta sebesar 0,653 dan probabilitas sebesar 0,000; (2) variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh secara signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional dengan koefisien beta sebesar 0,265 dan probabilitas sebesar 0,019; (3) variabel disiplin kerja memiliki pengaruh secara signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional dengan koefisien beta sebesar 0,531 dan probabilitas sebesar 0,000; dan (4) pengaruh kepuasan kerja secara tidak langsung terhadap komitmen organisasional melalui disiplin kerja dengan nilai koefisien beta sebesar 0,347 dengan total efek 0,611. Sehingga karyawan PT.PLN (Persero) memiliki komitmen yang tinggi, sehingga mempunyai sikap loyal dan keinginan untuk tetap tinggal di perusahaan sepanjang masa karirnya.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional

SUMMARY

Dede Kurnia Ilahi, 2017. **The Influence of Job Satisfaction Toward Job Discipline and Organizational Commitment (Study on Employee PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)**. Drs. Mochamad Djudi, M.Sc., Arik Prasetya, S.Sos, M.Sc. Ph.D.

The purpose of this research to illustrate and explain: (1) job satisfaction, job discipline, and organizational commitment; (2) the direct effect of job satisfaction toward job discipline; (3) the direct effect of job satisfaction toward organizational commitment; (4) the direct influence job discipline toward organizational commitment; (5) indirectly influence job satisfaction toward organizational commitment through job discipline.

Kind research used is explanatory research (explanatory research) with quantitative approach. This study uses the path analysis (patch analysis) and using SPSS 16 for windows. The samples used in this study amounted to 70 people. Data collection methods used in this study was a questionnaire.

Based on the results of descriptive analysis can be concluded that: (1) viewed from the grand meand of 4.17 is known the majority of respondents have achieved job satisfaction; (2) by grand meand 4.09 for the average respondent has a high job discipline; (3) viewed from the grand meand 4.15 average respondent has high organizational commitment against the company.

The results of the path analysis (patch analysis) indicate: (1) the variables significantly influence job satisfaction and positive impact on job discipline with beta coefficient of 0.653 and a probability of 0.000; (2) variables significantly influence job satisfaction and organizational commitment positively to the beta coefficient of 0.265 and a probability equal to 0.019; (3) variable job discipline and a positive significant effect on organizational commitment with a beta coefficient of 0.531 and the probability is 0.000; and (4) the effect of job satisfaction indirectly to the organizational commitment through job discipline of with beta coefficient of 0.347 with a total effect of 0.611. So that employees of PT PLN (Persero) have a high commitment, and therefore have loyal attitude and a desire to stay in the company throughout the period of his career.

Keywords : Job satisfaction, Job Discipline, Organizational Commitment

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan pada kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahNya, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional (studi pada karyawan PT.PLN (Persero) Area Malang)”. Skripsi ini merupakan tugas akhir yang harus ditempuh sebagai syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriyono, MS selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
2. Ibu Prof. Dr. Endang Siti Astuti, M.Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
3. Bapak Drs. Mochamad Djudi, M.Si selaku dosen pembimbing I, atas segala kesabaran dalam membimbing serta saran-saran yang telah diberikan dalam penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Arik Prasetya, S.Sos, M.Si, Ph.D selaku dosen pembimbing II, atas segala kesabaran dalam membimbing serta saran-saran yang telah diberikan dalam penyusunan skripsi ini.

5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya atas bimbingan serta ilmu yang tidak ternilai harganya.
6. Bapak Ir. Moh. Fatkhul Hakim selaku Manajer Area Malang PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang.
7. Ibu Dian Widiana K, SE selaku Asman Pelayanan dan Administrasi PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
8. Ibu Mukrodoh selaku Kepala Bagian Sumber Daya Manusia dan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang sebagai pembimbing penelitian skripsi di perusahaan.
9. Seluruh Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang yang telah membantu dalam penelitian skripsi.
10. Ayah dan ibu serta keluarga yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materi serta doa restu yang diberikan kepada penulis.
11. Teman-teman S1 Administrasi Bisnis, terima kasih atas suport dan dukungannya.

Demi kesempurnaan skripsi ini, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat dan memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Malang, 18 Januari 2017

Dede Kurnia Ilahi

DAFTAR ISI

Halaman

MOTTO	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
TANDA PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
RINGKASAN	v
SUMMARY.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL	xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Kontribusi Penelitian	7
E. Sistematika Pembahasan.....	8

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Tinjauan Empiris	
1. Penelitian Terdahulu	10
2. Hubungan Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional.....	14
a. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja	14
b. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasional.....	15
c. Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Komitmen Organisasional.....	15
B. Tinjauan Teoritis	
1. Kepuasan Kerja	16
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	16
b. Teori-Teori Kepuasan Kerja	17
c. Dimensi Kepuasan Kerja	19
2. Disiplin Kerja.....	22
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	22
b. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja	23

c. Pelaksanaan Disiplin Kerja	23
d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	24
3. Komitmen Organisasional.....	26
a. Pengertian Komitmen Organisasional	26
b. Bentuk-Bentuk Komitmen Organisasional	27
c. Proses Terjadinya Komitmen Organisasional.....	27
d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional ...	28
C. Model Konsep dan Hipotesis Penelitian	31
a. Model Konsep	31
b. Hipotesis Penelitian	31

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	33
B. Lokasi Penelitian.....	33
C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukurannya.....	34
1. Konsep	34
2. Variabel.....	35
3. Definisi Operasional	35
4. Skala Pengukurannya.....	45
D. Populasi dan Sampel	46
1. Populasi.....	46
2. Sampel.....	47
E. Jenis dan Sumber Data.....	47
1. Data Primer	47
2. Data Sekunder	47
F. Teknik Pengumpulan Data.....	47
1. Kuisioner.....	47
2. Dokumentasi	48
G. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	48
1. Uji Validitas	48
2. Uji reliabilitas.....	49
3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	49
H. Analisis Data	52
1. Analisis Statistik Deskriptif.....	52
2. Analisis Jalur.....	52
3. Pengujian Hipotesis	55

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	57
1. Sejarah Singkat PT.PLN (Persero)	57
2. Visi dan Misi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur	58
3. Logo PT. PLN (Persero)	59
4. Struktur Organisasi	61
B. Deskripsi Responden	66
1. Usia Responden	66
2. Pendidikan Terakhir Responden	67
3. Masa Kerja Responden	68
C. Deskripsi Variabel Penelitian	69
1. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (X)	69
2. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (Z).....	82
3. Deskripsi Variabel Komitmen Organisasional (Y).....	87
D. Hasil Uji Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	95
1. Pengaruh Kepuasan Kerja (X) Terhadap Disiplin Kerja (Z)	95
2. Pengaruh Kepuasan Kerja (X) Terhadap Komitmen Organisasional (Y) Dan Pengaruh Disiplin Kerja (Z) Terhadap Komitmen Organisasional (Y)	96
3. Pengujian Disiplin Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> Dalam Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional	97
4. Hubungan Antar Jalur	98
5. Ketepatan Model	99
E. Pembahasan.....	100
1. Analisis Deskriptif Variabel.....	100
2. Analisis Path	103
a. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja	103
b. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional..	104
c. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasional.....	106
d. Pengaruh Kepuasan Kerja Melalui Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasional.....	107

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	109
B. Saran	110

DAFTAR PUSTAKA	112
----------------------	-----

LAMPIRAN	115
----------------	-----

DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
2.1	Gambar Model Karakteristik Pekerjaan.....	20
2.2	Gambar Konsep	31
2.3	Gambar Hipotesis.....	32
3.1	Gambar Model Analisis Jalur	54
4.1	Logo PT. PLN (Persero)	59
4.2	Bidang Persegi Panjang Vertikal	59
4.3	Petir atau Kilat	60
4.4	Tiga Gelombang.....	60
4.5	Struktur Organisasi	61
4.6	Diagram Model Jalur Variabel Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasional.....	99



DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
2.1	Penelitian Terdahulu	13
3.1	Konsep, variabel, indikator, dan item	41
3.2	Data Karyawan Tetap PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang.....	46
3.3	Uji Validitas Variabel	50
3.4	Uji Reliabilitas Variabel.....	52
4.1	Data Responden Berdasarkan Usia	67
4.2	Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	67
4.3	Data Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	68
4.4	Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja(X)	69
4.5	Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (Z)	82
4.6	Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasional (Y).....	88
4.7	Pengaruh Kepuasan Kerja (X) Terhadap Disiplin Kerja (Z)	95
4.8	Pengaruh Kepuasan Kerja (X) dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasional	96
4.9	Rekapitulasi Pengaruh Langsung, Tidak Langsung, dan Pengaruh Total ...	98

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap perusahaan mempunyai tujuan yang hendak dicapai dengan efisien dan efektif. Pencapaian tujuan tersebut, dapat dilakukan karena ada berbagai sumber daya yang digunakan dalam melakukan kegiatan perusahaan. Kegiatan yang dilakukan perusahaan tentunya membutuhkan tenaga dan pikiran dari sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan sebagai sumber daya dalam perusahaan perlu dikelola dengan baik. Sebagai seorang individu karyawan mempunyai keterbatasan, kebutuhan, keinginan, dan perasaan, sehingga membutuhkan perhatian dan perlakuan khusus dari pada sumber daya perusahaan yang lain.

Setiap karyawan akan membandingkan sesuatu hal yang didapat dari perusahaan dengan sesuatu yang diberikannya terhadap perusahaan. Perbandingan tersebut akan menimbulkan persepsi karyawan terhadap pekerjaannya dalam perusahaan. “Persepsi karyawan terhadap suatu hal yang ada di perusahaan akan berdampak pada perasaan, motivasi, sikap, dan perilaku” (Ivancevich *et al*, 2006:117).

Kepuasan kerja dapat menentukan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Robbins dan Judge (2008:99) berpendapat bahwa “Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang

negatif tentang pekerjaan tersebut”. Kreitner dan Kinicki (2005:272) berpendapat bahwa “Kepuasan berasal dari persepsi seseorang bahwa output pekerjaan, relatif sama dengan inputnya, perbandingan yang mendukung output atau input lainnya yang signifikan”.

Input merupakan sesuatu hal yang diberikan karyawan pada perusahaan seperti, tenaga, pikiran, waktu, peralatan pribadi, dan lain-lain. Sedangkan output berupa sesuatu yang diperoleh dan dirasakan karyawan dari perusahaan seperti, gaji dan benefit tambahan, hubungan sosial, dan lain-lain. “Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan diperoleh dari beberapa dimensi yaitu pekerjaan itu sendiri, imbalan, supervisi, rekan kerja, peluang promosi, kondisi pekerjaan, dan keamanan pekerjaan” (Ivancevich *et al*, 2007:90).

Saat melakukan pekerjaan, karyawan akan menilai pekerjaan yang dilakukannya. Tugas yang dikerjakan tidak menimbulkan kesulitan ataupun kebosanan. Tugas yang dikerjakan sesuai dengan minat, kemampuan, dan pendidikan. Tugas yang dikerjakan menimbulkan rasa senang, kebanggaan, dan memberikan tanggung-jawab.

Imbalan merupakan hasil yang mereka terima dari pekerjaan. Imbalan yang diterima karyawan haruslah sesuai dengan beban kerja, jabatan, maupun kebutuhan karyawan. Karyawan juga akan membandingkan imbalan yang mereka terima baik dengan rekan kerja maupun dengan orang lain di perusahaan lain. Perbandingan lainnya yang dijadikan dasar penilaian karyawan juga mengacu pada peraturan pemerintah dan kesanggupan perusahaan dalam memberikan imbalan.

Dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan membutuhkan rekan kerja yang membantu menyelesaikan pekerjaan. Karyawan akan merasa bergairah dalam bekerja dengan adanya hubungan yang baik dengan rekan kerja dan pimpinanya. Rekan kerja yang memberi dorongan moril, memberikan saran dan nasihat membantu karyawan dalam berperilaku dalam perusahaan. Pengawasan atau supervisi yang memberikan dorongan, membimbing, dan mengarahkan karyawannya agar bekerja sesuai dengan ketentuan perusahaan.

Kondisi pekerjaan yang memberikan kenyamanan dan mendukung pekerjaannya, akan membuat karyawan merasa tenang dalam bekerja. Perusahaan yang memberikan kesempatan karyawan untuk maju dalam bekerja baik itu berupa pengetahuan maupun jabatan yang lebih tinggi, akan berdampak pada kepuasan karyawan mengenai kebutuhan akan aktualisasi diri dan dihargai dalam organisasi. Terkait dengan keamanan kerja, karyawan membutuhkan kepastian mengenai status mereka dalam organisasi, status tersebut bisa sebagai pegawai tetap maupun pegawai kontrak yang masih mempunyai peluang bekerja dalam perusahaan.

Sutrisno (2009:79) menyatakan bahwa:

Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Kepuasan kerja dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan kearah yang lebih baik, hal ini disebabkan karena karyawan telah mencapai kepuasan psikologis yang memunculkan sikap positif dari karyawan. “Disiplin yang baik

mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat pada umumnya” (Rivai dan Sagala, 2010:824).

Singodimedjo dalam Sutrisno (2009:91) mengatakan, “Disiplin berasal dari sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”. Kepuasan kerja yang dicapai karyawan akan mempengaruhi kesediaan dan kerelaan karyawan dalam berdisiplin. Kesediaan dan kerelaan yang diperoleh karyawan akan berdampak pada tingginya disiplin kerja karyawan di perusahaan.

Kepuasan kerja juga berpengaruh kepada komitmen organisasional. Menurut pendapat Mowday dalam Sopiah (2008:163) ”Pada fase awal (*initial commitmen*) faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada perusahaan adalah karakteristik individu, harapan karyawan pada organisasi dan karakteristik pekerjaan”. Tercapainya harapan karyawan pada perusahaan menimbulkan kepuasan yang pada akhirnya akan mempengaruhi komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Disiplin kerja dapat mempengaruhi komitmen yang dimiliki karyawan. Stum (1998) mengemukakan bahwa “Arah organisasi merupakan salah faktor yang mempengaruhi komitmen, dimana bukan hanya mengkomunikasikan visi, misi, strategi dan tujuan perusahaan tapi bagaimana mendapatkan komitmen itu tercipta”. Simamora (2006:611) mengemukakan bahwa “Aturan disusun untuk tujuan organisasi yang lebih jauh”. Disiplin merupakan salah satu cara

menumbuhkan komitmen karyawan kepada perusahaan. Dimana dengan adanya kepercayaan dan penerimaan terhadap disiplin kerja dapat mempengaruhi komitmen karyawan.

PT. PLN (Persero) merupakan suatu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang menyediakan tenaga listrik di seluruh wilayah Indonesia. Sebagai penyedia listrik di Indonesia, PT. PLN memiliki kantor cabang di berbagai wilayah Indonesia dan salah satunya adalah PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang. Sebagai perusahaan yang memonopoli penyediaan listrik, PT. PLN (Persero) tentunya harus melayani konsumennya dengan sebaik-baiknya. Pemberian pelayanan yang baik tentunya tidak lepas dari sumber daya manusia yang ada di PT. PLN (Persero). Disiplin kerja dan komitmen kerja karyawan yang tinggi akan berdampak pada keinginan karyawan untuk berusaha bekerja dengan lebih baik, sehingga PT. PLN (Persero) dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik. Kepuasan kerja merupakan salah satu rekomendasi yang dianggap penting dalam mendorong karyawan agar berdisiplin dan berkomitmen terhadap tujuan, visi, dan misi PT. PLN (Persero). Di Area Malang sering terjadi gangguan yang menyebabkan listrik padam, sehingga masyarakat merasa kurang puas terhadap kinerja PT. PLN (Persero). Dalam hal ini, peneliti berasumsi disiplin kerja dan komitmen organisasional yang tinggi dapat meningkatkan etos kerja karyawan itu sendiri.

Berdasarkan dari pemikiran di atas, maka peneliti mengadakan penelitian berjudul *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Komitmen*

Organisasional (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang).

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah deskripsi kepuasan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasional karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang?
2. Apakah kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang?
3. Apakah kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang?
4. Apakah disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara tidak langsung melalui disiplin kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasional karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang.
2. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap disiplin kerja PT karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang.
3. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang.
4. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang.
5. Untuk mengetahui kepuasan kerja berpengaruh secara tidak langsung melalui disiplin kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang.

D. Kontribusi Penelitian

Kontribusi yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan referensi ilmiah dalam bidang manajemen sumber daya manusia

khususnya mengenai pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi.

2. Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan informasi dan bahan pertimbangan manajemen untuk menentukan langkah-langkah yang diambil dalam meningkatkan kedisiplinan dan komitmen karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan penelitian ilmiah ini bertujuan agar pembaca dapat mengetahui pokok bahasan apa saja pada setiap bab. Adapun urutan masing-masing bab adalah sebagai berikut :

Bab I : Pendahuluan

Bab ini menguraikan tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II : Tinjauan Pustaka

Bab ini menjelaskan tentang tinjauan empiris dan tinjauan teoritis yang membahas permasalahan penelitian mengenai kepuasan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasional serta model konsep dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian.

Bab III : Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian yang digunakan, jenis penelitian, variabel yang akan diteliti, sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, serta metode analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini.

Bab IV : Hasil Dan Pembahasan

Bab ini menjelaskan tentang penyajian data yang diperoleh, dan hasil analisis yang dilakukan peneliti.

Bab V : Penutup

Bab ini terdiri dari kesimpulan yang didapat berdasarkan analisis data yang dilakukan dan saran-saran yang dapat membantu organisasi yang bersangkutan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Empiris

1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai referensi yang mengkaji permasalahan dan variable yang mirip dengan penelitian yang dilakukan. Sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini, peneliti mencantumkan beberapa penelitian terdahulu sebagai berikut :

- a. Penelitian yang dilakukan Ika Fiatul Qouwim (2010) yang berjudul *Pengaruh Motivasi dan Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang)*. Jumlah populasi 95 karyawan dengan sampel 49 karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang. Variable bebas motivasi kerja (X_1) dan komitmen(X_2), sedangkan variable terikatnya kepuasan kerja (Y). Dari hasil analisis data diperoleh $F_{hitung} 12,782 > F_{tabel} 3,20$,sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. T_{hitung} untuk X_1 $3,262 > T_{tabel} 1,671$ dan X_2 $T_{hitung} 3,239 > T_{tabel} 1,671$,hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.
- b. Penelitian yang dilakukan Denie Kurniawan (2010) dengan judul *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan (Studi pada karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Kayutangan Malang)*. Jumlah populasi 75

orang karyawan dengan sampel 65 karyawan AJB Bumiputera Cabang Kayutangan Malang. Variabel bebas Kepuasan kerja terdiri dari, Kesempatan promosi (X_1), Supervise (X_2), Rekan kerja (X_3), Gaji (X_4), Pekerjaan itu sendiri (X_5), dan variable terikatnya Komitmen karyawan (Y). Dari hasil analisis data uji F pada tabel anova $\text{sig} = 0,000 < \alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variable bebas secara simultan memberikan pengaruh yang nyata terhadap variable terikat. Hasil uji T, $X_1 \text{ sig} = 0,030 < \alpha = 0,05$, $X_2 \text{ sig} = 0,038 < \alpha = 0,05$, $X_3 \text{ sig} = 0,019 < \alpha = 0,05$, $X_4 \text{ sig} = 0,007 < \alpha = 0,05$, $X_5 \text{ sig} = 0,006 < \alpha = 0,05$ menunjukkan bahwa secara parsial variable bebas memiliki pengaruh yang nyata terhadap variable terikat.

- c. Penelitian yang dilakukan Haryanto (2010) dengan judul *Hubungan Komitmen Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Jakarta Barat*. Jumlah populasi 126 dengan sampel yang diambil 61 orang karyawan Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan X Jakarta Barat. Variablenya yaitu Komitmen organisasi dan Disiplin Kerja. Dari analisis data yang diperoleh $r_{\text{hitung}} = 0,553 > r_{\text{tabel}} = 0,254$. Hal ini berarti bahwa komitmen organisasi dan disiplin kerja memiliki hubungan yang signifikan.
- d. Penelitian yang dilakukan Winatus Sholihah (2011) dengan judul *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan (Studi pada karyawan PT.Bank Jatim (Persero) Cabang Malang)*. Jumlah populasi 90 karyawan dengan sampel 47 karyawan PT.Bank Jatim (Persero) Cabang Malang. Variable bebas kepuasan kerja ; kepuasan pada atasan (X_1), kepuasan kerja pada penghargaan (X_2), kepuasan pada kondisi kerja (X_3), kepuasan pada

rekan kerja (X_4), sedangkan variable terikatnya komitmen karyawan (Y). Dari hasil analisis data diperoleh $F_{hitung} 39,116 > F_{tabel} 2,59$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. T_{hitung} untuk X_1 $3,008 > T_{tabel} 2,019$, X_2 $T_{hitung} 5,786 > T_{tabel} 2,019$ T_{hitung} untuk X_3 $3,265 > T_{tabel} 2,019$ dan X_4 $T_{hitung} 2,571 > T_{tabel} 2,019$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

- e. Penelitian yang dilakukan oleh Anggi Dyah Ayu Kartika (2014) yang berjudul *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo)*. Jumlah populasi 158 karyawan dengan sampel 61 karyawan PT. PG Toelangan Sidoarjo. Variable bebas komitmen organisasional (X_1) dan disiplin kerja (X_2), sedangkan variable terikatnya prestasi kerja karyawan (Y). Dari hasil analisis data diperoleh T_{hitung} untuk X_1 $3,504 > T_{tabel} 2,002$ dan X_2 $T_{hitung} 3,976 > T_{tabel} 2,002$, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. $F_{hitung} 24,277 > F_{tabel} 3,13$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 2.1 menjelaskan lima penelitian terdahulu yang menjadi referensi penelitian ini, yaitu:

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Qouwim (2010) <i>Pengaruh Motivasi dan Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PTPLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang)</i>	Motivasi kerja (X_1), Komitmen(X_2), Kepuasan kerja (Y)	Ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat
2	Kurniawan (2010) dengan judul <i>Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan (Studi pada karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Kayutangan Malang)</i>	Kesempatan promosi (X_1), Supervisi (X_2), Rekan kerja (X_3), Gaji (X_4), Pekerjaan itu sendiri (X_5), Komitmen karyawan (Y)	Ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat
3	Haryanto (2010) dengan judul <i>Hubungan Komitmen Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Jakarta Barat</i>	Komitmen organisasi, Disiplin Kerja	Adanya hubungan yang signifikan antara komitmen organisasional dengan disiplin kerja
4	Sholihah (2011) <i>Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan (Studi pada karyawan PT.Bank Jatim (Persero) Cabang Malang)</i>	Kepuasan pada atasan (X_1), Kepuasan kerja pada penghargaan (X_2), Kepuasan pada kondisi kerja (X_3), Kepuasan pada rekan kerja (X_4), Komitmen karyawan(Y)	Ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat
5	Kartika (2014) <i>Pengaruh Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo)</i>	Komitmen organisasional (X_1), Disiplin kerja(X_2), Prestasi kerja karyawan(Y)	Ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat

Sumber: Data primer diolah, 2015

2. Hubungan Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional

Salah satu rekomendasi dalam meningkatkan disiplin kerja dan komitmen organisasional adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Menurut Handoko (2011:196) “Kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan, terutama karena menciptakan keadaan positif dalam lingkungan kerja perusahaan”. Keadaan yang positif dalam lingkungan kerja dapat mempengaruhi sikap positif karyawan mengenai pekerjaan dan lingkungan kerja, sehingga bukan tidak mungkin dapat mempengaruhi disiplin kerja dan komitmen organisasional.

a. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja

Robbins dan Judge (2008:112) mengemukakan bahwa : “Karyawan yang tidak puas di tempat kerja dapat mengakibatkan pengabaian (neglect), dimana karyawan secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus-menerus, kurangnya usaha, dan meningkatkan kesalahan”.

Fathoni (2006:175) mengatakan bahwa “Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan”. Siagian (2010:305) menyatakan bahwa “Agar disiplin pribadi karyawan semakin kokoh, karyawan perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki terhadap organisasi atau perusahaan”.

Dari pendapat tersebut dapat diketahui bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi disiplin karyawan, sehingga karyawan yang tidak puas cenderung melalaikan pekerjaannya.

b. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasional

Meta analisis dari 68 penelitian yang melibatkan 35.282 orang individu mengungkapkan hubungan yang signifikan dan kuat antara komitmen organisasi dengan kepuasan. Oleh karena itu untuk meningkatkan komitmen organisasional disarankan perlu meningkatkan kepuasan kerja, selanjutnya komitmen yang lebih tinggi dapat mempermudah terwujudnya produktivitas yang lebih tinggi (Kreitner dan Kinicki, 2005:274).

c. Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Komitmen Organisasional

Ivancevich et al. (2007:169) berpendapat bahwa “Karyawan yang memiliki komitmen cenderung memiliki catatan kehadiran yang lebih baik dan masa kerja yang lebih lama dari karyawan yang kurang memiliki komitmen”. Tidak mengejutkan, mereka juga cenderung untuk bekerja lebih keras dalam pekerjaan mereka dan bekerja lebih baik dari mereka yang memiliki komitmen lemah. Secara singkat, terdapat bukti yang cukup kuat bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung memiliki disiplin kerja tinggi, dimana dalam hal ini karyawan akan memiliki catatan kehadiran dan taat pada aturan-aturan yang ada di perusahaan.

Sutrisno (2009:91) mengemukakan bahwa “Disiplin menunjukan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan”. “Disiplin kerja dapat mempengaruhi karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi (Sutrisno, 2009:93)”. Dalam hal ini disiplin

dapat membimbing karyawan agar dapat berkomitmen terhadap organisasi.

Haryanto (2010:78) berpendapat bahwa “Semakin tinggi disiplin kerja karyawan semakin tinggi pula komitmen organisasi begitu pula sebaliknya”.

As’ad dalam Sutrisno (2009:81) mengemukakan penelitian dibidang kepuasan kerja terdapat 3 macam arah, yaitu:

- 1) Usaha untuk menemukan faktor-faktor yang menjadi sumber kepuasan kerja serta kondisi-kondisi yang mempengaruhinya. Dengan mengetahui kondisi-kondisi tersebut dapat menciptakan kondisi-kondisi tertentu agar karyawan bisa lebih bergairah dan merasa bahagia dalam bekerja.
- 2) Usaha untuk melihat bagaimana dampak dari kepuasan kerja terhadap sikap dan tingkah laku karyawan. Dengan mengetahui hal tersebut, pimpinan dapat mengambil langkah-langkah yang tepat dalam memotivasi karyawan serta mencegah kelakuan-kelakuan yang dapat merugikan.
- 3) Dalam rangka usaha mendapatkan rumusan yang lebih tepat dan bersifat komprehensif mengenai kepuasan kerja.

B. Tinjauan Teoritis

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2008:98) mendefinisikan “Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya”. Sopiah (2008:170) memaparkan “Kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja”. Wexley dan Yukl dalam Bangun (2012:327) mengemukakan “Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya”.

Martoyo (2007:57) memaparkan “Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa

yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan”. Mangkunegara (2005:117) mendefinisikan “Kepuasan kerja adalah perasaan yang dirasakan karyawan apabila aspek-aspek pekerjaan menunjang maupun tidak menunjang aspek-aspek dirinya (karyawan)”.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan kepuasan kerja merupakan suatu emosi atau perasaan yang muncul dari persepsi terhadap apa yang diharapkan karyawan terhadap aspek-aspek pekerjaan, baik itu sesuai yang diharapkan maupun tidak sesuai dengan harapan karyawan.

b. Teori-Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja yang dikemukakan Mangkunegara (2005:120-123) :

- 1) Teori keseimbangan (*equity theory*)
Teori ini dikembangkan oleh Adams. Wexley dan Yukl dalam mengemukakan komponen utama dari teori ini adalah:
 - a) *Input* adalah suatu nilai yang diberikan karyawan saat melaksanakan pekerjaannya. Misalnya, pendidikan, pengalaman, skill, jumlah tugas, jam kerja, usaha, peralatan pribadi, jumlah jam kerja.
 - b) *Outcome* adalah semua nilai yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya. Contohnya; upah, keuntungan tambahan, status, penghargaan, dan kesempatan untuk berprestasi serta mengekspresikan diri.
 - c) *Comparison person* adalah seorang pegawai yang berada dalam organisasi yang sama ataupun diluar organisasi, atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya.
 - d) *Equity – inequity* adalah suatu yang dirasakan karyawan adil atau tidak adil.
- 2) Teori perbedaan (*discrepancy theory*)
Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Porter. Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Locke (1996) mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai.
- 3) Teori pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment theory*)
Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhinya atau tidak nya kebutuhan pegawai.

- 4) Teori pandangan kelompok (*social reference group theory*)
Pada teori ini, kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi juga bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut dijadikan tolak ukur oleh karyawan untuk menilai dirinya dan lingkungannya. Jadi, pegawai akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.
- 5) Teori dua faktor dari Herzberg
Berdasarkan teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu terpisah dan berbeda. Teori ini merumuskan dua faktor yaitu *satisfies* atau *motivators* dan *dissatisfies* atau *hygiene factors*. *Hygiene factors* meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan subordinate, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. Sedangkan *motivators* meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, kesempatan berkembang, dan tanggung jawab.
- 6) Teori pengharapan (*expectancy theory*)
Vroom menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seorang menginginkan sesuatu, dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang menuntunnya. Kekuatan hasrat seseorang untuk mencapai sesuatu dan kemungkinan mencapai sesuai dengan aksi tertentu yang menghasilkan kekuatan dorongan yang mempunyai arah pada tujuan tertentu. Keith Davis mengemukakan, pengharapan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti hasil khusus. Hal ini menggambarkan bahwa keputusan pegawai yang memungkinkan mencapai suatu hasil dapat menuntun pada hasil lainnya.

Berdasarkan teori-teori mengenai kepuasan kerja tersebut dapat disimpulkan bahwa, kepuasan kerja berasal dari sesuatu yang dirasakan karyawan dari suatu dimensi yang diperolehnya di perusahaan. Dimensi kepuasan diperoleh berdasarkan rasa keadilan, terpenuhinya kebutuhan, dan adanya suatu hal yang menjadi acuan, serta harapan dan bagaimana harapan itu dirasakan memungkinkan untuk didapatkan karyawan. Herzberg menyatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan itu berbeda. Kepuasan berasal dari faktor pemotivasian dan ketidakpuasan berasal dari faktor pemeliharaan.

c. Dimensi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dari pekerjaannya diperoleh dari beberapa dimensi (Ivancevich *et al.* 2007:90) yaitu:

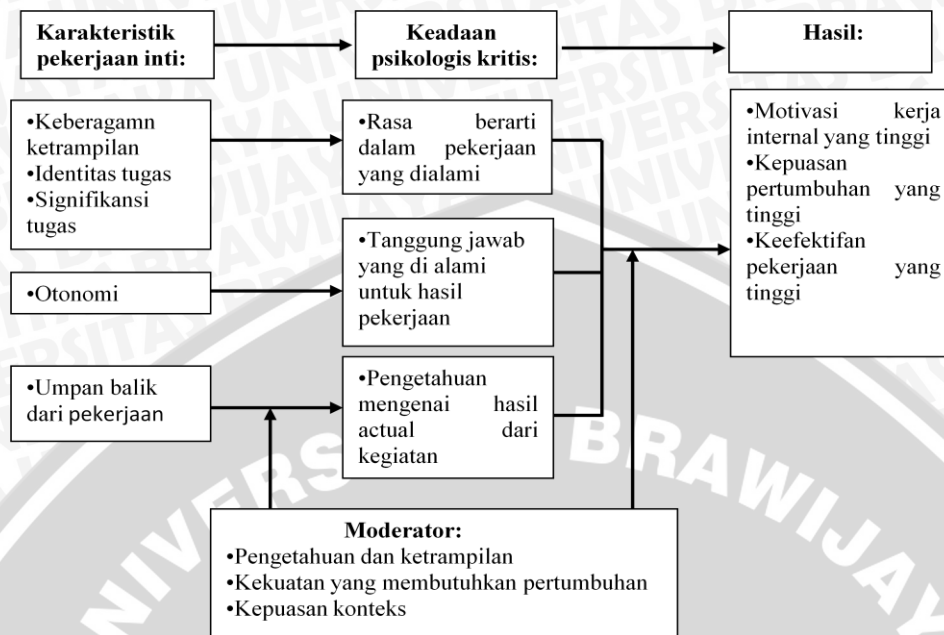
- 1) Imbalan, “Jumlah pembayaran yang diterima dan tingkat kesesuaian antara pembayaran tersebut dengan pekerjaan yang dilakukan” (Ivancevich *et al.*, 2007:90). “Pembayaran yang diterima karyawan dapat berupa gaji dan keuntungan finansial lainnya seperti insentif” (Rivai dan Sagala, 2010:860).

Siagian (2004:129-130) mengemukakan kesesuaian pembayaran dapat dilihat berdasarkan:

Harapan karyawan mengenai pembayaran yang diterima berdasarkan karakteristik seperti pendidikan, pengalaman, masa kerja, jumlah tanggungan, status sosial, dan kebutuhan ekonomis. Perbandingan dengan orang lain dalam organisasi yang memiliki karakteristik yang serupa. Perbandingan dengan orang lain di luar organisasi yang masih dalam kawasan yang sama, terutama organisasi yang bergerak di kegiatan yang sejenis. Perbandingan dengan peraturan perundang-undangan. Perbandingan pembayaran yang diterima dengan kemampuan organisasi.

- 2) Pekerjaan itu sendiri, “Sejauh mana pekerjaan dianggap menarik, menyediakan kesempatan untuk belajar, dan memiliki tanggung jawab” (Ivancevich *et al.*, 2007:90). “Pekerjaan yang tidak menarik, misalnya pekerjaan sangat teknis dan repetitif sehingga tidak menuntut imajinasi, inovasi dan kreatifitas dalam pelaksanaannya”(Siagian, 2004:128). “Atribut yang ada dalam pekerjaan yang mensyaratkan ketrampilan tertentu, sukar atau mudahnya serta kebanggaan akan tugas” (Gilmer dalam Sutrisno, 2009:83).

Gambar 2.1 menunjukkan hubungan kepuasan dengan dimensi karakteristik pekerjaan :



Gambar 2.1
Model Karakteristik Pekerjaan

Sumber : Hackman dan Oldham dalam Kreitner dan Kinicki, 2005:266

Hackman dan Oldham mengemukakan pekerjaan dapat dideskripsikan menjadi lima dimensi (Robbin dan Judge, 2008:268) yaitu:

- Keanekaragaman ketrampilan, tingkat sampai mana pekerjaan membutuhkan beragam aktivitas sehingga pekerja bisa menggunakan ketrampilan dan bakat yang berbeda.
- Identitas tugas, tingkat sampai mana suatu pekerjaan membutuhkan penyelesaian dari seluruh bagian pekerjaan yang diidentifikasi.
- Arti tugas atau signifikansi tugas, tingkat sampai mana suatu pekerjaan berpengaruh substansial dalam kehidupan atau pekerjaan lain.
- Otonomi, tingkat sampai mana suatu pekerjaan memberikan kebebasan, kemerdekaan, serta keleluasaan yang substansial untuk individu dalam merencanakan pekerjaannya dan menentukan prosedur-prosedur yang akan digunakan untuk menjalankan pekerjaan tersebut.
- Umpan balik, tingkat sampai mana pelaksanaan aktivitas kerja membuat seseorang individu mendapatkan informasi yang jelas dan langsung mengenai keefektifan kinerjanya.

Berdasarkan lima dimensi dari pekerjaan tersebut, Kreitner dan Kinicki (2005:265) mengemukakan bahwa keadaan psikologis yang akan dirasakan karyawan adalah:

- a) Pengakuan memberi arti. Individu harus merasakan pekerjaannya berarti atau penting dengan suatu sistem nilai yang diterimanya.
 - b) Pengalaman bertanggung jawab. Ia harus yakin bahwa secara pribadi dirinya dapat diperhitungkan untuk usaha yang dilakukannya.
 - c) Pengetahuan tentang hasil kerja. ia harus mampu menentukan, pada suatu dasar yang cukup teratur, apakah hasil dari pekerjaannya memuaskan atau tidak.
- 3) Peluang promosi, “Ketersedian peluang untuk maju” (Ivancevich *et al*, 2007:90). “Kesempatan promosi tidak hanya dikaitkan pada promosi tradisional” (Luthans, 2006:245), seperti “Adanya peluang naik golongan pangkat dan jabatan” (Siagian, 2004:131). Ketersediaan kesempatan untuk maju dapat berupa, “Kesempatan memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan dalam bekerja” (Gilmer dalam Sutrisno, 2009:83).
- 4) Supervisi, “Kompetensi teknis dan ketrampilan interpersonal dari atasan langsung” (Ivancevich *et al*, 2007:90). “Kemampuan penyelia memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku” (Kendal dan Hulin dalam Luthans, 2006:243). Bantuan teknis dapat berupa pemberian arahan maupun bimbingan dalam penyelesaian pekerjaan. Dukungan perilaku dapat berupa motivasi yang diberikan pimpinan terhadap bawahannya seperti memberikan dukungan moril, agar karyawan bergairah dalam melaksanakan pekerjaannya.
- 5) Rekan kerja, “Sejauh mana rekan kerja bersahabat, kompeten, dan memberikan dukungan” (Ivancevich *et al*, 2007:90). “Rekan kerja bertindak

sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pada anggota individu” (Luthans, 2006:245) .

- 6) Kondisi pekerjaan, “Sejauh mana lingkungan kerja fisik memberikan kenyamanan, dan mendukung produktifitas” (Ivancevich *et al*, 2007:90). “Kondisi kerja yang menimbulkan kepuasan yaitu suasana dan lingkungan pekerjaan” (Hasibuan, 2009:203), serta “Sarana dan prasarana yang mendukung pekerjaan” (Siagian, 2004:131)..
- 7) Keamanan pekerjaan, “Keyakinan bahwa posisi seseorang relatif aman dan ada peluang untuk dapat terus bekerja dalam organisasi” (Ivancevich *et al*, 2007:90). Karyawan membutuhkan kepastian mengenai status mereka dalam organisasi, status tersebut bisa sebagai pegawai tetap maupun pegawai kontrak yang masih mempunyai peluang bekerja dalam organisasi.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Keith Davis dalam Mangkunegara (2005:129) mengemukakan bahwa “Disiplin kerja adalah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”. Handoko (2011:208) memaparkan “Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional”.

Siagian (2010:305) memaparkan “Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut”. Sutrisno (2009:92) memaparkan “Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri

karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan”.

Simamora (2006:610) mendefinisikan “Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam organisasi”. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap yang ditunjukkan karyawan dalam mematuhi dan mentaati peraturan dan ketetapan yang ada dalam perusahaan.

b. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Disiplin kerja bersumber dari kesadaran diri, dan disiplin yang berasal dari perintah, seperti yang dijelaskan G.R Terry dalam Sukarna (1992:105) yang membagi disiplin menjadi dua bentuk yaitu:

- 1) *Self imposed discipline* (disiplin yang timbul dari dirinya) adalah disiplin yang timbul dari kesadaran karyawan itu sendiri, karna tugas dan kewajibannya.
- 2) *Comand discipline* (disiplin berdasarkan perintah) adalah disiplin yang timbul karena adanya peraturan dan sanksi yang diberlakukan di dalam organisasi.

Berdasarkan pendapat tersebut peneliti menyimpulkan, disiplin diri menunjukkan usaha yang dilakukan karyawan dalam memenuhi aturan yang ada dalam perusahaan, sedangkan disiplin berdasarkan perintah menunjukkan hasil dari usaha karyawan dalam memenuhi disiplin kerja.

c. Pelaksanaan Disiplin Kerja

Perusahaan harus membuat peraturan atau tata tertib yang akan menjadi pedoman yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan yang ada dalam perusahaan.

Sutrisno (2009:100) memaparkan peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin itu adalah sebagai berikut:

- 1) Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat.
- 2) Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3) Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
- 4) Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Suatu program disiplin yang konstruktif harus dikembangkan di sekitar elemen-elemen penting, menurut Sutrisno (2009:101) adalah sebagai berikut:

- 1) Rumusan ketetapanannya jelas, aturannya masuk akal, dipublikasikan dan dijalankan secara hati-hati.
- 2) Pelaksanaannya adil dengan menggunakan peringatan dan hukum yang dimaklumkan, dengan tujuan memberi koreksi, seimbang dengan pelanggaran, tidak keras pada permulaan, dan ditetapkan secara seragam.
- 3) Kepemimpinan penyeliaan yang disesuaikan pada aturan-aturan pendisiplinan dan prosedur-prosedur, penuh pengertian tetapi teguh dalam menangani masalah pendisiplinan, dan kepemimpinan penyeliaan itu sendiri merupakan suatu contoh bagi perilaku karyawan.
- 4) Pelaksanaan yang adil dan seragam untuk penyelidikan pelanggaran yang tampak, dimana pelaksanaannya tergantung pada tinjauan tingkat manajemen yang lebih tinggi termasuk cara minta banding terhadap putusan pendisiplinan yang dianggap tidak adil.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai (Singodimedjo dalam Sutrisno. 2009:94-98) :

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal.
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan. Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Para karyawan akan mau berdisiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan saksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal serupa.
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Dengan menciptakan kebiasaan-kebiasaan yang positif, dapat mempengaruhi sikap karyawan agar dapat terbiasa dengan peraturan yang ada dalam organisasi. Contohnya, saling menghormati bila bertemu dilingkungan kerja, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sering mengikuti karyawan dalam pertemuan-pertemuan terutama yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka, member tahu bila ingin meninggalkan tempat kerja.

Berdasarkan pendapat Singodimedjo tersebut imbalan yang setimpal dan pengawasan yang baik dari pimpinan merupakan beberapa dimensi dalam kepuasan kerja karyawan. Sehingga kepuasan kerja juga mempengaruhi disiplin kerja karyawan dalam perusahaan, artinya “jika kepuasan kerja karyawan tinggi semakin tinggi pula disiplin pegawai tersebut. Sebaliknya jika kepuasan kerja karyawan rendah maka disiplin pegawai tersebut juga rendah”. (Hasibuan. 2009:203; Fathoni. 2006:175).

Hal ini sesuai dengan pendapat Black (1991:180) yang menyatakan:

Sebagian besar penyelia dan manager dari semua tingkat mencoba menggunakan metode positif untuk melatih dan memotivasi para karyawan, dan sebagai kebiasaan karyawan khas itu dipuaskan dengan pekerjaannya secara beralasan, jika ia bekerja dimana kemampuan dan pekerjaannya diakui dan dihargai oleh atasan dimana ia diterima dan dihormati oleh teman-teman sekerja. Baginya peraturan yang mengatur kebiasaan dan tingkah laku kerja kelihatan adil dan perlu, serta

pengalaman telah mengajarkan bahwa disiplin dirinya akan memungkinkannya bekerja tanpa perselisihan entah dengan teman-temannya sekerjanya atau atasannya. Dia juga tahu bahwa disiplin diri itu memberikan kesempatan lebih besar padanya untuk mengembangkan kemampuan-kemampuannya, kesempatan yang lebih baik untuk promosi dan akhirnya menghasilkan uang yang lebih banyak.

3. Komitmen Organisasional

a. Pengertian Komitmen Organisasional

Mathis dan Jackson dalam Utaminingsih (2014:143) mendefinisikan “Komitmen organisasional adalah derajat dimana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya”.

Mowday dalam Sopiah (2008:155) menyebutkan “Komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi”. Menurut Utaminingsih (2014:144) “Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasinya”.

Minner dalam Utaminingsih (2014:143) mendefinisikan “Komitmen organisasional adalah sebuah sikap, memiliki ruang lingkup yang lebih global dari kepuasan kerja, karena komitmen organisasional menggambarkan pandangan terhadap organisasi secara keseluruhan, bukan hanya aspek pekerjaan saja”.

Steers dan Black dalam Sopiah (2008:157) mengatakan bahwa:

Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi dapat dilihat dengan ciri-cirinya yaitu; adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi, adanya kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi organisasi, dan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan komitmen organisasional adalah perilaku yang ditunjukkan karyawan berupa keberpihakan dan keterlibatan pada nilai-nilai dan tujuan organisasi, kemauan berusaha agar tercapainya kepentingan organisasi, dan keinginan untuk tetap mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

b. Bentuk-Bentuk Komitmen Organisasional

Meyer *et al*, dalam Utaminingsih (2014:147-149) menyebutkan tiga bentuk atau komponen dari komitmen organisasional:

1) Komitmen afektif

Komitmen afektif melibatkan tiga aspek yaitu pembentukan, pengaturan emosi terhadap organisasi, identifikasi, dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan organisasi. Individu akan mengembangkan pengaturan emosinya terhadap organisasi, ketika mengidentifikasi keselarasan antara keinginan organisasi dan kemauan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan. Identifikasi dengan organisasi terjadi ketika nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi sesuai dengan nilai yang dimiliki karyawan.

2) Komitmen keberlanjutan

Komitmen keberlanjutan merupakan suatu bentuk pengikatan psikologis pada organisasi yang direfleksikan sebagai persepsi pegawai untuk tetap bekerja dalam organisasi. Suatu komitmen individual pada organisasi dapat didasarkan pada persepsi pegawai dalam menanggapi lingkungan diluar organisasi. Sehingga komitmen keberlanjutan merefleksikan penghitungan dari biaya untuk meninggalkan organisasi.

3) Komitmen normatif

Komitmen normatif merefleksikan perasaan wajib untuk melakukan pekerjaan. Para pegawai dengan tingkat komitmen normatif tinggi merasa sejalan dengan organisasi.

c. Proses Terjadinya Komitmen Organisasi

Bashaw dan Grant dalam Sopiah (2008:159) menjelaskan bahwa “Komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan sebuah proses berkesinambungan dan merupakan sebuah pengalaman individu ketika bergabung dalam sebuah organisasi”.

Minner dalam Sopiah (2008:161) menjelaskan proses terjadinya komitmen organisasional, yaitu:

- 1) Pada fase awal (*intial commitment*) adalah komitmen yang muncul pada saat awal bekerja di organisasi. Faktor yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan adalah karakteristik individu, harapan-harapan karyawan pada organisasi, dan karakteristik pekerjaan.
- 2) Fase kedua (*commitment during early employment*) adalah komitmen yang muncul setelah karyawan bekerja beberapa tahun di organisasi. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada organisasi adalah pengalaman kerja yang ia rasakan pada tahap awal dia bekerja, bagaimana pekerjaannya, bagaimana sistem penggajiannya, bagaimana gaya supervisinya, bagaimana hubungan dia dengan karyawan lain maupun dengan pimpinan.
- 3) Fase ketiga (*commitment during later career*) adalah komitmen yang muncul setelah bekerja dalam waktu yang lama dalam organisasi. Faktor yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada organisasi adalah investasi, mobilitas kerja, hubungan sosial yang tercipta di organisasi dan pengalaman-pengalaman selama dia bekerja.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional

Steers dan Porter dalam Sopiah (2008:164) mengemukakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi yaitu:

- 1) Faktor personal yang meliputi *job expectation, psychological contract, job choice factors*, karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.
- 2) Faktor organisasi, meliputi *initial works experiences, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab.
- 3) Non-organizational factors, yang meliputi *availability of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain.

Berdasarkan pendapat Steers dan Porter, *job expectation* merupakan harapan-harapan karyawan mengenai apa yang didapatkan dari pekerjaan tersebut. Terpenuhinya harapan-harapan karyawan tersebut akan menimbulkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. *Goal consistency organizational* merupakan usaha karyawan dalam

berkonsistensi terhadap tujuan organisasi, berkonsistensi dengan tujuan organisasi dapat dilakukan dengan melaksanakan disiplin kerja dengan baik. Disiplin kerja menjadi penting karena disiplin memuat pedoman-pedoman penting dalam organisasi, misalnya aturan perilaku, prosedur kerja, dan jam kerja.

Stum (1998) mengemukakan lima faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

- 1) Budaya keterbukaan
Dari beberapa item dalam studi yang berhubungan dengan lingkungan kerja, faktor berikut memiliki korelasi tertinggi untuk indeks: ". Se jauh mana organisasi mendorong Anda untuk menantang cara melakukan sesuatu" Mampu berbicara dan berbicara menentang status quo akan mungkin hanya dalam budaya di mana tidak ada takut dihukum.
Rencana tindakan: Menilai kemauan dan kemampuan untuk mendorong komunikasi yang terbuka, jujur dan konfrontatif.
- 2) Kepuasan kerja
Kepuasan kerja telah menjadi penggerak kinerja organisasi yang diakui selama 25 tahun. Seperti halnya kepuasan kerja mempengaruhi produktivitas, kualitas dan moral, ada korelasi yang kuat dengan komitmen. Ditempatkan di pekerjaan yang tepat, dengan orientasi yang tepat, pelatihan, peralatan dan sumber daya masih merupakan faktor kunci keberhasilan organisasi.
Action plan: Pastikan seleksi dan penilaian proses menempatkan orang layak di pekerjaan yang tepat.
- 3) Kesempatan personal untuk berkembang
Pekerja Amerika ingin tumbuh dan belajar. Ini tidak berarti program pelatihan formal. Pertumbuhan pribadi dapat ditemukan di pembagian kerja, gugus tugas, konferensi dan tanggung jawab diperluas.
Rencana tindakan: Tinjau proses manajemen kinerja saat ini untuk memastikan bahwa mereka memberikan pengalaman belajar yang berharga. Berpikir kreatif tentang jenis kesempatan belajar berdasarkan pengalaman yang dapat disediakan tanpa biaya/ biaya rendah .
- 4) Arah organisasi
"Arah perusahaan ini menuju" adalah kedua paling sangat-berkorelasi item ke WCI. Karyawan hari ini ingin percaya dan memiliki keyakinan tentang masa depan perusahaan mereka. Keyakinan bahwa semua akan baik bagi perusahaan dan merupakan pendorong utama karyawan untuk mempertahankan.

Action plan: Mengkomunikasikan misi, visi, strategi dan tujuan perusahaan tidak mungkin cukup dilakukan. Membangun kesepakatan dan antusiasme melalui partisipasi karyawan dalam, di mana, perusahaan akan dan bagaimana untuk mendapatkan ada sebuah kepastian terciptanya komitmen.

5) Penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan

Faktor yang paling signifikan mempengaruhi komitmen tenaga kerja adalah "pengakuan manajemen akan pentingnya kehidupan pribadi dan keluarga." Menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan untuk menangani masalah-masalah pribadi dan keluarga telah menjadi topik panas dalam beberapa tahun terakhir. Temuan ini mendukung perhatian yang diberikan kekhawatiran kerja / hidup. Hal ini penting untuk dicatat, bagaimanapun, bahwa item tidak mengandaikan atau mendukung setiap program atau kebijakan tertentu. Karyawan mengatakan bahwa mereka ingin mengamati pengakuan, dan kesadaran dari majikan mereka bahwa keluarga dan kehidupan pribadi yang penting. Akibatnya, supervisor dan manajer dari karyawan dapat pergi jauh untuk memanfaatkan penggerak komitmen ini hanya menunjukkan bahwa mereka mengetahui jenis "menyeimbangkan tindakan" karyawan yang berusaha untuk mempertahankan.

Rencana tindakan: Hati-hati mempelajari apa yang perusahaan dapat lakukan untuk menunjukkan dukungan kerja atau masalah keseimbangan hidup. Hanya mengumumkan program - EAP, anak, perencanaan keuangan, dll - mungkin tidak menjadi pembangun komitmen kecuali program yang benar-benar cocok dengan kebutuhan lifestage untuk jumlah karyawan, dan konsisten dengan budaya keseluruhan yang menghargai pekerjaan atau keseimbangan hidup.

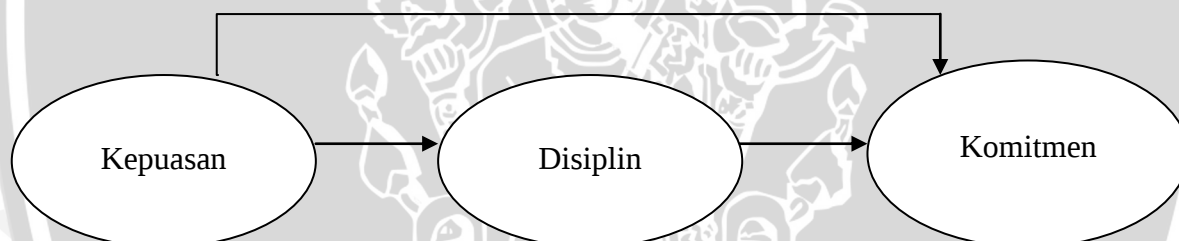
Disiplin dapat mempengaruhi komitmen karyawan, semakin tinggi disiplin karyawan akan semakin tinggi pula komitmen karyawan terhadap organisasi (Hapsari, 2007:48). Hunt dan Morgan dalam Utaminingsih (2014:144) mengemukakan "Karyawan memiliki komitmen yang tinggi bila memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi". Nilai dan tujuan yang ada di organisasi dapat berupa disiplin kerja, seperti yang diungkapkan Simamora (2006:611), "Aturan disusun untuk tujuan organisasi yang lebih jauh" dan "disiplin mencerminkan mutu moral organisasi dan memberikan arah kepada tindakan bersama" (Black, 1991:152). Berdasarkan pendapat tersebut disiplin

dijadikan dasar dalam mengkomunikasikan tujuan dan nilai yang ada di organisasi, sehingga dibutuhkan kepercayaan dan penerimaan karyawan terhadap aturan disiplin kerja.

C. Model Konseptual dan Hipotesis Penelitian

1. Model Konseptual

Berdasarkan pemaparan tinjauan teori, pengelompokkan dan penggolongan variabel-variabel yang akan diteliti dapat dilihat menggunakan model konseptual. Model konseptual dari penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.2.



Gambar 2.2
Model Konseptual

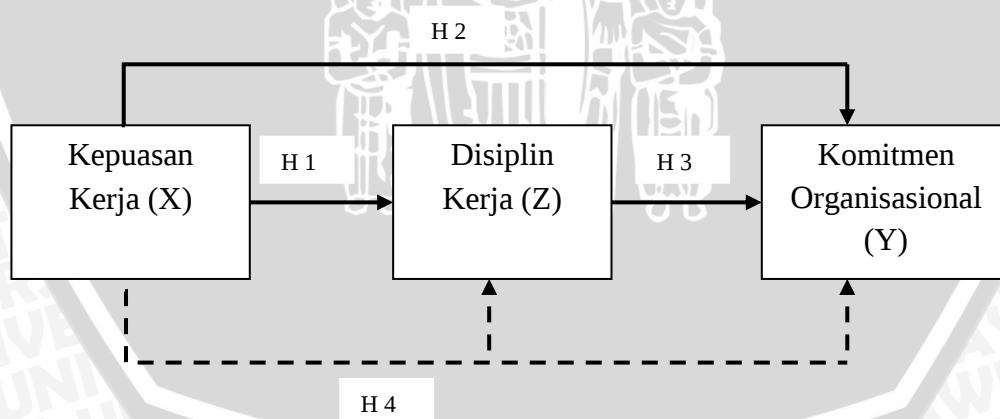
2. Model Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian yang kebenarannya masih lemah sehingga harus diuji secara empiris (Agung, 2012:27). Hipotesis dinyatakan sebagai jawaban sementara dari rumusan masalah dalam suatu penelitian. Berdasarkan model konseptual tersebut maka dapat digambarkan model hipotesis penelitian ini.

Berdasarkan model hipotesis pada gambar 2.3 yang merupakan pengembangan dari model konseptual, maka hipotesis dari penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

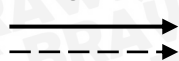
- Hipotesis 1 : Diduga variabel kepuasan kerja (X) berpengaruh secara langsung terhadap variabel disiplin kerja (Z).
- Hipotesis 2 : Diduga variabel kepuasan kerja (X) berpengaruh secara langsung terhadap variabel komitmen organisasional (Y).
- Hipotesis 3 : Diduga variabel disiplin kerja (Z) berpengaruh secara langsung terhadap variabel komitmen organisasional (Y).
- Hipotesis 4 : Diduga variabel kepuasan kerja (X) berpengaruh secara tidak langsung melalui variabel disiplin kerja (Z) terhadap variabel komitmen organisasional (Y).

Model hipotesis dapat dilihat pada gambar 2.3 adalah sebagai berikut:



Gambar 2.3
Model Hipotesis

Keterangan:



- = Pengaruh secara langsung
- = Pengaruh secara tidak langsung

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Singarimbun dan Effendi (2011:15) menjelaskan “apabila penelitian bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis, maka penelitian tersebut tidak lagi dinamakan penelitian deskriptif melainkan penelitian pengujian hipotesis (*explanatory research*)”.

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan, sehingga melalui hipotesis tersebut dapat dijelaskan pengaruh kepuasan kerja (X) terhadap disiplin kerja (Z) dan komitmen organisasional (Y). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang yang beralamat di Jl. Basuki Rahmat no. 100 Malang. Alasan peneliti memilih tempat penelitian di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang karena PT. PLN (Persero) merupakan suatu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang menyediakan tenaga listrik di seluruh wilayah Indonesia. Listrik merupakan sumber energi yang sangat penting bagi kehidupan manusia baik digunakan untuk kegiatan industri, maupun dalam kehidupan sehari-hari masyarakat. Sebagai perusahaan penyedia listrik yang mengutamakan kepuasan

pelanggan, misalnya dengan memberikan pelayanan yang transparan, tanggap, cepat, tepat, tuntas dan berintegritas dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki disiplin kerja yang baik dan memiliki komitmen organisasional yang tinggi.

Disiplin kerja yang baik dan komitmen organisasional yang tinggi dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan yang sesuai dengan harapan perusahaan, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan efektif dan efisien. Kepuasan kerja merupakan salah satu rekomendasi yang dianggap penting dalam mendorong karyawan agar berdisiplin dan berkomitmen terhadap tujuan, visi, dan misi PT. PLN (Persero). PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang berada di jantung kota Malang memiliki lokasi yang strategis, dekat dengan kawasan bisnis berada dekat jalur transportasi yang memudahkan peneliti melakukan penelitian.

C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran

1. Konsep

Nazir (2005:122) mengemukakan “Konsep adalah suatu abstraksi yang terukur”. Konsep digunakan sebagai komponen dalam membangun proposisi dan teori atau digunakan dalam memberikan arti suatu fenomena. Konsep dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Kepuasan adalah suatu emosi atau perasaan yang muncul dari persepsi terhadap apa yang diharapkan terhadap sesuatu yang dirasakan seseorang.
- b. Disiplin adalah sikap seseorang untuk mematuhi dan menaati peraturan dan ketentuan yang ada.

- c. Komitmen adalah perilaku yang ditunjukkan berupa keberpihakan dan keterlibatan pada nilai-nilai dan tujuan, kemauan berusaha agar tercapainya suatu kepentingan.

2. Variabel

Arikunto (2012:96) menyatakan bahwa “Variabel adalah obyek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian”. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (X), variabel interverning adalah disiplin kerja (Z) dan variabel terikatnya adalah komitmen organisasional (Y).

3. Definisi Operasional

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Kepuasan kerja (X)

Kepuasan kerja merupakan suatu emosi atau perasaan yang muncul dari persepsi terhadap apa yang diharapkan karyawan terhadap aspek-aspek pekerjaan, baik itu sesuai yang diharapkan maupun tidak sesuai dengan harapan karyawan. Indikator dan item-item kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah:

- 1) Pekerjaan itu sendiri. Kepuasan diperoleh dari dimensi pekerjaan yang dirasakan karyawan sehingga memunculkan suatu keadaan psikologis. Setiap pekerjaan memerlukan suatu ketrampilan, yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Pekerjaan dipandang sebagai suatu kebanggaan karyawan dimana tugas yang dilakukan itu penting, menarik, memberikan kesempatan untuk menerima tanggung jawab, memberikan kesempatan untuk belajar dan sukar atau mudahnya suatu tugas dari pekerjaannya.

Berdasarkan hal tersebut, item dari indikator ini yaitu:

- a) Pekerjaan yang menantang
 - b) Karyawan bangga dengan pekerjaannya
 - c) Karyawan diberikan kesempatan mengambil keputusan mengenai pekerjaannya
 - d) Perusahaan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan
 - e) Pekerjaan memberikan tanggung jawab yang jelas
- 2) Imbalan. Dalam hal ini karyawan berharap perusahaan memberikan pembayaran yang sesuai dengan kebutuhan, kinerja, dan sesuai dengan jabatannya dalam perusahaan. Karyawan juga menginginkan sistem dan kebijakan mengenai pembayaran yang adil, sesuai dengan standar pembayaran dan tingkat ketrampilan individu.

Berdasarkan hal tersebut, item dari indikator ini yaitu:

- a) Gaji sesuai dengan harapan
 - b) Gaji yang diberikan kompetitif
 - c) Gaji yang diberikan adil
 - d) Gaji sesuai dengan UMR
 - e) Insentif atau bonus sudah sesuai dengan prestasi karyawan
 - f) Tunjangan yang diberikan perusahaan sudah membantu kesejahteraan karyawan
- 3) Supervisi. Karyawan membutuhkan pemimpin yang dapat mengawasi, memberikan dukungan perilaku maupun dukungan teknis kepada

bawahannya. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mau menghargai pekerjaan bawahannya, dan kemampuan atasan dalam mengarahkan dan menyemangati bawahannya.

Berdasarkan hal tersebut, item dari indikator ini yaitu:

- a) Pimpinan memberikan dorongan moril
 - b) Pimpinan memberikan pujian
 - c) Pimpinan mau menerima saran dari bawahan
 - d) Pimpinan memberikan bimbingan terhadap pekerjaan bawahan
 - e) Kebijakan yang dijalankan pemimpin adil.
- 4) Rekan kerja.

Sebagai seorang individu karyawan perlu bersosialisasi dengan rekan kerjanya misalnya, hubungan yang baik dengan rekan kerja, rekan kerja yang kompeten, dan memberikan dukungan yang memotivasi karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan hal tersebut, item dari indikator ini yaitu:

- a) Hubungan yang baik dengan rekan kerja
 - b) Hubungan yang baik dengan pimpinan sebagai rekan kerja
 - c) Rekan kerja yang membantu, jika karyawan merasa kesulitan menyelesaikan pekerjaan
 - d) Prestasi rekan kerja memberikan motivasi dalam bekerja
 - e) Rekan kerja memberikan saran tentang pekerjaan
- 5) Peluang promosi. Organisasi yang memberikan peluang bagi karyawan untuk maju contohnya, peningkatan jabatan, dan peningkatan tanggung

jawab dalam bekerja. Adanya peluang untuk maju yang diberikan perusahaan dapat berdasarkan lama bekerja maupun berdasarkan kemampuan yang dimiliki. Selain promosi tradisional karyawan juga membutuhkan adanya kesempatan dalam mengembangkan diri dan memperoleh pengetahuan,

Berdasarkan hal tersebut, item dari indikator ini yaitu:

- a) Banyak pengalaman yang diperoleh saat bekerja di perusahaan
 - b) Perusahaan memberikan kesempatan promosi berdasarkan senioritas
 - c) Perusahaan memberikan kesempatan promosi berdasarkan kinerja
 - d) Kebijakan promosi berdasarkan kinerja adil
 - e) Kebijakan promosi berdasarkan senioritas adil
- 6) Kondisi kerja. Karyawan membutuhkan lingkungan kerja fisik yang memberikan kenyamanan, suasana kerja dan perlengkapan yang mendukung pekerjaan mereka.

Berdasarkan hal tersebut, item dari indikator ini yaitu:

- a) Peralatan dan perlengkapan yang mendukung pekerjaan
- b) Tempat kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja
- c) Tempat kerja mendukung pekerjaan

b. Disiplin kerja (Z)

Disiplin kerja adalah sikap yang ditunjukkan karyawan dalam mematuhi dan mentaati peraturan dan ketentuan yang ada dalam perusahaan. Pada penelitian ini indikator dan item-item disiplin kerja yaitu:

- 1) *Self imposed discipline* (disiplin yang timbul dari dirinya). Disiplin yang timbul dari diri karyawan sebagai bentuk tanggung jawabnya dalam peraturan, dimana karyawan melakukan usaha dalam memenuhi peraturan perilaku, jam kerja, dan standar kerja.

Berdasarkan hal tersebut, item dari indikator ini yaitu:

- a) Memberi tahu pimpinan jika mengalami kesulitan menyelesaikan pekerjaan
 - b) Memberi laporan kepada pimpinan setelah melaksanakan tugas
 - c) Karyawan mengevaluasi pekerjaan yang dilakukannya
 - d) Karyawan merapikan dan menyimpan peralatan dan perlengkapan kerja sebelum pulang
 - e) Karyawan meminta izin kepada pimpinan, jika meninggalkan kantor pada jam kerja
 - f) Karyawan menggunakan peralatan dan perlengkapan kerja dengan baik
- 2) *Comand discipline* (disiplin berdasarkan perintah). Disiplin yang muncul karena adanya perintah maupun aturan, dimana karyawan memenuhi peraturan dan ketentuan yang ada di perusahaan.

Berdasarkan hal tersebut, item dari indikator ini yaitu:

- a) Karyawan selalu datang ke kantor tepat waktu
- b) Karyawan selalu pulang dari kantor pada waktunya
- c) Tingkat absensi kehadiran sesuai dengan aturan perusahaan
- d) Karyawan selalu patuh terhadap peraturan perilaku di perusahaan

- e) Karyawan selalu bekerja sesuai dengan standar kerja
- f) Karyawan selalu melaksanakan tugas maupun perintah dari pimpinan
- c. Komitmen organisasional (Y)

Komitmen organisasional adalah perilaku yang ditunjukkan karyawan berupa keberpihakan dan keterlibatan pada nilai-nilai dan tujuan organisasi, kemauan berusaha agar tercapainya kepentingan organisasi, dan keinginan untuk tetap mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Indikator dan item-item komitmen organisasional pada penelitian ini mengacu pada Allen dan Meyer dalam Jaros (2007:24-25) adalah sebagai berikut:

- 1) Komitmen afektif:
 - a) Karyawan sangat bahagia untuk menghabiskan sisa karir bersama organisasi
 - b) Karyawan senang membahas mengenai organisasinya dengan orang lain
 - c) Karyawan merasa bahwa masalah organisasi merupakan masalahnya
 - d) Karyawan merasa tidak bisa berpegang teguh (taat) pada organisasi lain seperti ia berpegang teguh pada organisasinya
 - e) Organisasi ini memiliki banyak makna pribadi bagi karyawan
- 2) Komitmen berkelanjutan:
 - a) Karyawan merasa sulit untuk meninggalkan organisasinya pada saat ini meskipun dia menginginkan
 - b) Karyawan merasa banyak kebutuhan hidupnya terganggu jika meninggalkan organisasi
 - c) Karyawan merasa bahwa hanya memiliki sedikit pilihan untuk mempertimbangkan meninggalkan organisasi ini
 - d) Langkanya alternatif pekerjaan lain membuat karyawan tetap tinggal dengan organisasi
 - e) Karyawan merasa banyak pengorbanan pribadi jika meninggalkan organisasi, dimana organisasi lain tidak bisa memberikan keuntungan yang sama dengan organisasinya
- 3) Komitmen normatif:
 - a) Karyawan percaya bahwa seseorang harus selalu setia kepada organisasinya
 - b) Berpindah dari organisasi ke organisasi lain tampak tidak etis bagi karyawan

- c) Karyawan percaya loyalitas penting karena itu merupakan kewajiban moral untuk tetap tinggal dengan organisasi
- d) Jika karyawan mendapat tawaran lain untuk pekerjaan yang lebih baik di tempat lain, karyawan tidak akan merasa itu benar untuk meninggalkan organisasinya
- e) Segalanya lebih baik di hari-hari saat orang tinggal di satu organisasi untuk sebagian besar dari karir mereka

Konsep, variabel, indikator dan item dapat dilihat pada tabel 3.1 adalah sebagai berikut :

Table 3.1 Konsep, variabel, indikator, dan item

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Kepuasan	Kepuasan kerja (X)	Pekerjaan itu sendiri	1. Pekerjaan yang menantang 2. Karyawan bangga dengan pekerjaannya 3. Karyawan diberikan kesempatan mengambil keputusan mengenai pekerjaannya 4. Perusahaan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan 5. Pekerjaan memberikan tanggung jawab yang jelas
		Imbalan	1. Gaji sesuai dengan harapan 2. Gaji yang diberikan kompetitif 3. Gaji yang diberikan adil 4. Gaji sesuai dengan UMR 5. Insentif atau bonus sudah sesuai dengan prestasi karyawan 6. Tunjangan yang diberikan perusahaan sudah membantu kesejahteraan karyawan
		Supervisi	1. Pimpinan memberikan dorongan moril 2. Pimpinan memberikan pujian 3. Pimpinan mau menerima saran dari bawahan 4. Pimpinan memberikan bimbingan terhadap pekerjaan bawahan 5. Kebijakan yang dijalankan pemimpin adil.

Lanjutan Tabel 3.1 Konsep, Variabel, Indikator, dan Item

	Rekan kerja	1. Hubungan yang baik dengan rekan kerja 2. Hubungan yang baik dengan pimpinan sebagai rekan kerja 3. Rekan kerja yang membantu, jika karyawan merasa kesulitan menyelesaikan pekerjaan 4. Prestasi rekan kerja memberikan motivasi dalam bekerja 5. Rekan kerja memberikan saran tentang pekerjaan
	Peluang promosi	1. Banyak pengalaman yang diperoleh saat bekerja di perusahaan 2. Perusahaan memberikan kesempatan promosi berdasarkan senioritas 3. Perusahaan memberikan kesempatan promosi berdasarkan kinerja 4. Kebijakan promosi berdasarkan kinerja adil 5. Kebijakan promosi berdasarkan senioritas adil
	Kondisi kerja	1. Peralatan dan perlengkapan yang mendukung pekerjaan 2. Tempat kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja 3. Tempat kerja mendukung pekerjaan

Lanjutan Tabel 3.1 Konsep, Variabel, Indikator, dan Item

Disiplin	Disiplin kerja (Z)	<i>Self imposed discipline</i> (disiplin yang timbul dari dirinya)	1. Memberi tahu pimpinan jika mengalami kesulitan menyelesaikan pekerjaan 2. Memberi laporan kepada pimpinan setelah melaksanakan tugas 3. Karyawan mengevaluasi pekerjaan yang dilakukannya 4. Karyawan merapikan dan menyimpan peralatan dan perlengkapan kerja sebelum pulang 5. Karyawan meminta ijin kepada pimpinan, jika meninggalkan kantor pada jam kerja 6. Karyawan menggunakan peralatan dan perlengkapan kerja dengan baik
		<i>Comand discipline</i> (disiplin berdasarkan perintah)	1. Karyawan selalu datang ke kantor tepat waktu 2. Karyawan selalu pulang dari kantor pada waktunya 3. Tingkat absensi kehadiran sesuai dengan aturan perusahaan 4. Karyawan selalu patuh terhadap peraturan perilaku di perusahaan 5. Karyawan selalu bekerja sesuai dengan standar kerja 6. Karyawan selalu melaksanakan tugas maupun perintah dari pimpinan

Lanjutan Tabel 3.1 Konsep, Variabel, Indikator, dan Item

Komitmen	Komitmen Organisasional (Y)	Komitmen afektif	1. Karyawan sangat bahagia untuk menghabiskan sisa karir bersama organisasi 2. Karyawan senang membahas mengenai organisasinya dengan orang lain 3. Karyawan merasa bahwa masalah organisasi merupakan masalahnya 4. Karyawan merasa tidak bisa berpegang teguh (taat) pada organisasi lain seperti ia berpegang teguh pada organisasinya 5. Organisasi ini memiliki banyak makna pribadi bagi karyawan
		Komitmen berkelanjutan	1. Karyawan merasa sulit untuk meninggalkan organisasinya pada saat ini meskipun dia menginginkan 2. Karyawan merasa banyak kebutuhan hidupnya terganggu jika meninggalkan organisasi 3. Karyawan merasa bahwa hanya memiliki sedikit pilihan untuk mempertimbangkan meninggalkan organisasi ini 4. Langkanya alternatif pekerjaan lain membuat karyawan tetap tinggal dengan organisasi 5. Karyawan merasa banyak pengorbanan pribadi jika meninggalkan organisasi, dimana organisasi lain tidak bisa memberikan keuntungan yang sama dengan organisasinya

Lanjutan Tabel 3.1 Konsep, Variabel, Indikator, dan Item

		Komitmen normatif	1. Karyawan percaya bahwa seseorang harus selalu setia kepada organisasinya 2. Berpindah dari organisasi ke organisasi lain tampak tidak etis bagi karyawan 3. Karyawan percaya loyalitas penting karena itu merupakan kewajiban moral untuk tetap tinggal dengan organisasi 4. Jika karyawan mendapat tawaran lain untuk pekerjaan yang lebih baik di tempat lain, karyawan tidak akan merasa itu benar untuk meninggalkan organisasinya. 5. Segalanya lebih baik di hari-hari saat orang tinggal di satu organisasi untuk sebagian besar dari karir mereka.
--	--	-------------------	---

Sumber : Data primer diolah 2015

4. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Sugiyono (2006:107), “Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Dengan skala Likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator, kemudian indikator dijabarkan lagi menjadi item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu diberi skor, misalnya:

- a. Sangat Setuju/selalu/sangat positif diberi skor 5

- b. Setuju/sering/positif diberi skor 4
- c. Ragu-ragu/kadang-kadang/netral diberi skor 3
- d. Tidak setuju/hamper tidak pernah/negatif diberi skor 2
- e. Sangat tidak setuju/tidak pernah/diberi skor 1

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2006:90) mengemukakan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Karyawan Tetap PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang yang berjumlah 70 orang karyawan.

Dalam Tabel 3.2 adalah data Karyawan Tetap PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang:

**Tabel 3.2 Data Karyawan Tetap
PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang**

No	Jabatan	Populasi
1.	Manajer dan Fungsional ahli	8
2.	Bagian Jaringan (Distribusi)	21
3.	Bagian Konstruksi	8
4.	Bagian Perencanaan & Evaluasi	8
5.	Bagian Transaksi Energi Listrik	8
6.	Bagian Pelayanan & Administrasi	17
Jumlah		70

Sumber : PT. PLN Distribusi Jawa Timur Area Malang (2015)

2. Sampel

Kuncoro dan Riduwan (2008:48) mengemukakan bahwa “Sampel adalah ”bagian dari populasi, sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi”. Sugiyono (2006:122) menyatakan bahwa “teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Sedangkan Arikunto (2012:108) menyatakan bahwa “Dalam suatu penelitian bilamana populasinya kurang dari 100 maka sebaiknya diambil seluruhnya, dan bilamana lebih dari 100 maka dapat diambil sebagian dari populasi yang ada”.

E. Jenis dan Sumber Data

1. Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber atau objek penelitian. Dimana data diperoleh dengan menyebarkan angket atau kuesioner.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumen atau literature yang mendukung dan berhubungan dengan masalah dalam penelitian ini. Data ini berupa sejarah singkat, struktur organisasi dan data pendukung lain.

F. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner

Kuesioner adalah seperangkat pertanyaan yang disusun dan diberikan kepada responden menyangkut masalah yang diteliti dalam suatu penelitian. Data

yang diperoleh dalam kuesioner berupa identitas responden dan jawaban atau tanggapan yang diberikan responden terhadap masalah yang diteliti.

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mengumpulkan informasi dengan mempelajari dokumen-dokumen dan catatan-catatan untuk memperoleh data sekunder yang berkaitan dengan penelitian ini.

G. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Arikunto (2012:211) mengemukakan, “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti.” Pengujian validitas dilakukan dengan cara membandingkan indeks product moment (r_{hitung}) dengan nilai kritisnya yang mana r_{hitung} dapat dicapai dengan rumus (Arikunto, 2012:146).

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi variabel x dan y
 n = Banyaknya sampel / jumlah populasi
 X = Skor item x
 Y = Skor item y

Setelah nilai r (disebut dengan r_{hitung}) diperoleh maka selanjutnya membandingkan antara probabilitas r dengan alpha yang ditetapkan (0,05). Bila probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka dinyatakan valid dan sebaliknya dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Gozali (2006:129) mengemukakan “Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner (apakah konsisten (sama) jika diulang pada waktu yang berbeda) yang merupakan indikator dari variabel”. Arikunto (2012:171) mengemukakan bahwa, “Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan untuk diuji, digunakan rumus Alpha Cronbach” sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma^2 t} \right]$$

Keterangan :

r = Reliabilitas instrumen
k = Banyak butir pertanyaan
 $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians total
 $\sigma^2 t$ = Varians total

Jika *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,6 maka item pertanyaan tersebut dinyatakan reliabel dan begitu sebaliknya jika nilai *Alpha Cronbach* kurang dari 0,6 maka item pertanyaan tersebut dinyatakan tidak reliabel (Siregar, 2013:55).

3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Kuesioner dalam penelitian ini digunakan sebagai alat analisa. Analisa yang dilakukan bertumpu pada skor responden pada item-item pada setiap variabel yang diteliti. Sedangkan benar tidaknya skor dari item-item dari variabel tergantung pada pengumpulan data. Instrument pengumpulan data yang baik harus memenuhi dua syarat penting yaitu valid dan reliable.

a. Uji validitas

Pengujian validitas yang dilakukan dengan melalui program SPSS ver. 13.0 dengan menggunakan korelasi product moment menghasilkan nilai masing-

masing item pernyataan dengan skor item pertanyaan secara keseluruhan dan untuk lebih jelasnya disajikan dalam tabel 3.3 sebagai berikut:

Tabel 3.3 Uji Validitas Variabel

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Sig.	r Tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (X)	X _{1.1.1}	0.644	0.000	0.3	Valid
	X _{1.1.2}	0.684	0.000	0.3	Valid
	X _{1.1.3}	0.654	0.000	0.3	Valid
	X _{1.1.4}	0.567	0.000	0.3	Valid
	X _{1.1.5}	0.559	0.000	0.3	Valid
	X _{1.2.1}	0.664	0.000	0.3	Valid
	X _{1.2.2}	0.662	0.000	0.3	Valid
	X _{1.2.3}	0.661	0.000	0.3	Valid
	X _{1.2.4}	0.421	0.000	0.3	Valid
	X _{1.2.5}	0.465	0.000	0.3	Valid
	X _{1.2.6}	0.688	0.000	0.3	Valid
	X _{1.3.1}	0.568	0.000	0.3	Valid
	X _{1.3.2}	0.641	0.000	0.3	Valid
	X _{1.3.3}	0.654	0.000	0.3	Valid
	X _{1.3.4}	0.732	0.000	0.3	Valid
	X _{1.3.5}	0.709	0.000	0.3	Valid
	X _{1.4.1}	0.609	0.000	0.3	Valid
	X _{1.4.2}	0.603	0.000	0.3	Valid
	X _{1.4.3}	0.650	0.000	0.3	Valid
	X _{1.4.4}	0.745	0.000	0.3	Valid
	X _{1.4.5}	0.583	0.000	0.3	Valid
	X _{1.5.1}	0.646	0.000	0.3	Valid
	X _{1.5.2}	0.632	0.000	0.3	Valid
	X _{1.5.3}	0.673	0.000	0.3	Valid
	X _{1.5.4}	0.724	0.000	0.3	Valid
	X _{1.5.5}	0.607	0.000	0.3	Valid
	X _{1.6.1}	0.685	0.000	0.3	Valid
	X _{1.6.2}	0.783	0.000	0.3	Valid
	X _{1.6.3}	0.787	0.000	0.3	Valid

Lanjutan Tabel 3.3 Uji Validitas Variabel

Disiplin Kerja (Z)	Z _{1.1.1}	0.733	0.000	0.3	Valid
	Z _{1.1.2}	0.745	0.000	0.3	Valid
	Z _{1.1.3}	0.797	0.000	0.3	Valid
	Z _{1.1.4}	0.846	0.000	0.3	Valid
	Z _{1.1.5}	0.814	0.000	0.3	Valid
	Z _{1.1.6}	0.793	0.000	0.3	Valid
	Z _{1.2.1}	0.717	0.000	0.3	Valid
	Z _{1.2.2}	0.657	0.000	0.3	Valid
	Z _{1.2.3}	0.790	0.000	0.3	Valid
	Z _{1.2.4}	0.833	0.000	0.3	Valid
	Z _{1.2.5}	0.724	0.000	0.3	Valid
	Z _{1.2.6}	0.729	0.000	0.3	Valid
Komitmen Organisasional (Y)	Y _{1.1.1}	0.808	0.000	0.3	Valid
	Y _{1.1.2}	0.754	0.000	0.3	Valid
	Y _{1.1.3}	0.805	0.000	0.3	Valid
	Y _{1.1.4}	0.844	0.000	0.3	Valid
	Y _{1.1.5}	0.756	0.000	0.3	Valid
	Y _{1.2.1}	0.772	0.000	0.3	Valid
	Y _{1.2.2}	0.825	0.000	0.3	Valid
	Y _{1.2.3}	0.854	0.000	0.3	Valid
	Y _{1.2.4}	0.852	0.000	0.3	Valid
	Y _{1.2.5}	0.863	0.000	0.3	Valid
	Y _{1.3.1}	0.860	0.000	0.3	Valid
	Y _{1.3.2}	0.844	0.000	0.3	Valid
	Y _{1.3.3}	0.825	0.000	0.3	Valid
	Y _{1.3.4}	0.704	0.000	0.3	Valid
	Y _{1.3.5}	0.672	0.000	0.3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah 2015

Dari Tabel 3.3 di atas dapat dilihat bahwa nilai sig. r item pertanyaan lebih kecil dari 0.05 ($\alpha = 0.05$) yang berarti tiap-tiap item variabel adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

b. Uji reliabilitas

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 3.4 Uji Reliabilitas Variabel

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Kepuasan Kerja (X)	0.946	Reliabel
2	Disiplin Kerja (Z)	0.931	Reliabel
3	Komitmen Organisasional (Y)	0.960	Reliabel

Sumber: Data primer diolah 2015

Dari Tabel 3.4 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 penelitian sudah reliabel.

H. Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial.

1. Analisis Statistik Deskriptif

Sugiyono (2012:147) memaparkan "Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi".

2. Analisis Jalur

Kuncoro dan Riduwan (2008:2) mengemukakan model analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk "Menganalisis pola hubungan antar variable dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variable bebas (eksogen) terhadap variable terikat (endogen)".

Manfaat dari analisis jalur (*path analysis*) menurut Kuncoro dan Riduwan

(2008:2), adalah:

- Penjelasan terhadap fenomena yang diteliti.
- Prediksi nilai variabel tergantung berdasarkan nilai variabel bebas, yang mana prediksi dengan analisis path ini bersifat kualitatif.
- Faktor determinan, yaitu penentuan variabel bebas mana yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat. Dan juga dapat digunakan untuk menelusuri mekanisme (jalur-jalur) pengaruh variabel terhadap variabel terikat.
- Pengujian model, menggunakan *theory trimming*, baik untuk keajegan konsep yang sudah ada ataupun uji pengembangan konsep baru.

Langkah dalam menerapkan analisis path menurut Kuncoro dan Riduwan

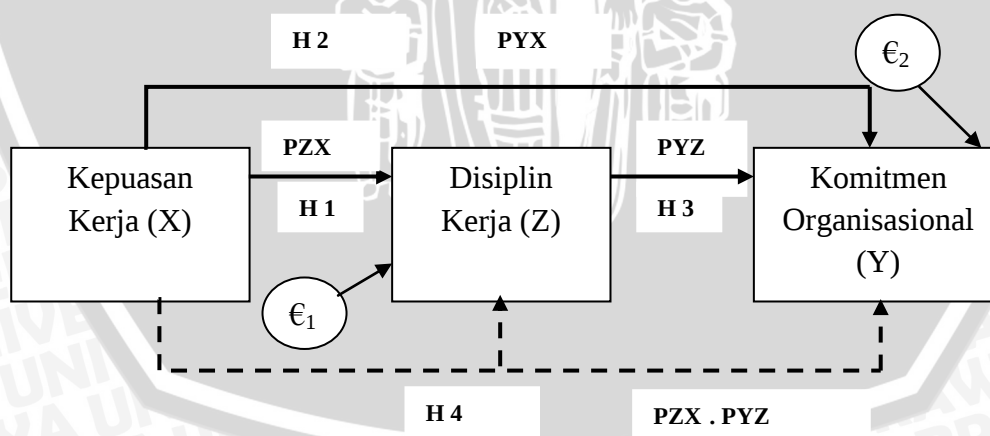
(2008:116) adalah sebagai berikut:

- Merancang model berdasarkan konsep dan teori.

Sub struktur 1 : $Z = PZX + \epsilon_1$

Sub struktur 2 : $Y = PYX + PYZ + \epsilon_2$

Model analisis jalur dapat dilihat pada gambar 3.1 adalah sebagai berikut:



Gambar 3.1
Model Analisis Jalur

Keterangan:

X : Kepuasan kerja

Z : Disiplin kerja

Y : Komitmen organisasional

ϵ_1 : Jumlah varian yang tidak diteliti dalam model penelitian

ϵ_2 : Jumlah varian yang tidak diteliti dalam model penelitian

b. Pendugaan parameter atau perhitungan koefisien *path*.

Analisis *path*, terdapat pengaruh eror yang ditentukan sebagai berikut:

$$Pe_i = \sqrt{1 - Ri^2}$$

c. Pemeriksaan validitas model

- 1) Koefisien Determinasi Total, total keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model ukur dengan $R^2_m = 1 - P^2_{e_1} - P^2_{e_2} - \dots - P^2_{e_p}$.
- 2) *Theory Trimming*, uji validasi *path* pada setiap jalur untuk pengaruh langsung adalah sama pada regresi, menggunakan nilai p dari uji t, yaitu pengujian koefisien regresi variabel dibakukan secara parsial. Berdasarkan *theory trimming*, maka jalur-jalur yang non signifikan dibuang, sehingga diperoleh model yang didukung oleh data empirik.

d. Menginterpretasikan hasil analisis

- 1) Memperhatikan hasil validitas model.
- 2) Hitung pengaruh total dari setiap variabel yang mempunyai pengaruh kausal ke variabel endogen. Dengan menggunakan program *computer SPSS for windows version 16* untuk menguji hipotesis penelitian.

Dasar pengujian hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk probabilitas dalam penelitian ini adalah 0.05.
- 2) Untuk pengambilan keputusan atau penarikan kesimpulan, berdasarkan hipotesis yang telah disusun yaitu:
 - a) H_0 = koefisien regresi tidak signifikan
 - b) H_1 = koefisien regresi signifikan

Berdasarkan hipotesis di atas, maka pengambilan keputusannya adalah:

- 1) Jika $P < 0.05$, maka H_1 diterima.
- 2) Jika $P > 0.05$, maka H_1 ditolak.

3. Pengujian Hipotesis

- a. Hipotesis 1, pengaruh kepuasan kerja (X) terhadap disiplin kerja (Z).

Pengujian hipotesis pertama mendasarkan pada sub struktur pertama yang mengidentifikasi hubungan X dan Z dengan persamaan:

$$Z = PZX + \epsilon_1$$

Uji hipotesis 1 tentang pengaruh variabel X terhadap Z dilakukan dengan melihat koefisien beta (PZX) untuk menguji nilai koefisien jalur yang ditaksir berdasarkan data hasil pengamatan.

- b. Hipotesis 2, pengaruh kepuasan kerja (X) terhadap komitmen organisasional (Y).

Pengujian hipotesis 2 mendasarkan pada sub struktur kedua yang mengidentifikasi hubungan X dan Y dengan persamaan:

$$Y = PYX + \epsilon_2$$

Uji hipotesis 2 tentang pengaruh variabel X terhadap Y dilakukan dengan melihat koefisien beta (PYX) untuk menguji nilai koefisien jalur yang ditaksir berdasarkan data hasil pengamatan.

- c. Hipotesis 3, pengaruh disiplin kerja (Z) terhadap komitmen organisasional (Y).

Pengujian hipotesis 3 mendasarkan pada sub struktur kedua yang mengidentifikasi hubungan Z dan Y dengan persamaan:

$$Y = PYZ + \epsilon_2$$

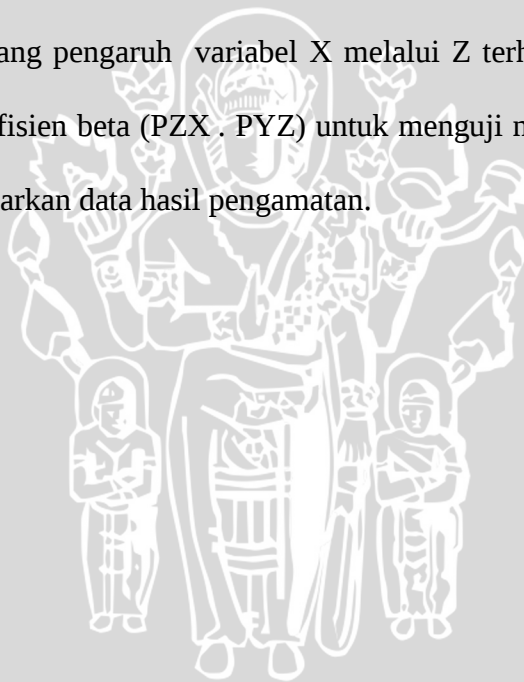
Uji hipotesis 3 tentang pengaruh variabel Z terhadap Y dilakukan dengan melihat koefisien beta (PYZ) untuk menguji nilai koefisien jalur yang ditaksir berdasarkan data hasil pengamatan.

- d. Hipotesis 4, pengaruh gaya kepuasan kerja (X) melalui disiplin kerja (Z) terhadap komitmen organisasional (Y).

Pengujian hipotesis 4 didasarkan pada sub struktur kedua yang mengidentifikasi hubungan X melalui Z terhadap Y dengan persamaan:

$$Y = PZX \cdot PYZ + \epsilon_2$$

Uji hipotesis 4 tentang pengaruh variabel X melalui Z terhadap Y dilakukan dengan melihat koefisien beta (PZX . PYZ) untuk menguji nilai koefisien jalur yang ditaksir berdasarkan data hasil pengamatan.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat PT.PLN (Persero)

Perkembangan ketenagalistrikan di Indonesia dimulai sejak abad ke-19, yang didirikan oleh beberapa perusahaan Belanda yang bergerak dibidang pabrik gula dan pabrik teh untuk memenuhi kebutuhan industrinya. Pada awal perang dunia II Belanda menyerahkan perusahaan-perusahaan yang dikelola kepada Jepang dari tahun 1942-1945. Pada bulan Agustus 1945, saat akhir perang dunia II peralihan kekuasaan kembali terjadi, saat Jepang menyerahkan industri tersebut pada sekutu. Kesempatan ini dimanfaatkan oleh para pemuda dan buruh listrik melalui delegasi buruh listrik dan gas yang bersama-sama dengan Pimpinan Komite Nasional Indonesia Pusat (KNIP) berinisiatif menghadap Presiden Soekarno untuk menyerahkan perusahaan-perusahaan tersebut kepada Pemerintah Republik Indonesia.

Pada tanggal 27 Oktober 1945, Presiden Soekarno membentuk jawatan listrik dan gas di bawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga dengan kapasitas pembangkit listrik sebesar 157,5 MW. Pada tanggal 1 Januari 1961, jawatan listrik dan gas diubah menjadi BPU-PLN (Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak dibidang listrik, gas dan kokas. BPU-PLN kemudian dibubarkan pada tanggal 1 Januari 1965. Pada saat yang sama, dua perusahaan yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) dan Perusahaan Gas Negara (PGN) diresmikan.

Pada tahun 1972, sesuai dengan Peraturan Pemerintah no.17, status Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum. Seiring dengan kebijakan pemerintah yang memberikan kesempatan pada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan tenaga listrik, maka sejak tahun 1994 status PLN beralih dari Perusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseroan sesuai Akta nomor 169 tanggal 30 Juli 1994 dari Supto S.H Notaris, Jakarta. Pada tahun 2009, sesuai dengan UU no.30 tahun 2009, PLN tidak lagi sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK), namun sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum.

2. Visi dan Misi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur

Visi PT. PLN (Persero) :

Menjadi pengelola distribusi tenaga listrik yang efisien, andal dan berkualitas dengan pelayanan ekselen.

Misi PT.PLN (Persero) :

- a. Mengelola distribusi tenaga listrik yang berorientasi pada kepuasan pelanggan dan anggota perusahaan.
- b. Mendistribusikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat dan menjadi pendorong ekonomi.
- c. Mengelola distribusi listrik yang aman terhadap lingkungan.

3. Logo PT. PLN (Persero)

a. Bentuk Lambang

Bentuk, warna dan makna lambang Perusahaan resmi yang digunakan adalah sesuai yang tercantum pada Lampiran Surat Keputusan Direksi Perusahaan Umum Listrik Negara No. : 031/DIR/76 Tanggal : 1 Juni 1976, mengenai Pembakuan Lambang Perusahaan Umum Listrik Negara.



Gambar 4.1 Logo PT. PLN (Persero)

Sumber : PT. PLN (Persero), 2015

b. Element-element Dasar Lambang

1) Bidang persegi panjang vertikal



Gambar 4.2 Bidang Persegi Panjang Vertikal

Sumber: PT. PLN (Persero), 2015

Menjadi bidang dasar bagi elemen-elemen lambang lainnya, melambangkan bahwa PT PLN (Persero) merupakan wadah atau organisasi yang terorganisir dengan sempurna. Berwarna kuning untuk menggambarkan pencerahan, seperti yang diharapkan PLN bahwa listrik mampu menciptakan pencerahan bagi kehidupan masyarakat. Kuning juga

melambangkan semangat yang menyala-nyala yang dimiliki tiap insan yang berkarya di perusahaan ini.

2) Petir atau kilat



Gambar 4.3 Petir atau Kilat

Sumber: PT. PLN (Persero), 2015

Melambangkan tenaga listrik yang terkandung di dalamnya sebagai produk jasa utama yang dihasilkan oleh perusahaan. Selain itu petir pun mengartikan kerja cepat dan tepat para insan PT PLN (Persero) dalam memberikan solusi terbaik bagi para pelanggannya. Warnanya yang merah melambangkan kedewasaan PLN sebagai perusahaan listrik pertama di Indonesia dan kedinamisan gerak laju perusahaan beserta tiap insan perusahaan serta keberanian dalam menghadapi tantangan perkembangan jaman.

3) Tiga gelombang



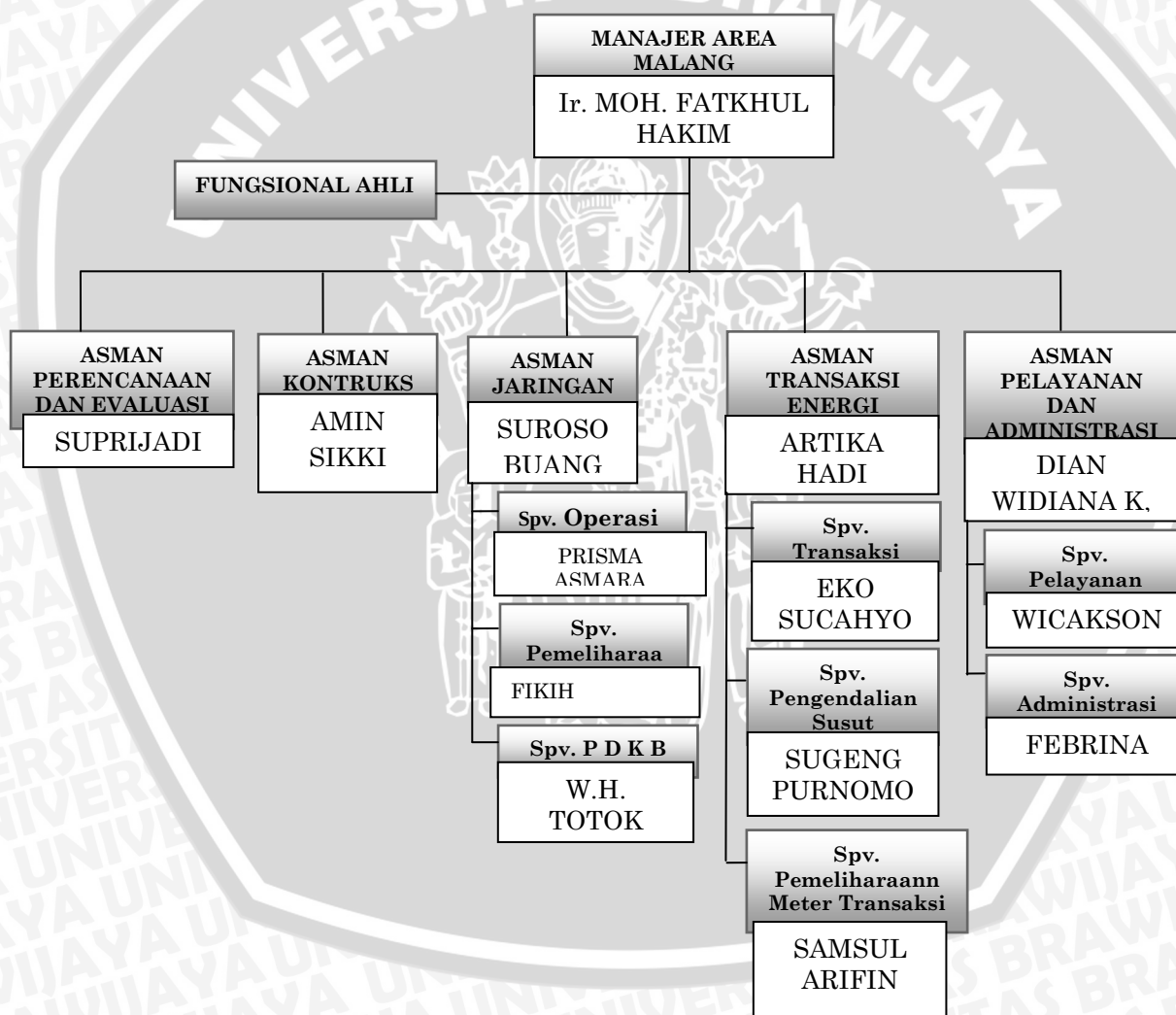
Gambar 4.4 Tiga Gelombang

Sumber: PT. PLN (Persero), 2015

Memiliki arti gaya rambat energi listrik yang dialirkan oleh tiga bidang usaha utama yang digeluti perusahaan yaitu pembangkitan, penyaluran dan distribusi yang seiring sejalan dengan kerja keras para insan PT PLN

(Persero) guna memberikan layanan terbaik bagi pelanggannya. Diberi warna biru untuk menampilkan kesan konstan (sesuatu yang tetap) seperti halnya listrik yang tetap diperlukan dalam kehidupan manusia. Di samping itu biru juga melambangkan keandalan yang dimiliki insan-insan perusahaan dalam memberikan layanan terbaik bagi para pelanggannya.

4. Struktur Organisasi



Gambar 4.5 Struktur Organisasi
Sumber: PT. PLN (Persero), 2015

Job description Bagian-bagian dalam Struktur Organisasi pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang

a. Manajer Area

Mengkoordinasikan pengelolaan pendistribusian & penjualan tenaga listrik dengan mengkonsolidasikan tertib Administrasi Tata Usaha Langganan, Administrasi Keuangan, Administrasi Perbekalan, serta mengelola SDM untuk menjamin tercapainya kinerja yang ditetapkan dan menghasilkan keuntungan serta citra PLN yang lebih baik

b. Fungsional Ahli

Fungsional ahli dibagi menjadi 9 bagian, yaitu :

- 1) Senior spesialis II kinerja, mengevaluasi pencapaian target kinerja dan megkoordinasikan RKAP untuk meningkatkan hasil kinerja.
- 2) Analys Kinerja, mengkoordinasikan laporan kinerja dan validasi data lintas fungsi untuk mendukung pencapaian target kinerja yang ditetapkan.
- 3) Assistant Analyst Kinerja, mengelola data pendukung sebagai bahan penyusunan RKAP dan laporan kinerja untuk mendukung perencanaan dan pencapaian target kinerja yang ditetapkan.
- 4) Senior Engineer II K2, mengevaluasi dan menganalisa program pengendalian pencegahan kecelakaan, pencemaran dan pengelolaan limbah untuk menjamin terpenuhinya standarisasi yang berlaku bagi kenyamanan pegawai dalam bekerja sesuai ketentuan perundang-undangan.

- 5) Engineer LK2, melakukan kegiatan pelaksanaan pengelolaan lingkungan terpadu melalui program pencegahan kecelakaan, program pengendalian pencemaran dan pengelolaan limbah untuk menjamin terpenuhinya standarisasi yang berlaku sesuai ketentuan perundang-undangan.
- 6) Assistant Enggineer LK2, memastikan informasi, pendahuluan juklak teknis pencegahan kecelakaan kepada pekerja/masyarakat umum, instansi dan lingkungan sekitar instalasi untuk meminimalisir terjadinya kecelakaan dalam upaya memenuhi ketentuan perundang-undangan dan standarisasi yang berlaku.
- 7) Senior Specialist II Manajemen Mutu, mengkordinasi dan mengevaluasi konsistensi implementasi sistem dan prosedur bisnis proses secara berkala dan berkelanjutan untuk mendukung sistem manajemen mutu berjalan efektif dan kontinyu.
- 8) Analyst Manajemen Mutu, mengevaluasi efektifitas tinjauan manajemen (*management review*) secara periodik melaui audit mutu internal untuk mendukung kesempurnaan perbaikan pelaksanaan sistem manajemen mutu.
- 9) Assistant Analyst Manajemen Mutu, melaksanakan kegiatan penyusunan dokumen mutu yang baru maupun revisi dan menyampaikan hasil perubahannya atas hasil audit eksternal untuk meningkatkan tertib administrasi dalam penyusunan dokumen.

c. Asman Perencanaan dan Evaluasi

Mengkoordinasikan rencana kegiatan perusahaan tahun berikutnya, mulai dari RUPTL, RKAP, LKAO, LKAI, Prakiraan beban, Master Plan Jaringan Distribusi dan kelayakan Pembangunannya untuk menunjang kegiatan Operasional dalam melaksanakan rencana jangka pendek dan menengah.

d. Asman Konstruksi

Mengkoordinasikan rencana kegiatan konstruksi jaringan distribusi meliputi penyusunan RAB, perencanaan dan pengadaan kebutuhan material teknik, penyusunan TOR yang mengacu pada standar konstruksi dan spesifikasi peralatan material teknik serta pelaksanaan dan pengendalian konstruksi jaringan distribusi sampai siap operasi untuk pembangunan / rehabilitasi jaringan distribusi

e. Asman Jaringan

Melaksanakan koordinasi, pengendalian dan evaluasi kegiatan Operasi , Efisiensi, Pemeliharaan, Pembangkitan , PDKB TM dan fungsi lain terkait, untuk mencapai keandalan, efisiensi dan tingkat mutu pelayanan.

- 1) Spv. Operasi, mengatur sistem dan operasi penyaluran tenaga listrik, mengendalikan operasinya, mengkoordinir pemadaman tenaga listrik dan pemulihannya untuk mencapai standar sistem penyaluran listrik, keandalan dan tingkat mutu pelayanan yang ditetapkan.
- 2) Spv. Pemeliharaan, melaksanakan kegiatan pemeliharaan tenaga listrik dan pemulihannya untuk meningkatkan standard sistem penyaluran listrik yang handal sesuai tingkat mutu pelayanan yang ditetapkan.

- 3) Spv. PDKB, memastikan pelaksanaan kegiatan PDKB SUTM melalui Surat Perintah Pelaksanaan Pekerjaan (SP2B) dan Surat Perintah Pengawasan dan Pelaksanaan Pekerjaan (SP3B) termasuk pengujian peralatan PDKB untuk menekan jumlah dan lama padam sesuai TMP.

f. Asman Transaksi Energi

Mengkoordinasikan kegiatan pembacaan meter (Fungsi II), pembuatan rekening (Fungsi III), Pengelolaan APP terdiri dari (Pemasangan, pengoperasian, pemeliharaan dan pengendalian) untuk memenuhi standar operasional yang berlaku dan mendapatkan hasil pengukuran yang cepat dan akurat.

- 1) Spv. Transaksi Energi, mengkoordinasikan kegiatan pembacaan meter (Fungsi II), pembuatan rekening (Fungsi III), Pemasangan, pengoperasian dan pengendalian Alat Pembatas-Pengukuran (APP-Mekanik), proteksi pelanggan/jaringan distribusi, Automatic Meter Reading (AMR), untuk memenuhi standar operasional yang berlaku.
- 2) Spv. Pengendalian Susut, melaksanakan kegiatan pengendalian efisiensi susut jaringan dan mengolah data pemakaian energi pelanggan untuk menekan susut penjualan dan mengurangi penyadapan akibat PJU ilegal dan papan reklame.
- 3) Spv. Pemeliharaan Meter Transaksi, memastikan kegiatan pemeliharaan meter transaksi bahwa sistem pengukuran dan pembatas daya masih berfungsi dengan benar berada dalam julat kelas akurasi untuk memenuhi standar operasional yang berlaku.

g. Asman Pelayanan dan Administrasi

Mengkoordinasikan pelaksanaan kegiatan Fungsi I, IV, V dan VI, serta mengendalikan fungsi Administrasi untuk meningkatkan kepuasan pelayanan kepada Pelanggan.

- 1) Spv. Pelayanan Pelanggan, memastikan kegiatan verifikasi/rekonsiliasi Fungsi I, IV, V dan VI, serta kegiatan peningkatan pelayanan kepada pelanggan melalui strategi pemasaran produk untuk meningkatkan kepuasan pelanggan dan pengamanan pendapatan.
- 2) Spv. Administrasi Umum, memastikan dan memonitor administrasi SDM, kegiatan kesekretariatan, proses Akuntansi dan Keuangan untuk menjamin terpenuhinya tertib administrasi yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

B. Deskripsi Responden

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada sebagian karyawan yang berjumlah 70 responden, maka dapat diperoleh gambaran responden berdasarkan usia responden, pendidikan terakhir, dan masa bekerja responden. Gambaran umum responden PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang adalah sebagai berikut :

1. Usia Responden

Tabel 4.1 menggambarkan data deskripsi responden berdasarkan usia di PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
≤ 25 tahun	5	7,142
26 – 30 tahun	9	12,857
31 – 35 tahun	6	8,571
36 – 40 tahun	5	7,142
41 – 45 tahun	12	17,142
46 – 50 tahun	18	25,714
≥ 51 tahun	15	21,428
Total	70	100

Sumber: Data primer diolah, 2015

Pada table 4.1 dapat diketahui sebagian besar responden berusia 46 - 50 tahun berjumlah 18 orang dengan persentase 25,714%, usia ≥ 51 tahun berjumlah 15 orang dengan persentase 21,428%, usia 41 – 45 tahun berjumlah 12 orang dengan persentase 17,142%, usia 26 – 30 tahun berjumlah 9 orang dengan persentase 12,857%, usia 31 – 35 tahun berjumlah 6 orang dengan persentase 8,571%, usia 36 – 40 tahun berjumlah 5 orang dengan persentase 7,142%, dan usia ≤ 25 tahun berjumlah 5 orang dengan persentase 7,142%.

2. Pendidikan Terakhir Responden

Tabel 4.1 menggambarkan data deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir di PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
SMA	29	41,428
D1	6	8,857
D3	12	17,143
S1	21	30
S2	2	2,857
Total	70	100

Sumber: Data primer diolah, 2015

Dari data pada table 4.2 diperoleh pendidikan terakhir SMA berjumlah 29 orang dengan persentase 41,428%, S1 berjumlah 21 orang dengan persentase 30%, D3 berjumlah 12 orang dengan persentase 17,143%, D1 berjumlah 6 orang dengan persentase 8,857%, dan S2 berjumlah 2 orang dengan persentase 2,857%.

3. Masa Kerja Responden

Tabel 4.1 menggambarkan data deskripsi responden berdasarkan masa kerja di PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
≤ 5 tahun	6	8,571
6 – 10 tahun	9	12,857
11 – 15 tahun	7	10
16 – 20 tahun	5	7,142
21 – 25 tahun	14	20
26 – 30 tahun	18	25,714
≥ 31 tahun	11	15,714
Total	70	100

Sumber: Data primer diolah, 2015

Berdasarkan pada table 4.3 dapat diketahui responden yang memiliki masa kerja 26 – 30 tahun berjumlah 18 orang dengan persentase 25,714%, 21 – 25 tahun berjumlah 14 orang dengan persentase 20%, ≥ 31 tahun berjumlah 11 orang dengan persentase 15,714%, 5 – 10 tahun berjumlah 9 orang dengan persentase 12,857%, 11 – 15 tahun berjumlah 7 orang dengan persentase 10%, ≤ 5 tahun berjumlah 6 orang dengan persentase 8,571%, dan 16 – 20 tahun berjumlah 5 orang dengan persentase 7,142%.

C. Deskripsi Variabel Penelitian

Data deskripsi digunakan untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan di kuesioner. Untuk mengetahui penilaian karyawan mengenai pernyataan di kuesioner peneliti menggunakan skala likert dari skala 1 terendah sampai skala 5 yang tertinggi.

1. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (X)

Dalam variabel Kepuasan Kerja terdapat dua puluh Sembilan item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.3 yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (X)

Item	Pilihan Jawaban										Rata-rata Item
	SS		S		RR		TS		STS		
	5		4		3		2		1		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X _{1.11}	22	31.43	45	64.29	3	4.29	0	0.00	0	0.00	4.27
X _{1.12}	21	30.00	47	67.14	2	2.86	0	0.00	0	0.00	4.27
X _{1.13}	14	20.00	50	71.43	4	5.71	2	2.86	0	0.00	4.09
X _{1.14}	15	21.43	54	77.14	1	1.43	0	0.00	0	0.00	4.20
X _{1.15}	17	24.29	52	74.29	1	1.43	0	0.00	0	0.00	4.23
X _{1.21}	23	32.86	46	65.71	1	1.43	0	0.00	0	0.00	4.31
X _{1.22}	24	34.29	43	61.43	3	4.29	0	0.00	0	0.00	4.30
X _{1.23}	21	30.00	47	67.14	2	2.86	0	0.00	0	0.00	4.27
X _{1.24}	31	44.29	34	48.57	1	1.43	3	4.29	1	1.43	4.30
X _{1.25}	29	41.43	41	58.57	0	0.00	0	0.00	0	0.00	4.41
X _{1.26}	27	38.57	41	58.57	2	2.86	0	0.00	0	0.00	4.36
X _{1.31}	16	22.86	51	72.86	3	4.29	0	0.00	0	0.00	4.19
X _{1.32}	16	22.86	46	65.71	7	10.00	1	1.43	0	0.00	4.10
X _{1.33}	16	22.86	51	72.86	2	2.86	1	1.43	0	0.00	4.17
X _{1.34}	16	22.86	50	71.43	4	5.71	0	0.00	0	0.00	4.17
X _{1.35}	9	12.86	58	82.86	3	4.29	0	0.00	0	0.00	4.09

Lanjutan Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (X)

X ₁₄₁	18	25.71	51	72.86	1	1.43	0	0.00	0	0.00	4.24
X ₄₂	18	25.71	51	72.86	1	1.43	0	0.00	0	0.00	4.24
X ₁₄₃	15	21.43	54	77.14	1	1.43	0	0.00	0	0.00	4.20
X ₁₄₄	12	17.14	56	80.00	2	2.86	0	0.00	0	0.00	4.14
X ₁₄₅	14	20.00	51	72.86	5	7.14	0	0.00	0	0.00	4.13
X ₁₅₁	16	22.86	49	70.00	5	7.14	0	0.00	0	0.00	4.16
X ₁₅₂	13	18.57	45	64.29	9	12.86	3	4.29	0	0.00	3.97
X ₁₅₃	10	14.29	51	72.86	8	11.43	1	1.43	0	0.00	4.00
X ₁₅₄	12	17.14	50	71.43	6	8.57	2	2.86	0	0.00	4.03
X ₁₅₅	12	17.14	42	60.00	12	17.14	4	5.71	0	0.00	3.89
X ₁₆₁	12	17.14	50	71.43	7	10.00	1	1.43	0	0.00	4.04
X ₁₆₂	12	17.14	56	80.00	1	1.43	1	1.43	0	0.00	4.13
X ₁₆₃	14	20.00	54	77.14	1	1.43	1	1.43	0	0.00	4.16
Grand Mean X											4.17

Sumber : Data Primer Diolah, 2015

Keterangan :

- X_{1.1.1} : Pekerjaan yang menantang
 X_{1.1.2} : Karyawan bangga dengan pekerjaannya.
 X_{1.1.3} : Karyawan diberikan kesempatan mengambil keputusan mengenai pekerjaannya.
 X_{1.1.4} : Perusahaan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan.
 X_{1.1.5} : Pekerjaan memberikan tanggung jawab yang jelas.
 X_{1.2.1} : Gaji sesuai dengan harapan.
 X_{1.2.2} : Gaji yang diberikan kompetitif.
 X_{1.2.3} : Gaji yang diberikan adil.
 X_{1.2.4} : Gaji sesuai dengan UMR.
 X_{1.2.5} : Insentif atau bonus sudah sesuai dengan prestasi karyawan
 X_{1.2.6} : Tunjangan yang diberikan perusahaan sudah membantu kesejahteraan karyawan.
 X_{1.3.1} : Pimpinan memberikan dorongan moril.
 X_{1.3.2} : Pimpinan memberikan pujian.
 X_{1.3.3} : Pimpinan mau menerima saran dari bawahan.
 X_{1.3.4} : Pimpinan memberikan bimbingan terhadap pekerjaan bawahan.
 X_{1.3.5} : Kebijakan yang dijalankan pemimpin adil.
 X_{1.4.1} : Hubungan yang baik dengan rekan kerja.
 X_{1.4.2} : Hubungan yang baik dengan pimpinan sebagai rekan kerja.
 X_{1.4.3} : Rekan kerja yang membantu, jika karyawan merasa kesulitan menyelesaikan pekerjaan.
 X_{1.4.4} : Prestasi rekan kerja memberikan motivasi dalam bekerja.
 X_{1.4.5} : Rekan kerja memberikan saran tentang pekerjaan.
 X_{1.5.1} : Banyak pengalaman yang diperoleh saat bekerja di perusahaan
 X_{1.5.2} : Perusahaan memberikan kesempatan promosi berdasarkan senioritas.
 X_{1.5.3} : Perusahaan memberikan kesempatan promosi berdasarkan kinerja.
 X_{1.5.4} : Kebijakan promosi berdasarkan kinerja adil .
 X_{1.5.5} : Kebijakan promosi berdasarkan senioritas adil.
 X_{1.6.1} : Peralatan dan perlengkapan yang mendukung pekerjaan.
 X_{1.6.2} : Tempat kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja.
 X_{1.6.3} : Tempat kerja mendukung pekerjaan.

Pada Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa dari 70 responden, terdapat 22 responden atau 31,43% yang menyatakan sangat setuju tentang item $X_{1.1.1}$ yaitu; Pekerjaan yang saya lakukan memberikan tantangan tersendiri, yang menyatakan setuju sebanyak 45 responden atau 64,29%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 3 responden atau 4,29%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item $X_{1.1.1}$ sebesar 4,27, berarti responden setuju bahwa pekerjaan yang dilakukannya memberikan tantangan tersendiri.

Untuk item $X_{1.1.2}$ yaitu; Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang dilakukan, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 responden atau 30%, yang menyatakan setuju sebanyak 47 responden atau 67,14%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 2 responden atau 2,86%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Item $X_{1.1.2}$ mempunyai rata-rata sebesar 4,27 yang berarti responden setuju bahwa dirinya merasa bangga dengan pekerjaan yang dilakukan.

Untuk item $X_{1.1.3}$ yaitu Saya diberikan kesempatan mengambil keputusan mengenai pekerjaan, diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden atau 20%, yang menyatakan setuju sebanyak 50 responden atau 71,43%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 4 responden atau 5,71%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2,86%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden

atau 0%. Rata-rata item $X_{1.1.3}$ sebesar 4,09 yang berarti responden setuju bahwa responden diberikan kesempatan mengambil keputusan mengenai pekerjaannya oleh perusahaan.

Untuk item $X_{1.1.4}$ yaitu Saya mampu melakukan pekerjaan saya dengan baik, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 responden atau 21,43%, yang menyatakan setuju sebanyak 54 responden atau 77,14%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 1 responden atau 1,43%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item $X_{1.1.4}$ sebesar 4,20 yang berarti responden setuju bahwa responden mampu melakukan pekerjaannya dengan baik.

Untuk item $X_{1.1.5}$ yaitu Pekerjaan yang saya lakukan memberikan tanggung jawab yang jelas, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 responden atau 24,29%, yang menyatakan setuju sebanyak 52 responden atau 74,29%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 1 responden atau 1,43%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Item $X_{1.1.5}$ memiliki rata-rata 4,23 yang berarti responden setuju bahwa pekerjaan yang dilakukannya memberikan tanggung jawab yang jelas.

Untuk item $X_{1.2.1}$ yaitu Gaji yang diterima sesuai dengan harapan saya, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 responden atau 32,86%, yang menyatakan setuju sebanyak 46 responden atau

65,71%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 1 responden atau 1,43%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item $X_{1.2.1}$ sebesar 4,31 yang berarti responden setuju bahwa gaji yang diterimanya sesuai dengan harapan.

Untuk item $X_{1.2.2}$ yaitu Gaji yang diberikan perusahaan cukup kompetitif, dibandingkan dengan perusahaan lain dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 responden atau 34,29%, yang menyatakan setuju sebanyak 43 responden atau 61,43%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 3 responden atau 4,29%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Item $X_{1.2.2}$ memiliki rata-rata sebesar 4,30 yang berarti bahwa responden setuju bahwa gaji yang diberikan perusahaan sudah kompetitif dengan perusahaan lain.

Untuk item $X_{1.2.3}$ yaitu Gaji yang diterima terasa adil bagi saya dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 responden atau 30%, yang menyatakan setuju sebanyak 47 responden atau 67,14%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 2 responden atau 2,86%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item $X_{1.2.3}$ sebesar 4,27 yang berarti bahwa responden setuju bahwa gaji yang diterima sudah adil.

Untuk item $X_{1.2.4}$ yaitu Gaji yang diterima sesuai dengan UMR Pemerintah daerah, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 31 responden atau 44,29%, yang menyatakan setuju sebanyak 34 responden atau 48,57%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 1 responden atau 1,43%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 4,29%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,43%. Item $X_{1.2.4}$ memiliki rata-rata 4,30 yang berarti bahwa responden setuju bahwa gaji yang diterima sesuai dengan UMR.

Untuk item $X_{1.2.5}$ yaitu Jika prestasi kerja saya tinggi, saya bisa mendapatkan bonus dari perusahaan, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 responden atau 41,43%, yang menyatakan setuju sebanyak 41 responden atau 58,57%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item $X_{1.2.5}$ sebesar 4,41 yang berarti responden setuju bahwa jika prestasinya tinggi, responden akan mendapatkan bonus.

Untuk item $X_{1.2.6}$ yaitu Saya merasa tunjangan yang diberikan perusahaan sudah membantu kesejahteraan saya, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 responden atau 38,57%, yang menyatakan setuju sebanyak 41 responden atau 58,57%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 2 responden atau 2,86%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak

setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Item $X_{1.2.6}$ mempunyai rata-rata sebesar 4,36 yang berarti responden setuju bahwa tunjangan yang didapatnya sudah membantu kesejahteraanya.

Untuk item $X_{1.3.1}$ yaitu Pimpinan selalu menyemangati saya agar bekerja dengan lebih baik, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 responden atau 22,86%, yang menyatakan setuju sebanyak 51 responden atau 72,86%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 3 responden atau 4,29%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item $X_{1.3.1}$ sebesar 4,19 yang berarti bahwa responden setuju bahwa pimpinan selalu menyemangati karyawannya agar bekerja dengan baik.

Untuk item $X_{1.3.2}$ yaitu Pimpinan selalu memberikan pujian jika saya menyelesaikan pekerjaan melebihi target, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 responden atau 22,86%, yang menyatakan setuju sebanyak 46 responden atau 65,71%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 7 responden atau 10%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,43%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Item $X_{1.3.2}$ memiliki rata-rata sebesar 4,10 yang berarti responden setuju bahwa pimpinan selalu memberikan pujian jika karyawan menyelesaikan pekerjaan melebihi target.

Untuk item $X_{1.3.3}$ yaitu Pimpinan mau menerima saran yang saya ungkapkan, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 responden atau 22,86%, yang menyatakan setuju sebanyak 51

responden atau 72,86%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 2 responden atau 2,86%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,43%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Item $X_{1.3.3}$ memiliki rata-rata 4,17 yang berarti responden setuju bahwa pemimpinnya mau menerima saran yang diungkapkan karyawan.

Untuk item $X_{1.3.4}$ yaitu Jika ada bawahan yang kesulitan menyelesaikan pekerjaan, pimpinan selalu memberikan bimbingan, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 responden atau 22,86%, yang menyatakan setuju sebanyak 50 responden atau 71,43%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 4 responden atau 5,71%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item $X_{1.3.4}$ sebesar 4,17 yang berarti responden setuju bahwa pimpinan selalu membimbing karyawan jika kesulitan menyelesaikan pekerjaannya.

Untuk item $X_{1.3.5}$ yaitu Saya merasa kebijakan yang dijalankan pemimpin adil, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden atau 12,86%, yang menyatakan setuju sebanyak 58 responden atau 82,86%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 3 responden atau 4,29%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item $X_{1.3.5}$ sebesar 4,09 yang berarti responden setuju bahwa pimpinan adil dalam menjalankan kebijakan.

Untuk item $X_{1.4.1}$ yaitu Saya merasa memiliki hubungan yang baik dengan rekan sekerja, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 responden atau 25,71%, yang menyatakan setuju sebanyak 51 responden atau 72,86%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 1 responden atau 1,43%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item $X_{1.4.1}$ sebesar 4,24 yang berarti responden setuju bahwa ia memiliki hubungan baik dengan rekan sekerja

Untuk item $X_{1.4.2}$ yaitu Saya merasa memiliki hubungan yang baik dengan atasan sebagai rekan sekerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 responden atau 25,71%, yang menyatakan setuju sebanyak 51 responden atau 72,86%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 1 responden atau 1,43%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Item $X_{1.4.2}$ memiliki rata-rata sebesar 4,24 yang berarti bahwa responden setuju bahwa memiliki hubungan baik dengan atasan sebagai rekan kerja.

Untuk item $X_{1.4.3}$ yaitu Rekan kerja memberikan bantuan, jika saya kesulitan menyelesaikan pekerjaan, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 responden atau 21,43%, yang menyatakan setuju sebanyak 54 responden atau 77,14%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 1 responden atau 1,43%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju

sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item $X_{1.4.3}$ sebesar 4,20 yang berarti responden setuju bahwa rekan kerja memberikan bantuan jika responden kesulitan menyelesaikan pekerjaan.

Untuk item $X_{1.4.4}$ yaitu Saya merasa termotivasi dengan prestasi kerja yang dicapai rekan sekerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 responden atau 17,14%, yang menyatakan setuju sebanyak 56 responden atau 80%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 2 responden atau 2,86%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Item $X_{1.4.4}$ memiliki rata-rata sebesar 4,14 yang berarti responden setuju bahwa ia termotivasi dengan prestasi kerja yang dicapai rekan sekerja.

Untuk item $X_{1.4.5}$ yaitu Jika saya merasa kesulitan dalam bekerja, rekan kerja memberikan saran yang membantu penyelesaian pekerjaan, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden atau 20%, yang menyatakan setuju sebanyak 51 responden atau 72,86%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 responden atau 7,14%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Item $X_{1.4.5}$ memiliki rata-rata sebesar 4,13 yang berarti responden setuju bahwa rekan kerja memberikan saran yang membantu penyelesaian pekerjaan jika responden merasa kesulitan dalam pekerjaan.

Untuk item $X_{1.4.1}$ yaitu Saya merasa banyak pengalaman yang diperoleh saat bekerja di perusahaan, dapat diketahui bahwa responden yang

menyatakan sangat setuju sebanyak 16 responden atau 22,86%, yang menyatakan setuju sebanyak 49 responden atau 70%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 responden atau 7,14%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item $X_{1.4.1}$ sebesar 4,16 yang berarti responden setuju bahwa banyak pengalaman yang diperoleh saat bekerja diperusahaan.

Untuk item $X_{1.5.2}$ yaitu Saya merasa berpeluang mendapatkan promosi berdasarkan senioritas/lama bekerja, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 responden atau 18,57%, yang menyatakan setuju sebanyak 45 responden atau 64,29%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 9 responden atau 12,86%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 4,29%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item $X_{1.5.2}$ sebesar 3,97 yang berarti bahwa responden setuju bahwa ia berpeluang mendapatkan promosi berdasarkan senioritas.

Untuk item $X_{1.5.3}$ yaitu Saya merasa berpeluang mendapatkan promosi berdasarkan kinerja, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden atau 14,29%, yang menyatakan setuju sebanyak 51 responden atau 72,86%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 8 responden atau 11,43%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,43%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden

atau 0%. Rata-rata item $X_{1.5.3}$ sebesar 4,00 yang berarti responden setuju bahwa ia berpeluang mendapatkan promosi berdasarkan kinerja.

Untuk item $X_{1.5.4}$ yaitu Saya merasa kebijakan promosi berdasarkan kinerja sudah adil, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 responden atau 17,14%, yang menyatakan setuju sebanyak 50 responden atau 71,43%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 6 responden atau 8,57%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2,86%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Item $X_{1.5.4}$ memiliki rata-rata sebesar 4,03 yang berarti responden setuju bahwa kebijakan promosi berdasarkan kinerja sudah adil.

Untuk item $X_{1.5.5}$ yaitu Saya merasa kebijakan promosi berdasarkan lama bekerja sudah adil, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 responden atau 17,14%, yang menyatakan setuju sebanyak 42 responden atau 60%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 12 responden atau 17,14%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden atau 5,71%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Item $X_{5.5}$ memiliki rata-rata 3,89 yang berarti responden setuju bahwa kebijakan promosi berdasarkan lama bekerja sudah adil.

Untuk item $X_{1.6.1}$ yaitu Saya merasa perusahaan sudah memberikan peralatan dan perlengkapan yang dibutuhkan dalam bekerja, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 responden atau 17,14%, yang menyatakan setuju sebanyak 50 responden atau 71,43%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 7 responden atau 10%, yang menyatakan

tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,43%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item $X_{1.6.1}$ sebesar 4,04 yang berarti responden setuju bahwa perusahaan sudah memberikan peralatan dan perlengkapan yang dibutuhkan karyawan.

Untuk item $X_{1.6.2}$ yaitu Saya merasa tempat kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 responden atau 17,14%, yang menyatakan setuju sebanyak 56 responden atau 80%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 1 responden atau 1,43%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,43%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item $X_{1.6.2}$ sebesar 4,13 yang berarti bahwa responden setuju bahwa tempat kerja sudah memberikan kenyamanan dalam bekerja.

Untuk item $X_{1.6.3}$ yaitu Saya merasa situasi ditempat kerja mendukung pekerjaan, yang dilakukan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden atau 20%, yang menyatakan setuju sebanyak 54 responden atau 77,14%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 1 responden atau 1,43%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,43%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item $X_{1.6.3}$ sebesar 4,16 yang berarti bahwa responden setuju bahwa situasi ditempat kerja mendukung pekerjaannya.

Berdasarkan nilai grand mean sebesar 4,17 berarti responden setuju dengan pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam variabel kepuasan kerja

(X). Setujunya responden terhadap pernyataan variabel kepuasan kerja (X) dapat diartikan bahwa kepuasan kerja karyawan tinggi.

2. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (Z)

Dalam variabel Disiplin Kerja terdapat dua belas item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.5

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (Z)

Item	Pilihan Jawaban										Rata-rata Item
	SS		S		RR		TS		STS		
	5		4		3		2		1		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Z _{1.1.1}	8	11.43	56	80.00	6	8.57	0	0.00	0	0.00	4.03
Z _{1.1.2}	8	11.43	59	84.29	2	2.86	1	1.43	0	0.00	4.06
Z _{1.1.3}	8	11.43	59	84.29	2	2.86	1	1.43	0	0.00	4.06
Z _{1.1.4}	12	17.14	55	78.57	3	4.29	0	0.00	0	0.00	4.13
Z _{1.1.5}	14	20.00	52	74.29	4	5.71	0	0.00	0	0.00	4.14
Z _{1.1.6}	12	17.14	55	78.57	3	4.29	0	0.00	0	0.00	4.13
Z _{1.2.1}	15	21.43	50	71.43	5	7.14	0	0.00	0	0.00	4.14
Z _{1.2.2}	12	17.14	44	62.86	13	18.57	1	1.43	0	0.00	3.96
Z _{1.2.3}	10	14.29	56	80.00	4	5.71	0	0.00	0	0.00	4.09
Z _{1.2.4}	11	15.71	57	81.43	2	2.86	0	0.00	0	0.00	4.13
Z _{1.2.5}	11	15.71	57	81.43	1	1.43	1	1.43	0	0.00	4.11
Z _{1.2.6}	9	12.86	59	84.29	1	1.43	1	1.43	0	0.00	4.09
Grand Mean Z											4.09

Sumber : Data Primer Diolah, 2015

Keterangan :

- Z_{1.1.1} : Memberitahu pimpinan jika mengalami kesulitan menyelesaikan pekerjaan.
- Z_{1.1.2} : Memberi laporan kepada pimpinan setelah melaksanakan tugas.
- Z_{1.1.3} : Karyawan mengevaluasi pekerjaan yang dilakukannya.
- Z_{1.1.4} : Karyawan merapikan dan menyimpan peralatan dan perlengkapan kerja sebelum pulang.
- Z_{1.1.5} : Karyawan meminta izin pada pimpinan, jika meninggalkan kantor pada jam kerja.
- Z_{1.1.6} : Karyawan menggunakan peralatan dan perlengkapan kerja dengan baik.
- Z_{1.2.1} : Karyawan selalu datang ke kantor tepat waktu.
- Z_{1.2.2} : Karyawan selalu pulang dari kantor pada waktunya.
- Z_{1.2.3} : Tingkat absensi kehadiran sesuai dengan aturan perusahaan.
- Z_{1.2.4} : Karyawan selalu patuh terhadap peraturan perilaku di perusahaan.
- Z_{1.2.5} : Karyawan selalu bekerja sesuai dengan standar kerja.
- Z_{1.2.6} : Karyawan selalu melaksanakan tugas maupun perintah dari pimpinan.

Pada Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa dari 70 responden, terdapat 8 responden atau 11,43% yang menyatakan sangat setuju tentang item $Z_{1.1.1}$ yaitu, saya selalu memberi tahu pimpinan, jika mengalami kesulitan menyelesaikan pekerjaan, yang menyatakan setuju sebanyak 56 responden atau 80%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 6 responden atau 8,57%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item $Z_{1.1.1}$ sebesar 4.03 yang berarti responden setuju bahwa ia selalu memberi tahu pimpinan, jika mengalami kesulitan menyelesaikan pekerjaan.

Untuk item $Z_{1.1.2}$ yaitu, saya selalu memberikan laporan kepada pimpinan setelah melaksanakan tugas, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden atau 11,43%, yang menyatakan setuju sebanyak 59 responden atau 84,29%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 2 responden atau 2,86%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,43%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Item $Z_{1.1.2}$ mempunyai rata-rata sebesar 4,06 yang berarti responden setuju bahwa ia selalu memberikan laporan kepada pimpinan setelah melaksanakan tugas.

Untuk item $Z_{1.1.3}$ yaitu, saya selalu mengevaluasi pekerjaan yang dilakukan, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden atau 11,43%, yang menyatakan setuju sebanyak 59 responden atau 84,29%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 2 responden atau 2,86%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,43%,

dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item $Z_{1.1.3}$ sebesar 4.06 yang berarti responden setuju bahwa ia selalu mengevaluasi pekerjaan yang dilakukan.

Untuk item $Z_{1.1.4}$ yaitu, saya selalu merapikan dan menyimpan peralatan dan perlengkapan kerja sebelum pulang, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 responden atau 17,14%, yang menyatakan setuju sebanyak 55 responden atau 78,57%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 3 responden atau 4,29%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item $Z_{1.1.4}$ sebesar 4,13 yang berarti bahwa responden setuju bahwa ia selalu merapikan dan menyimpan peralatan dan perlengkapan kerja sebelum pulang.

Untuk item $Z_{1.1.5}$ yaitu, saya selalu meminta izin kepada pimpinan, jika meninggalkan kantor pada jam kerja, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden atau 20%, yang menyatakan setuju sebanyak 52 responden atau 84,29%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 4 responden atau 5,71%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Item $Z_{1.1.5}$ mempunyai rata-rata sebesar 4,14 yang berarti responden setuju bahwa ia selalu meminta izin kepada pimpinan, jika meninggalkan kantor pada jam kerja.

Untuk item $Z_{1.1.6}$ yaitu, saya selalu menggunakan peralatan dan perlengkapan kerja dengan baik, dapat diketahui bahwa responden yang

menyatakan sangat setuju sebanyak 12 responden atau 17,14%, yang menyatakan setuju sebanyak 55 responden atau 78,57%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 3 responden atau 4,29%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item $Z_{1.1.6}$ sebesar 4,13 yang berarti responden setuju bahwa ia selalu menggunakan peralatan dan perlengkapan kerja dengan baik.

Untuk item $Z_{1.2.1}$ yaitu, saya merasa selalu datang ke kantor tepat waktu, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 responden atau 21,43%, yang menyatakan setuju sebanyak 50 responden atau 71,43%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 responden atau 7,14%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Item $Z_{1.2.1}$ memiliki rata-rata sebesar 4,14 yang berarti responden setuju bahwa ia selalu datang ke kantor tepat waktu.

Untuk item $Z_{1.2.2}$ yaitu, saya merasa selalu pulang dari kantor tepat waktu, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 responden atau 17,14%, yang menyatakan setuju sebanyak 44 responden atau 62,86%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 13 responden atau 18,57%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,43%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item $Z_{1.2.2}$ sebesar 3,96 yang berarti responden setuju bahwa ia selalu pulang dari kantor tepat waktu.

Untuk item $Z_{1,2,3}$ yaitu saya merasa tingkat absensi saya sesuai dengan aturan perusahaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden atau 14,29%, yang menyatakan setuju sebanyak 56 responden atau 80%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 4 responden atau 5,71%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item $Z_{1,2,3}$ sebesar 4,09 yang berarti responden setuju bahwa tingkat absensinya sesuai dengan aturan perusahaan.

Untuk item $Z_{1,2,4}$ yaitu, saya merasa selalu patuh terhadap peraturan perilaku di tempat kerja, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden atau 15,71%, yang menyatakan setuju sebanyak 57 responden atau 81,43%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 2 responden atau 2,86%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Item $Z_{1,2,4}$ mempunyai rata-rata sebesar 4,13 yang berarti responden setuju bahwa ia selalu patuh terhadap peraturan perilaku di tempat kerja.

Untuk item $Z_{1,2,5}$ yaitu, saya selalu bekerja sesuai dengan standar kerja yang ada di perusahaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden atau 15,71%, yang menyatakan setuju sebanyak 57 responden atau 81,43%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 1 responden atau 1,43%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,43%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden

atau 0%. Rata-rata item $Z_{1.2.5}$ sebesar 4,11 yang berarti responden setuju bahwa ia selalu bekerja sesuai dengan standar yang ada di perusahaan.

Untuk item $Z_{1.2.6}$ yaitu, saya selalu melaksanakan tugas maupun perintah dari pimpinan dengan baik, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden atau 12,86%, yang menyatakan setuju sebanyak 59 responden atau 84,29%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 1 responden atau 1,43%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,43%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Item $Z_{1.2.6}$ memiliki rata-rata sebesar 4,09 yang berarti responden setuju bahwa ia selalu melaksanakan tugas maupun perintah dari pimpinan dengan baik.

Berdasarkan nilai grand mean sebesar 4,09 berarti responden setuju dengan pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam variabel disiplin kerja (Z). Setujunya responden terhadap pernyataan variabel disiplin kerja (Z) dapat diartikan bahwa disiplin kerja karyawan tinggi.

3. Deskripsi Variabel Komitmen Organisasional(Y)

Dalam variabel Komitmen Organisasional terdapat lima belas item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab.

Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.6 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasional (Y)

Item	Pilihan Jawaban										Rata-rata Item
	SS		S		RR		TS		STS		
	5		4		3		2		1		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Y _{1.1.1}	15	21.43	53	75.71	2	2.86	0	0.00	0	0.00	4.19
Y _{1.1.2}	15	21.43	52	74.29	3	4.29	0	0.00	0	0.00	4.17
Y _{1.1.3}	16	22.86	52	74.29	2	2.86	0	0.00	0	0.00	4.20
Y _{1.1.4}	16	22.86	50	71.43	4	5.71	0	0.00	0	0.00	4.17
Y _{1.1.5}	12	17.14	53	75.71	5	7.14	0	0.00	0	0.00	4.10
Y _{1.2.1}	14	20.00	53	75.71	3	4.29	0	0.00	0	0.00	4.16
Y _{1.2.2}	16	22.86	50	71.43	4	5.71	0	0.00	0	0.00	4.17
Y _{1.2.3}	14	20.00	51	72.86	5	7.14	0	0.00	0	0.00	4.13
Y _{1.2.4}	14	20.00	50	71.43	5	7.14	1	1.43	0	0.00	4.10
Y _{1.2.5}	13	18.57	52	74.29	4	5.71	1	1.43	0	0.00	4.10
Y _{1.3.1}	19	27.14	49	70.00	2	2.86	0	0.00	0	0.00	4.24
Y _{1.3.2}	15	21.43	49	70.00	5	7.14	1	1.43	0	0.00	4.11
Y _{1.3.3}	19	27.14	47	67.14	3	4.29	1	1.43	0	0.00	4.20
Y _{1.3.4}	13	18.57	49	70.00	7	10.00	1	1.43	0	0.00	4.06
Y _{1.3.5}	12	17.14	56	80.00	1	1.43	1	1.43	0	0.00	4.13
Grand Mean Y											4.15

Sumber : Data Primer Diolah, 2015

Keterangan :

Y_{1.1.1} : Karyawan sangat bahagia untuk menghabiskan sisa karir bersama organisasi.

Y_{1.1.2} : Karyawan senang membahas mengenai organisasi dengan orang lain.

Y_{1.1.3} : Karyawan merasa bahwa masalah organisasi merupakan masalahnya.

Y_{1.1.4} : Karyawan merasa tidak bisa berpegang teguh pada organisasi lain seperti ia berpegang teguh pada organisasinya.

Y_{1.1.5} : Organisasi ini memiliki banyak makna pribadi bagi karyawan.

Y_{1.2.1} : Karyawan merasa sulit untuk meninggalkan organisasinya pada saat ini meskipun dia menginginkannya

Y_{1.2.2} : Karyawan merasa banyak kebutuhan hidupnya akan terganggu jika meninggalkan organisasi.

Y_{1.2.3} : Karyawan merasa bahwa hanya memiliki sedikit pilihan untuk mempertimbangkan meninggalkan organisasi ini.

Y_{1.2.4} : Langkanya alternatif pekerjaan lain membuat karyawan tetap tinggal di organisasi.

Y_{1.2.5} : Karyawan merasa banyak pengorbanan pribadi jika meninggalkan organisasi, dimana organisasi lain tidak bisa memberikan keuntungan yang sama dengan organisasinya.

Y_{1.3.1} : Karyawan percaya bahwa seseorang harus selalu setia kepada organisasinya.

Y_{1.3.2} : Berpindah dari organisasi ke organisasi lain tampak tidak etis bagi karyawan.

Y_{1.3.3} : Karyawan percaya loyalitas penting karena itu merupakan kewajiban moral untuk tetap tinggal dengan organisasi.

Y_{1.3.4} : Jika karyawan mendapat tawaran lain untuk pekerjaan yang lebih baik di tempat lain, karyawan tidak akan merasa itu benar untuk meninggalkan organisasinya.

Y_{1.3.5} : Segalanya lebih baik di hari-hari saat orang tinggal di satu organisasi untuk sebagian besar dari karir mereka.

Pada Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa dari 70 responden, terdapat 15 responden atau 21,43% yang menyatakan sangat setuju tentang $Y_{1.1.1}$ yaitu, saya merasa sangat bahagia untuk menghabiskan sisa karir bersama perusahaan ini, yang menyatakan setuju sebanyak 53 responden atau 75,71%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 2 responden atau 2,86%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item $Y_{1.1.1}$ sebesar 4,19 yang berarti bahwa responden setuju bahwa ia merasa sangat bahagia untuk menghabiskan sisa karir bersama perusahaan.

Untuk item $Y_{1.1.2}$ yaitu, saya merasa senang jika membahas mengenai perusahaan ini dengan orang lain, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 responden atau 21,43%, yang menyatakan setuju sebanyak 52 responden atau 74,29%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 3 responden atau 4,29%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Item $Y_{1.1.2}$ memiliki rata-rata sebesar 4,17 yang berarti responden setuju bahwa ia merasa senang jika membahas mengenai perusahaan ini dengan orang lain.

Untuk item $Y_{1.1.3}$ yaitu, saya merasa masalah perusahaan ini merupakan masalah saya juga, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 responden atau 22,86%, yang menyatakan setuju sebanyak 52 responden atau 74,29%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 2 responden atau 2,86%, yang menyatakan tidak setuju

sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item $Y_{1.1.3}$ sebesar 4,20 yang berarti responden setuju bahwa ia merasa masalah perusahaan ini merupakan masalahnya.

Untuk item $Y_{1.1.4}$ yaitu, saya merasa tidak bisa berpegang teguh pada perusahaan lain seperti saya berpegang teguh pada perusahaan ini, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 responden atau 22,86%, yang menyatakan setuju sebanyak 50 responden atau 71,43%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 4 responden atau 5,71%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Item $Y_{1.1.4}$ sebesar 4,17 yang berarti responden setuju bahwa ia merasa tidak bisa berpegang teguh pada perusahaan lain seperti ia berpegang teguh pada perusahaan ini.

Untuk item $Y_{1.1.5}$ yaitu, saya merasa perusahaan ini memiliki banyak makna pribadi, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 responden atau 17,14%, yang menyatakan setuju sebanyak 53 responden atau 75,71%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 responden atau 7,14%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item $Y_{1.1.5}$ sebesar 4,10 yang berarti responden setuju bahwa ia merasa perusahaan ini memiliki banyak makna pribadi.

Untuk item $Y_{1.2.1}$ yaitu, saya merasa sulit untuk meninggalkan perusahaan, pada saat ini meskipun saya ingin, dapat diketahui bahwa

responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden atau 20%, yang menyatakan setuju sebanyak 53 responden atau 75,71%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 3 responden atau 4,29%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Item $Y_{1.2.1}$ memiliki rata-rata sebesar 4,16 yang berarti responden setuju bahwa a merasa sulit untuk meninggalkan perusahaan, pada saat ini meskipun dia menginginkannya.

Untuk item $Y_{1.2.2}$ yaitu, saya merasa banyak kebutuhan hidup terganggu jika meninggalkan perusahaan ini, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 responden atau 22,86%, yang menyatakan setuju sebanyak 50 responden atau 71,43%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 4 responden atau 5,71%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item $Y_{1.2.2}$ sebesar 4,17 yang berarti responden setuju bahwa ia merasa banyak kebutuhan hidup terganggu jika meninggalkan perusahaan.

Untuk item $Y_{1.2.3}$ yaitu, saya merasa bahwa, hanya memiliki sedikit pilihan untuk mempertimbangkan meninggalkan perusahaan ini dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden atau 20%, yang menyatakan setuju sebanyak 51 responden atau 72,86%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 responden atau 7,14%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Item $Y_{1.2.3}$ memiliki rata-

rata sebesar 4,13 yang berarti responden setuju bahwa ia merasa hanya memiliki sedikit pilihan untuk mempertimbangkan meninggalkan perusahaan ini.

Untuk item $Y_{1.2.4}$ yaitu, langkanya alternatif pekerjaan lain membuat saya tetap tinggal dengan perusahaan ini, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden atau 20%, yang menyatakan setuju sebanyak 50 responden atau 71,43%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 responden atau 7,14%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,43%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item $Y_{1.2.4}$ sebesar 4,10 yang berarti responden setuju bahwa langkanya alternatif pekerjaan lain membuat ia tetap tinggal dengan perusahaan ini.

Untuk item $Y_{1.2.5}$ yaitu, saya merasa banyak pengorbanan pribadi jika meninggalkan perusahaan, dimana perusahaan lain tidak bisa memberikan keuntungan yang sama dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 responden atau 18,57%, yang menyatakan setuju sebanyak 52 responden atau 74,29%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 4 responden atau 5,71%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,43%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Item $Y_{1.2.5}$ memiliki rata-rata sebesar 4,10 yang berarti responden setuju bahwa ia merasa banyak pengorbanan pribadi jika meninggalkan perusahaan, dimana perusahaan lain tidak bisa memberikan keuntungan yang sama.

Untuk item $Y_{1.3.1}$ yaitu, saya percaya bahwa seseorang harus selalu setia kepada perusahaannya, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 responden atau 27,14%, yang menyatakan setuju sebanyak 49 responden atau 70%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 2 responden atau 2,86%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item $Y_{1.3.1}$ sebesar 4,24 yang berarti responden sangat setuju bahwa ia percaya seseorang harus selalu setia kepada perusahaannya.

Untuk item $Y_{1.3.2}$ yaitu, berpindah dari perusahaan ke perusahaan lain tampak tidak etis bagi saya, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 responden atau 21,43%, yang menyatakan setuju sebanyak 49 responden atau 70%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 responden atau 7,14%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,43%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Item $Y_{1.3.2}$ memiliki rata-rata sebesar 4,11 yang berarti responden setuju bahwa berpindah dari perusahaan ke perusahaan lain tampak tidak etis baginya.

Untuk item $Y_{1.3.3}$ yaitu, saya percaya loyalitas penting, karena itu merupakan kewajiban moral untuk tetap tinggal dengan perusahaan ini, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 responden atau 27,14%, yang menyatakan setuju sebanyak 47 responden atau 67,14%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 3 responden atau 4,29%, yang

menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,43%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item $Y_{1.3.3}$ sebesar 4,20 yang berarti responden setuju bahwa ia percaya loyalitas itu penting, karena merupakan kewajiban moral untuk tetap tinggal dengan perusahaan ini.

Untuk item $Y_{1.3.4}$ yaitu jika saya mendapat tawaran lain untuk pekerjaan yang lebih baik di tempat lain, saya tidak akan merasa itu benar untuk meninggalkan perusahaan ini, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 responden atau 18,57%, yang menyatakan setuju sebanyak 49 responden atau 70%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 7 responden atau 10%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,43%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Item $Y_{1.3.4}$ memiliki rata-rata sebesar 4,06 yang berarti responden setuju bahwa jika ia mendapat tawaran lain untuk pekerjaan yang lebih baik ditempat lain, ia tidak akan merasa itu benar untuk meninggalkan perusahaan.

Untuk item $Y_{1.3.5}$ yaitu, saya percaya, segalanya lebih baik dikemudian hari saat orang tinggal di perusahaan untuk sebagian besar dari karir mereka, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 responden atau 17,14%, yang menyatakan setuju sebanyak 56 responden atau 80%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 1 responden atau 1,43%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,43%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item

$Y_{1,3,5}$ sebesar 4,13 yang berarti responden setuju bahwa ia percaya, segalanya lebih baik dikemudian hari saat orang tetap tinggal di perusahaan untuk sebagian besar dari karir mereka.

Berdasarkan nilai grand mean sebesar 4,15 berarti responden setuju dengan pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam variabel komitmen organisasional (Y). Setujunya responden terhadap pernyataan variabel komitmen organisasional (Y) dapat diartikan bahwa disiplin kerja karyawan tinggi.

D. Hasil Uji Analisis Jalur (Path Analysis)

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan analisis jalur, analisis ini merupakan analisis yang diperluas dari analisis regresi linier berganda. Analisis jalur digunakan peneliti dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung pada variabel yang diteliti.

Berdasarkan model analisis jalur (gambar 3.1) dapat disusun menjadi dua sub struktur analisis jalur yaitu, sub struktur X terhadap Z (substruktur 1) dan sub struktur X dan Z terhadap Y (sub struktur 2).

1. Pengaruh kepuasan kerja (X) terhadap disiplin kerja (Z)

Tabel 4.7 Pengaruh Kepuasan Kerja (X) Terhadap Disiplin Kerja (Z)

Pengaruh Variabel	Standardized Coefficients	t_{hitung}	Sig. t	Keterangan
Kepuasan kerja (X)	0.653	7.115	0.000	Signifikan
$t_{tabel} : 1,668$ Z : Disiplin kerja $R^2 : 0,427$				

Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Persamaan regresi standardizde: $Z = 0,653PZX + \epsilon_1$
- b. Nilai koefisien beta menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pada H1 sebesar 0,653.
- c. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,115 > 1,668$) atau sig. $t < 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka keputusannya adalah H_0 ditolak, berarti hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja diterima.
- d. Besar koefisien ϵ_1 (pengaruh error) $= \sqrt{1 - 0,427} = 0,757$

2. Pengaruh kepuasan kerja (X) terhadap komitmen organisasional (Y) dan pengaruh disiplin kerja (Z) terhadap komitmen organisasional (Y)

Tabel 4.8 Pengaruh Kepuasan Kerja (X) dan Disiplin Kerja (Z) Terhadap Komitmen Organisasional (Y)

Pengaruh Variabel	Standardized Coefficients	t_{hitung}	Sig. t	Keterangan
Kepuasan kerja (X)	0.265	2.405	0.019	Signifikan
Disiplin kerja (Y)	0.531	4.828	0.000	Signifikan
$t_{tabel} : 1,668$ Y : Komitmen organisasional $R^2 : 0,535$				

Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Persamaan regresi standardizde: $Y = 0,265PYX + 0,531PYZ + \epsilon_2$
- b. Nilai koefisien beta menunjukkan pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada H2 sebesar 0,265, dan nilai koefisien beta pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasional pada H3 sebesar 0,531.

c. Dari nilai t_{hitung} menunjukkan :

- 1) Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.405 > 1,668$) atau $\text{sig. } t < 0,05$ ($0,019 < 0,05$), maka keputusannya adalah H_0 ditolak, berarti hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional diterima.
- 2) Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.828 > 1,668$) atau $\text{sig. } t < 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka keputusannya adalah H_0 ditolak, berarti hipotesis yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional diterima.

d. Besar koefisien ϵ_2 (pengaruh error) $= \sqrt{1 - 0,535} = 0,682$

3. Pengujian Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Dalam Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Pada pengaruh Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional terdapat dugaan variabel Disiplin Kerja sebagai variabel intervening. Perhitungan besarnya pengaruh Disiplin Kerja sebagai variabel intervening adalah sebagai berikut:

Persamaan struktural:

$$Y = PYX + (PZX \times PZY)$$

Direct Effect (pengaruh langsung) Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional sebesar 0,265.

$$\begin{aligned} \text{Indirect Effect (IE)} &= PZX \times PZY \\ &= 0,653 \times 0,531 \\ &= 0,347 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Total Efect (TE)} &= PYX + (PZX \times PZY) \\
 &= 0,265 + 0,347 \\
 &= 0,611
 \end{aligned}$$

Rekapitulasi pengaruh langsung dan tidak langsung dapat dilihat pada tabel 4.9 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9 Rekapitulasi Pengaruh Langsung, Tidak Langsung, dan Pengaruh Total

Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung Melalui Disiplin kerja (Z)	Total Pengaruh	Sig.	Keterangan
Kepuasan kerja (X) terhadap Disiplin kerja (Z)	0.653	0	0.653	0.000	Signifikan
Kepuasan kerja (X) terhadap Komitmen organisasional (Y)	0.265	$0.653 \times 0.531 = 0.347$	0.611	0.019	Signifikan
Disiplin kerja (Z) terhadap Komitmen organisasional (Y)	0.531	0	0.531	0.000	Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Dari hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja terbukti sebagai variabel intervening dalam hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan Indirect Effect yang bernilai 0,347. Total pengaruh (Total Effect) Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional melalui Disiplin Kerja sebesar 0,611. Hal ini menunjukkan bahwa semakin membaiknya Disiplin Kerja akan menjadi jembatan yang baik bagi hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional.

4. Hubungan Antar Jalur

Dari keseluruhan perhitungan yang telah dilakukan, penelitian ini menghasilkan koefisien jalur antar variabel. Gambar 4.6 menampilkan diagram hasil analisis jalur secara keseluruhan. Koefisien variabel Kepuasan

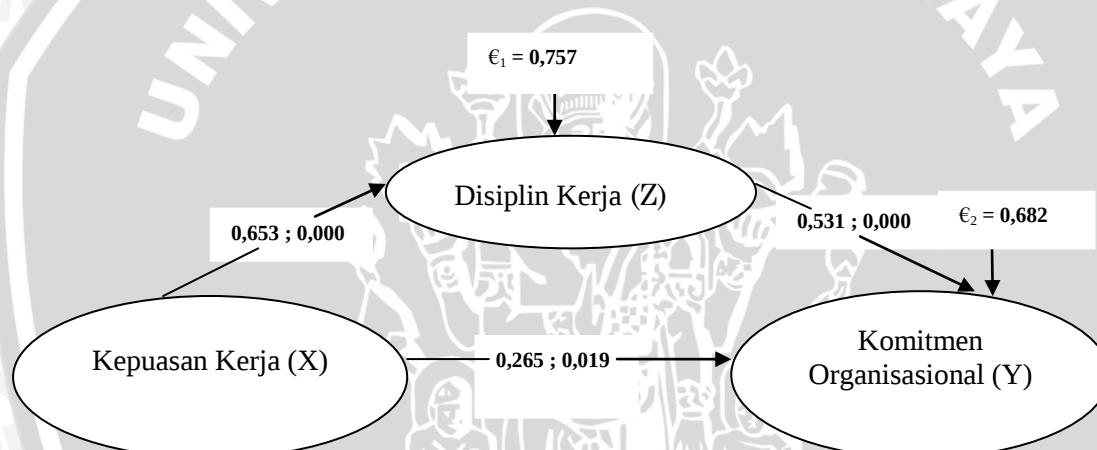
Kerja terhadap Disiplin Kerja sebesar 0,653. Koefisien variabel Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasional sebesar 0,265. Koefisien variabel Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional sebesar 0,531

Diagram hasil analisis jalur pada Gambar 4.6 mempunyai persamaan sebagai berikut:

Sub Struktur I : $Z = 0,653PZX + \epsilon_1$

Sub Struktur II : $Y = 0,265PYX + 0,531PYZ + \epsilon_2$

Model diagram jalurnya dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4.6 Model Diagram Jalur Variabel Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasional

Sumber: Data primer diolah, 2015

Keterangan:

X sebagai variabel exogenous (bebas) Kepuasan Kerja

Z sebagai variabel mediator (antara) Disiplin Kerja

Y sebagai variabel endogenous (terikat) Komitmen Organisasional

5. Ketepatan Model

Ketepatan model hipotesis dari data penelitian ini diukur dari hubungan koefisien determinasi (R^2) pada kedua persamaan. Hasil model sebagai berikut:

$$\begin{aligned} R^2_{\text{model}} &= 1 - (1 - R^2_1)(1 - R^2_2) \\ &= 1 - (1 - 0,427)(1 - 0,535) \\ &= 1 - (0,573)(0,465) \\ &= 1 - 0,2664 \\ &= 0,7336 \text{ atau } 73,36\% \end{aligned}$$

Hasil perhitungan ketetapan model sebesar 73,36% menerangkan bahwa kontribusi model untuk menjelaskan hubungan struktural dari ketiga variabel yang diteliti adalah sebesar 73,36%. Sedangkan sisanya sebesar 26,64% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini.

E. Pembahasan

1. Analisis Deskriptif Variabel

Penelitian ini menunjukkan deskripsi mengenai variabel-variabel yang diteliti (kepuasan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasional), berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan maka didapatkan hasil sebagai berikut :

a. Variabel kepuasan kerja (X)

Pada variabel kepuasan kerja terdapat enam indikator yang terdiri pekerjaan itu sendiri dengan lima item, imbalan dengan enam item, supervisi dengan lima item, rekan kerja dengan lima item, peluang promosi dengan lima item, dan kondisi kerja dengan tiga item. Dari masing-masing item pernyataan dalam variabel kepuasan kerja, dapat diketahui bahwasanya sebagian besar responden setuju dengan pernyataan-pernyataan yang ada pada variabel kepuasan kerja dengan grand mean

sebesar 4.17. Sehingga dapat disimpulkan karyawan telah mendapat kepuasan kerja.

Jika melihat pada usia responden yang tertinggi sebanyak 18 orang berusia 46-50 tahun dengan persentase 25,714%, 15 orang berusia ≥ 51 tahun dengan persentase 21,428%, dan 41-45 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase 17,142% serta berdasarkan masa kerja 26-30 tahun sebanyak 18 orang dengan persentase 25,714%, 21-25 tahun sebanyak 14 orang dengan persentase 20% dan ≥ 31 tahun sebanyak 11 orang 15,714%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi usia dan lamanya masa kerja semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Seperti yang dikemukakan Handoko (2011: 198) “ semakin tua umur karyawan, mereka cenderung lebih mendapatkan kepuasan kerja, karena pengharapan yang lebih rendah dan penyesuaian yang lebih baik terhadap situasi kerja yang disebabkan tingginya pengalaman kerja”. Walaupun tingkat harapan karyawan lebih rendah kepuasan kerja tetaplah perlu dipertahankan perusahaan karena “harapan merupakan faktor individual karyawan, dan masih ada faktor lain yang dipaparkan As’ad dalam Sutrisno (2009 : 820) yakni faktor sosial yang meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, dan lain-lain serta faktor utama dalam pekerjaan meliputi upah, pengawasan, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju”. Dengan peningkatan dari faktor sosial dan faktor utama dalam pekerjaan, tentunya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

b. Variabel disiplin kerja (Z)

Pada variabel disiplin kerja terdapat dua indikator yang terdiri dari disiplin yang timbul dari dirinya dengan enam item dan disiplin berdasarkan perintah dengan enam item. Dari masing-masing item pernyataan dalam variabel disiplin kerja, dapat diketahui bahwasanya sebagian besar responden setuju dengan pernyataan-pernyataan yang ada pada variabel disiplin kerja dengan grand mean sebesar 4.09. Hal ini menunjukkan bahwasanya disiplin kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Malang tinggi.

Disiplin kerja karyawan perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan efisiensi pada pelaksanaan pekerjaan karyawan di perusahaan. Terry dalam Sutrisno (209 : 91) mengungkapkan dalam meningkatkan disiplin kerja “perusahaan harusnya tidak selalu bertumpu pada hukuman, karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin kerja”, sehingga kepuasan kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan disiplin kerja.

c. Variabel komitmen organisasional (Y)

Pada variabel komitmen organisasional terdapat tiga indikator yang terdiri dari komitmen afektif dengan lima item, komitmen berkelanjutan dengan lima item, dan komitmen normatif dengan lima item. Dari masing-masing item pernyataan dalam komitmen organisasional, dapat diketahui bahwasanya responden-responden setuju dengan pernyataan-pernyataan

yang ada pada komitmen organisasional kerja dengan grand mean 4.15. Hal ini menunjukkan komitmen organisasional karyawan PT.PLN (Persero) Area Malang tinggi, sehingga banyak karyawan yang ingin tetap tinggal dan loyal terhadap perusahaan.

Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi cenderung untuk tetap tinggal di organisasinya dan bekerja keras untuk pencapaian tujuan organisasi. Hal tersebut disebabkan karena adanya ikatan emosional dimana karyawan merasa perlu untuk menyesuaikan nilai-nilai pribadinya dengan nilai-nilai organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi, kebutuhan karyawan akan gaji dan keuntungan-keuntungan lain yang diberikan perusahaan padanya, dan kesadaran karyawan bahwa komitmen terhadap organisasi itu perlu dilakukan karena akan memberikan keuntungan tersendiri bagi dirinya di masa yang akan datang.

2. Analisis Path

Pada analisis ini dilakukan pengujian terhadap variabel-variabel yang diteliti yaitu kepuasan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasional dengan menggunakan uji hipotesis. Uji hipotesis tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

a. Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja

Dari hasil pengolahan data yang didapat dari penelitian yang telah dilaksanakan di PT.PLN (Persero) Area Malang, variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja yang diperoleh karyawan mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien beta 0.653 dengan probabilitas sebesar 0.000 ($p < 0.05$). Berdasarkan pengujian tersebut menunjukkan koefisien beta bertanda positif, sehingga dapat diartikan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan semakin tinggi pula disiplin kerja karyawan. Pengaruh langsung variabel kepuasan kerja terhadap disiplin kerja sebesar 65,3%. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2009:203) yang menyatakan bahwa “jika kepuasan kerja karyawan tinggi semakin tinggi pula disiplin kerja karyawan begitu juga bila sebaliknya”. Maryadi (2012) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa “ada pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap disiplin kerja”.

Kepuasan kerja diukur melalui beberapa dimensi yaitu pekerjaan itu sendiri, imbalan, supervisi, rekan kerja, peluang promosi, dan kondisi kerja. Meningkatkan dimensi-dimensi kepuasan kerja dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan. Hal ini dikarenakan dimensi tersebut dirasakan pegawai melalui pengalamannya selama berada di organisasi, jika ada kepuasan kerja maka ada perasaan-perasaan positif yang timbul di diri karyawan sehingga ia akan bersikap positif terhadap pekerjaannya. Sikap positif tersebut akan berdampak pada disiplin kerja karyawan yang tinggi.

b. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional

Hasil analisis data yang dilakukan, ditemukan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap

komitmen organisasi. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien beta 0.265 dengan probabilitas sebesar 0.019 ($p < 0.05$). Berdasarkan pengujian tersebut menunjukkan koefisien beta bertanda positif, sehingga dapat diartikan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan semakin tinggi pula komitmen organisasional karyawan. Pengaruh langsung variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional sebesar 26,5%. Hal ini sesuai dengan penelitian Kurniawan (2010) yang menyatakan bahwa “ada pengaruh yang signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap variabel komitmen organisasional”. Hal senada juga dikemukakan Sholihah (2011) “ada pengaruh yang signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional”.

Spector (dalam Sopiah, 2008:157) mengemukakan bahwa “komitmen pada organisasi sangat ditentukan oleh pertukaran kontribusi yang dapat diberikan perusahaan terhadap anggota organisasi dan anggota pada organisasi”. Dimana semakin besar kesesuaian pertukaran yang didasari pandangan karyawan maka semakin besar pula komitmen mereka terhadap perusahaan. Dalam hal ini pertukaran yang diberikan perusahaan dapat berupa imbalan, kesempatan promosi, pekerjaan itu sendiri, kondisi kerja, supervisi, dan rekan kerja. Pertukaran tersebut jika sesuai dengan pandangan karyawan maka akan menimbulkan kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

c. Pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasional

Hasil analisis data yang dilakukan, ditemukan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien beta 0.531 dengan probabilitas sebesar 0.000 ($p < 0.05$). Berdasarkan pengujian tersebut menunjukkan koefisien beta bertanda positif, sehingga dapat diartikan semakin tinggi disiplin kerja karyawan semakin tinggi pula komitmen organisasional karyawan. Pengaruh langsung variabel disiplin kerja terhadap komitmen organisasional sebesar 53,1%. Hal ini sesuai dengan penelitian Haryanto (2010) yang menyatakan bahwa “ada hubungan yang signifikan antara variabel disiplin kerja dengan variabel komitmen organisasional”.

Newstorm dalam Sopiah (2008:156) memaparkan “komitmen organisasional ditandai dengan adanya rasa percaya yang kuat dan penerimaan seseorang terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi”. Disiplin kerja dibuat untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih jauh, sehingga dengan adanya kepercayaan dan penerimaan dari karyawan terhadap disiplin kerja akan membawa organisasi mencapai tujuannya. Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwasanya disiplin kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasional.

d. Pengaruh kepuasan kerja melalui disiplin kerja terhadap komitmen organisasional

Dari hasil analisis data yang dilakukan, kepuasan kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasional sebesar 0.347. Nilai sebesar 0,347 menunjukkan bahwasanya kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja yang pada akhirnya akan mempengaruhi komitmen organisasional karyawan sebesar 34,7%. Total pengaruh (Total Effect) Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional melalui Disiplin Kerja sebesar 0,611. Sehingga dapat dikatakan bahwasanya disiplin kerja menjadi jembatan yang baik dalam meningkatkan pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional.

Komitmen organisasional memiliki ruang lingkup yang global, tidak hanya pandangan pada organisasi saja, tapi juga karakteristik karyawan itu sendiri dan pandangan yang bukan berasal dari dalam organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Minner dalam Sopiah, (2008:156) yang mengemukakan “ruang lingkup komitmen organisasional tidak hanya pada kepuasan kerja saja, tapi pandangan terhadap organisasi secara keseluruhan”.

Disiplin kerja juga menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Hal ini sesuai dengan pendapat Neal dan Noertheraft dalam Sopiah (2008:156) yang mengemukakan “komitmen tidak sekedar keanggotaan karena komitmen meliputi sikap individu dengan mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien”. Disiplin

kerja menciptakan suatu keteraturan yang membantu organisasi dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Sehingga diperlukan disiplin kerja dalam meningkatkan komitmen karyawan.

Berdasarkan hal tersebut maka kepuasan kerja dan disiplin kerja sangat dibutuhkan dalam meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dari penelitian yang dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X) dengan *grand mean* 4.17, Disiplin Kerja (Z) dengan *grand mean* 4.09, dan Komitmen Organisasional (Y) dengan *grand mean* 4.15, sehingga dapat dikatakan hasil dari ketiga variabel tersebut tinggi.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X) memiliki pengaruh secara langsung terhadap Disiplin Kerja (Z). karena memiliki nilai probabilitas $(0,000) < 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X) berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional (Y) karena memiliki nilai probabilitas $(0,019) < 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (Z) berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional (Y) karena memiliki nilai probabilitas $(0,000) < 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja melalui disiplin kerja terhadap komitmen organisasi (secara tidak langsung) sebesar 0,347 dengan total pengaruh 0,611.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain.

Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Bagi PT.PLN (Persero) Area Malang

- a. Diharapkan pihak perusahaan memperhatikan kepuasan kerja karyawan, karena variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja dan komitmen organisasional. Hal tersebut dapat dilakukan melalui, penyesuaian imbalan dengan kebutuhan karyawan, karena kebutuhan ekonomi karyawan setiap tahun akan bertambah karena beberapa faktor seperti naiknya harga-harga kebutuhan pokok dan lain-lain. Perusahaan juga perlu memberikan pengembangan dan pelatihan tentang penyelesaian pekerjaan yang lebih baik, agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya di perusahaan. Pemberian promosi terhadap karyawan yang memiliki kinerja tinggi harus lebih berhati-hati agar tidak ada kecemburuan dari karyawan yang lebih senior, sehingga diperlukan penyesuaian antara kinerja dan lamanya bekerja di perusahaan sebagai acuan promosi. Hubungan antar rekan-sekerja juga tidak kalah penting karena karyawan membutuhkan sosialisasi didalam perusahaan, cara meningkatkannya adalah dengan membuat program-program diluar pekerjaan yang melibatkan seluruh karyawan misalnya dengan rekreasi bersama, senam, dan apel pagi.

- b. Dalam meningkatkan disiplin kerja tidak hanya diperlukan ketegasan, pengawasan supervisi (pimpinan), dan sanksi, tetapi juga diperlukan peningkatan terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan.
 - c. Komitmen organisasional memiliki nilai yang baik, tapi untuk menjaga agar komitmen karyawan semakin tinggi kepuasan kerja dan disiplin kerja harus selalu diperhatikan oleh perusahaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya

Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, diharapkan hasil dari penelitian ini dapat dipakai sebagai rujukan bagi penelitian selanjutnya dalam mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini. Variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional yaitu, budaya organisasi, komunikasi, dan personal karyawan yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Anak Agung Putu. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian (Suatu pendekatan Praktek)*. Edisi Revisi kelima. Jakarta: Rineka Cipta
- Black, James Menzies. 1991. *Manajemen dan Supervisor*. Edisi Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Fathoni, H. Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Putra.
- Gozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Yogyakarta: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua Yogyakarta: BPFE.
- Hapsari, Iriyanti Dwi. 2007. *Hubungan Kepuasan Kerja dan Kedisiplinan Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Spinning I PT. Apac Inti Corpora Semarang Tahun 2006*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Haryanto. 2010. *Hubungan Komitmen Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Jakarta Barat*. Jakarta: Universitas Islam Syarif Hidayatullah.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ivancevich, Jhon M., Konopaske, Robert., dan Matteson, Michael T. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Penerjemah Gania Gina. Edisi Ketujuh Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Jaros, Stephen. 2007. Meyer and Allen model of organizational commitment: measurement issues. Jurnal. The Icfai 8 Journal of Organizational Behavior, Vol. VI, No. 4. [online]. dari <http://stevejaros.com/wp-content/uploads/2009/08/Jaros-ICFAI-2007-Meyer-and-Allen1.pdf>
- Kartika, Anggi Dyah Ayu. 2014. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo)*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Kreitner, Robert., dan Kinicki, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi*, Penerjemah Suandy Erly. Edisi Kelima Jakarta: Salemba Empat.
- Kuncoro, Engkos., Achmad, Riduwan. 2008. *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis jalur (Path analysis)*. Bandung: Alfabeta

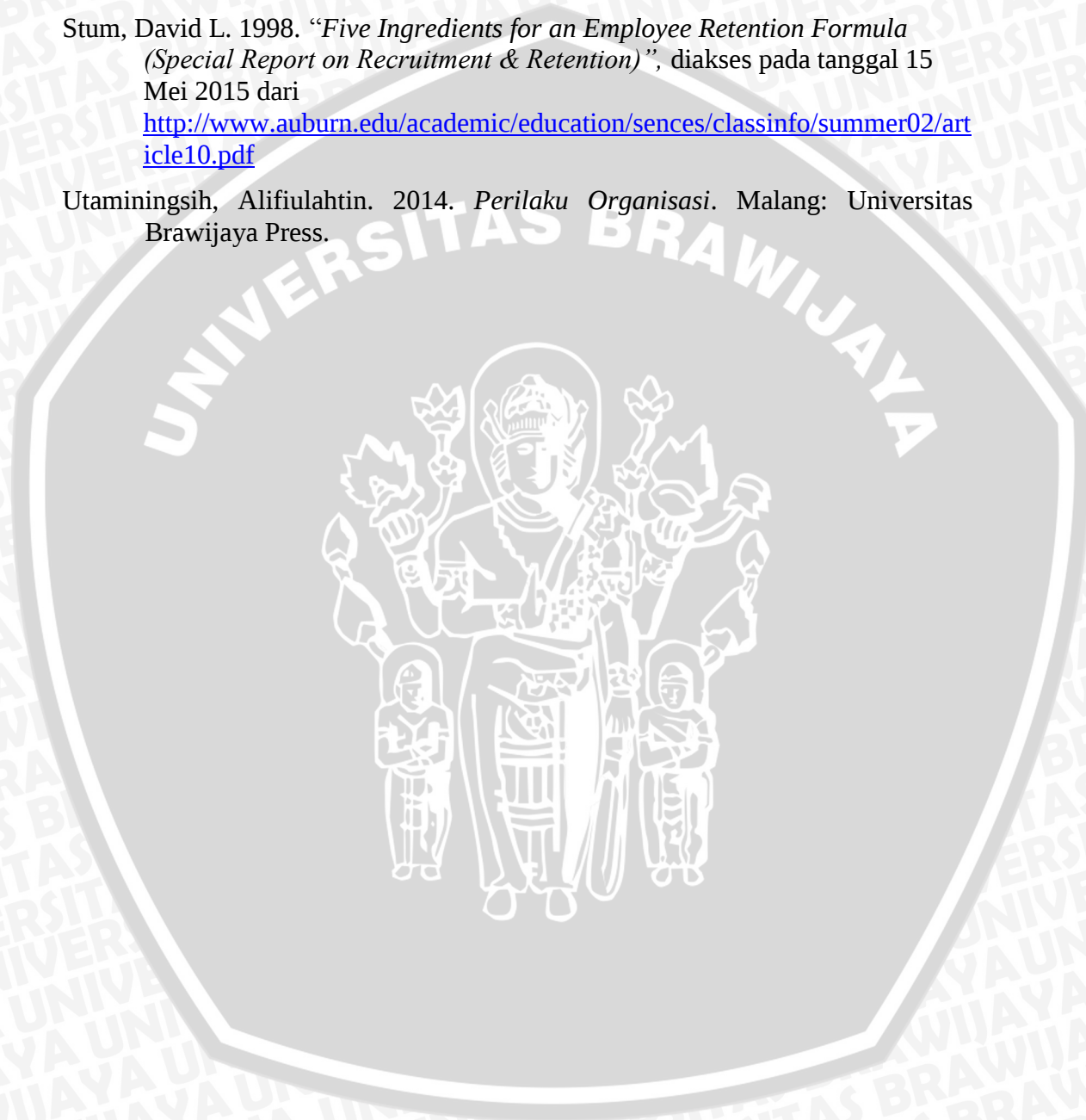
- Kurniawan, Denie. 2010. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan (Studi pada karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Kayutangan Malang)*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, Penerjemah Vivin Andhika Yuwono, Shekar Purwanti, Th. Arie Prabawati dan Winong Rosari. Edisi 10. Yogyakarta: ANDI.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Maryadi, 2012. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru SD di Kecamatan Tenganan Kabupaten Semarang. Jurnal. Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana Ikip PGRI Semarang.
- Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nazir, Moch. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Qouwim, Ika Fiatul. 2010. *Pengaruh Motivasi dan Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang)*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Rivai, Veithzal., dan Sagala, Ella Jauvani 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., dan Judge, Timoty A. 2008. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid, Buku 2, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT. Asdi Mahasatya.
- Simamora, Henry. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singarimbun dan Effendi. 2011. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES
- Sholihah, Winatus. 2011. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan (Studi pada karyawan PT.Bank Jatim (Persero) Cabang Malang)*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabet.
- Sukarna. 1992. *Dasar-Dasar Manajemen*, Bandung: Mandar Maju.
- Supranto, J. 2000. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Edisi 6. Jakarta: Erlangga.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-1. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana

Stum, David L. 1998. "Five Ingredients for an Employee Retention Formula (Special Report on Recruitment & Retention)", diakses pada tanggal 15 Mei 2015 dari <http://www.auburn.edu/academic/education/sences/classinfo/summer02/article10.pdf>

Utaminingsih, Alifiulahtin. 2014. *Perilaku Organisasi*. Malang: Universitas Brawijaya Press.



Lampiran 1. Angket Penelitian

PENGANTAR KUESIONER

Hal : Permohonan pengisian kuesioner
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan
Komitmen Organisasional
Kepada Yth : Bapak/Ibu karyawan

Dengan Hormat,

Saya mahasiswa Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya Malang :

Nama : Dede Kurnia Ilahi
Nim : 105030207111076
Program Studi : Administrasi Bisnis
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Saya selaku peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Saya menjamin kerahasiaan jawaban yang Bapak/Ibu berikan, karena jawaban tersebut hanya untuk kepentingan akademis semata dan tidak ada kaitannya dengan kredibilitas Bapak/Ibu di perusahaan.

Demikian permohonan ini, terima kasih atas bantuan dan partisipasinya, serta penulis mohon maaf apabila ada pernyataan yang tidak berkenan di hati Bapak/ibu.

Hormat Saya

Dede Kurnia Ilahi

Identitas Responden

1. Nomor Responden :(diisi peneliti)
2. Nama Responden :
3. Usia :
4. Pendidikan Terakhir :
5. Jabatan Saat Ini :
6. Masa Kerja :

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Berilah tanda checklist (✓) pada salah satu jawaban yang dianggap paling sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.
2. Keterangan jawaban :
 - SS = Sangat Setuju
 - S = Setuju
 - RR = Ragu-Ragu
 - TS = Tidak Setuju
 - STS = Sangat Tidak Setuju

A. Kepuasan Kerja (X)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
	Pekerjaan itu sendiri:					
1	Pekerjaan yang saya lakukan memberikan tantangan tersendiri					
2	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang dilakukan					
3	Saya diberikan kesempatan mengambil keputusan mengenai pekerjaan					
4	Saya mampu melakukan pekerjaan saya dengan baik					
5	Pekerjaan yang saya lakukan memberikan tanggung jawab yang jelas					
	Imbalan:					
6	Gaji yang diterima sesuai dengan harapan saya					
7	Gaji yang diberikan perusahaan cukup kompetitif, dibandingkan dengan perusahaan lain					
8	Gaji yang diterima terasa adil bagi saya					
9	Gaji yang diterima sesuai dengan UMR Pemerintah daerah					
10	Jika prestasi kerja saya tinggi, saya bisa mendapatkan bonus dari perusahaan					
11	Saya merasa tunjangan yang diberikan perusahaan sudah membantu kesejahteraan saya					
	Supervisi:					
12	Pimpinan selalu menyemangati saya agar bekerja dengan lebih baik					
13	Pimpinan selalu memberikan pujian jika saya menyelesaikan pekerjaan melebihi target					
14	Pimpinan mau menerima saran yang saya ungkapkan					
15	Jika ada bawahan yang kesulitan menyelesaikan pekerjaan, pimpinan selalu memberikan bimbingan					
16	Saya merasa kebijakan yang dijalankan pemimpin adil					
	Rekan kerja:					

17	Saya merasa memiliki hubungan yang baik dengan rekan sekerja					
18	Saya merasa memiliki hubungan yang baik dengan atasan sebagai rekan sekerja					
19	Rekan kerja memberikan bantuan, jika saya kesulitan menyelesaikan pekerjaan					
20	Saya merasa termotivasi dengan prestasi kerja yang dicapai rekan sekerja					
21	Jika saya merasa kesulitan dalam bekerja, rekan kerja memberikan saran yang membantu penyelesaian pekerjaan					
	Peluang promosi:					
22	Saya merasa banyak pengalaman yang diperoleh saat bekerja di perusahaan					
23	Saya merasa berpeluang mendapatkan promosi berdasarkan senioritas/lama bekerja					
24	Saya merasa berpeluang mendapatkan promosi berdasarkan kinerja					
25	Saya merasa kebijakan promosi berdasarkan kinerja sudah adil					
26	Saya merasa kebijakan promosi berdasarkan lama bekerja sudah adil					
	Kondisi kerja:					
27	Saya merasa perusahaan sudah memberikan peralatan dan perlengkapan yang dibutuhkan dalam bekerja					
28	Saya merasa tempat kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja					
29	Saya merasa situasi ditempat kerja mendukung pekerjaan yang dilakukan					

B. Disiplin Kerja (Z)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
	<i>Self imposed discipline:</i>					
30	Saya selalu memberi tahu pimpinan, jika mengalami kesulitan menyelesaikan pekerjaan					
31	Saya selalu memberikan laporan kepada pimpinan setelah melaksanakan tugas					
32	Saya selalu mengevaluasi pekerjaan yang dilakukan					
33	Saya selalu merapikan dan menyimpan peralatan dan perlengkapan kerja sebelum pulang					
34	Saya selalu meminta izin kepada pimpinan, jika					

	meninggalkan kantor pada jam kerja					
35	Saya selalu menggunakan peralatan dan perlengkapan kerja dengan baik					
	Comand discipline:					
36	Saya merasa selalu datang ke kantor tepat waktu					
37	Saya merasa selalu pulang dari kantor tepat waktu					
38	Saya merasa tingkat absensi saya sesuai dengan aturan perusahaan					
39	Saya merasa selalu patuh terhadap peraturan perilaku di tempat kerja					
40	Saya selalu bekerja sesuai dengan standar kerja yang ada di perusahaan					
41	Saya selalu melaksanakan tugas maupun perintah dari pimpinan dengan baik					

C. Komitmen Organisasional (Y)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
	Komitmen afektif:					
42	Saya merasa sangat bahagia untuk menghabiskan sisa karir bersama perusahaan ini					
43	Saya merasa senang jika membahas mengenai perusahaan ini dengan orang lain					
44	Saya merasa masalah perusahaan ini merupakan masalah saya juga					
45	Saya merasa tidak bisa berpegang teguh pada perusahaan lain seperti saya berpegang teguh pada perusahaan ini					
46	Saya merasa perusahaan ini memiliki banyak makna pribadi					
	Komitmen berkelanjutan:					
47	Saya merasa sulit untuk meninggalkan perusahaan, pada saat ini meskipun saya ingin					
48	Saya merasa banyak kebutuhan hidup terganggu jika meninggalkan perusahaan ini					
49	Saya merasa bahwa, hanya memiliki sedikit pilihan untuk mempertimbangkan meninggalkan perusahaan ini					
50	Langkanya alternatif pekerjaan lain membuat saya tetap tinggal dengan perusahaan ini					
51	Saya merasa banyak pengorbanan pribadi jika meninggalkan perusahaan, dimana perusahaan lain tidak bisa memberikan keuntungan yang sama					

	Komitmen normatif:					
52	Saya percaya bahwa seseorang harus selalu setia kepada perusahaannya					
53	Berpindah dari perusahaan ke perusahaan lain tampak tidak etis bagi saya					
54	Saya percaya loyalitas penting, karena itu merupakan kewajiban moral untuk tetap tinggal dengan perusahaan ini					
55	Jika saya mendapat tawaran lain untuk pekerjaan yang lebih baik di tempat lain, saya tidak akan merasa itu benar untuk meninggalkan perusahaan ini					
56	Saya percaya, segalanya lebih baik dikemudian hari saat orang tinggal di perusahaan untuk sebagian besar dari karir mereka					



Lampiran 2. Tabulasi Jawaban Responden

Tabulasi Kepuasan Kerja (X)

No.	X ₁₁₁	X ₁₁₂	X ₁₁₃	X ₁₁₄	X ₁₁₅	X ₁₂₁	X ₁₂₂	X ₁₂₃	X ₁₂₄	X ₁₂₅	X ₁₂₆	X ₁₃₁	X ₁₃₂	X ₁₃₃	X ₁₃₄	X ₁₃₅	X ₁₄₁	X ₁₄₂	X ₁₄₃	X ₁₄₄	X ₁₄₅	X ₁₅₁	X ₁₅₂	X ₁₅₃	X ₁₅₄	X ₁₅₅	X ₁₆₁	X ₁₆₂	X ₁₆₃	X		
1.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	119	
2.	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	131	
3.	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	127	
4.	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	131
5.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	133	
6.	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	130	
7.	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	126	
8.	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118	
9.	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	106
10.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116	
11.	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	5	123	
12.	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	136	
13.	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	116	
14.	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	
15.	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	117	
16.	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	114	

17.	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	3	4	4	119	
18.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	145	
19.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	127	
20.	5	5	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	2	2	2	4	4	4	116
21.	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	117	
22.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116	
23.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116	
24.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116	
25.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116	
26.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116	
27.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116	
28.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116	
29.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116	
30.	4	4	4	4	4	4	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	127	
31.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	115	
32.	3	3	2	4	4	4	4	4	5	5	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	100
33.	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	119	
34.	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	104

53.	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	115	
54.	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	2	3	4	4	124
55.	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	119	
56.	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	127	
57.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	145	
58.	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	129	
59.	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	139	
60.	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	130	
61.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	129	
62.	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	129	
63.	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	114	
64.	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	127	
65.	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	121	
66.	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	124	
67.	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	127	
68.	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	133	
69.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	145	
70.	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	118	

[illegible]

26.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
27.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
28.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
29.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
30.	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49
31.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
32.	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	41
33.	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	45
34.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
35.	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49
36.	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
37.	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	41
38.	4	4	4	5	5	4	3	3	4	5	5	4	50
39.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49
40.	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
41.	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47
42.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
43.	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47
44.	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47
45.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
46.	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47
47.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	34
48.	4	3	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	53
49.	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	58
50.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
51.	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	54
52.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
53.	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	53

54.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
55.	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49
56.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
57.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
58.	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	52
59.	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	53
60.	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49
61.	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
62.	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	50
63.	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	54
64.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49
65.	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
66.	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47
67.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
68.	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47
69.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
70.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48

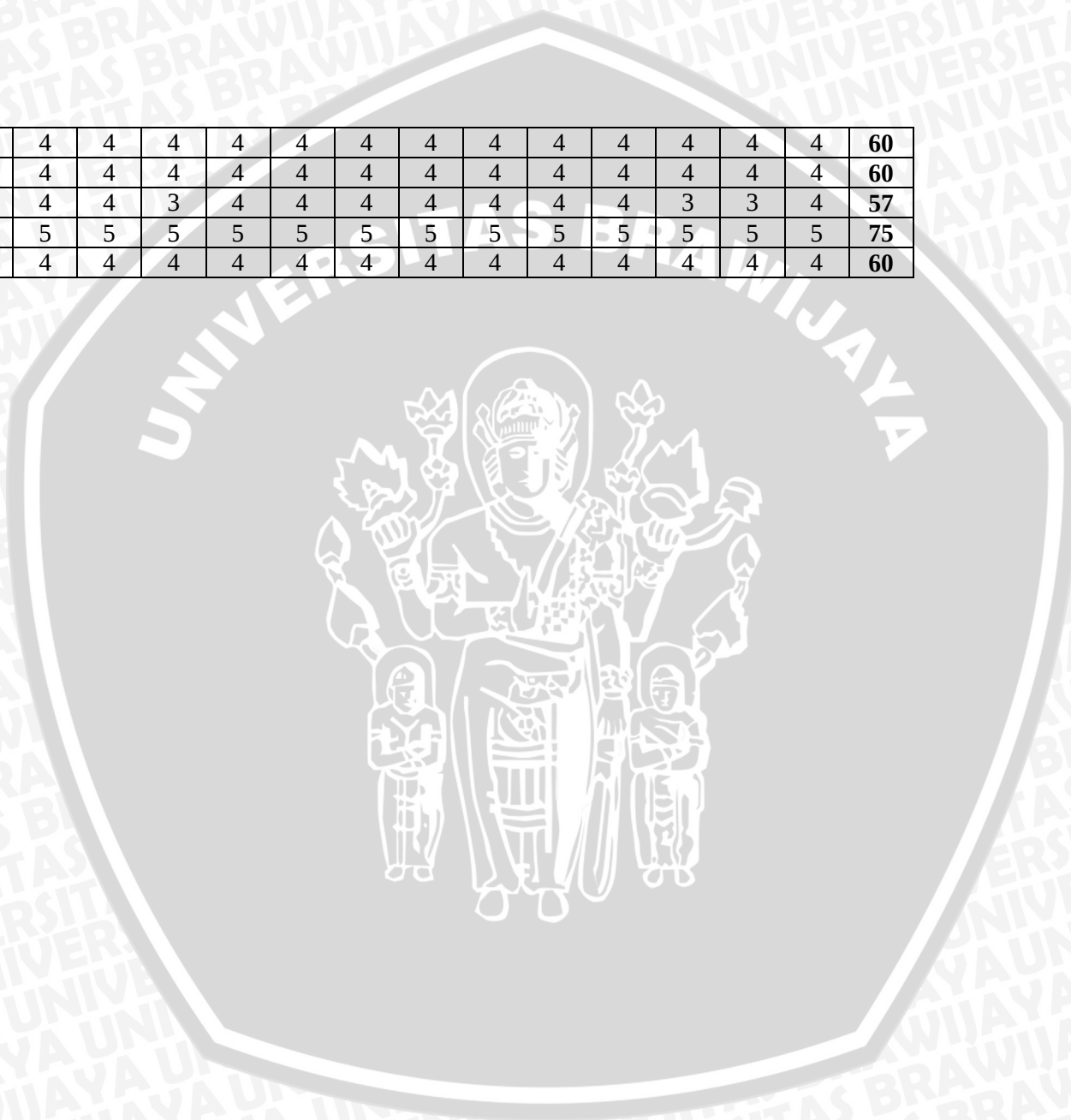
Tabulasi Komitmen Organisasional (Y)

No.	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
	1.1.1	1.1.2	1.1.3	1.1.4	1.1.5	1.2.1	1.2.2	1.2.3	1.2.4	1.2.5	1.3.1	1.3.2	1.3.3	1.3.4	1.3.5	
1.	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	62
2.	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	62
3.	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
4.	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
5.	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
6.	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	64

7.	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	65
8.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
9.	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	52
10.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
11.	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
12.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	74
13.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
14.	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	54
15.	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
16.	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	51
17.	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	4	3	4	4	4	52
18.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
19.	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	70
20.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
21.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
22.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
23.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
24.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
25.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
26.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
27.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
28.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
29.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
30.	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	68
31.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
32.	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	69
33.	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	67
34.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	71

35.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
36.	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
37.	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
38.	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	58
39.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	58
40.	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
41.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
42.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
43.	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	57
44.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
45.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
46.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
47.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	42
48.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	72
49.	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	72
50.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
51.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
52.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
53.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
54.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
55.	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	68
56.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
57.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
58.	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	67
59.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	72
60.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
61.	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
62.	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
63.	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	68
64.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	58
65.	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59

66.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
67.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
68.	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	57
69.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
70.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60



Lampiran 3. Frekuensi Jawaban Responden

Variabel Kepuasan Kerja (X) Frequency Table

$X_{1.1.1}$

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	22	31.4	31.4	31.4
	4.00	45	64.3	64.3	95.7
	3.00	3	4.3	4.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

$X_{1.1.2}$

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	21	30.0	30.0	30.0
	4.00	47	67.1	67.1	97.1
	3.00	2	2.9	2.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

$X_{1.1.3}$

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	14	20.0	20.0	20.0
	4.00	50	71.4	71.4	91.4
	3.00	4	5.7	5.7	97.1
	2.00	2	2.9	2.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

$X_{1.1.4}$

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	15	21.4	21.4	21.4
	4.00	54	77.1	77.1	98.6
	3.00	1	1.4	1.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X_{1.1.5}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	17	24.3	24.3	24.3
	4.00	52	74.3	74.3	98.6
	3.00	1	1.4	1.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X_{1.2.1}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	23	32.9	32.9	32.9
	4.00	46	65.7	65.7	98.6
	3.00	1	1.4	1.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X_{1.2.3}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	21	30.0	30.0	30.0
	4.00	47	67.1	67.1	97.1
	3.00	2	2.9	2.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X_{1.2.2}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	24	34.3	34.3	34.3
	4.00	43	61.4	61.4	95.7
	3.00	3	4.3	4.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X_{1.2.4}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	31	44.3	44.3	44.3
	4.00	34	48.6	48.6	92.9
	3.00	1	1.4	1.4	94.3
	2.00	3	4.3	4.3	98.6
	1.00	1	1.4	1.4	100.0
Total		70	100.0	100.0	

X_{1.2.5}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	29	41.4	41.4	41.4
	4.00	41	58.6	58.6	100.0
Total		70	100.0	100.0	

X_{1.2.6}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	27	38.6	38.6	38.6
	4.00	41	58.6	58.6	97.1
	3.00	2	2.9	2.9	100.0
Total		70	100.0	100.0	

X_{1.3.1}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	16	22.9	22.9	22.9
	4.00	51	72.9	72.9	95.7
	3.00	3	4.3	4.3	100.0
Total		70	100.0	100.0	

X_{1.3.2}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	16	22.9	22.9	22.9
	4.00	46	65.7	65.7	88.6
	3.00	7	10.0	10.0	98.6
	2.00	1	1.4	1.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X_{1.3.3}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	16	22.9	22.9	22.9
	4.00	51	72.9	72.9	95.7
	3.00	2	2.9	2.9	98.6
	2.00	1	1.4	1.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X_{1.3.4}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	16	22.9	22.9	22.9
	4.00	50	71.4	71.4	94.3
	3.00	4	5.7	5.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X_{1.3.5}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	9	12.9	12.9	12.9
	4.00	58	82.9	82.9	95.7
	3.00	3	4.3	4.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X_{1.4.1}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	18	25.7	25.7	25.7
	4.00	51	72.9	72.9	98.6
	3.00	1	1.4	1.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X_{1.4.2}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	18	25.7	25.7	25.7
	4.00	51	72.9	72.9	98.6
	3.00	1	1.4	1.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X_{1.4.3}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	15	21.4	21.4	21.4
	4.00	54	77.1	77.1	98.6
	3.00	1	1.4	1.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X_{1.4.4}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	12	17.1	17.1	17.1
	4.00	56	80.0	80.0	97.1
	3.00	2	2.9	2.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X_{1.4.5}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	14	20.0	20.0	20.0
	4.00	51	72.9	72.9	92.9
	3.00	5	7.1	7.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X_{1.5.1}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	16	22.9	22.9	22.9
	4.00	49	70.0	70.0	92.9
	3.00	5	7.1	7.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X_{1.5.2}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	13	18.6	18.6	18.6
	4.00	45	64.3	64.3	82.9
	3.00	9	12.9	12.9	95.7
	2.00	3	4.3	4.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X_{1.5.3}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	10	14.3	14.3	14.3
	4.00	51	72.9	72.9	87.1
	3.00	8	11.4	11.4	98.6
	2.00	1	1.4	1.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X_{1.5.4}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	12	17.1	17.1	17.1
	4.00	50	71.4	71.4	88.6
	3.00	6	8.6	8.6	97.1
	2.00	2	2.9	2.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X_{1.5.5}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	12	17.1	17.1	17.1
	4.00	42	60.0	60.0	77.1
	3.00	12	17.1	17.1	94.3
	2.00	4	5.7	5.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X_{1.6.1}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	12	17.1	17.1	17.1
	4.00	50	71.4	71.4	88.6
	3.00	7	10.0	10.0	98.6
	2.00	1	1.4	1.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X_{1.6.2}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	12	17.1	17.1	17.1
	4.00	56	80.0	80.0	97.1
	3.00	1	1.4	1.4	98.6
	2.00	1	1.4	1.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X_{1.6.3}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	14	20.0	20.0	20.0
	4.00	54	77.1	77.1	97.1
	3.00	1	1.4	1.4	98.6
	2.00	1	1.4	1.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Variabel Disiplin Kerja (Z) Frequency Table

Z_{1.1.1}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	8	11.4	11.4	11.4
	4.00	56	80.0	80.0	91.4
	3.00	6	8.6	8.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Z_{1.1.2}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	8	11.4	11.4	11.4
	4.00	59	84.3	84.3	95.7
	3.00	2	2.9	2.9	98.6
	2.00	1	1.4	1.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Z_{1.1.3}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	8	11.4	11.4	11.4
	4.00	59	84.3	84.3	95.7
	3.00	2	2.9	2.9	98.6
	2.00	1	1.4	1.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Z_{1.1.4}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	12	17.1	17.1	17.1
	4.00	55	78.6	78.6	95.7
	3.00	3	4.3	4.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Z_{1.1.5}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	14	20.0	20.0	20.0
	4.00	52	74.3	74.3	94.3
	3.00	4	5.7	5.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Z_{1.1.6}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	12	17.1	17.1	17.1
	4.00	55	78.6	78.6	95.7
	3.00	3	4.3	4.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Z_{1.2.1}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	15	21.4	21.4	21.4
	4.00	50	71.4	71.4	92.9
	3.00	5	7.1	7.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Z_{1.2.2}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	12	17.1	17.1	17.1
	4.00	44	62.9	62.9	80.0
	3.00	13	18.6	18.6	98.6
	2.00	1	1.4	1.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Z_{1.2.3}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	10	14.3	14.3	14.3
	4.00	56	80.0	80.0	94.3
	3.00	4	5.7	5.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Z_{1.2.4}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	11	15.7	15.7	15.7
	4.00	57	81.4	81.4	97.1
	3.00	2	2.9	2.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Z_{1.2.5}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	11	15.7	15.7	15.7
	4.00	57	81.4	81.4	97.1
	3.00	1	1.4	1.4	98.6
	2.00	1	1.4	1.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Z_{1.2.6}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	9	12.9	12.9	12.9
	4.00	59	84.3	84.3	97.1
	3.00	1	1.4	1.4	98.6
	2.00	1	1.4	1.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Variabel Komitemen Organisasional (Y) Frequency Table

Y_{1.1.1}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	15	21.4	21.4	21.4
	4.00	53	75.7	75.7	97.1
	3.00	2	2.9	2.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y_{1.1.2}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	15	21.4	21.4	21.4
	4.00	52	74.3	74.3	95.7
	3.00	3	4.3	4.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y_{1.1.3}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	16	22.9	22.9	22.9
	4.00	52	74.3	74.3	97.1
	3.00	2	2.9	2.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y_{1.1.4}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	16	22.9	22.9	22.9
	4.00	50	71.4	71.4	94.3
	3.00	4	5.7	5.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y_{1.1.5}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	12	17.1	17.1	17.1
	4.00	53	75.7	75.7	92.9
	3.00	5	7.1	7.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y_{1.2.1}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	14	20.0	20.0	20.0
	4.00	53	75.7	75.7	95.7
	3.00	3	4.3	4.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y_{1.2.2}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	16	22.9	22.9	22.9
	4.00	50	71.4	71.4	94.3
	3.00	4	5.7	5.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y_{1.2.3}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	14	20.0	20.0	20.0
	4.00	51	72.9	72.9	92.9
	3.00	5	7.1	7.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y_{1.2.4}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	14	20.0	20.0	20.0
	4.00	50	71.4	71.4	91.4
	3.00	5	7.1	7.1	98.6
	2.00	1	1.4	1.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y_{1.2.5}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	13	18.6	18.6	18.6
	4.00	52	74.3	74.3	92.9
	3.00	4	5.7	5.7	98.6
	2.00	1	1.4	1.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y_{1.3.1}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	19	27.1	27.1	27.1
	4.00	49	70.0	70.0	97.1
	3.00	2	2.9	2.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y_{1.3.2}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	15	21.4	21.4	21.4
	4.00	49	70.0	70.0	91.4
	3.00	5	7.1	7.1	98.6
	2.00	1	1.4	1.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y_{1.3.3}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	19	27.1	27.1	27.1
	4.00	47	67.1	67.1	94.3
	3.00	3	4.3	4.3	98.6
	2.00	1	1.4	1.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y_{1.3.4}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	13	18.6	18.6	18.6
	4.00	49	70.0	70.0	88.6
	3.00	7	10.0	10.0	98.6
	2.00	1	1.4	1.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y_{1.3.5}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	12	17.1	17.1	17.1
	4.00	56	80.0	80.0	97.1
	3.00	1	1.4	1.4	98.6
	2.00	1	1.4	1.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X)

Correlations		X
X _{1.1.1}	Pearson Correlation	.644**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
X _{1.1.2}	Pearson Correlation	.684**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
X _{1.1.3}	Pearson Correlation	.654**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
X _{1.4}	Pearson Correlation	.567**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
X _{1.1.5}	Pearson Correlation	.559**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
X _{1.2.1}	Pearson Correlation	.664**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
X _{1.2.2}	Pearson Correlation	.662**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
X _{1.2.3}	Pearson Correlation	.661**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
X _{1.2.4}	Pearson Correlation	.421**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
X _{1.2.5}	Pearson Correlation	.465**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
X _{1.2.6}	Pearson Correlation	.688**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
X _{1.3.1}	Pearson Correlation	.568**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70

X _{1.3.2}	Pearson Correlation	.641**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
X _{1.3.3}	Pearson Correlation	.654**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
X _{1.3.4}	Pearson Correlation	.732**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
X _{1.3.5}	Pearson Correlation	.709**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
X _{1.4.1}	Pearson Correlation	.609**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
X _{1.4.2}	Pearson Correlation	.603**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
X _{1.4.3}	Pearson Correlation	.650**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
X _{1.4.4}	Pearson Correlation	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
X _{1.4.5}	Pearson Correlation	.583**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
X _{1.5.1}	Pearson Correlation	.646**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
X _{1.5.2}	Pearson Correlation	.632**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
X _{1.5.3}	Pearson Correlation	.673**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
X _{1.5.4}	Pearson Correlation	.724**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
X _{1.5.5}	Pearson Correlation	.607**

	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
X _{1.6.1}	Pearson Correlation	.685**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
X _{1.6.2}	Pearson Correlation	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
X _{1.6.3}	Pearson Correlation	.787**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70

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

Reliability X

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.946	29

Variabel Disiplin Kerja (Z)

Correlations

		Z
Z _{1.1.1}	Pearson Correlation	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
Z _{1.1.2}	Pearson Correlation	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
Z _{1.1.3}	Pearson Correlation	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
Z _{1.1.4}	Pearson Correlation	.846**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
Z _{1.1.5}	Pearson Correlation	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
Z _{1.1.6}	Pearson Correlation	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
Z _{1.2.1}	Pearson Correlation	.717**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
Z _{1.2.2}	Pearson Correlation	.657**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
Z _{1.2.3}	Pearson Correlation	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
Z _{1.2.4}	Pearson Correlation	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
Z _{1.2.5}	Pearson Correlation	.724**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
Z _{1.2.6}	Pearson Correlation	.729**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70

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

Reliability Z

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.931	12



Variabel Komitmen Organisasional (Y)

Correlations

		Y
Y _{1.1.1}	Pearson Correlation	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
Y _{1.1.2}	Pearson Correlation	.754**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
Y _{1.1.3}	Pearson Correlation	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
Y _{1.1.4}	Pearson Correlation	.844**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
Y _{1.1.5}	Pearson Correlation	.756**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
Y _{1.2.1}	Pearson Correlation	.772**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
Y _{1.2.2}	Pearson Correlation	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
Y _{1.2.3}	Pearson Correlation	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
Y _{1.2.4}	Pearson Correlation	.852**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
Y _{1.2.5}	Pearson Correlation	.863**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
Y _{1.3.1}	Pearson Correlation	.860**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
Y _{1.3.2}	Pearson Correlation	.844**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
Y _{1.3.3}	Pearson Correlation	.825**

	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
Y _{1.3.4}	Pearson Correlation	.704**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
Y _{1.3.5}	Pearson Correlation	.672**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70

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

Reliability Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.960	15

Lampiran 5. Analisis Jalur Terhadap Z (Disiplin Kerja)

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Z	49.0571	4.30330	70
X	121.0571	9.94898	70

Correlations

		Z	X
Pearson Correlation	Z	1.000	.653
	X	.653	1.000
Sig. (1-tailed)	Z	.	.000
	X	.000	.
N	Z	70	70
	X	70	70

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X ^a	.	Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Z

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.653 ^a	.427	.418	3.28210

- a. Predictors: (Constant), X
b. Dependent Variable: Z

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	545.262	1	545.262	50.618	.000 ^a
	Residual	732.509	68	10.772		
	Total	1277.771	69			

- a. Predictors: (Constant), X
b. Dependent Variable: Z

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.852	4.824		3.079	.003
	X	.283	.040	.653	7.115	.000

a. Dependent Variable: Z



Lampiran 6. Analisis Jalur Terhadap Komitmen Organisasional (Y)

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	62.2286	6.20699	70
X	121.0571	9.94898	70
Z	49.0571	4.30330	70

Correlations

		Y	X	Z
Pearson Correlation	Y	1.000	.611	.704
	X	.611	1.000	.653
	Z	.704	.653	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000
	X	.000	.	.000
	Z	.000	.000	.
N	Y	70	70	70
	X	70	70	70
	Z	70	70	70

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Z, X ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	.535	.522	4.29338

a. Predictors: (Constant), Z, X

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1423.325	2	711.663	38.608	.000 ^a
	Residual	1235.017	67	18.433		
	Total	2658.343	69			

a. Predictors: (Constant), Z, X

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.679	6.735		.695	.490
	X	.165	.069	.265	2.405	.019
	Z	.766	.159	.531	4.828	.000

a. Dependent Variable: Y



CURRICULUM VITAE



Nama Lengkap : Dede Kurnia Ilahi
 NIM : 105030207111076
 Tempat, Tanggal Lahir : Bogor, 22 April 1992
 Jenis Kelamin : Laki-laki
 Agama : Islam
 Alamat Asal : Jln. Lintas flores Waesae, Desa Aimere
 Kec. Aimere Kab.Ngada Nusa Tenggara Timur
 Email : gilodede@gmail.com
 Pendidikan :

1. SD Inpres Aimere Lulus Tahun 2004
2. SMPN 1 Aimere Lulus Tahun 2007
3. SMAN 1 Aimere Lulus Tahun 2010