

PENGARUH KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA

(Studi pada PT.PG. Unit I Kribet Baru Bululawang-Malang)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Menempuh Ujian Skripsi pada Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya

DWI ARISANTY
NIM. 0310323035-32



**FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG
2007**

MOTTO

- ⇒ “Selagi Kita Masih Bernafas, Berbuat Baiklah Untuk Dunia Dan Akhirat. Dan Dengan Tidak Melupakan-Nya.”
- ⇒ “Kita Bisa Menjadi Manusia Yang Terkuat Dalam Kedudukan Kita Yang Paling Lemah.”
- ⇒ “Belajarlah Hidup Dari Kekuatan Spiritual Di Lingkungan Sekitar Kita. Dan Tetaplah Bertahan Dengan Ulet Melakukan Tindakan Menuju Kemenangan.”

(Wimandjaja K : 174)



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

JUDUL : Pengaruh Komitmen karyawan terhadap prestasi kerja (Studi Pada
PT. PG. Unit 1 Krebet Baru Bululawang-Malang)

Disusun oleh : Dwi Arisanty

NIM : 0310323035-32

Fakultas : Ilmu Administrasi

Universitas : Brawijaya

Jurusan : Administrasi Bisnis

Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia

Malang, Juli 2007

Pembimbing I,

Pembimbing II,

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

Drs. Heru Susilo, M.A
NIP. 131 573 956

TANDA PENGESAHAN

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

Hari : Jum'at

Tanggal : 10 Agustus 2007

Jam : 09.00 WIB

Skripsi atas nama : Dwi Arisanty

Judul : Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja
(Studi pada PT.PG Unit I Kribet Baru Bululawang-Malang)

dan dinyatakan lulus

MAJELIS PENGUJI

Drs. M. Djudi Mukzam, M.Si

Drs. Heru Susilo, MA
Anggota

Ketua

Prof. Dr. Bambang Swasto, ME
Anggota

Dra. Srikandi Kumadji, M.S
Anggota

RINGKASAN

Dwi Arisanty, 2007, **Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja** (Studi pada PT.PG. Kreet Baru Bululawang-Malang), Djudi Mukzam, Heru Susilo.

Penelitian dengan judul “Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja” yang dilakukan terhadap karyawan PT.PG. Unit I Kreet Baru Bululawang Malang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kemauan karyawan, kebanggaan karyawan, dan kesetiaan karyawan terhadap prestasi kerja. Latar belakang dari penelitian ini adalah bagaimana karyawan dapat mempunyai prestasi kerja yang tinggi dengan adanya komitmen pada diri karyawan. Komitmen karyawan sangat penting, karena dengan adanya komitmen yang tinggi maka karyawan akan dapat memacu dirinya untuk berusaha meningkatkan prestasi kerja yang pada akhirnya nanti berdampak pada peningkatan produktivitas perusahaan. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui gambaran dan signifikansi pengaruh kemauan karyawan, kebanggaan karyawan, dan kesetiaan karyawan terhadap prestasi kerja. Teori yang dikemukakan meliputi pengertian komitmen, konsep komitmen, arti penting komitmen, bentuk-bentuk komitmen, pengertian prestasi kerja, penilaian prestasi kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, pengukuran prestasi kerja dan metode penilaian prestasi kerja serta teori yang menjelaskan tentang pengaruh komitmen karyawan terhadap prestasi kerja.

Pada penelitian ini menggunakan metode *eksplanatory* dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang diambil sebanyak 43 orang karyawan tetap bagian Sumberdaya Manusia PT.PG Unit I Kreet Baru Bululawang-Malang. Analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang dibantu dengan computer program *SPSS 11.00 for Windows*.

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil bahwa variabel kemauan karyawan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja yang berarti bahwa dengan semakin meningkatnya kemauan karyawan maka prestasi kerja karyawan juga semakin meningkat. Variabel kebanggaan dan kesetiaan karyawan juga memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja yang berarti bahwa dengan meningkatnya kebanggaan dan kesetiaan karyawan maka prestasi kerja juga akan meningkat. Hal ini dapat dilihat dari koefisien regresinya, untuk variabel kemauan karyawan mempunyai koefisien regresi sebesar 0,417. Koefisien regresi untuk variabel kebanggaan karyawan sebesar 0,289. Sedangkan koefisien regresi untuk variabel kesetiaan karyawan sebesar 0,369. Dari hasil pengolahan data tersebut juga dapat disimpulkan bahwa variabel kemauan karyawan, kebanggaan karyawan dan kesetiaan karyawan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai F_{hitung} sebesar 38,269 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,84.

Saran yang diajukan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam penelitian ini adalah memberi kesempatan pada karyawan untuk bisa meningkatkan kariernya sesuai dengan prestasi yang dicapainya, menambah fasilitas yang dapat memperlancar kegiatan perusahaan, menciptakan lingkungan perusahaan yang nyaman bagi karyawan dalam bekerja sehingga karyawan merasa bangga terhadap perusahaan yang akan berdampak positif terhadap prestasi kerja karyawan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja(Studi pada PT.PG. Kribet Baru Bululawang-Malang).

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

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. Suhadak, M.Ec selaku dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
2. Bapak Dr. Kusdi Rahardjo, D.E.A selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis.
3. Bapak Drs. Djudi Mukzam, M.Si dan Bapak Drs. Heru Susilo, M.A sebagai Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis.
4. Bapak Ir. Ariadi Kussaseno selaku General Manager PT. PG. Unit I Kribet Baru Bululawang-Malang.
5. Ibu Fifin Suharnafi selaku staf Sumber Daya Manusia PT. PG. Unit I Kribet Baru Bululawang-Malang.
6. Seluruh karyawan PT. PG. Unit I Kribet Baru Bululawang-Malang.
7. Ayah, Ibu, mas Aris dan Kyky yang selama ini sudah memberi banyak doa dan semangat.
8. Semua teman-teman bisnis '03 dan Garden Palma yang telah mengisi hari-hari penulis.
9. Seluruh civitas akademika Universitas Brawijaya yang telah memberikan warna dalam kehidupan perkuliahan penulis.

Penulis menyadari penyusunan skripsi masih jauh dari sempurna. Untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat saya harapkan. Semoga karya akhir ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Malang, Juli 2007

Penulis

DAFTAR ISI

	Hal.
MOTTO	
LEMBAR PERSETUJUAN	
TANDA PENGESAHAN	
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	
RINGKASAN	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR LAMPIRAN	v
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Kontribusi Penelitian	4
E. Sistematika Pembahasan	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Komitmen	6
1. Pengertian Komitmen	6
2. Konsep Komitmen	7
3. Arti Penting Komitmen	8
4. Bentuk-bentuk Komitmen	9
B. Prestasi Kerja	
1. Pengertian Prestasi Kerja	10
2. Penilaian Prestasi Kerja	10
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	11
4. Pengukuran Prestasi Kerja	12
5. Metode Penilaian Prestasi Kerja	12
C. Hubungan Antara Komitmen dengan Prestasi Kerja Karyawan	14
D. Model Konsep dan Hipotesis	15
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	17
B. Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran	17
1. Konsep	17
2. Variabel dan Definisi Operasional	18
3. Skala Pengukuran	21
C. Populasi dan Sampel	21

D. Pengumpulan Data	22
1. Lokasi Penelitian.....	22
2. Sumber Data.....	22
3. Metode Pengumpulan Data.....	23
4. Instrumen Penelitian	23
E. Uji Validitas dan Reliabilitas	25
1. Uji Validitas	24
2. Uji Reliabilitas	24
3. Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas	25
F. Metode Analisis Data	28
1. Analisis Deskriptif	28
2. Analisis Inferensial	29
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	32
1. Sejarah Perusahaan	32
2. Lokasi Perusahaan	33
3. Visi dan Misi Perusahaan.....	34
4. Tujuan Perusahaan	34
5. Bentuk Badan Usaha.....	34
6. Program Kemitraan dan Bina Lingkungan	35
7. Struktur Organisasi	35
8. Aspek Personalia.....	42
B. Deskripsi Responden.....	48
C. Distribusi frekuensi variabel	50
D. Analisis Inferensial.....	55
1. Analisis Regresi Linier Berganda	56
2. Analisis Parsial.....	56
E. Pembahasan.....	57
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	60
B. Saran.....	61

DAFTAR PUSTAKA

Judul Tabel	Hal
Konsep, Variabel, Indikator, dan Item	20
Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kemauan Karyawan	25
Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kebanggaan Karyawan	26
Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kesetiaan Karyawan	27
Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja Karyawan	28
Jumlah Karyawan tetap PT. PG Krebet Baru Bululawang	44
Tingkat Pendidikan Karyawan tetap PT. PG Krebet Baru Bululawang	45
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	49
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	49
Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja	50
Distribusi Frekuensi Variabel Kemauan Karyawan	51
Distribusi Frekuensi Variabel Kebanggaan Karyawan	52
Distribusi Frekuensi Variabel Kesetiaan Karyawan	53
Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja Karyawan	54
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	56

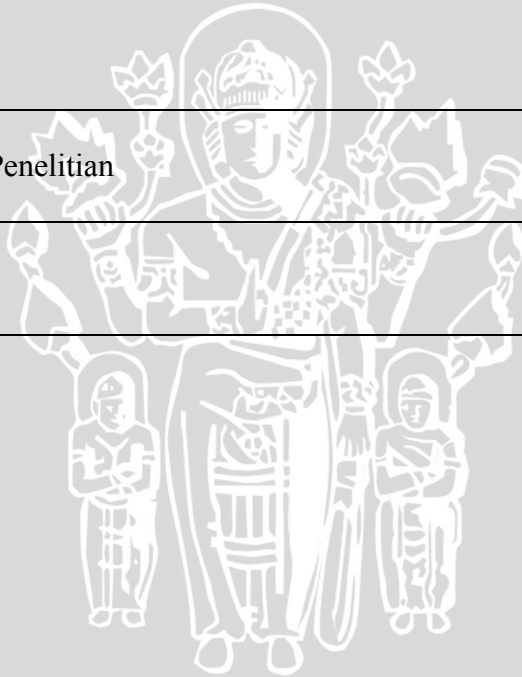
DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Hal
1.	Model Konsep	16
2.	Model Hipotesis	16



DAFTAR LAMPIRAN

No	Keterangan
1.	Lampiran 1 Kuesioner
2	Lampiran 2 Rekapitulasi Data Hasil Kuesioner
3	Lampiran 3 Statistik Deskriptif
4	Lampiran 4 Uji Validitas dan Reliabilitas
5	Lampiran 5 Hasil Regresi
6	Lampiran 6 Surat Keterangan Penelitian
7	Lampiran 7 Riwayat Hidup



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bisnis merupakan aspek kehidupan yang sangat dinamis dengan kemungkinan mengalami perubahan-perubahan yang tidak jelas batas-batasnya, oleh karena itu untuk menjadi organisasi yang unggul, organisasi tersebut harus mampu mengadaptasi dan mengantisipasi setiap perubahan yang terjadi di dalam lingkungan atau iklim bisnis yaitu dengan cara memberikan respon secara efektif dan efisien. Respon seperti itu hanya dapat dilakukan oleh suatu organisasi yang memiliki sumberdaya manusia yang berkualitas. Tidak dapat disangkal bahwa sumberdaya manusia merupakan salah satu unsur yang paling penting dalam menggerakkan dinamika organisasi dan juga dalam hal mewujudkan eksistensi perusahaan berupa tercapainya tujuan bisnis.

Setiap perusahaan menginginkan karyawannya mempunyai kemampuan yang tinggi dalam bekerja. Hal ini merupakan keinginan yang ideal bagi perusahaan yang berorientasi pada profit, sebab bagaimana mungkin perusahaan akan memperoleh keuntungan apabila didalamnya diisi oleh orang-orang yang tidak produktif. Akan tetapi, terkadang perusahaan tidak mampu membedakan mana karyawan yang produktif dan mana yang tidak produktif. Hal ini disebabkan perusahaan kurang memiliki *sense of business* yang menganggap karyawan sebagai investasi yang akan memberikan keuntungan. Perusahaan lebih memfokuskan pada upaya pencapaian target dan keinginan menjadi *market leader*. Akibatnya perusahaan menjadikan karyawan diperlakukan layaknya “mesin”. Ironisnya “mesin” tersebut tidak di perlakukan dengan baik. Perusahaan lupa bahwa karyawan tersebut adalah investasi dari profit itu sendiri yang perlu dipelihara agar dapat berproduksi dengan baik.

Dengan demikian, setiap organisasi harus mampu membina dan mengarahkan sumberdaya manusia sesuai dengan tujuan. Manajer perlu memberi kesempatan karyawan untuk berpartisipasi dan menaruh perhatian yang serius terhadap kreativitas, inisiatif, pendapat, bahkan kritik yang membangun mengenai bisnis yang dijalankan. Manajer juga harus memperlakukan karyawan secara manusiawi, dihargai dan dihormati sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan, sehingga akan timbul komitmen pada diri karyawan kepada organisasinya seperti yang diungkapkan Steers dalam Jamin

(1984:137) yang menyatakan bahwa keterikatan (*commitment*) lebih dari hanya sekedar keanggotaan karena keikatan meliputi sikap yang sangat menyenangkan majikan dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi memperlancar pencapaian tujuan. Pendapat lain diungkapkan oleh Schermerhorn (1991:55) bahwa komitmen organisasi menunjukkan identifikasi yang kuat seorang individu terhadap organisasi dan dia merasa bagian dari organisasi.

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

Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan bisa menjiwai pekerjaannya. Mereka akan bekerja dengan hati dan pikirannya dan memandang pekerjaannya bukan sebuah beban. Sesuai dengan pernyataan Porter dalam artikel Kutjoro (2002) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen dapat ditandai oleh beberapa sikap diantaranya adalah: penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi.

Dengan dimilikinya komitmen pada diri karyawan maka akan meningkatkan prestasi kerja dari individu-individu yang terlibat di dalamnya. Karyawan dikatakan berprestasi jika ia mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan standar kerja yang berlaku. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2005:94) yang menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen karyawan itu sendiri karena dengan komitmen yang tinggi karyawan akan bekerja dengan optimal sehingga hasil yang dicapai atau prestasi kerjanya akan maksimal.

Berkaitan dengan uraian yang dikemukakan di atas, maka menarik untuk dilakukan penelitian mengenai *“Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja”* Studi Pada PT PG Unit I Kribet Baru Bululawang Malang.

B. Perumusan Masalah

Seperti yang telah dipaparkan di atas bahwa apabila seorang karyawan mempunyai komitmen terhadap perusahaan tempat ia bekerja, maka ia akan memberikan yang terbaik dan bersungguh-sungguh dalam bekerja, sehingga dengan kesungguhan itu hasil kerjanya akan optimal dengan kata lain adalah karyawan tersebut berprestasi. Namun banyak dijumpai dalam kenyataan kehidupan organisasi di mana karyawan mengalami penurunan prestasi kerja. Salah satunya adalah karena kurangnya kesungguhan dalam bekerja, banyaknya karyawan yang kurang bersedia dalam melaksanakan tugas yang menantang. Hal ini akan menurunkan prestasi kerja karyawan dan sekaligus mempengaruhi tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan di atas, maka perumusan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh variabel kemauan karyawan, kebanggaan karyawan dan kesetiaan karyawan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan ?
2. Bagaimana pengaruh variabel kemauan karyawan, kebanggaan karyawan dan kesetiaan karyawan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian sehubungan dengan perumusan masalah yang telah dikemukakan di atas adalah:

1. Mengetahui pengaruh komitmen karyawan yang terdiri dari kemauan, kebanggaan dan kesetiaan karyawan secara simultan terhadap prestasi kerja.
2. Mengetahui pengaruh komitmen karyawan yang terdiri dari kemauan, kebanggaan dan kesetiaan secara parsial terhadap prestasi kerja.

D. Kontribusi Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian keilmuan sumberdaya manusia khususnya bahan bahasan komitmen karyawan, dan menjadi tambahan wacana untuk penelitian lain yang lebih mendalam dalam tema yang sama.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi instansi atau organisasi untuk dapat meningkatkan komitmen dan prestasi kerja karyawan ke arah yang lebih baik.

E. Sistematika Pembahasan

Agar memperoleh suatu gambaran yang lebih jelas tentang penulisan skripsi ini, maka akan diuraikan terlebih dahulu Sistematika Pembahasan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

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

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Menjelaskan tentang landasan-landasan teori yang relevan dengan penelitian yang dilakukan, mengenai komitmen dan prestasi kerja. Dalam bab ini juga dikemukakan hipotesis yang berkaitan dengan penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang bagaimana penelitian tersebut dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang penyajian data yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas yaitu pengaruh komitmen karyawan terhadap prestasi kerja. Hasil yang ditampilkan meliputi penyajian data berisi tentang gambaran umum perusahaan, gambaran responden, serta gambaran dari distribusi item variabel penelitian. Pada bagian pembahasan

akan disajikan pula tentang analisis serta inteprestasi dari data yang telah diperoleh selama penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil-hasil yang telah di analisis pada bab terdahulu, serta saran-saran berdasarkan hasil penelitian yang diharapkan berguna sebagai masukan bagi perusahaan.

UNIVERSITAS BRAWIJAYA



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Komitmen

1. Pengertian Komitmen

Dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan komitmen yang tinggi dari karyawan. Sadler (1994) menyatakan bahwa komitmen merupakan salah satu senjata yang paling kompetitif dan ampuh dalam kesuksesan suatu organisasi di samping motivasi. Porter dan Smith dalam Steers (1985:142-145) mendefinisikan komitmen sebagai sifat hubungan individu dengan organisasi yang memungkinkan seseorang mempunyai komitmen tinggi memperlihatkan:

1. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan
2. Kesiediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut
3. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi

Mowday (1995:89) mendefinisikan komitmen sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatannya dengan perusahaan kerja. Robbins (1996), mengartikan komitmen sebagai derajat sejauh mana seorang karyawan memihak pada perusahaan dan tujuan-tujuannya dan berniat memelihara keanggotaan dalam perusahaan itu. Pemihakan karyawan ini disebabkan adanya keterlibatan kerja yang tinggi pada pekerjaannya yang berarti sekaligus memihak terhadap perusahaan yang mempekerjakannya.

Sejalan dengan pendapat tersebut, Neale dan Noertheraft (1990:290) mengungkapkan:

“Organizational commitment is the relative strength of an individual identification with involvement in a particular organizational. It usually include three factors: (1) a strong believes in the organizations goal and values, (2) a willingness to exert considerable effort on behalf the organization; and (3) a strong desire to continue as an organizational members”

“Komitmen organisasional adalah kekuatan relatif dari seorang individu yang terlibat pada suatu organisasi. Biasanya memuat tiga faktor (1) kepercayaan yang kuat terhadap tujuan organisasi, (2) kesiediaan untuk mengutamakan kepentingan perusahaan, dan (3) keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya”.

Steven (2002) menyebutkan dua perbedaan pendekatan tentang komitmen sebagai berikut:

1. Pendekatan pertukaran (*exchange approach*), dimana komitmen perusahaan sangat ditentukan oleh pertukaran kontribusi yang dapat diberikan oleh perusahaan terhadap anggota dan anggota terhadap perusahaan. Jadi makin besar kesesuaian pertukaran yang disadari pandangan anggota semakin besar pula komitmen mereka.
2. Pendekatan psikologi (*psychological approach*), dimana pendekatan ini lebih menekankan pada orientasi yang bersifat aktif dan pasif dari anggota, yakni sikap atau tanggapan terhadap tempat bekerja yang akan menghubungkan an mengkaitkan keadaan seseorang dengan perusahaan.

Staw (1991), dalam Jewell dan Seagall (1998), istilah komitmen digunakan untuk menerangkan dua fenomena yang berbeda yaitu:

1. Komitmen sebagai sikap yaitu, situasi dimana individu mempertimbangkan sejauh mana nilai dan tujuannya sesuai dengan nilai dan tujuan dari perusahaan tersebut. Dengan demikian individu mengidentifikasi dirinya dengan tujuan dan nilai perusahaan dan ingin tetap mempertahankan keanggotaannya.
2. Komitmen sebagai perilaku yaitu proses dimana individu menjadi terikat dengan perusahaan tertentu dan bagaimana menghadapi masalah tersebut. Individu menjadi terikat pada kegiatan-kegiatan tertentu karena investasinya di masa lalu akan hilang bila ia menghentikan kegiatan-kegiatan tertentu.

Disamping pengertian tersebut Davis dan William (1984) mengartikan komitmen sebagai suatu sikap yang akan menentukan perilaku individu dalam organisasi. Konsekuensi dari tingginya tingkat komitmen karyawan pada organisasi antara lain: rendahnya tingkat pergantian (keluar masuknya) karyawan, rendahnya tingkat kemangkiran (absensi), tingginya motivasi kerja, puas terhadap pekerjaan yang dilakukan dan berusaha mencapai prestasi kerja.

Dengan demikian yang dimaksud komitmen adalah keinginan individu karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi atau perusahaan dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan yang diinginkan.

2. Konsep Komitmen

Seperti yang dikemukakan oleh Lincoln (1989:89-160) dalam Maskan dan Pribadi (1998:65) bahwa konsep komitmen meliputi:

a. Kemauan

Kemauan karyawan untuk bekerja lebih giat dan dengan sekuat tenaga demi mencapai tujuan organisasi mencerminkan tingginya tingkat komitmen karyawan. Menurut Naele dan Northreft (1990:294) dengan adanya kemauan dari para karyawan paling tidak dapat digunakan untuk memprediksi tingkah laku karyawan yang berhubungan dengan tanggung jawab terhadap perusahaan. Selanjutnya Musanef (1989:209) menegaskan dengan adanya kemauan dari karyawan maka karyawan akan mempunyai perasaan ikut memiliki perusahaan sehingga mereka akan bertanggungjawab, yang akan berdampak baik pada kemajuan dirinya sendiri maupun perusahaan seperti menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, tepat pada waktunya dan berani menanggung resiko dari keputusan yang diambilnya.

b. Kesetiaan

Kesetiaan digambarkan sebagai suatu loyalitas karyawan dalam melakukan sesuatu dalam perusahaan sebagai salah satu wujud komitmen. Musanef (1989:209) mengemukakan bahwa secara umum kesetiaan menunjuk kepada tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang disertai dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab.

c. Kebanggaan

Karyawan yang memiliki komitmen pada organisasi tentunya akan merasa bangga dapat bergabung dengan perusahaan. Kebanggaan karyawan pada organisasi disebabkan antara lain karena karyawan merasa organisasi mampu memenuhi kebutuhan dan menjadikan sarana yang diperlukan, perusahaan mempunyai citra baik di masyarakat, keyakinan karyawan bahwa perusahaan akan terus berkembang seiring dengan kemajuan informasi dan teknologi.

3. Arti Pentingnya Komitmen

Dalam arti pentingnya komitmen terdapat empat hal yang diadaptasi dari Steers diterjemahkan oleh Jamin (1984:145) yang berkaitan dengan arti pentingnya komitmen bagi kehidupan organisasi, yaitu:

- a. Para pekerja yang benar-benar menunjukkan keterikatannya terhadap tujuan dan nilai organisasi yang mempunyai kemungkinan jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam kegiatan organisasi. Kehadiran mereka pada umumnya akan terhalang jika mereka sakit dan oleh karena itu

- mereka tidak dapat masuk kerja. Jadi tingkat kemungkinan kesengajaan yang terjadi pada individu atau karyawan tersebut akan lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang keterikatannya dengan organisasi lebih rendah.
- b. Para pekerja yang menunjukkan keterikatannya yang tinggi akan memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja pada majikannya yang sekarang agar dapat terus memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan yang mereka yakin.
 - c. Karena suatu peningkatan identifikasi dan kepercayaan mereka terhadap sasaran yang sepenuhnya akan melibatkan diri pada pekerjaan mereka, karena pekerjaan tersebut adalah mekanisme kunci pada saluran individu untuk dapat memberikan sumbangannya bagi pencapaian tujuan organisasi.
 - d. Para pekerja dengan adanya keterikatan yang tinggi akan bersedia mengerahkan cukup banyak usaha demi kepentingan organisasi.

Dari penjelasan diatas dapat dipahami bahwa komitmen organisasi merupakan keinginan usaha demi untuk tetap terlibat dalam kerja dan memberikan sumbangan terbaik, setia pada nilai-nilai serta tujuan organisasi yang kesemuanya itu sangat penting bagi proses pencapaian tujuan organisasi.

4. Bentuk-Bentuk Komitmen

Berbagai macam bentuk komitmen, baik yang dilakukan oleh karyawan maupun dari organisasi atau perusahaan. Allen dan Mayer (1990) memberikan bentuk komitmen karyawan pada organisasi menjadi 3 bagian sebagai berikut:

1. *Affective Commitment* (Komitmen Afektif), yaitu keikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Individu bertahan dalam suatu organisasi karena keinginan sendiri.
2. *Continuance Commitment* (Komitmen Berkesinambungan), yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Individu memutuskan untuk tetap berada pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan.
3. *Normative Commitment* (Komitmen Normatif), yakni keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut.

Sedangkan Argyis (1998) dalam Sukarno dan Prasetyohadi (2004:194) mengemukakan bentuk komitmen terhadap organisasi sebagai berikut:

1. Komitmen Internal, merupakan komitmen yang berasal dari diri karyawan untuk menyelesaikan berbagai tugas, tanggungjawab dan wewenang berdasarkan pada alasan dan motivasi yang dimiliki.
2. Komitmen Eksternal, dibentuk oleh lingkungan kerja. Komitmen ini muncul karena adanya tuntutan terhadap penyelesaian tugas dan tanggungjawab yang harus diselesaikan oleh para karyawan

B. Prestasi Kerja

1. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja sangat diharapkan oleh perusahaan dalam merealisasikan tujuan-tujuan perusahaan, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Prestasi kerja yang diraih oleh karyawan tidak terlepas dari adanya manajemen dalam menciptakan prestasi kerja itu sendiri.

Menurut Hasibuan (2005:94) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Dharma (1991:01), prestasi kerja adalah “suatu hasil kerja yang lebih baik atau lebih menonjol kearah tercapainya tujuan.”

Mangkunegara (2005:67) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari definisi di atas menerangkan bahwa segala sesuatu yang dihasilkan oleh seorang karyawan dapat dipandang sebagai prestasi kerja. Jadi pada intinya prestasi kerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian atas karyawan atau organisasi kerjanya.

2. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja menurut Hasibuan (2005:87) adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan.

Menurut Martoyo (1996:84) penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawannya. Apabila penilaian prestasi tersebut dilaksanakan dengan baik, tertib dan benar, dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan sekaligus juga meningkatkan loyalitas organisasional dari karyawan yang bersangkutan.

Dari pengertian di atas menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja sangat perlu dilaksanakan untuk menentukan keberhasilan dan kegagalan dari bagian personalia yang mengelola sumberdaya manusia yang terlibat didalamnya serta membedakan prestasi antara karyawan satu dengan lainnya.

Manfaat yang dapat diambil dengan adanya penilaian prestasi kerja menurut Hasibuan (2005:89) adalah sebagai berikut:

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa
- b. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi
- f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik
- g. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan (supervisor, manajer, administrator) untuk mengobservasi perilaku bawahan (subordinate) supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya
- h. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan dan kelemahan-kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya
- i. Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan
- j. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personal dan dengan demikian bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan
- k. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan
- l. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (*job description*)

Penilaian prestasi kerja dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi pengembangan perusahaan maupun bagi pengembangan pribadi karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan semangat kerja, motivasi dan prestasi kerja karyawan dalam mengembangkan kemampuannya. Prestasi kerja ini juga akan mendorong semakin baiknya hubungan kerja antara atasan dengan bawahan, sebab dengan penilaian tersebut terjadi komunikasi antara karyawan dengan pejabat penilai sehingga dapat diketahui kelemahan-kelemahan yang ada maupun masalah yang sedang dihadapi bawahan, sehingga dapat memungkinkan untuk diadakan perbaikan dengan memberikan masukan-masukan yang dirasa berguna bagi karyawan.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Dalam pencapaian prestasi kerja yang baik tentunya ada faktor-faktor yang mempengaruhinya. Handoko (1995:143) menyatakan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Karyawan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerja, dan aspek-

aspek ekonomis, teknis, serta berperilaku lainnya. Pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas ini sangat penting. Karenanya fungsi personalia kemudian dapat memilih faktor-faktor peningkatan prestasi yang sesuai dengan situasi tertentu.

Mangkunegara (2005:96) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) secara psikologis kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realty (*knowledge dan skill*) artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Sedangkan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja sehingga motivasi merupakan kondisi yang dapat menggerakkan kondisi diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan kerja. Prestasi Kerja individu ditentukan oleh seberapa besar bakat atau kemampuan yang dimiliki, setiap individu adalah unik. Setiap individu berbeda kemampuannya, wujud fisiknya, motivasi dan lain-lain.

Faktor situasi kerja, bisa mendukung atau menghambat. Misalnya hubungan antar anggota organisasi, sarana dan prasarana mendukung, adanya kejelasan tugas, wewenang dan tanggung jawab masing-masing individu, maka faktor tersebut akan mendukung prestasi kerja.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja menurut Hasibuan (2005:94) adalah :

- a. Kemampuan dan minat seorang pekerja
- b. Kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas
- c. Peranan dan tingkat motivasi seorang pekerja

4. Pengukuran Prestasi Kerja

Dharma (1991:49) pengukuran prestasi kerja berfungsi sebagai target atau sasaran, dan sebagai informasi yang dapat di gunakan para pegawai dalam mengarahkan usaha-usaha mereka melalui serangkaian prioritas tertentu.

Handoko (2000:138) untuk menilai prestasi kerja karyawan harus mempunyai standar-standar dan menggunakan berbagai ukuran yang dapat diandalkan. Lebih lanjut

Handoko (2000:139) mengemukakan dimensi ukuran-ukuran prestasi kerja adalah dapat bersifat obyektif dan subyektif. Ukuran-ukuran obyektif adalah ukuran-ukuran yang dapat dibuktikan atau diuji oleh orang lain.

Ukuran-ukuran subyektif adalah ukuran-ukuran penilaian yang tidak dapat dibuktikan atau diuji oleh orang lain.

Pengukuran prestasi kerja menurut Siagian (1988:20-21) adalah sebagai berikut:

- a. Efisiensi, yaitu pemanfaatan sumberdaya, sarana dan prasarana yang minimum untuk menghasilkan barang tertentu dalam arti jumlah atau mutunya.
- b. Efektivitas, yaitu membandingkan kuantitas, keluaran atau hasil kerja karyawan dengan standar target yang telah ditentukan.
- c. Produktivitas, merupakan kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan produk/output secara maksimal.

Dharma (1991:55) mengemukakan bahwa hampir seluruh cara pengukuran prestasi kerja karyawan mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu.

- a. Pengukuran kuantitas, melibatkan keluaran/output dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- b. Pengukuran kualitas, keluaran yang mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Hal ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- c. Pengukuran ketepatan waktu, merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaiannya suatu kegiatan.

Berdasarkan pendapat-pendapat yang telah dikemukakan mengenai ukuran-ukuran prestasi kerja maka dapat disimpulkan bahwa pengukuran prestasi kerja lebih mengacu kepada ukuran kuantitatif, kualitas, dan ketepatan waktu.

5. Metode Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Nawawi (2001:266) metode penilaian prestasi kerja antara lain adalah sebagai berikut:

a. Metode Uraian Ringkas

Metode ini dilakukan dengan cara meminta atau memerintahkan kepada pekerja yang dinilai untuk menguraikan secara ringkas mengenai segala sesuatu yang telah dikerjakannya selama jangka waktu tertentu.

b. Metode Ranking/Skala Nilai dan Membandingkan

Metode ini dilakukan dengan menetapkan aspek-aspek yang hendak dinilai, diiringi dengan nilai berupa angka dari 1 sampai dengan 7, yang diartikan bahwa semakin tinggi angkanya menunjukkan gejala (aspek) yang dinilai semakin baik/tinggi atau semakin efektif.

- c. Metode Daftar Cek (Check List) Perilaku
Metode ini menggunakan draft yang berisi sejumlah perilaku yang harus dilaksanakan dalam bekerja dan memberikan tanda atau simbol tertentu apabila perilaku dilaksanakan.
- d. Metode Distribusi/Penyebaran kemampuan
Metode ini bermaksud untuk mengetahui semua aspek dalam kemampuan pekerja secara individual dengan menempatkannya di dalam grafik untuk mengetahui posisinya dalam distribusi kurve normal, atau kurve yang miring ke kanan (positif) atau kurve yang miring ke kiri (negatif).
- e. Metode Grafik Skala Nilai
Metode ini menggabungkan antara metode skala nilai dengan metode sebaran kemampuan dalam bekerja. Penggunaannya sederhana karena nilai/angka untuk pembuatan grafik tentang sebaran kemampuan dapat menggunakan nilai/angka dari skala nilai.
- f. Metode Pencatatan Kejadian Penting
Metode ini dilaksanakan dengan menyediakan lembaran kertas kosong untuk mencatat sewaktu-waktu pelaksanaan pekerjaan oleh seorang dan setiap pekerja yang menunjukkan kelebihan atau kekurangannya.
- g. Metode Manajemen Berorientasi Pada Hasil (*Management By Obyektive*)
Metode ini dilakukan dengan membandingkan antara hasil yang dicapai dalam pelaksanaan dan tujuan berupa sasaran atau target yang harus dicapai dalam suatu periode tertentu. Perbandingan tidak saja dari segi kuantitasnya tetapi juga segi kualitasnya, yang terlihat dari kontinuitasnya.
- h. Metode penyusunan dan Review Perencanaan Pekerjaan
Metode ini berfokus pada proses dan cenderung pada penerapan manajemen pengendalian mutu (TQM) yaitu bagaimana kerja yang akan berlangsung sebagai rangkaian kegiatan direncanakan untuk menghasilkan suatu produk yang berkualitas.

C. Hubungan antara Komitmen dengan Prestasi Kerja Karyawan

Karyawan merupakan sumberdaya potensial bagi suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi tidak dapat dilepaskan dari peranan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Organisasi yang baik akan selalu memperhatikan keinginan, kebutuhan dan harapan karyawannya. Karena setiap individu memiliki rangkaian harapan yang unik dalam cara bekerja, yang membedakan antara individu yang satu dengan yang lain. Namun, bagaimanapun juga komposisi rangkaian harapan pekerja tersebut sebagian besar harus dapat dipenuhi secara proporsional dan disesuaikan dengan tujuan perusahaan. Hal ini dilakukan apabila pemilik perusahaan mengharapkan karyawannya tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu penting bagi pihak manajemen memperhatikan sejauh mana komitmen yang dimiliki karyawan dalam rangka meningkatkan prestasi kerja.

Seperti pendapat Mowday dalam Jamin (1984:146) yang menyatakan bahwa para pekerja dengan keikatan (komitmen) yang tinggi akan bersedia menyerahkan banyak usaha demi kepentingan organisasi. Dalam beberapa kasus maka hal tersebut dapat terjelma menjadi prestasi kerja yang baik. Demikian pula menurut Davis dan William dalam Setyowati (1984:27) komitmen yang tinggi ditunjukkan dengan rendahnya tingkat pergantian karyawan, rendahnya tingkat kemangkiran, tingginya tingkat motivasi, puas dengan apa yang dikerjakan dan berusaha untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.

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

D. Model Konsep dan Hipotesis

Menurut Arikunto (2002:64) hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Definisi lain dari hipotesis adalah pernyataan/jawaban sementara terhadap rumusan penelitian yang dikemukakan Usman dan Akbar (2003:38). Hipotesis juga diartikan sebagai pernyataan yang harus diuji kebenarannya secara empirik. Dengan demikian dapat diketahui bahwa hipotesis merupakan suatu pernyataan sementara terhadap rumusan penelitian yang kebenarannya harus diuji.

Untuk mempermudah pemahaman akan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka perlu ditentukan model konsep dan model hipotesis.

1. Model Konsep

Berdasarkan teori-teori yang dikemukakan sebelumnya terutama mengenai komitmen dan pengaruhnya terhadap prestasi kerja maka ditentukan suatu model konsep yang ditunjukkan dalam gambar sebagai berikut:

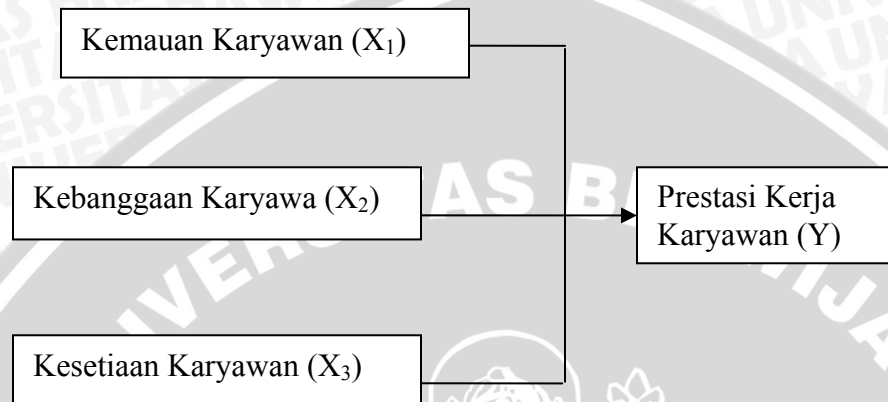
Gambar I
Model Konsep



2. Model Hipotesis

Berdasarkan model konsep di atas maka ditentukan model hipotesis seperti tampak pada gambar berikut ini:

Gambar 2
Model Hipotesis



Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebas adalah kemauan karyawan (X_1), kebanggaan karyawan (X_2), kesetiaan karyawan (X_3), sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah prestasi kerja karyawan (Y).

Dari model konsep dan model hipotesis pada gambar 2, maka hipotesis penelitiannya adalah:

1. Diduga ada pengaruh yang signifikan dari kemauan karyawan (X_1), kebanggaan karyawan (X_2), dan kesetiaan karyawan (X_3) secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan (Y).
2. Diduga ada pengaruh yang signifikan dari kemauan karyawan (X_1) secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan (Y).
3. Diduga ada pengaruh yang signifikan dari kebanggaan karyawan (X_2) secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan (Y).
4. Diduga ada pengaruh yang signifikan dari kesetiaan karyawan (X_3) secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penyusunan penelitian skripsi ini jenis penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian explanatory (penelitian penjelasan). Singarimbun dan Effendi (1998:5) menjelaskan mengenai penelitian explanatory sebagai berikut:

“Apabila untuk data yang sama peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa, maka penelitian tersebut tidak lagi dinamakan penelitian deskriptif, melainkan penelitian pengujian hipotesa atau penelitian penjelasan (*explanatory research*). Penelitian penjelasan menyoroti hubungan variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesa (*testing research*). Walaupun uraiannya mengandung deskripsi, tetapi sebagai penelitian relational fokusnya terletak pada penjelasan hubungan antar variabel”.

Pengertian di atas diperkuat oleh Subiyanto (1998:4), yang mengartikan penelitian explanatory sebagai penelitian yang dilakukan dengan cara menjelaskan gejala yang ditimbulkan oleh suatu objek penelitian. Peneliti berusaha mencari jawaban terhadap fenomena suatu permasalahan yang diajukan.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa penelitian explanatory dimaksudkan untuk menguji hipotesis antara variabel-variabel penelitian sehingga diketahui hubungan atau pengaruh antar variabel tersebut, yaitu antara variabel bebas dan terikat. Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif.

Perlu diketahui bahwa penelitian kuantitatif, sesuai dengan namanya banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya. Demikian juga pemahaman kesimpulan penelitian akan lebih baik apabila juga disertai dengan tabel, grafik, bagan, gambar atau tampilan lain (Arikunto, 2002:10).

B. Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran

1. Konsep

Menurut Copper dan Emory (1996:33) Konsep merupakan sejumlah pengertian/ciri yang berkaitan dengan berbagai peristiwa, obyek, kondisi, situasi, dan

sebagainya. Konsep diciptakan dengan menggolongkan dan mengelompokkan obyek-obyek atau peristiwa yang mempunyai ciri sama.

Adapun konsep dalam penelitian ini adalah:

- a. Komitmen karyawan yaitu keinginan individu karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi atau perusahaan
- b. Prestasi Kerja yaitu hasil yang dicapai karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya

2. Variabel dan Definisi Operasional

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

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

1). Konsep Komitmen Karyawan

a. Kemauan karyawan

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

(1) Usaha Maksimal

1. Bekerja keras
2. Tidak mudah menyerah

(2) Adanya Harapan

1. Jaminan karier
2. Keamanan kerja (PHK)

b. Kebanggaan karyawan

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

(1) Kesiediaan mempromosikan perusahaan

1. Kesempatan untuk tumbuh & berkembang
2. Kenyamanan Kerja

(2) Berpikir positif terhadap perusahaan

1. Keunggulan perusahaan
2. Membela citra perusahaan

c. Kesetiaan Karyawan

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

(1) Pengabdian terhadap perusahaan

1. Ketidakrelaan meninggalkan perusahaan
2. Menjaga nama baik perusahaan

(2) Kepatuhan terhadap perusahaan

1. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan
2. Menjaga ketertiban

2) Prestasi Kerja

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

a. Kuantitas hasil kerja, yang terdiri atas item

1. Kesesuaian antara kuantitas hasil kerja dengan standar yang ditetapkan
2. Berusaha mencapai hasil kerja yang tinggi

b. Kualitas, yang terdiri atas item

1. Kesesuaian antara kualitas hasil kerja dengan standar yang ditetapkan
2. Ketelitian hasil kerja

c. Ketepatan Waktu, yang terdiri atas item

1. Kesesuaian antara waktu penyelesaian pekerjaan dengan standar waktu yang ditetapkan
2. Berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan

Untuk lebih jelasnya definisi operasional tersebut dapat dilihat pada tabel I.

Tabel I
Konsep, Variabel, Indikator dan Item

Konsep	Variabel	Indikator	Item	
Komitmen Karyawan	Kemauan Karyawan (X ₁)	1) Usaha Maksimal	1) Bekerja keras 2) Tidak mudah menyerah	
		2) Adanya Harapan	1) Jaminan karier 2) Keamanan kerja (bebas PHK)	
	Kebanggaan Karyawan (X ₂)	1) Kesiediaan mempromosikan perusahaan 2) Berpikir positif terhadap perusahaan	1) Kesempatan untuk tumbuh dan berkembang 2) Kenyamanan kerja 1) Keunggulan perusahaan 2) Membela citra perusahaan	
Prestasi Kerja	Prestasi kerja Karyawan	Kesetiaan Karyawan (X ₃)	1) Pengabdian terhadap perusahaan 2) Kepatuhan terhadap perusahaan	1) Ketidakrelaan meninggalkan perusahaan 2) Menjaga nama baik perusahaan 1) Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan 2) Menjaga ketertiban
		1) Kuantitas hasil kerja	1) Kesesuaian penyelesaian jumlah pekerjaan dengan standar yang ditetapkan 2) Penyelesaian jumlah pekerjaan dibanding dengan rekan kerja	
		2) Kualitas hasil kerja	1) Kesesuaian mutu hasil kerja dengan standar yang ditetapkan 2) Kualitas hasil kerja dibanding rekan kerja	
		3) Ketepatan waktu	1) Ketepatan waktu memulai pekerjaan 2) Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan	

3. Skala Pengukuran

Skala yang digunakan didalam penelitian ini adalah Skala Likert, yaitu suatu cara yang lebih sistematis untuk memberikan skor atau nilai pada indeks. Berdasarkan pendapat dari Singarimbun dan Effendi (1995:111) bahwa salah satu cara yang paling sering digunakan didalam menentukan skor atau nilai dengan menggunakan skala Likert. Cara pengukurannya dengan menghadapkan seorang responden dengan sebuah pertanyaan yang dimana para responden hanya diperkenankan untuk memilih jawaban dari beberapa alternatif jawaban yang tersedia. Jawaban yang diberikan oleh para responden akan diberi nilai yang merefleksikan secara konsisten dari sikap para responden. Penilaian ini terdiri dari beberapa pertanyaan yang berada paling positif mempunyai nilai terbesar, demikian seterusnya sampai pertanyaan yang bernilai negatif mempunyai nilai terendah diantaranya sebagai berikut:

1. Jawaban A diberi skor 5
2. Jawaban B diberi skor 4
3. Jawaban C diberi skor 3
4. Jawaban D diberi skor 2
5. Jawaban E diberi skor 1

Dari keseluruhan hasil nilai yang dikumpulkan dijumlahkan keseluruhan skor atau nilai yang diperoleh, kemudian akan dilakukan perhitungan untuk mencari adanya pengaruh yang signifikan diantara variabel-variabel tersebut.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2003:90) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 43 orang yang merupakan jumlah seluruh karyawan pada bagian SDM dan Umum. Unit I Kretet Baru Bululawang-Malang.

2. Sampel

Dalam hal ini sampel yang diambil adalah keseluruhan karyawan PT.PG. Kretet Baru bagian SDM dan Umum yang berjumlah 43 orang. Sesuai dengan pernyataan

Arikunto (2002:104) “Penelitian populasi hanya dilakukan bagi populasi terhingga dan subjeknya tidak terlalu banyak”...apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua, sehingga penelitian ini adalah penelitian populasi.

3. Teknik Sampling

Dalam proses pengambilan sampel, mengingat populasi karyawan PT.PG Unit I Kregbet Baru bagian SDM dan Umum yang diambil oleh peneliti memungkinkan untuk diambil secara keseluruhan, dan juga hal ini akan mendukung dalam meningkatkan keandalan hasil penelitian ini, maka teknik yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan keseluruhan karyawan dijadikan sebagai sampel yang biasa dikenal sebagai sampel populasi. Arikunto (2002:104) “Penelitian populasi hanya dilakukan bagi populasi terhingga dan subjeknya tidak terlalu banyak”...apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua, sehingga penelitian ini adalah penelitian populasi.

D. Pengumpulan Data

1. Lokasi Penelitian

Lokasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. PG Unit I Kregbet Baru Kabupaten Bululawang – Malang. Penetapan lokasi penelitian ini diambil dengan pertimbangan bahwa di lokasi tersebut memungkinkan peneliti untuk mendapatkan data/informasi yang berhubungan dengan judul penelitian.

2. Sumber Data

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

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari sumbernya.

Data penelitian ini akan diperoleh melalui kuesioner.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data pendukung yang bersumber di luar kata-kata dan tindakan orang-orang yang diamati. Data sekunder dalam penelitian ini adalah berupa dokumen, peraturan, dan tulisan yang dimiliki perusahaan

3. Metode Pengumpulan Data

a. Menyebarakan kuesioner

adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi. Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat mencakup pertanyaan tentang fakta, sikap dan pendapat, informasi (bagaimana responden mengetahui sesuatu), dan persepsi diri. Tujuan membuat kuesioner ini adalah untuk memperoleh informasi yang relevan dengan penelitian dan dengan kesahihan yang cukup tinggi.

b. Mengadakan wawancara

Suatu cara atau teknik untuk memperoleh data dengan bertanya langsung kepada karyawan perusahaan.

c. Mencatat dokumentasi

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

4. Instrumen Penelitian

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

a. Pedoman Kuesioner

Yaitu sejumlah pertanyaan tertulis dan terstruktur yang diberikan kepada responden dengan maksud untuk mendapatkan jawaban sesuai dengan tujuan penelitian.

b. Pedoman Wawancara

Berisi daftar pertanyaan yang diajukan langsung kepada pihak terkait sebagai sumber informasi sesuai dengan tujuan yang akan diteliti.

c. Dokumentasi

Berupa peralatan tulis- menulis untuk mencatat dokumen yang dimiliki perusahaan.

E. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Menurut Umar (2002:100), Validitas adalah pernyataan sampai sejauh mana data yang ditampung pada suatu kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur.

Pengujian validitas pada penelitian ini menggunakan komputer dengan bantuan program *SPSS 11.50 for Windows*. Kemudian untuk menghitung nilai korelasi antara data pada masing-masing pernyataan dengan skor total memakai rumus teknik korelasi *product moment*, yang rumusnya sebagai berikut:

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

Keterangan:

r = koefisien korelasi

X= Variabel bebas

Y= Variabel terikat

n= jumlah responden

Menurut Sugiyono (2003:126) bahwa bila nilai koefisien korelasi lebih besar dengan 0,3 (paling kecil 0,3), maka butir instrument dinyatakan valid. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan computer dengan bantuan program *SPSS 11.50 for Windows*.

2. Uji Reliabilitas

Arikunto (2002:168), reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Untuk menguji reliabilitas dapat digunakan rumus Alpha:

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

Keterangan:

r = reliabilitas instrument

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ^2 = varians total

Dengan alfa sebesar 10% atau 0,1, maka apabila angka korelasi yang diperoleh lebih besar dari nilai kritis berarti item tersebut dikatakan reliabel. Menurut Malhotra (1996:32) suatu instrumen dikatakan reliabel jika memiliki koefisien keandalan (reliabilitas) sebesar 0,60 atau lebih.

Adapun untuk mempermudah penghitungan validitas dan reliabilitas data, dapat digunakan bantuan komputer program *SPSS 11.50 for Windows*.

3. Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dan reliabilitas menggunakan program *SPSS 11.50 for windows*. Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas, menunjukkan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel kemauan karyawan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0.3, sehingga dapat diartikan bahwa semua item pada variabel kemauan karyawan (X_1) adalah valid.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
Variabel Kemauan Karyawan (X_1)

Variabel	Item	Korelasi	Probabilitas	Keterangan
X1	X1.1	0,624	0,000	Valid
	X1.2	0,675	0,000	Valid
	X1.3	0,775	0,000	Valid
	X1.4	0,679	0,000	Valid
Koefisien alpha : 0,6239				Reliabel

Sumber: Data primer (diolah), Juni 2007.

Keterangan:

X1.1 = Kemauan untuk bekerja lembur

X1.2 = Tidak mudah menyerah dalam menyelesaikan pekerjaan

X1.3 = Adanya jaminan karier

X1.4 = Rasa aman (tidak khawatir untuk di PHK)

Dari tabel diatas juga diketahui bahwa variabel kemauan karyawan menghasilkan nilai Alpha lebih besar dari 0,6. yaitu sebesar 0,6239. Sehingga dapat diartikan bahwa semua item pada variabel tersebut reliabel dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

b. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kebanggaan Karyawan (X_2)

Hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen variabel kebanggaan karyawan disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 3
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
Variabel Kebanggaan Karyawan (X_2)

Variabel	Item	Korelasi	Probabilitas	Keterangan
X2	X2.1	0,739	0,000	Valid
	X2.2	0,643	0,000	Valid
	X2.3	0,715	0,000	Valid
	X2.4	0,752	0,000	Valid
Koefisien alpha : 0,6752				Reliabel

Sumber: Data primer (diolah), Juni 2007.

Keterangan:

- X2.1 = Kesempatan untuk pengembangan diri
- X2.2 = Kenyamanan dalam bekerja
- X2.3 = Keunggulan perusahaan
- X2.4 = Citra baik yang dimiliki perusahaan

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas, menunjukkan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel kebanggaan karyawan mempunyai nilai korelasi lebih besar dari 0,3, sehingga dapat diartikan bahwa semua item pada variabel kebanggaan karyawan (X_2) adalah valid.

Selain itu diketahui bahwa variabel kebanggaan karyawan menghasilkan nilai Alpha lebih besar dari 0,6. yaitu sebesar 0,6752. Sehingga dapat diartikan bahwa semua item pada variabel tersebut reliabel dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

c. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kesetiaan Karyawan (X_3).

Dengan menggunakan cara yang sama seperti sebelumnya diketahui bahwa berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel kemauan karyawan mempunyai nilai korelasi lebih besar dari 0,3, sehingga dapat diartikan bahwa semua item pada variabel kesetiaan karyawan (X_3) adalah valid.

Sedangkan nilai alpha variabel kesetiaan karyawan diketahui sebesar lebih dari 0,6, yaitu sebesar 0.7613. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas variabel kesetiaan karyawan secara ringkas dan jelas di tampilkan pada tabel berikut

Tabel 4
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
Variabel Kesetiaan Karyawan (X_3)

Variabel	Item	Korelasi	Probabilitas	Keterangan
X3	X3.1	0,781	0,000	Valid
	X3.2	0,779	0,000	Valid
	X3.3	0,862	0,000	Valid
	X3.4	0,653	0,000	Valid
Koefisien alpha : 0,7613				Reliabel

Sumber: Data primer (diolah), Juni 2007

Keterangan:

- X3.1 = Ketidakrelaan meninggalkan perusahaan
- X3.2 = Menjaga nama baik perusahaan
- X3.3 = Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan
- X3.4 = Tingkat ketertiban karyawan

d. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas variabel prestasi kerja karyawan menunjukkan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel prestasi kerja karyawan mempunyai nilai korelasi lebih besar dari 0,3, sehingga dapat diartikan bahwa semua item pada variabel prestasi kerja karyawan (Y) adalah valid.

Selain itu diketahui bahwa variabel prestasi kerja karyawan menghasilkan nilai Alpha lebih besar dari 0,6 yaitu sebesar 0.8099, sehingga dapat diartikan bahwa semua item pada variabel tersebut reliabel dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya seperti yang tampak pada tabel 5.

Tabel 5
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Variabel	Item	Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Y	Y1.1	0,796	0,000	Valid
	Y1.2	0,763	0,000	Valid
	Y1.3	0,672	0,000	Valid
	Y1.4	0,709	0,000	Valid
	Y1.5	0,617	0,000	Valid
	Y1.6	0,726	0,000	Valid
Koefisien alpha : 0,8099				Reliabel

Sumber: Data primer (diolah), Juni 2007.

Keterangan:

- Y1.1 = Penyelesaian jumlah pekerjaan dengan standar perusahaan
- Y1.2 = Jumlah pekerjaan dibandingkan dengan rekan kerja
- Y1.3 = Mutu hasil kerja dengan standar perusahaan
- Y1.4 = Kualitas hasil kerja dibandingkan dengan rekan kerja
- Y1.5 = Ketepatan waktu kerja dalam menilai pekerjaan
- Y1.6 = Ketepatan waktu kerja dalam menyelesaikan pekerjaan

F. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini setelah dapat dikumpulkan maka langkah selanjutnya adalah menganalisis atau mengolah data tersebut sesuai dengan data yang ada. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Analisis Deskriptif

Analisis ini dipakai untuk mendeskripsikan karakteristik atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya dan kemudian disajikan dalam bentuk tabel dan prosentase.

2. Analisis Inferensial

Analisis inferensial digunakan untuk menguji parameter populasi data yang ada, dengan menggunakan data yang berasal dari responden diteliti dan dianalisis dengan program *SPSS 11.50 for windows*, hal ini untuk mempermudah mengolah data berwujud

angka-angka statistik dan kemudian ditarik suatu kesimpulan. Berikut ini adalah teknik analisis yang digunakan:

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Jenis analisis yang digunakan pertama yaitu analisis regresi linear berganda. Analisis ini untuk menyatakan seberapa besar pengaruh naik turunnya nilai variabel tergantung terhadap dua atau lebih variabel bebas Sugiyono (2003:211), yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = variabel terikat

a = bilangan konstanta

$b_1 b_2 b_3$ = koefisien variabel independen

$X_1 X_2 X_3$ = variabel independen (variabel bebas)

e = error atau sisa

b. Uji Hipotesis

(1) Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk menguji hipotesis perihal simultan antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat dalam model regresi berganda. Untuk menguji signifikan koefisien regresi berganda digunakan uji F dengan tingkat kepercayaan 95 % atau $\sigma = 0,05$ dengan rumus:

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

Dimana :

k = jumlah variabel

n = jumlah pengamatan (sampel)

R^2 = koefisien determinasi

F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

Adapun hipotesis untuk uji F ini sebagai berikut:

H_0 : Diduga tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel kemauan karyawan (X_1), kebanggaan karyawan (X_2) dan kesetiaan karyawan (X_3) secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan.

H_1 : Diduga ada pengaruh yang signifikan dari variabel kemauan karyawan (X_1), kebanggaan karyawan (X_2) dan kesetiaan karyawan (X_3) secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan

Seluruh rangkaian proses analisis data di atas dapat dilakukan melalui program *SPSS for windows* yang dalam hal ini akan membantu menyelesaikan formulasi sebagaimana telah dijabarkan sebelumnya. Uji hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} :

- jika $F_{hitung} > F_{tabel}$: H_0 ditolak
- jika $F_{hitung} < F_{tabel}$: H_0 diterima

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial atau untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Statistik uji t ini juga dapat digunakan untuk mengetahui variabel-variabel bebas mana yang paling dominant mempengaruhi variabel terikat. Rumus yang digunakan adalah:

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

Keterangan :

t_{hitung} = nilai yang dihitung dan menunjukkan nilai standar deviasi dari distribusi t

β_i = koefisien regresi

S_e = standart deviasi

Dalam hal ini regresi berganda di uji dengan derajat kepercayaan 95% atau dengan penyimpangan 5%. Seluruh rangkaian proses analisis data di atas dapat dilakukan melalui program *SPSS for window* yang dalam hal ini akan membantu menyelesaikan formulasi sebagaimana telah dijabarkan sebelumnya. Adapun hipotesis untuk perhitungan Uji t adalah sebagai berikut:

H_0 : Diduga tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel kemauan karyawan (X_1), kebanggaan karyawan (X_2) dan kesetiaan karyawan (X_3) secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan.

H_1 : Diduga ada pengaruh yang signifikan dari variabel kemauan karyawan (X_1), kebanggaan karyawan (X_2) dan kesetiaan karyawan (X_3) secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan.

Uji hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} :

- $t_{hitung} > t_{tabel}$: H_0 ditolak
- $t_{hitung} < t_{tabel}$: H_0 diterima



BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Perusahaan

PG. Kreet Baru didirikan pada tahun 1906 oleh pemerintah Hindia Belanda, kemudian dibeli oleh Oei Tioang Ham Concern. Pada masa perang (Clash I) tahun 1947 pabrik mengalami kerusakan yang sangat parah, sehingga tidak bisa beroperasi lagi. Petani yang semula menggiling tebu ke pabrik, mengalihkan penggilingan ke pengolah tebu secara tradisional yang menghasilkan gula merah. Pada tahun 1953, atas desakan IMA PETERNAS (Indonesia Maskapai Andal Koperasi Pertanian Tebu Rakyat Malang Selatan), maka diadakan perbaikan oleh Oei Tioang Ham Concern yang bekerja sama dengan Bank Industri Negara.

PG. Kreet Baru pada tahun 1957 sudah dapat memproduksi gula dengan kualitas *Superior High Sugar* (SHS), dimana semenjak pembangunan kembali hanya memproduksi *High Sugar* (HS). Pemerintah Republik Indonesia pada tahun 1961 mengambil alih semua perusahaan Oei Tioang Ham Concern, sedangkan kegiatan perusahaan tetap berjalan dibawah pengawasan Menteri/Jaksa Agung. Pada tahun 1963 perusahaan dan pengelolaan atas harta kekayaan ex. Oei Tioang Ham Concern, diserahkan dari Menteri/Jaksa Agung kepada Menteri Urusan Pendapatan, Pembiayaan dan Pengawasan (P3) sekarang Departemen Keuangan Republik Indonesia. Kemudian pada tahun 1964, Departemen Keuangan membentuk PT. Perusahaan Perkembangan Ekonomi Nasional (PPEN) Rajawali Nusantara Indonesia disingkat PT. Rajawali Nusantara Indonesia yang merupakan Badan Usaha Milik Negara untuk melanjutkan aktivitas usaha ex. Oei Tioang Ham Co.

Pada tahun 1968 kapasitas giling PG. Kreet Baru sudah bisa mencapai 1.600 TCD. Pada tahun 1974 dengan fasilitas pemerintah dalam rangka penanaman modal dalam negeri, maka kapasitas giling ditingkatkan menjadi 2.000 TCD. Hal ini disebabkan oleh adanya perbaikan dan penggantian mesin-mesin yang sudah tua. Pada tahun 1976 dibangun pabrik gula dengan nama PG. Kreet Baru II untuk mengganti pabrik gula yang lama. Tetapi atas permintaan Gubernur agar pabrik gula lama tetap dioperasikan, sehingga kapasitas menjadi 5.000 TCD dan PG. Kreet Baru memiliki 2 (dua) unit pabrik

yaitu PG. Krebet Baru I dan PG.Krebet II. Total tanaman tebu rakyat yang bisa dilayani menjadi 12.000 ha. Pada tahun 1982 s/d sekarang kapasitas giling PG. Krebet Baru unit I dan II sebesar 6.400 TCD, dimana PG. Krebet Baru I mempunyai kapasitas giling sebesar 3.600 TCD. Saat ini PG. Krebet Baru I mempunyai kapasitas giling 3.500 TCD dan PG. Krebet Baru II 3800 TCD (*Expandable* Total Kapasitas menjadi 10.000 TCD).

2. Lokasi Perusahaan

Lokasi perusahaan adalah lokasi yang dijadikan tempat berdiri dari beroperasinya suatu perusahaan, PG. Krebet Baru I berlokasi di desa Krebet Kecamatan Bululawang Kabupaten Malang. Pabrik ini terletak +/- 13,5 km sebelah selatan kota Malang tepatnya antara persimpangan jalan jurusan Turen dan jurusan Gondanglegi. Ada dua variabel yang harus diperhatikan dalam menentukan lokasi perusahaan, yaitu:

a. Faktor primer

(1) Tersedianya karyawan yang cukup

Perusahaan mudah mendapatkan karyawan karena mengambil karyawan dari sekitar lokasi (masyarakat setempat).

(2) Letak pasar atau letak layanan

PG. Krebet Baru I Malang memasarkan produksinya secara langsung pada konsumen baik pedagang besar maupun pedagang kecil.

(3) Transportasi

Lokasi perusahaan mudah dijangkau karena berada di tepi jalan raya dan tersedianya transportasi yang disediakan oleh perusahaan.

(4) Tenaga listrik dan air

PG. Krebet Baru I Malang terletak dekat dengan fasilitas listrik dan air.

b. Faktor sekunder

(1) Kemungkinan perluasan atau ekspansi

Kemungkinan perusahaan untuk mengadakan ekspansi terbuka besar, karena fasilitas yang diperlukan seperti adanya tanah, karyawan, listrik dan air, transportasi serta letak pasar mudah diperoleh.

(2) Lingkungan

Hubungan perusahaan dengan masyarakat setempat sangat baik karena disamping menciptakan lapangan pekerjaan, juga dapat mendatangkan penghasilan tambahan, seperti adanya *took* dan warung.

3. Visi dan Misi Perusahaan

PG. Kreet Baru I Malang mempunyai visi dan misi perusahaan sebagai berikut:

Visi : perusahaan terbaik dalam bidang agro industri, siap menghadapi tantangan dan unggul dalam kompetisi global, bertumpu pada kemampuan sendiri (*own capabilities*).

Misi : menjadi perusahaan dengan kinerja terbaik dalam bidang agro industri, yang dikelola secara professional dan inovatif dengan orientasi kualitas produk dan pelayanan pelanggan yang prima (*excellent customer service*) sebagai karya sumberdaya manusia yang handal, mampu tumbuh dan berkembang memenuhi harapan pihak-pihak berkepentingan terkait (*stake holders*).

4. Tujuan Perusahaan

1. Melaksanakan dan menunjang program pembangunan ekonomi nasional berorientasi global, khususnya disektor agro industri
2. Memiliki pertumbuhan revenue di atas rata-rata agro industri dengan kinerja sangat sehat secara berkesinambungan
3. Menjadi perusahaan 5 besar yang bergerak dalam bidang agro industri
4. Memiliki pelayanan pelanggan yang prima (*excellent customer service*)
5. Unggul dalam menghadapi kompetisi pasar bebas dalam globalisasi
6. Menjadi tempat berkarya yang aman dan nyaman bagi profesional yang berdedikasi tinggi

5. Bentuk Badan Usaha

PG. Kreet Baru I Malang berbentuk BUMN dibawah naungan Departemen Keuangan Indonesia yang disahkan tanggal 20 Agustus 1965 oleh Menteri Kehakiman Nomor. J.A.5/98/2. Pada periode tahun 1974-1983, berdasarkan Undang-Undang No. 6 Tahun 1968 dan Peraturan Pemerintah No. 5 Tahun 1974, PT. Rajawali Nusantara Indonesia berbentuk Perseroan Terbatas (Persero). Perubahan

tersebut disahkan dengan akte notaries dari Menteri Kehakiman No. J.A/5/25/13 tanggal 20 April 1976 dan No.C.2420 sampai dengan HTQ104 tahun 1983.

Sejak tahun 1996, PG Krebet Baru I Malang merger dengan PT. PG Rejo Agung Baru Madiun menjadi PT. PG Rajawali I yang berkantor di Surabaya, sedangkan kedua pabrik gula tersebut menjadi unit usaha PT. PG Rajawali I.

6. Program Kemitraan dan Bina Lingkungan

Sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN), PG. Krebet Baru membawa misi melakukan program kemitraan dengan usaha kecil dan koperasi, disamping melakukan program Bina Lingkungan.

Bentuk Program Kemitraan yang dilakukan meliputi:

- Pemberian bantuan pinjaman modal kerja/investasi
- Bantuan pemasaran untuk meningkatkan omset penjualan
- Bantuan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan Keterampilan

Sedangkan untuk program Bina Lingkungan meliputi:

- Pemberian beasiswa kepada siswa berprestasi dan anak yang kurang mampu
- Perbaikan sarana jalan terutama disekitar perusahaan
- Bantuan perbaikan sarana tempat beribadah di sekitar perusahaan
- Pemberian bantuan makanan dan obat-obatan kepada korban bencana alam

7. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan pola jaringan hubungan antara macam-macam jabatan, pekerjaan dan jaringan komunikasi formal dengan para pemegang jabatan di dalam suatu perusahaan. Struktur organisasi diperlukan sebagai alat bantu untuk menjelaskan apa yang menjadi tugas, wewenang dan tanggung jawab seseorang atau suatu bagian. Pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab pada masing-masing bagian dalam perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan aktivitas perusahaan dapat terlaksana secara efektif dan efisien.

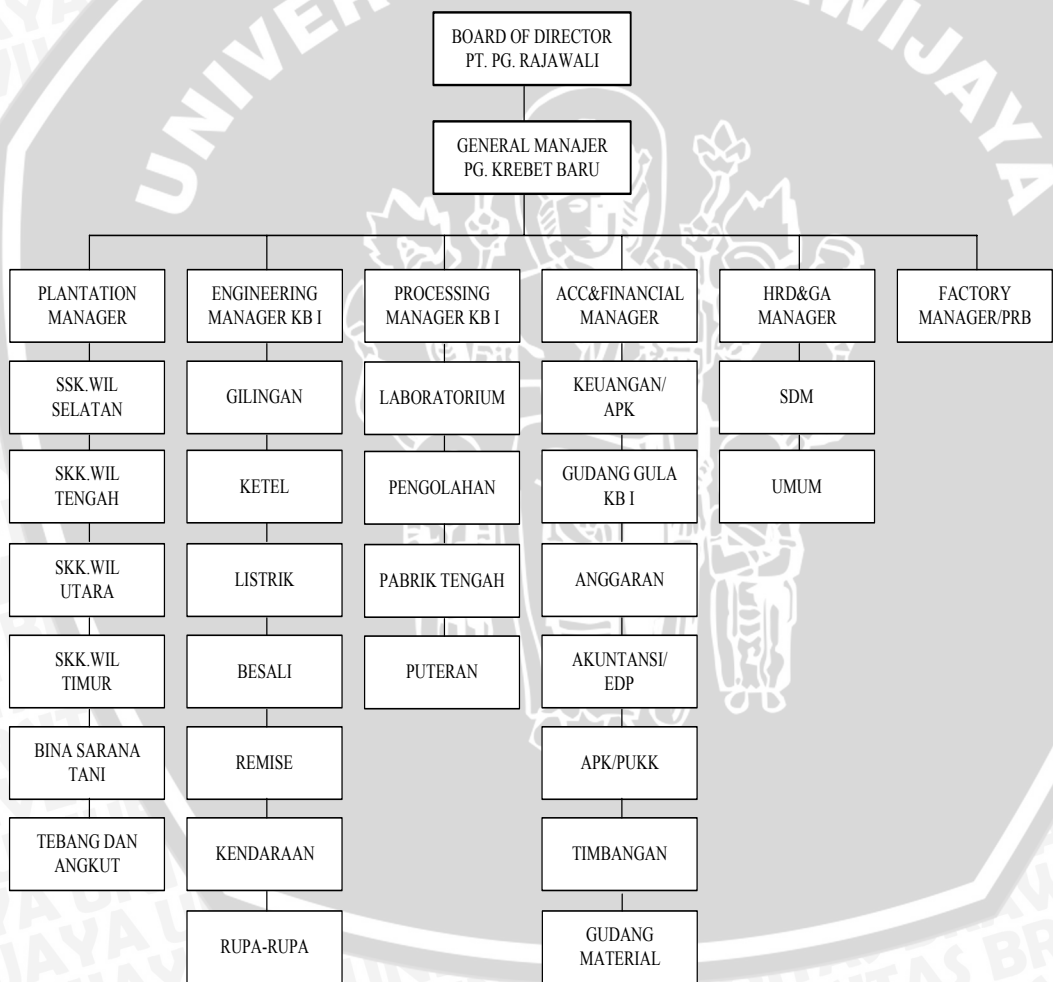
Struktur organisasi pada PG. Krebet Baru I Malang berbentuk lini, dimana tanggung jawab dan wewenang berjalan secara lurus dan vertical melalui saluran yang tunggal dimana masing-masing bagian berada dibawah pengawasan satu bagian dari jenjang yang setingkat di atasnya. Hal ini dapat diamati pada struktur organisasi

PG. Kribet Baru I Malang, dimana wewenang datang dari pucuk pimpinan yang mengalir hingga bagian terbawah melalui para kepala bagiannya.

Dengan memperhatikan struktur organisasi pada PG. Kribet Baru I Malang, maka dapat diketahui dengan jelas pembagian tugas dan wewenang pada setiap bagiannya.

Lebih jelasnya mengenai struktur organisasi dapat dilihat pada bagan I.

Bagan 1
Struktur Organisasi
PG. Kribet Baru 1 Malang
Tahun 2007



Sumber : PG. Kribet Baru I Malang, 2007

Adapun susunan *job description* pada PG. Krebbe Baru I Malang adalah sebagai berikut:

1) General manager

- a. Memimpin pabrik gula dan bertanggung jawab atas semua aktivitas yang harus dilaporkan kepada direksi
- b. Menetapkan program kerja perusahaan dan anggaran biaya perusahaan dengan persetujuan direksi
- c. Melaksanakan rancangan kerja dan anggaran perusahaan pabrik gula untuk mencapai tujuan perusahaan.
- d. Menerapkan kebijaksanaan dan melakukan koordinasi kerja dengan masing-masing bagian.
- e. Melakukan pengawasan terhadap kegiatan perusahaan.
- f. Menyusun laporan tanggung jawab yang disampaikan kepada direksi.
- g. Mengangkat dan memberhentikan karyawan tetap dan tidak tetap.
- h. Menjadi ketua umum pengurus pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

2) Kepala bagian Tata Usaha dan Keuangan (TUK)

Kepala bagian Tata Usaha dan Keuangan berfungsi melaksanakan kebijakan direksi dan ketentuan administratur dalam bidang anggaran.

Akuntansi umum dan personalia serta memimpin bagian Tata Usaha dan keuangan dalam mencapai sasaran perusahaan yang telah ditetapkan.

Tugas Tata Usaha dan Keuangan:

- a. Merencanakan peredaran keuangan dan memantau realisasinya serta mengadakan analisa atas penyimpangan
- b. Mengumpulkan dan mengelola rancangan anggaran perusahaan dari bagian-bagian didalam perusahaan serta melakukan perbaikan-perbaikan jika perlu
- c. Melaksanakan pengelolaan data akuntansi untuk menghasilkan informasi keuangan bagi pihak-pihak yang memerlukan
- d. Melaksanakan pembayaran gaji karyawan, kesejahteraan, pelayanan dan keselamatan kerja sejalan dengan peraturan yang berlaku
- e. Menyusun rencana anggaran bagian yang akan diusulkan pada direksi

Bagian Tata Usaha dan Keuangan dibagi menjadi beberapa seksi diantaranya:

a) Bagian Akuntansi

Tugas dari Bagian Akuntansi adalah

1. Melaksanakan pengelolaan data akuntansi untuk menghasilkan informasi keuangan bagi pihak yang memerlukan
2. Melakukan verifikasi terhadap dokumen-dokumen pendukung yang dipakai sebagai pengeluaran dana perusahaan
3. Melaksanakan kebijakan akuntansi yang telah ditetapkan oleh direksi dan ketentuan-ketentuan yang bersangkutan yang telah ditetapkan oleh administrator
4. Melaksanakan administrasi persediaan perkantoran
5. Melaksanakan administrasi tebu rakyat

b) Bagian Keuangan dan Anggaran

Tugas dari bagian Keuangan dan Anggaran:

1. Melaksanakan penerimaan dan pengeluaran serta penyimpanan uang perusahaan sesuai dengan sistem otorisasi yang berlaku
2. Menyiapkan informasi bagi kepala bagian tata usaha dan keuangan untuk menyusun cash flow
3. Membantu kepala bagian tata usaha dan keuangan dalam melaksanakan kebijaksanaan penyimpanan uang

3) Bagian SDM dan Umum

Tugas Bagian SDM dan Umum:

- a. Membantu kepala bagian tata usaha dan keuangan dalam melaksanakan kebijaksanaan direksi dan ketentuan administrator dalam pencarian karyawan non staf baru yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan
- b. Melaksanakan rekrutmen calon karyawan non staf
- c. Melaksanakan ketentuan mengenai pendidikan dan pengembangan karyawan
- d. Melaksanakan kebijakan direksi dan ketentuan administrator mengenai upah, gaji, dan jaminan sosial karyawan
- e. Melaksanakan kebijaksanaan direksi dan ketentuan administrator mengenai pelayanan kesehatan dan keselamatan karyawan.

4) Bagian Tanaman

Tugas Bagian Tanaman:

1. Mengadakan penyuluhan kepada petani tebu
2. Mengadakan pendaftaran areal tebu yang akan digiling
3. Mengadakan pemeriksaan awal
4. Memberikan bimbingan kultur teknis para petani tebu
5. Mengajukan rencana penebangan tebu
6. Menyediakan sarana angkutan

Bagian tanaman dibagi menjadi beberapa seksi yaitu:

a. Seksi Bina Wilayah Produksi

Tugas seksi Bina Wilayah

- a) Membantu dan bertanggungjawab kepada kepala bagian
- b) Mengadakan koordinasi dengan instalasi yang terkait lebih tinggi dari tugas-tugas kesinderan

b. Seksi Tebang dan Angkutan

Tugas seksi Tebang dan Angkut

- a) Bertanggungjawab atas tebang dan angkutan sehingga tebu siap digiling
- b) Mengadakan koordinasi dengan bagian lain
- c) Membantu dan bertanggungjawab kepada kepala bagian

c. Seksi Bina Sarana Tani

Tugas seksi Bina Sarana Tani

- a) Mengadakan pengelolaan kebun percobaan
- b) Bertanggung jawab atas pengembangan produksi tanaman
- c) Mengadakan analisa permasalahan
- d) Mengadakan penyaluran bibit pada petani

d. Tata Usaha Tanaman

Tugas Tata Usaha Tanaman

- a. Mengkoordinasikan semua administrasi mulai dari pendaftaran sampai dengan penebangan
- b. Membantu kepala bagian tanaman untuk persiapan data yang berkaitan dengan masalah tebu rakyat

- c. Mempersiapkan dokumen tanah untuk tebu sendiri atas dasar kelayakan yang dibuat oleh bina sarana tani, mulai dari pengalihan, pembuatan perjanjian, sampai dokumen pembayarannya

- e. Seksi Kesinderan

Tugas Seksi Kesinderan

- a) Membantu kepala rayon dalam melaksanakan penyuluhan dan bimbingan kepada petani tebu dan KUD di kesinderan, sesuai dengan kebijaksanaan direksi dan administrator
- b) Mengelola kebun percobaan atau peragaan
- c) Mengadakan pemantauan sejak pendaftaran areal sampai dengan masa tebang

- 5) Bagian instalasi

Bagian ini memegang dan mengendalikan semua kegiatan yang berhubungan dengan mesin-mesin dan peralatan-peralatan industri gula lainnya. Bagian teknik ini dipimpin oleh seorang kepala bagian teknik yang diangkat langsung oleh direksi.

Tugas bagian instalasi adalah

- a) Menyusun rencana kerja dan anggaran biaya instalasi dan pelaksanaannya
- b) Melaksanakan pemeliharaan pada saat masa maupun di luar masa giling
- c) Melaksanakan penggilingan
- d) Mengelola mekanik pabrik dan peralatannya sampai siap dan pakai dalam masa giling
- e) Mengadakan koordinasi dengan bidang pengelolaan khusus dalam penanganan mesin untuk pemrosesan tebu

Bagian instalasi terdiri dari beberapa sub bagian, diantaranya:

- a) Stasiun giling
- b) Bagian pabrik tengah
- c) Bagian listrik
- d) Stasiun puteran (Centrifugal)
- e) Stasiun Besali (Work Shop)
- f) Bagian remise
- g) Bagian Kendaraan
- h) Bagian rupa-rupa

6. Bagian pabrikasi

- a. Melaksanakan pemeliharaan dan reparasi mesin serta peralatan pabrik sehingga siap dioperasikan
- b. Mempertahankan operasi mesin dan peralatan pabrik untuk menjaga kontinuitas penyediaan jasa guna memenuhi kebutuhan pabrikasi
- c. Mengatur penggunaan mesin, peralatan dan bangunan pabrik
- d. Memberhentikan proses kerja mesin, peralatan, penggunaan bangunan, kendaraan, lori dan loko serta traktor jika dipandang perlu dan melaporkan kepada kepala bagian pabrik

8. Aspek personalia

- a. Jumlah karyawan dan tingkat pendidikan

Sumberdaya manusia merupakan salah satu kunci keberhasilan di dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan diharapkan mempunyai keahlian dan ketrampilan di bidangnya, karena sangat mempengaruhi tercapai tidaknya tujuan perusahaan dan pencapaian target produksi gula kristal putih. PG. Kribet Baru I Malang memiliki karyawan tetap sebanyak 446 orang pada tahun 2007 yang mempunyai kewajiban dan hak-hak yang harus dilaksanakan:

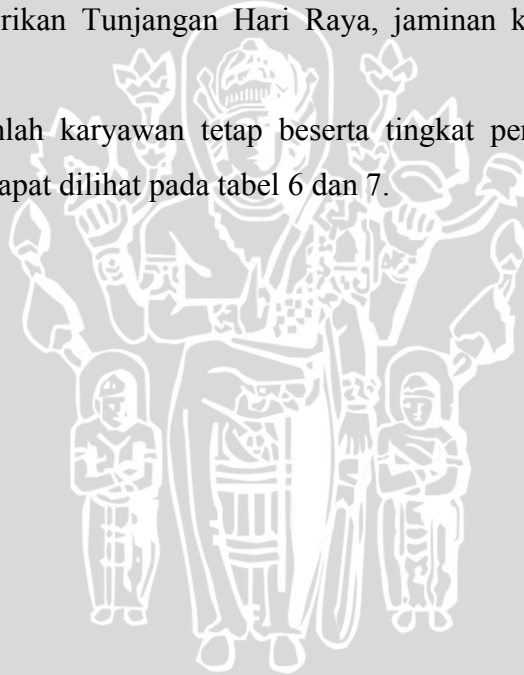
Kewajiban karyawan tetap PT.PG. Unit I Kribet Baru diantaranya adalah

- Setiap pekerja wajib memperhatikan kerapian dirinya serta selalu berpakaian sopan, cocok untuk dipakai bekerja
- Pekerja diwajibkan menggunakan pakaian seragam kerja dan atau perlengkapan lainnya, sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan perusahaan
- Pekerja wajib mempergunakan dan memelihara alat-alat kerja yang disediakan sebagaimana mestinya
- Setiap pekerja wajib menjaga dan merawat perlengkapan milik perusahaan, setiap pekerja wajib mentaati peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang berlaku di Indonesia pada umumnya dan perusahaan pada khususnya
- Setiap pekerja wajib bersedia untuk dipindahkan dari satu perusahaan ke perusahaan di dalam lingkungan Perusahaan PT.PG Unit I Kribet Baru Bululawang-Malang

Hak-hak karyawan tetap PT.PG. Unit I Kribet Baru Bululawang-Malang :

- Kepada pekerja diberikan Gaji Penghasilan Dasar Pensiun (PhDp) berdasarkan skala gaji sesuai dengan golongannya.
- Setiap pekerja diberikan kenaikan berkala tahunan didasarkan atas penilaian prestasi kerja tahunan
- Disamping gaji pekerja juga diberikan tunjangan khusus yang besarnya disesuaikan dengan golongannya
- Pekerja yang telah memenuhi syarat kepesertaan wajib diikutsertakan dalam program pensiun
- Bagi pekerja yang pensiun berhak mendapatkan uang santunan hari tua sebesar 60% dari gaji PhDp ditambah tunjangan lainnya
- Setiap pekerja diberikan Tunjangan Hari Raya, jaminan kesehatan, santunan kematian

Berikut ini adalah jumlah karyawan tetap beserta tingkat pendidikan pada PG. Kribet Baru I Malang yang dapat dilihat pada tabel 6 dan 7.



Tabel 6
Jumlah Karyawan Tetap
PG. Krebet Baru I Malang

No	Bagian	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	TU dan Keuangan			
	- Akuntansi	11	4	15
	- Timbangan	4	-	4
	- Gudang Material	18	-	18
2	SDM dan Umum	36	7	43
3	Tanaman	62	2	64
4	Kendaraan	35	-	35
5	Keamanan	27	-	27
6	Remise	70	-	70
7	Gudang Gula KB I	11	-	11
8	Fabrikasi KB I	10	-	10
9	Instalasi KB I			
	-Kantor Instalasi	2	-	2
	-Gilingan	28	-	28
	-Ketel	24	-	24
	-Pabrik Tengah	40	-	40
	-Puteran	20	-	20
	-Listrik	31	-	31
	-Besali	23	-	23
	-Rupa-rupa	16	-	16
	Jumlah	468	13	481
	Persentase	97,3%	2,7%	100%

Su5mber: PG. Krebet Baru I Malang, 2007

Dari tabel 6 dapat diketahui bahwa karyawan tetap PG. Krebet Baru Malang sebagian besar adalah laki-laki yaitu berjumlah 468 orang atau sebesar 97,3% sedangkan perempuan berjumlah 13 orang atau sebesar 2,7%.. Hal ini dikarenakan PG. Krebet Baru I Malang lebih membutuhkan karyawan laki-laki dari pada perempuan.

Tabel 7
Tingkat Pendidikan Karyawan Tetap
PG. Krebet Baru I Malang

No	Bagian	Tingkat Pendidikan						Jumlah
		Non	SD	SLTP	SLTA	D3	S1	
1	TU dan Keuangan							
	- Akuntansi	-	-	-	14	1	-	15
	- Timbangan	-	1	1	2	-	-	4
	- Gudang Materiil	-	2	5	11	-	-	18
	SDM dan Umum	-	4	13	24	1	1	43
2	Tanaman	-	2	5	48	-	9	64
3								
4	Kendaraan	-	8	10	17	-	-	35
5	Keamanan	-	6	8	13	-	-	27
6	Remise	1	20	23	26	-	-	70
7	Gudang Gula KB I	-	6	1	2	-	2	11
8	Fabrikasi KB I	1	1	3	4	-	1	10
9	Instalasi KB I							
	-Kantor Instalasi	-	-	-	2	-	-	2
	-Gilingan	1	13	5	8	-	1	28
	-Ketel	-	5	7	12	-	-	24
	-Pabrik Tengah	1	11	15	13	-	-	40
	-Puteran	-	6	6	7	1	-	20
	-Listrik	-	5	14	11	-	1	31
	-Besali	3	3	9	8	-	-	23
	-Rupa-rupa	1	10	2	3	-	-	16
	Jumlah	8	103	127	225	3	15	481
	Persentase	1,7%	21,4%	26,4%	46,8%	0,6%	3,1%	100%

Sumber : PG. Krebet Baru I Malang, 2007

Dari tabel di atas dapat di ketahui bahwa tingkat pendidikan karyawan tetap PG. Krebet Baru I Malang sebagian besar berpendidikan SLTA yaitu berjumlah 225 orang atau sebesar 46,8%, SLTP berjumlah 127 orang atau sebesar 26,4%, SD berjumlah 103 orang atau sebesar 21,4%, S1 berjumlah 15 orang atau sebesar 3,1%, tidak berpendidikan formal berjumlah 8 orang atau sebesar 1,7% dan D3 berjumlah 3 orang atau sebesar 0,6%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan karyawan tetap PG. Krebet Baru I Malang sebagian besar berpendidikan SLTA yang tidak terlalu membutuhkan tingkat pendidikan tinggi karena pekerjaan yang dilakukan banyak membutuhkan tenaga fisik.

b. Hari kerja dan jam kerja

Hari kerja dan jam kerja karyawan PG. Kreet Baru I Malang ditetapkan mulai hari Senin sampai hari Sabtu. Hari libur karyawan adalah hari Minggu dan hari libur resmi nasional.

Adapun peraturan jam yang telah ditetapkan PG. Kreet Baru I Malang adalah sebagai berikut:

2) Hari Senin sampai hari Kamis

Jam kerja : 07.00-11.30 WIB

Istirahat : 11.30-12.30 WIB

Jam kerja : 12.30-15.00 WIB

3) Hari Jumat

Jam kerja : 07.00-11.00 WIB

3) Hari Sabtu

Jam kerja : 07.00-12.00 WIB

Pekerja musiman hanya dapat dipekerjakan selama masa giling berlangsung, yaitu antara lima sampai enam bulan. Ketentuan jam kerja dibagi menjadi 3 shif, yaitu:

1) Shif A dimulai dari jam 06.00-15.00 WIB

2) Shif B dimulai dari jam 15.00-22.00 WIB

3) Shif C dimulai dari jam 22.00-06.00 WIB

Mengenai status karyawan PG. Kreet Baru I Malang adalah sebagai berikut:

1) Karyawan staf atau pimpinan adalah karyawan yang produser pengangkatannya dilaksanakan oleh Direksi

2) Karyawan non staf atau pelaksana adalah karyawan yang prosedur pengangkatannya dilaksanakan oleh General Manager. Karyawan non staf di bagi menjadi:

a) Karyawan tetap atau bulanan adalah karyawan yang kerjanya terikat, apakah perusahaan sedang berproduksi atau tidak dan tugasnya berhubungan langsung dengan penggilingan tebu

b) Karyawan tidak tetap adalah karyawan yang kerjanya pada jangka waktu tertentu , yang terdiri dari:

(1) Karyawan kampanye adalah karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dari permulaan tebu diangkut melalui timbangan, pekerjaan digilingan, pekerjaan di

- sekitar *emplacement* yang ada hubungan langsung dengan penggilingan tebu, pekerjaan di dalam pabrik sampai penumpukan gula.
- (2) Karyawan musiman adalah karyawan yang kerjanya pada waktu pabrik sedang berproduksi dan karyawan ini tidak mempunyai hubungan langsung dengan penggilingan tebu.
 - (3) Karyawan borongan adalah karyawan yang kerjanya tidak terikat baik pabrik sedang giling atau tidak.
 - (4) Karyawan waktu tertentu lainnya adalah pekerja yang melakukan hubungan kerja dengan perusahaan untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu selain pekerja kampanye, musiman dan borongan.

c. Upah dan sistem penggajian

Upah adalah harga hasil-hasil yang telah diberikan oleh seseorang kepada orang lain. Upah dan sistem penggajian yang diberikan kepada karyawan tetap adalah upah bulanan. Kalau karyawan bekerja lembur, maka diberikan upah lembur berdasarkan jam lemburnya. Adapun sistem penggajian yang diberikan kepada karyawan staf dibayar satu bulan sekali, sedangkan untuk tenaga non staf dibayar dua kali sebulan.

Kompensasi yang diterima karyawan pada PT.PG Unit I Kribet Baru Bululawang-Malang:

1. Gaji penghasilan dasar pensiun berdasarkan skala gaji sesuai dengan kepangkatan atau golongan
2. Tunjangan khusus, disamping gaji kepada pekerja diberikan tunjangan khusus yang disesuaikan berdasarkan golongan.
3. Tunjangan struktural, hanya diberikan kepada pekerja golongan 1X sampai dengan XVI yang besarnya disesuaikan dengan tingkat golongannya.
4. Tunjangan fungsional, hanya diberikan kepada pekerja yang menjabat pimpinan puncak
5. Upah lembur, diberikan kepada karyawan pelaksana yang harus menyelesaikan pekerjaannya diluar jam kerja yang telah diatur.

Pemberian upah untuk karyawan tetap, kampanye, musiman dan borongan dilakukan berdasarkan UMR (Upah Minimum Regional) provinsi yang menuju pada

Surat Keputusan Direksi PT. Rajawali I Tahun 2006/2007 No. SK 60/RW 1.01/V/2006.

d. Cara pengembangan karyawan

Pengembangan karyawan bagi perusahaan merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan karyawan. Meningkatnya kemampuan karyawan diharapkan semakin mempertinggi tingkat produktivitas dan profesionalisme dalam bidang masing-masing. Adapun upaya pengembangan yang dilakukan adalah melalui:

- 1) *Job training*, yaitu karyawan baru terlebih dahulu diberikan training selama 3 bulan. Apabila selama training menunjukkan kemampuan yang baik selanjutnya mereka akan menjadi karyawan tetap PG. Kreet Baru I Malang.
- 2) Penilaian prestasi kerja berdasarkan pengamatan kerja selama 1 tahun terakhir dan kedisiplinan dalam bekerja.

B. Deskripsi Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner kepada para responden, yaitu pada karyawan tetap bagian SDM dan Umum PT.PG Kreet Baru I Bululawang Malang sebanyak 43 karyawan maka dapat diambil beberapa gambaran tentang karakteristik responden yang akan diteliti meliputi usia, masa kerja dan pendidikan. Adapun karakteristik responden tersebut sebagai berikut:

a. Berdasarkan Usia

Berdasarkan tabel 8, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berada pada usia 41 – 50 tahun yaitu sebesar 20 orang (46,5%). Selanjutnya sebanyak 14 orang (32,5%) berusia antara 30 - 40. Sebanyak 7 orang (16,3%) berada pada usia > 50 tahun. Sisanya sebanyak 2 orang atau 4,7% berusia < 30 tahun. Ini menunjukkan bahwa karyawan tetap PT.PG Kreet Baru I Bululawang berada pada usia yang matang dan produktif.

Tabel 8
Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase(%)
1	< 30 Tahun	2	4,7
2	30 s/d 40 Tahun	14	32,5
3	41 s/d 50 Tahun	20	46,5
4	> 50 Tahun	7	16,3
	Jumlah	43	100

b. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 9
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	36	83,7
2	Wanita	7	16,3
	Jumlah	43	100

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden sebagian besar adalah laki-laki yaitu 36 orang (83,7%) dan karyawan perempuan 7 orang (16,3%). Angka yang jauh atau persentasi yang tidak proporsional ini dikarenakan PT. PG I Kribet Baru Bululawang ini tidak menerima perempuan tetapi karena kondisi pekerjaan itu sendiri membutuhkan kebanyakan tenaga kerja laki-laki.

c. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 10
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentasi
1	SD	4	9,3
2	SLTP	13	30,2
3	SLTA	24	55,8
4	Diploma	1	2,3
5	S 1	1	2,3
	Total	43	100

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan responden pada jenjang SLTA merupakan tingkat pendidikan yang terbanyak yaitu 24 orang (55,8%), jenjang SLTP merupakan jenjang terbanyak kedua yaitu 13 orang (30,2%), jenjang SD

sebanyak 4 orang (9,3%), pendidikan Sarjana yaitu 1 orang (2,3%) dan S1 1 orang (2,3%).

d. Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 11
Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	< 10 tahun	2	4,6
2	10 s/d 20 tahun	9	20,9
3	21 s/d 30 tahun	18	41,9
4	> 30 tahun	14	32,5
	Jumlah	43	100

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden yang mempunyai masa kerja < 10 tahun adalah sebanyak 2 orang (4,6%) sedangkan 9 orang (20,9%) mempunyai masa kerja antara 10 – 20, 18 orang (39,6%) mempunyai masa kerja 21 - 30 tahun dan 14 orang mempunyai masa kerja lebih dari > 30 tahun. Dari gambaran tersebut ternyata responden terbanyak pada masa kerja 21-30 tahun hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja pada PT.PG. Unit I Krebet Baru telah memiliki jenjang karier yang cukup tinggi dengan pengalaman kerja yang sudah cukup lama dan ini tidak diragukan lagi kalau karyawan tersebut juga sudah memiliki kemampuan dalam menangani pekerjaan.

C. Distribusi frekuensi variabel

Pada bagian ini akan diketahui distribusi item-item dari variabel Kemauan karyawan (X_1), kebanggaan karyawan (X_2), kesetiaan karyawan (X_3) dan variabel prestasi kerja karyawan (Y) secara keseluruhan yang diperoleh dari jawaban responden melalui kuesioner, baik dalam jumlah responden maupun dalam angka persentase.

a. Distribusi Frekuensi Variabel Kemauan Karyawan (X_1)

Terdapat 4 pertanyaan yang diajukan kepada responden mengenai variabel kemauan karyawan (X_1). Dari 4 pertanyaan tersebut diperoleh jawaban seperti yang nampak pada tabel 12.

Tabel 12
Distribusi Frekuensi Variabel Kemauan Karyawan (X₁)

No	Item	Jawaban Responden										Rata-rata
		Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	X1.1	0	0	0	0	0	0	25	58,1	18	41,9	4,42
2	X1.2	0	0	0	0	2	4,7	26	60,5	15	34,9	4,30
3	X1.3	0	0	0	0	3	7,0	24	55,8	16	37,2	4,30
4	X1.4	0	0	0	0	9	20,9	22	51,2	12	27,9	4,07
Rata-rata frekuensi untuk X ₁												4,27

Sumber: Data primer (diolah), Juni 2007

Dari tabel di atas diperoleh penjelasan sebagai berikut: responden yang menyatakan setuju bahwa apabila diminta bekerja lembur oleh perusahaan (X1.1), sebanyak 25 responden (58,1%) menyatakan bersedia, sebanyak 18 responden (41,9%) menyatakan sangat bersedia.

Karyawan menyatakan tidak mudah menyerah dalam menyelesaikan pekerjaannya, betapapun sulitnya, sepanjang untuk kemajuan perusahaan (X1.2) didukung oleh hampir setengah responden yang menyatakan setuju (26 responden atau 60,5%), dan sangat setuju sebanyak 15 responden (34,9%). Sedangkan pernyataan ragu-ragu, dikemukakan oleh responden sebanyak 2 orang (4,7%).

Distribusi jawaban untuk pernyataan bahwa setiap pegawai mendapat kesempatan meningkatkan kariernya sesuai dengan prestasi yang dicapainya (X1.3), dari hasil pembagian kuisisioner diperoleh hasil 24 responden (55,8%) setuju, 16 responden (37,2%) menyatakan sangat setuju, dan 3 responden (7,0%) menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan tersebut.

Pernyataan lain yang berkaitan dengan Kemauan Karyawan yaitu pernyataan yang menyatakan tentang tingkat kepercayaan karyawan terhadap perusahaan, sehingga merasa aman, tidak khawatir dikeluarkan (X1.4) ditanggapi oleh responden dengan distribusi jawaban sebanyak 22 responden (51,2%) menyatakan tinggi, sebanyak 12 responden (27,9%) menyatakan sangat tinggi, 9 responden (20,9%) menyatakan cukup tinggi.

b. Distribusi Frekuensi Variabel Kebanggaan Karyawan (X_2)

Distribusi frekuensi variabel kebanggaan karyawan (X_2) yang terdiri dari 4 pertanyaan yang lebih lengkapnya dapat dilihat pada tabel 13.

Dari distribusi frekuensi kebanggaan karyawan (X_2) yang tampak pada tabel, secara keseluruhan dapat diketahui distribusi frekuensi jawaban dari responden tentang kesempatan yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya untuk mengembangkan diri (X2.1), banyaknya responden yang menyatakan terbuka sebanyak 27 responden (62,8%), sangat terbuka sebanyak 10 orang (23,3%), dan menyatakan kurang terbuka sebanyak 6 orang (14,0%).

Selain itu, lebih dari hampir sebagian responden yaitu sebanyak 26 responden (60,5%) menyatakan bahwa karyawan merasa nyaman saat bekerja (X2.2). Sebanyak 9 responden (20,9%) menyatakan sangat baik, dan menyatakan kurang baik sebanyak 8 responden (18,6%)

Pernyataan bahwa karyawan merasa bangga bercerita tentang keunggulan yang dimiliki perusahaan (X2.3), hampir dari sebagian responden menyatakan bangga dengan pernyataan tersebut, yaitu sebanyak 26 responden atau sebesar (60,5 %). Sedangkan sebanyak 12 responden (27,9%) menyatakan sangat bangga, dan sebanyak 5 responden menyatakan kurang bangga (11.6%).

Pernyataan yang menyatakan bahwa setiap karyawan bersedia membela citra baik yang dimiliki perusahaan pada masyarakat juga didukung secara positif oleh hampir sebagian besar responden yaitu menyatakan bersedia sebanyak 25 responden (58,1 %), 9 responden (20,9%) menyatakan sangat bersedia, dan 9 responden menyatakan ragu-ragu (20,9%)

Tabel 13
Distribusi Frekuensi Variabel Kebanggaan Karyawan (X_2)

No	Item	Jawaban Responden										Rata-rata
		Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	X2.1	0	0	0	0	6	14,0	27	62,8	10	23,3	4,09
2	X2.2	0	0	0	0	8	18,6	26	60,5	9	20,9	4,02
3	X2.3	0	0	0	0	5	11,6	26	60,5	12	27,9	4,16
4	X2.4	0	0	0	0	9	20,9	25	58,1	9	20,9	4,00
Rata-rata frekuensi untuk X2												4,06

Sumber: Data primer (diolah), Juni 2007

b. Distribusi Frekuensi Variabel Kesetiaan Karyawan (X_3)

Pada tabel 14 dapat dideskripsikan mengenai jawaban responden terhadap item variabel kesetiaan karyawan (X_3) tentang tanggapan karyawan terhadap pernyataan yang menyatakan akan tetap bersedia tinggal diperusahaan ini meskipun ada tawaran yang lebih menarik misalnya gaji lebih tinggi, jaminan karier yang lebih baik ($X_3.1$), banyaknya responden yang menyatakan bersedia sebanyak 20 responden (46,5%), ragu-ragu sebanyak 12 orang (27,9%), menyatakan sangat bersedia sebanyak 9 orang (20,9 %) dan tidak bersedia sebanyak 2 responden (4,7%).

Selain itu hampir sebagian responden yaitu sebanyak 24 responden (55,8%) menyatakan bersedia apabila dalam bersosialisasi karyawan tetap bersedia menjaga nama naik perusahaan ($X_3.2$). Sebanyak 9 responden (20,9%) menyatakan sangat bersedia, sebanyak 10 responden (24,53%) menyatakan ragu-ragu.

Setiap pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku, Pernyataan bahwa karyawan merasa bangga bercerita tentang keunggulan yang dimiliki perusahaan ($X_3.3$), responden yang menyatakan setuju sebanyak 22 responden atau sebesar (51,2%). Sedangkan sebanyak 16 responden (37,2%) menyatakan sangat setuju, dan sebanyak 5 responden menyatakan ragu-ragu (11,6%),

Berkaitan dengan ketertiban karyawan dalam waktu kerja selama ini, sebanyak 24 responden (55,8%) menyatakan tinggi, 4 responden (9,3%) menyatakan sangat tinggi, 12 responden (27,9%) menyatakan cukup tinggi dan 3 responden (7,0) menyatakan rendah.

Tabel 14
Distribusi Frekuensi Variabel Kesetiaan Karyawan (X_3)

No	Item	Jawaban Responden										Rata-rata
		Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	X3.1	0	0	2	4,7	12	27,9	20	46,5	9	20,9	3,84
2	X3.2	0	0	0	0	10	23,3	24	55,8	9	20,9	3,98
3	X3.3	0	0	0	0	5	11,6	22	51,2	16	37,2	4,26
4	X3.4	0	0	3	7,0	12	27,9	24	55,8	4	9,3	3,67
Rata-rata frekuensi untuk X3												3,94

c. Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Terdapat 4 item pertanyaan yang diajukan kepada responden mengenai variabel prestasi kerja karyawan (Y) yang secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel 15.

Dari hasil distribusi frekuensi berkaitan dengan Prestasi Kerja Karyawan diketahui banyaknya responden yang menyatakan sesuai dengan pernyataan yang menyatakan bahwa sudah sesuainya penyelesaian jumlah pekerjaan karyawan jika dibandingkan dengan standar perusahaan yang telah ditetapkan (Y1.1) sebanyak 22 responden (51,2%) menyatakan sesuai, 16 responden sangat sesuai (37,2%), dan cukup sesuai sebanyak 5 responden (11,6%)

Pernyataan yang menyatakan tentang jumlah pekerjaan karyawan satu dibandingkan dengan jumlah kerja karyawan lainnya (Y1.2), sebanyak 23 responden menyatakan baik (53,5%), sebanyak 13 responden (30,2%) sangat baik, 7 responden (16,3%) menyatakan hampir sama.

Tabel 15
Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

No.	Item	Jawaban Responden										Rata-rata
		Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Y1.1	0	0	0	0	5	11,6	22	51,2	16	37,2	4,26
2	Y1.2	0	0	0	0	7	16,3	23	53,5	13	30,2	4,14
3	Y1.3	0	0	0	0	6	14,0	29	67,4	8	18,6	4,05
4	Y1.4	0	0	0	0	6	14,0	30	69,8	7	16,3	4,02
5	Y1.5	0	0	0	0	2	4,7	27	62,8	14	32,6	4,28
6	Y1.6	0	0	0	0	5	11,6	31	72,1	7	16,3	4,05
Rata-rata frekuensi untuk Y												4,13

Sumber: Data primer (diolah), Juni 2007

Sedangkan pernyataan bahwa mutu hasil kerja karyawan telah sesuai dengan standar yang diterapkan oleh perusahaan (Y1.3), sebanyak 29 responden (67,4%) menyatakan sesuai, 8 responden (18,6%) sangat sesuai, dan 6 responden (14,0 %) cukup sesuai.

Pernyataan mengenai kualitas hasil kerja karyawan satu yang dibandingkan dengan karyawan lainnya (Y1.4), sebanyak 30 responden (69,8 %) menyatakan baik jika dibandingkan dengan karyawan lain, 7 responden (16,3 %) sangat baik, dan 6 responden (14,0 %) cukup baik .

Pernyataan yang menyatakan tentang ketepatan karyawan dalam memualai pekerjaan (Y1.5), sebanyak 27 responden menyatakan sering tepat waktu (62,8%),

sebanyak 14 responden (32,6%) selalu tepat waktu, 2 responden (4,7%) menyatakan kadang-kadang.

Selain itu pernyataan yang menyatakan tentang ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan (Y1.6), sebanyak 31 responden menyatakan sering tepat waktu (72,1%), sebanyak 7 responden (16,3%) selalu tepat waktu, dan 5 responden (11,6%) menyatakan kadang-kadang.

D. Analisis Inferensial

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *SPSS 11.50 for windows* dengan menguji regresi berganda yang merupakan analisis untuk mengetahui besarnya pengaruh antara 3 variabel bebas terhadap 1 variabel terikat. Pada penelitian ini menggunakan pengujian yang dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$). Untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah diajukan sebelumnya, digunakan analisis regresi linier berganda.

Adapun hasil perhitungan yang dilakukan dengan bantuan program komputer *SPSS 11.50 for windows* menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 38,269 kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} sebesar 2,84. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $38,269 > 2,84$. Maka hasil analisis regresi linier berganda adalah signifikan. Artinya secara bersama-sama variabel kemauan karyawan (X_1), kebanggaan karyawan (X_2), kesetiaan karyawan (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y). Dengan melihat pada probabilitasnya, dapat juga diketahui mengenai keputusan penerimaan hipotesis. Jika probabilitas $> 0,05$, maka hipotesis dapat diterima. Melalui program *SPSS 11.50 for windows*, diperoleh probabilitas sebesar 0,000. Probabilitas ini bernilai jauh di bawah 0,05 sehingga dapat disebutkan bahwa faktor kemauan karyawan, kebanggaan karyawan dan kesetiaan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS 11.50 for windows* menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel kemauan karyawan (X_1) adalah sebesar 4,153 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,684. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $4,153 > 1,684$. Hal ini menunjukkan bahwa kemauan karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Perhitungan untuk variabel kebanggaan karyawan (X_2) menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,497 sedangkan nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,684. Hal ini menunjukkan bahwa kebanggaan karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Perhitungan untuk variabel kesetiaan karyawan (X_3) menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel kesetiaan karyawan (X_3) adalah sebesar 3,788 sedangkan nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,684. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $3,788 > 1,684$. Hal ini menunjukkan bahwa kesetiaan karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program *SPSS 11.50 for windows*, maka diperoleh hasil seperti tampak pada tabel 14.

Tabel 14
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Standardize B	t	Sig t	Keterangan
Konstanta	0,318				
Kemauan Karyawan (X_1)	0,652	0,417	4,153	0,000	Signifikan
Kebanggaan Karyawan (X_2)	0,411	0,289	2,497	0,017	Signifikan
Kesetiaan Karyawan (X_3)	0,424	0,369	3,788	0,001	Signifikan
R Square	= 0,746	$F_{tabel} = 2,84$			
Adjusted R Square	= 0,727	$t_{tabel} = 1,684$			
F_{hitung}	= 38,269				
Sig F	= 0,000				

Sumber: Data primer (diolah), Juni 2007

Hasil perhitungan determinasi, diketahui besarnya sumbangan variabel kemauan karyawan (X_1), kebanggaan karyawan (X_2) dan kesetiaan karyawan (X_3) terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) yang ditunjukkan oleh *R Square* yaitu sebesar 0,746 atau 74,6%. Angka ini menunjukkan bahwa variabel kemauan karyawan (X_1), kebanggaan karyawan (X_2) dan kesetiaan karyawan (X_3) yang digunakan dalam persamaan regresi ini telah mampu memberikan sumbangan atau kontribusi terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 74,6% sedangkan sisanya 25,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dua variabel bebas yang diteliti. Model regresi berdasarkan hasil analisis di atas adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,318 + 0,652X_1 + 0,411X_2 + 0,424X_3 + e$$

Adapun interpretasi dari persamaan tersebut adalah:

- Nilai konstan sebesar 0,318 menunjukkan bahwa apabila tidak ada variabel kemauan karyawan, kebanggaan karyawan dan kesetiaan karyawan (X_1, X_2 dan $X_3=0$) maka prestasi kerja sebesar 0,318 kali. Dalam arti kata prestasi kerja meningkat sebesar 0,318 sebelum atau tanpa adanya variabel kemauan karyawan, kebanggaan karyawan dan kesetiaan karyawan.
- $b_1 = 0,652$ merupakan besarnya kontribusi/sumbangan variabel X_1 terhadap Y artinya apabila X_2 naik satu satuan maka Y akan berubah sebesar 0,652.
- $b_2 = 0,411$ merupakan besarnya kontribusi/sumbangan variabel X_2 terhadap Y artinya apabila naik satu satuan maka Y akan berubah sebesar 0,424.
- $b_3 = 0,369$ merupakan besarnya kontribusi/sumbangan variabel X_3 terhadap Y artinya apabila naik satu satuan maka Y akan berubah sebesar 0,411.

Dari hasil analisis regresi linier berganda di atas dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel bebas yaitu kemauan karyawan, kesetiaan karyawan dan kebanggaan karyawan memiliki pengaruh terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan. Dengan kata lain dapat dijelaskan bahwa apabila kemauan karyawan, kesetiaan karyawan dan kebanggaan karyawan mengalami peningkatan maka prestasi kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

E. Pembahasan

Pembahasan masing-masing variabel penentu yang mempengaruhi prestasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemauan Karyawan

Berdasarkan analisis deskriptif, variabel kemauan karyawan (X_1) mempunyai nilai rata-rata jawaban responden sebesar 4,27 dan dari perhitungan statistik diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 4,153. Hal ini berarti kemauan karyawan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan atau dengan kata lain semakin tinggi kemauan karyawan (bekerja keras, berusaha secara maksimal) maka prestasi kerja karyawan akan semakin baik. Hal ini sesuai yang dikemukakan As'ad (2003:45) yaitu kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

2. Kebanggaan Karyawan

Berdasarkan analisis deskriptif, variabel kebanggaan karyawan (X_2) mempunyai nilai rata-rata jawaban responden sebesar 4,06, dari 4 item pertanyaan yang ada tidak ada jawaban responden yang mempunyai angka 2 (kurang bangga) dan 1 (sangat tidak bangga). Dalam perhitungan statistik diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,497. Hal ini berarti variabel kebanggaan karyawan yang terdiri dari item kesempatan untuk tumbuh dan berkembang, kenyamanan kerja, keunggulan perusahaan, kesediaan karyawan membela citra perusahaan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

3. Kesetiaan Karyawan

Berdasarkan analisis deskriptif, variabel kesetiaan karyawan (X_3) mempunyai nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3,94, dari 4 item pertanyaan yang ada menunjukkan bahwa terdapat 5 jawaban responden yang mempunyai angka 2 (tidak bersedia) dan 1 jawaban responden yang mempunyai angka 1 (sangat menolak). Dalam perhitungan statistik diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3,788 ini berarti kemauan karyawan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Steers diterjemahkan oleh Jamin (1984:145) yaitu para pekerja yang menunjukkan keterikatannya yang tinggi akan memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja pada majikannya yang sekarang agar dapat terus memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan yang mereka yakin.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan *SPSS 11.50 for windows* yang menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 38,269 kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} sebesar 2,84. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $38,269 > 2,84$. Maka hasil analisis regresi linier berganda adalah signifikan yang artinya secara bersama-sama variabel kemauan karyawan (X_1), kebanggaan karyawan (X_2), kesetiaan karyawan (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y). Hal ini sesuai dengan pendapat Sadler (1994) yang menyatakan bahwa komitmen merupakan salah satu senjata yang paling kompetitif dan ampuh dalam kesuksesan suatu organisasi disamping motivasi.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

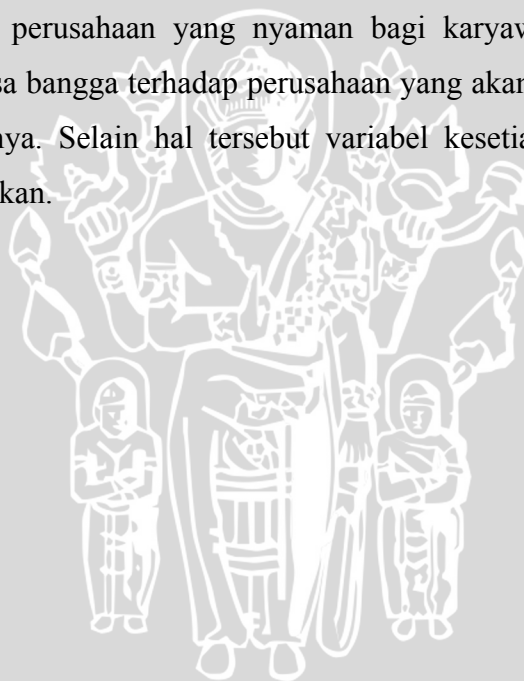
Berdasarkan permasalahan dan pembahasan tentang pengaruh komitmen karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Deskripsi jawaban karyawan PT.PG Unit 1 Kreet terhadap variabel- variabel penelitian yaitu variabel kemauan karyawan (X_1) mempunyai rata-rata frekuensi sebesar 4,27, kebanggaan karyawan (X_2) dengan rata-rata frekuensi 4,06 dan kesetiaan karyawan mempunyai rata-rata sebesar 3,94. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban karyawan terhadap variabel penelitian adalah baik.
2. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan analisis regresi linier berganda, terbukti bahwa secara simultan variabel kemauan karyawan (X_1), kebanggaan karyawan (X_2) dan kesetiaan karyawan (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} sebesar 38,269 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 2,84 dengan probabilitas (sig) F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dapat diinterpretasikan bahwa kemauan karyawan, kebanggaan karyawan, kesetiaan karyawan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Berdasarkan perhitungan uji regresi parsial dapat diketahui bahwa variabel kemauan karyawan mempunyai pengaruh yang dominan diantara variabel bebas lainnya. Ini ditunjukkan dengan nilai t hitung dan koefisien regresi terstandarisasi (*Standardize B*) yang paling besar. Variabel kemauan karyawan (X_1) memiliki t hitung paling besar yaitu 4,153 dan koefisien regresi terstandarisasi sebesar 0.417.
4. Dari nilai koefisien determinasi, ternyata besarnya pengaruh variabel kemauan karyawan (X_1), kebanggaan karyawan (X_2) dan kesetiaan karyawan (X_3) terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) adalah sebesar 74,6% artinya bahwa perubahan variabel prestasi kerja karyawan akan dijelaskan oleh ketiga variabel bebas yaitu kemauan karyawan (X_1), kebanggaan karyawan (X_2) dan kesetiaan karyawan (X_3)

sebesar 74,6%. Sedangkan sisanya sebesar 25,4% dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

B. Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan diketahui variabel yang lebih dominan mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah variabel kemauan karyawan, maka sebaiknya PT.PG Unit 1 Krobot Baru terus mempertahankan keadaan ini diantaranya dengan cara tetap memberi kesempatan pada karyawan untuk bisa meningkatkan kariernya sesuai dengan prestasi yang dicapainya .
2. Kebanggaan karyawan pada perusahaan haruslah mendapat perhatian lebih misalnya dengan menambah fasilitas yang dapat memperlancar kegiatan perusahaan, menciptakan lingkungan perusahaan yang nyaman bagi karyawan dalam bekerja sehingga karyawan merasa bangga terhadap perusahaan yang akan berdampak positif terhadap prestasi kerjanya. Selain hal tersebut variabel kesetiaan karyawan juga layak untuk dipertimbangkan.



DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J. and Meyer, J.P., 1990, *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization*, *Journal of Occupational Psychology*, 63:1-8
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Cetakan Kesepuluh. Edisi Revisi III. Rineka Cipta, Jakarta
- As'ad, Moh. 2003. *Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Cetakan VIII. Yogyakarta. Liberty
- Copper & Donald R dan benefit C & William Emory. 1996. *Metode Penelitian Bisnis*. Alih Bahasa Sitompul. Jakarta: Erlangga
- Davis, Keith & Frederick William, 1984, *Business and Society*, Fifth Edition, Japan: McGraw-Hill
- Dessler, Gary, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alih Bahasa Molan, Benyamin, Drs. Jakarta: PT. Prehallindo
- Dharma, Agus. 1991. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: CV Rajawali
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Jakarta: Bumi Aksara
- Maholtra, KN. 1995. *Marketing Research ad Applied Orientation*. Newyork: Prestice Hall International Edition
- Mangkunegara A. 2005. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Roidakaria Offset
- Martoyo, Susilo. 1996. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: BPFE
- Musaneff, 1989, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta: Masagung

- Nawawi, Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Neale, Margaret A dan Gregorg B. Notheraft, 1990. *Organizational Behavior: A Management Challenge*, The Dryden Press
- Robbin, Stephen P. 1996. *Organizational Behaviour: Concept Controversies Application*. Seventh Edition. Prenhalindo, Jakarta.
- Sanusi, A. 2003. *Metodologi Penelitian Praktis*. Malang: Buntara Media
- Schermerhorn, Jr. James G. Hunt, Richard N. Osborn. 1991. *Managing Organization Behavior* 4th edition. Joh Wexley & Son, IAC
- Siagian, S.P. 1998. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: CV. Haji Masagung
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian. 1995. *Metode Penelitian Survey*: LP3ES
- Steers, Richard M, 1984, *Organization Effectiveness: A Behavior View*, diterjemahkan: Magdalena Jamin, *Efektivitas Organisasi: Kaidah Perilaku*, Cetakan Kedua, Erlangga: Jakarta
- Steven, B & Sayler, L. 2002. *Manajemen Personalialia: Segi Manusia dalam Organisasi*, Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Subiyanto, Ibnu 1998. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Unit Penerbit & Percetakan (UPP) Akademi Manajemen Perusahaan YKPN
- Sugiyono, Prof.Dr. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: IKAPI
- Sumarsono, Sony H.M. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu
- Sukarno, Gendut dan Prasetyohadi. 2004. *Analisis Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan*, Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi Ventura, volume 7:197199
- Umar, Husein.2002. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama

DAFTAR PERTANYAAN

Daftar pertanyaan ini disediakan untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam rangka penyelesaian penelitian sebagai tugas akhir (skripsi) dengan judul: “Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia PT.PG. Unit I Kregbet Baru Bululawang-Malang)”.

Untuk itu mohon kepada Bapak/Ibu yang dijadikan sampel penelitian ini untuk menjawab semua pertanyaan dengan apa adanya. Seluruh jawaban hanya digunakan keperluan penelitian ilmiah. Atas perhatiannya dan kerja samanya saya ucapkan terima kasih.

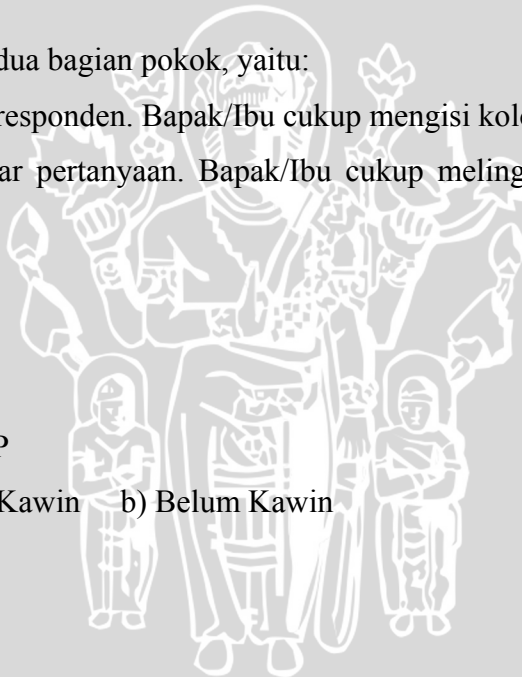
Petunjuk Pengisian

Kuesioner ini terdiri dari dua bagian pokok, yaitu:

1. Bagian A, berisi data responden. Bapak/Ibu cukup mengisi kolom yang tersedia
2. Bagian B, berisi daftar pertanyaan. Bapak/Ibu cukup melingkari jawaban yang dipilih

I. Identitas Responden

1. Nama :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin : L/P
4. Status Perkawinan : a) Kawin b) Belum Kawin
5. Pendidikan terakhir :
6. Masa Kerja :



II. DAFTAR PERTANYAAN

1. Komitmen Karyawan

a. Kemauan Karyawan

1. Apabila diminta bekerja lembur oleh perusahaan, bagaimana menurut Bpk/Ibu/Sdr/i ?
 - a. Sangat bersedia
 - b. Bersedia
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak bersedia
 - e. Sangat menolak
2. Betapapun sulitnya pekerjaan, karyawan tidak mudah menyerah dalam menyelesaikannya sepanjang untuk kemajuan perusahaan
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
3. Setiap pegawai mendapat kesempatan meningkatkan kariernya sesuai dengan prestasi yang dicapainya.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
4. Bagaimana tingkat kepercayaan Bpk/Ibu/Sdr/i terhadap perusahaan, sehingga merasa aman, tidak khawatir dikeluarkan (PHK) ?
 - a. Sangat tinggi
 - b. Tinggi
 - c. Cukup tinggi
 - d. Rendah
 - e. Sangat rendah

b. Kebanggaan Karyawan

1. Bagaimana kesempatan yang diberikan oleh perusahaan kepada Bapak/Ibu/Sdr/i untuk pengembangan diri ?
 - a. Sangat terbuka
 - b. Terbuka
 - c. Kurang terbuka
 - d. Tidak terbuka
 - e. Sangat tertutup
2. Bagaimana menurut Bpk/Ibu/Sdr/i tentang kenyamanan karyawan dalam bekerja ?
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Kurang baik
 - d. Tidak baik
 - e. Sangat Jelek
3. Apakah Anda merasa bangga bercerita mengenai keunggulan yang dimiliki perusahaan ?
 - a. Sangat bangga
 - b. Bangga
 - c. Kurang bangga
 - d. Tidak bangga
 - e. Sangat tidak bangga
4. Menurut Bpk/Ibu/Sdr/i, apakah setiap karyawan bersedia membela citra baik yang dimiliki perusahaan pada masyarakat ?
 - a. Sangat bersedia
 - b. Bersedia
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak bersedia
 - e. Sangat menolak

c. Kesetiaan Karyawan

- Menurut Bpk/Ibu/Sdr/i, apakah karyawan tetap bersedia tinggal di perusahaan ini meskipun ada tawaran yang lebih menarik (gaji lebih tinggi, jaminan karier yang lebih baik dll) ?
 - Sangat bersedia
 - Bersedia
 - Ragu-ragu
 - Tidak bersedia
 - Sangat menolak
- Sepengetahuan Bpk/Ibu/Sdr/i, apakah dalam bersosialisasi karyawan tetap bersedia menjaga nama baik perusahaan ?
 - Sangat bersedia
 - Bersedia
 - Ragu-ragu
 - Tidak bersedia
 - Sangat menolak
- Setiap pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku
 - Sangat setuju
 - Setuju
 - Ragu-ragu
 - Tidak setuju
 - Sangat tidak setuju
- Sepengetahuan Bpk/Ibu/Sdr/i, bagaimana tingkat ketertiban para karyawan dalam waktu kerja selama ini ?
 - Sangat tinggi
 - Tinggi
 - Cukup tinggi
 - Rendah
 - Sangat rendah

11. Prestasi Kerja**a. Kuantitas hasil kerja**

- Sudah sesuaikah penyelesaian jumlah pekerjaan anda jika dibandingkan dengan standar perusahaan yang telah ditetapkan ?
 - Sangat sesuai
 - Sesuai
 - Cukup sesuai
 - Tidak sesuai
 - Sangat tidak sesuai
- Bagaimana penyelesaian jumlah pekerjaan anda jika dibandingkan dengan rekan kerja anda ?
 - Sangat baik
 - Baik
 - Hampir sama
 - Kurang
 - Sangat kurang

b. Kualitas hasil kerja

- Apakah mutu hasil kerja anda telah sesuai dengan standar yang diterapkan oleh perusahaan ?
 - Sangat sesuai
 - Sesuai
 - Cukup sesuai
 - Tidak sesuai
 - Sangat tidak sesuai
- Bagaimana kualitas hasil kerja anda dibanding rekan kerja anda ?
 - Sangat baik
 - Baik
 - Cukup baik
 - Tidak baik
 - Sangat jelek

c. Ketepatan waktu

5. Apakah anda selalu tepat waktu dalam memulai pekerjaan ?

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-kadang
- d. Tidak pernah
- e. Hampir tidak pernah

6. Apakah anda selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan ?

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-kadang
- d. Tidak pernah
- e. Hampir tidak pernah



Lampiran 2

Case Summaries

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y
1	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	3	4	4	3	14	4	3	4	4	4	4	23
2	4	4	5	4	17	5	3	5	4	17	4	4	4	4	16	5	4	5	4	4	4	26
3	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	5	4	4	17	5	4	4	4	4	4	25
4	4	4	5	5	18	4	4	5	5	18	5	4	5	4	18	5	4	4	5	4	4	26
5	5	5	4	4	18	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	25
6	5	5	4	4	18	5	4	4	4	17	4	5	5	4	18	5	4	4	4	5	5	27
7	5	5	5	5	20	4	4	5	5	18	5	4	5	4	18	4	4	5	5	4	4	26
8	4	5	4	4	17	4	4	4	4	16	5	4	5	3	17	4	4	4	4	4	4	24
9	4	4	5	5	18	4	4	5	5	18	4	4	4	4	16	4	4	5	4	4	4	25
10	5	4	4	4	17	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	4	25
11	4	4	4	5	17	5	4	4	5	18	4	4	4	4	16	5	4	4	5	4	4	26
12	4	5	5	4	18	4	3	5	4	16	4	4	4	2	14	4	4	4	4	4	5	25
13	4	4	3	3	14	4	4	3	3	14	2	3	3	3	11	4	4	3	3	4	4	22
14	5	4	4	4	17	4	3	4	4	15	4	4	5	4	17	4	4	4	4	4	4	24
15	4	4	4	4	16	4	5	4	4	17	4	5	4	4	17	5	5	5	4	4	4	27
16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
17	4	3	4	3	14	3	3	4	3	13	3	3	4	3	13	3	3	3	4	4	3	20
18	4	4	4	3	15	3	4	3	3	13	3	4	5	4	16	3	4	3	3	4	4	21
19	4	3	4	3	14	3	3	4	3	13	3	3	4	3	13	3	3	4	3	4	3	20
20	5	4	4	5	18	5	5	4	5	19	5	5	5	4	19	5	5	4	5	5	4	28
21	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	4	4	5	4	17	4	4	4	4	5	4	25
22	5	4	5	5	19	5	4	4	3	16	4	3	4	4	15	4	3	4	4	5	5	25
23	4	5	5	4	18	5	4	5	4	18	5	5	5	4	19	5	5	5	4	4	4	27
24	4	4	4	4	16	4	5	4	3	16	5	5	5	5	20	5	5	4	4	4	4	26
25	4	4	4	3	15	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	18
26	4	4	4	5	17	4	5	4	4	17	5	5	5	4	19	5	5	4	5	5	4	28
27	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15	4	4	3	4	4	4	23
28	5	5	5	4	19	5	5	5	4	19	5	4	4	4	17	5	5	4	4	4	4	26
29	5	5	5	4	19	4	5	4	3	16	3	3	3	3	12	4	4	4	4	4	4	24
30	5	5	5	4	19	4	4	4	4	16	3	3	3	3	12	4	4	4	4	4	4	24
31	5	5	5	3	18	4	4	5	4	17	3	3	3	3	12	4	3	4	4	5	4	24
32	5	4	4	4	17	4	4	4	3	15	2	4	4	5	15	5	5	4	4	5	5	28
33	4	4	3	3	14	3	3	3	4	13	4	4	4	3	15	3	4	4	3	3	3	20
34	4	5	4	3	16	5	4	5	4	18	5	4	5	3	17	4	4	4	4	4	4	24
35	4	4	3	4	15	4	4	5	4	17	3	4	4	3	14	4	3	3	3	5	3	21
36	5	5	4	5	19	4	5	5	5	19	4	5	5	4	18	5	5	5	4	5	4	28
37	5	4	4	3	16	5	5	4	5	19	4	4	5	4	17	5	5	4	4	5	4	27
38	4	5	5	4	18	3	4	4	4	15	3	4	4	2	13	4	5	4	4	4	4	25
39	5	5	5	4	19	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	4	4	4	5	5	4	26
40	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	4	4	5	5	18	4	5	5	5	5	5	29
41	5	4	5	5	19	4	5	5	5	19	4	3	4	5	16	4	5	5	4	5	5	28
42	4	4	5	5	18	4	4	4	5	17	3	5	5	4	17	5	5	4	4	5	5	28
43	4	4	4	4	16	4	4	3	4	15	4	4	4	2	14	4	4	4	4	4	4	24
Tot N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43

Lampiran 3

Frequencies

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4
N	Valid	43	43	43	43
	Missing	0	0	0	0
Mean		4,42	4,30	4,30	4,07

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	25	58,1	58,1	58,1
	5	18	41,9	41,9	100,0
Total		43	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4,7	4,7	4,7
	4	26	60,5	60,5	65,1
	5	15	34,9	34,9	100,0
Total		43	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	7,0	7,0	7,0
	4	24	55,8	55,8	62,8
	5	16	37,2	37,2	100,0
Total		43	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	20,9	20,9	20,9
	4	22	51,2	51,2	72,1
	5	12	27,9	27,9	100,0
Total		43	100,0	100,0	



Frequencies

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4
N	Valid	43	43	43	43
	Missing	0	0	0	0
Mean		4,09	4,02	4,16	4,00

Frequency Table

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	14,0	14,0	14,0
	4	27	62,8	62,8	76,7
	5	10	23,3	23,3	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	18,6	18,6	18,6
	4	26	60,5	60,5	79,1
	5	9	20,9	20,9	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	11,6	11,6	11,6
	4	26	60,5	60,5	72,1
	5	12	27,9	27,9	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	20,9	20,9	20,9
	4	25	58,1	58,1	79,1
	5	9	20,9	20,9	100,0
	Total	43	100,0	100,0	



Frequencies

Statistics

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4
N	Valid	43	43	43	43
	Missing	0	0	0	0
Mean		3,84	3,98	4,26	3,67

Frequency Table

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4,7	4,7	4,7
	3	12	27,9	27,9	32,6
	4	20	46,5	46,5	79,1
	5	9	20,9	20,9	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	23,3	23,3	23,3
	4	24	55,8	55,8	79,1
	5	9	20,9	20,9	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	11,6	11,6	11,6
	4	22	51,2	51,2	62,8
	5	16	37,2	37,2	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	7,0	7,0	7,0
	3	12	27,9	27,9	34,9
	4	24	55,8	55,8	90,7
	5	4	9,3	9,3	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Frequencies

Statistics

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6
N	Valid	43	43	43	43	43	43
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4,26	4,14	4,05	4,02	4,28	4,05

Frequency Table

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	11,6	11,6	11,6
	4	22	51,2	51,2	62,8
	5	16	37,2	37,2	100,0
Total		43	100,0	100,0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	16,3	16,3	16,3
	4	23	53,5	53,5	69,8
	5	13	30,2	30,2	100,0
Total		43	100,0	100,0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	14,0	14,0	14,0
	4	29	67,4	67,4	81,4
	5	8	18,6	18,6	100,0
Total		43	100,0	100,0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	14,0	14,0	14,0
	4	30	69,8	69,8	83,7
	5	7	16,3	16,3	100,0
Total		43	100,0	100,0	



Y1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	4,7	4,7	4,7
4	27	62,8	62,8	67,4
5	14	32,6	32,6	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Y1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	11,6	11,6	11,6
4	31	72,1	72,1	83,7
5	7	16,3	16,3	100,0
Total	43	100,0	100,0	



Lampiran 4

Correlations

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,390**	,283	,186	,624**
	Sig. (2-tailed)	.	,010	,066	,232	,000
	N	43	43	43	43	43
X1.2	Pearson Correlation	,390**	1	,432**	,127	,675**
	Sig. (2-tailed)	,010	.	,004	,417	,000
	N	43	43	43	43	43
X1.3	Pearson Correlation	,283	,432**	1	,401**	,775**
	Sig. (2-tailed)	,066	,004	.	,008	,000
	N	43	43	43	43	43
X1.4	Pearson Correlation	,186	,127	,401**	1	,679**
	Sig. (2-tailed)	,232	,417	,008	.	,000
	N	43	43	43	43	43
X1	Pearson Correlation	,624**	,675**	,775**	,679**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	.
	N	43	43	43	43	43

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

Correlations

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,363*	,403**	,358*	,739**
	Sig. (2-tailed)	.	,017	,007	,019	,000
	N	43	43	43	43	43
X2.2	Pearson Correlation	,363*	1	,173	,286	,643**
	Sig. (2-tailed)	,017	.	,268	,063	,000
	N	43	43	43	43	43
X2.3	Pearson Correlation	,403**	,173	1	,473**	,715**
	Sig. (2-tailed)	,007	,268	.	,001	,000
	N	43	43	43	43	43
X2.4	Pearson Correlation	,358*	,286	,473**	1	,752**
	Sig. (2-tailed)	,019	,063	,001	.	,000
	N	43	43	43	43	43
X2	Pearson Correlation	,739**	,643**	,715**	,752**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	.
	N	43	43	43	43	43

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

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

Correlations

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	,471**	,613**	,263	,781**
	Sig. (2-tailed)	.	,001	,000	,088	,000
	N	43	43	43	43	43
X3.2	Pearson Correlation	,471**	1	,660**	,316*	,779**
	Sig. (2-tailed)	,001	.	,000	,039	,000
	N	43	43	43	43	43
X3.3	Pearson Correlation	,613**	,660**	1	,416**	,862**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	.	,006	,000
	N	43	43	43	43	43
X3.4	Pearson Correlation	,263	,316*	,416**	1	,653**
	Sig. (2-tailed)	,088	,039	,006	.	,000
	N	43	43	43	43	43
X3	Pearson Correlation	,781**	,779**	,862**	,653**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	.
	N	43	43	43	43	43

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

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

Correlations

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	,614**	,408**	,504**	,391**	,441**	,796**
	Sig. (2-tailed)	.	,000	,007	,001	,010	,003	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43
Y1.2	Pearson Correlation	,614**	1	,473**	,372*	,278	,445**	,763**
	Sig. (2-tailed)	,000	.	,001	,014	,071	,003	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43
Y1.3	Pearson Correlation	,408**	,473**	1	,443**	,184	,381*	,672**
	Sig. (2-tailed)	,007	,001	.	,003	,237	,012	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43
Y1.4	Pearson Correlation	,504**	,372*	,443**	1	,368*	,398**	,709**
	Sig. (2-tailed)	,001	,014	,003	.	,015	,008	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43
Y1.5	Pearson Correlation	,391**	,278	,184	,368*	1	,525**	,617**
	Sig. (2-tailed)	,010	,071	,237	,015	.	,000	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43
Y1.6	Pearson Correlation	,441**	,445**	,381*	,398**	,525**	1	,726**
	Sig. (2-tailed)	,003	,003	,012	,008	,000	.	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43
Y	Pearson Correlation	,796**	,763**	,672**	,709**	,617**	,726**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	.
	N	43	43	43	43	43	43	43

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

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

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Reliability Coefficients

N of Cases = 43,0

N of Items = 4

Alpha = ,6239

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Reliability Coefficients

N of Cases = 43,0

N of Items = 4

Alpha = ,6752

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Reliability Coefficients

N of Cases = 43,0

N of Items = 4

Alpha = ,7613

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Reliability Coefficients

N of Cases = 43,0

N of Items = 6

Alpha = ,8099



Lampiran 5

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	24,81	2,547	43
X1	17,09	1,630	43
X2	16,28	1,791	43
X3	15,74	2,216	43

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2	.	Enter

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

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,864 ^a	,746	,727	1,331	,746	38,269	3	39	,000

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

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	203,412	3	67,804	38,269	,000 ^a
	Residual	69,100	39	1,772		
	Total	272,512	42			

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	,318	2,353		,135	,893			
	X1	,652	,157	,417	4,153	,000	,698	,554	,335
	X2	,411	,164	,289	2,497	,017	,743	,371	,201
	X3	,424	,112	,369	3,788	,001	,654	,519	,305

- a. Dependent Variable: Y

Lampiran 7

RIWAYAT HIDUP

Nama : Dwi Arisanty
Tempat & tanggal lahir : Malang, 12 Februari 1985
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Jl. Mamenang 327 Dampit-Malang
Telepon (0341) 896609

Riwayat Pendidikan :

1. TK Taman Indria, Dampit-Malang, 1990-1991
2. Sekolah Dasar Taman Siswa Dampit-Malang, 1991-1997
3. Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Turen, 1997-2000
4. Sekolah Menengah Atas Widya Dharma Turen. 2000-2003
5. Terdaftar sebagai mahasiswi Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang, 2003