PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN

(Studi pada Karyawan Tetap PT. Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Menempuh Ujian Sarjana
Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya

ANGGI DYAH AYU KARTIKA
105030200111034

UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
MALANG
2014

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

MOTTO

- ♥ Education is the most powerful weapon we can use to change world. (Nelson Mandela)
- ♥ You are never too old to set another goal or to dream a new dream. (C.S Lewis)

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul	: Pengaruh Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT PG Tulangan Sidoarjo)
Disusun oleh	: Anggi Dyah Ayu Kartika
NIM	: 105030200111034
Fakultas	: Ilmu Administrasi
Jurusan	: Ilmu Administrasi Bisnis
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia

Malang, 04 Juli 2014

Komisi Pembimbing

Ketua	Anggota
Dr. Djamhur Hamid, DIP.BUS, M.Si	**Arik Prasetya, MSi, Ph.D**
NIP.19481110 198010 1 001	**NIP. 19760209 200604 1 001**

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

TANDA PENGESAHAN

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

Hari	: Senin
Tanggal	: 21 Juli 2014
Jam	: 10.00 s/d 11.00
Skripsi atas nama	**: Anggi Dyah Ayu Kartika**
Judul	: Pengaruh Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT.PG Toelangan Sidoarjo)

Dan dinyatakan lulus

MAJELIS PENGUJI

Malang, 21 Juli 2014

Ketua	Anggota
Dr. Djamhur Hamid, DIP.BUS, M.Si	Arik Prasetya, M.Si. Ph.D
NIP. 19481110 198010 1 001	NIP. 19760209 200604 1 001
Anggota	**Anggota**
Dr. Hamidah Nayati Utami S.Sos, M.Si	Mohammad Iqbal, MIB, DBA
NIP. 19721117 199802 2 001	NIP. 19780210 200501 1 002

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

b.ac.id

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

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

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

Malang, 11 Juli 2014

Mahasiswa

METERAI TEMPEL
PAJAK MEMBANGUN BANGSA
20
1D985ABF429800879
ENAM RIBU RUPIAH
6000 DJP

Anggi Dyah Ayu Kartika

105030200111034

repository.ub.ac.id

RINGKASAN

Anggi Dyah Ayu Kartika, 2014, **Pengaruh Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT.Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo)**, Dr. Djamhur Hamid, DIP.BUS, M.Si dan Arik Prasetya, M.Si, Ph.D

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan gambaran Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan di PT.PG Toelangan Sidoarjo, serta untuk menguji pengaruh variabel Komitmen Organisasional (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan dan parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).

Penelitian ini menggunakan metode *explanatory research*, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang disebarkan kepada 61 karyawan tetap di PT. PG Toelangan Sidoarjo. Teknik pengambilan sampelnya menggunakan *proportional random sampling*. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda yang dibantu dengan komputer program SPSS 16.0 *for windows*.

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, komitmen organisasional karyawan tergolong tinggi dengan nilai mean variabel komitmen organisasional (X_1) sebesar 4,02. Tingkat disiplin kerja karyawan juga sangat baik dengan nilai mean variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 4,38. Prestasi kerja karyawan tergolong tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan mean variabel prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 4,00. Hasil analisis statitik deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas responden menyetujui komitmen organisasional dan disiplin kerjadi perusahaan sudah baik dan mampu meningkatkan prestasi kerja pada karyawan . Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel komitmen organisasional (X_1) dan disiplin kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji parsial untuk komitmen organisasional (X_1) diperoleh nilai signifikansi t sebesar 0,001 yang lebih kecil dari α sebesar 0,05 (0,001<0,05). Hasil uji parsial variabel disiplin kerja (X_2) mempunyai koefisien beta tertinggi sebesar 0,425 dan signifikansi t paling kecil sebesar 0,000. Hasil uji simultan diperoleh nilai signifikansi F sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α sebesar 0,05 (0,000<0,05). Secara simultan variabel komitmen organisasional dan disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 43,7% terhadap prestasi kerja karyawan sedangkan sisanya 56,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian, maka disarankan agar PT. PG Toelangan Sidoarjo dapat mempertahankan serta meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan menjaga dan meningkatkan komitmen dan disiplin dari karyawan.

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

repository.ub.ac.id

SUMMARY

Anggi Dyah Ayu Kartika, 2014, **The Effect of Organizational Commitment and Work Discipline on Employee's Performance (Study on the Permanent Employees Of PT.PG Toelangan Sidoarjo)**, Dr. Djamhur Hamid, DIP.BUS, M.Si and Arik Prasetya, M.Si, Ph.D.

This research aims to explain the organizational commitment, work discipline, and employee's performance at PT. PG Toelangan Sidoarjo, and to examine the influence of variables organizational commitment (X_1) and work discipline (X_2) simultaneously and partially on employee's performance (Y).

The research method that used is explanatory research, by using questionnaire as to collect data from 61 permanent employees at PT. PG Toelangan Sidoarjo. Sampling method was using proportional random sampling. Data analysis used in this research is descriptive analysis and multiple linear regression using SPSS 16.00 for windows.

Based on descriptive analysis result, the organizational commitment of employee is high. It can be seen from the mean variable of organizational commitment (X_1) is 4,02. The degree work discipline of employee is very good. It can be seen from the mean variable of work discipline (X_2) is 4,38. The performance of employee is high. It can be seen from the mean variable of employee's performance is 4,00. Statistically descriptive analysis result, it indicated that the majority of respondents agreed on organizational commitment and work discipline in the company has been working well and able to improve the performance of employees.The multiple linear regression analysis result, showed that simultaneously and partially organizational commitment (X_1) and work discipline (X_2) has a significant influence on employee's performance (Y). This is shown by the result obtained using partially test of significance t value of 0,001 is less than α of 0,05 (0,001<0,05). Partially result of work discipline variable (X_2) has the highest beta coefficient of 0,425 and t the smallest significance of 0,000. This is shown by the result obtained using simultaneous test of significance F value of 0,000 is less than α of 0,05 (0,000<0,05). Simultaneously, variable of organizational commitment and work discipline give contribution 43,7% on employee's performance while the remaining which is 56,3% influenced by others variable that is not studied in this research.

Based on the research result, it can be suggested that PT. PG Toelangan Sidoarjo to maintain and improve employee performance by maintaining and enhancing the commitment and discipline of employees.

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdullilah puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat, ridho dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul **"Pengaruh Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan" (Studi pada Karyawan Tetap PT.PG Toelangan Sidoarjo).**

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya dukungan,bantuan, semangat dan motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriono, MS selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang
2. Ibu Prof. Dr. Endang Siti Astuti, M.Si selaku Ketua Jurusan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang
3. Bapak Mohammad Iqbal S.Sos, M.IB, DBA selaku Sekertaris Jurusan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang
4. Bapak Dr. Djamhur Hamid, DIP.BUS M.Si dan Bapak Arik Prasetya, M.Si, Ph.D selaku Komisi Pembimbing yang telah memberikan

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

bimbingan selama proses penyusunan dan demi kesempurnaan skripsi ini dengan penuh sabar dan pengertian dengan segenap nasehat-nasehatnya

5. Bapak Ir.Gunawan Budiarto selaku General Manager PT. PG Toelangan Sidoarjo yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian skripsi di PT. PG Toelangan Sidoarjo
6. Seluruh karyawan tetap PT.PG Toelangan Sidoarjo yang telah banyak membantu penulis selama melakukan penelitian
7. Ayah, Ibu, dan Kakak saya tercinta yang telah tulus memberikan doa, semangat, serta motivasi yang tiada henti sampai selesainya skripsi ini
8. Teman-teman Jurusan Administrasi Bisnis 2010 Universitas Brawijaya Malang
9. Serta pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, terimakasih untuk semuanya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, oleh karenanya penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata semoga skripsi ini dapat memberi manfaat yang besar bagi penulis dan semua pembaca. Amin Ya Rabbal Alamin.

Malang, 11 Juli 2014

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

DAFTAR ISI

MOTTO
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI
TANDA PENGESAHAN
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI
RINGKASAN ..... **i**
SUMMARY ..... **ii**
KATA PENGANTAR ..... **iii**
DAFTAR ISI ..... **v**
DAFTAR TABEL ..... **ix**
DAFTAR GAMBAR ..... **x**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xi**
BAB I PENDAHULUAN **1**
A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 8
C. Tujuan Penelitian 9
D. Kontribusi Penelitian 9
E. Sistematika Pembahasan 10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA **12**
A. Penelitian Terdahulu 12
B. Komitmen Organisasional 21
1. Pengertian Komitmen 21
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen 21
3. Bentuk-Bentuk Komitmen 22
4. Membangun Komitmen Karyawan 24
C. Disiplin Kerja 26
1. Pengertian Disiplin 26
2. Tujuan Disiplin Kerja 27
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja 28

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

4. Jenis-Jenis Disiplin Kerja 29
5. Pemberian Sanksi Terhadap Pelanggaran Kerja 30
D. Prestasi Kerja Karyawan 32
1. Pengertian Prestasi Kerja 32
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja 32
3. Penilaian Prestasi Kerja 34
4. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja 36
E. Hubungan Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan 37
F. Model Konsep dan Hipotesis 38
BAB III METODE PENELITIAN 41
A. Jenis Penelitian 41
B. Lokasi Penelitian 41
C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional &Skala Pengukuran 42
1. Konsep 42
2. Variabel 42
3. Definisi Operasional 43
4. Skala Pengukuran 48
5. Populasi dan Sampel. 50
D. Pengumpulan Data 52
1. Sumber Data 52
2. Metode Pengumpulan Data 53
3. Instrumen Penelitian 54
E. Uji Validitas dan Reliabilitas 55
1. Uji Validitas 55
2. Uji Reliabilitas 56
3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas 57
F. Analisis Data 60
1. Analisis Statitisik Deskriptif. 60
2. Analisis Statistik Inferensial. 61
a. Uji Asumsi Klasik. 61

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

b. Analisis Linier Berganda 64
c. Uji Simultan (F) 64
d. Uji Parsial (t) 65
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 67
A. Gambaran Umum Perusahaan 67
1. Sejarah Perusahaan 67
2. Lokasi Perusahaan 68
3. Visi dan Misi Perusahaan 68
4. Struktur Organisasi Perusahaan 70
5. Proses Produksi 80
6. Personalia 81
a. Jumlah Karyawan 81
b. Pengaturan Jam Kerja 81
c. Sistem Pengupahan 82
d. Pengelolaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja 82
e. Kesejahteraan Karyawan 83
7. Gambaran Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja pada PT. PG Toelangan 85
8. Standar Penilaian Prestasi Kerja PT. PG Toelangan 90
B. Gambaran Umum Responden 92
1. Gambaran Responden Berdasarkan Usia 92
2. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 93
3. Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja 93
4. Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 94
C. Analisis Data 94
1. Analisis Deskriptif 94
2. Analisis Statistik Inferensial 110
a. Uji Asumsi Klasik 110
b. Analisis Regresi Linier Berganda 114
c. Uji Parsial (Uji t) 115
d. Uji Simultan (Uji F) 117

D. Pembahasan Hasil Penelitian 118
BAB V PENUTUP 128
A. Kesimpulan 128
B. Saran 129
DAFTAR PUSTAKA 131
LAMPIRAN 133

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

DAFTAR TABEL

1. Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang 19
2. Konsep, Variabel, Indikator, dan Item 46
3. Penentuan Skor Jawaban Responden 49
4. Interval Kelas Skala Likert 50
5. Populasi & Sampel 52
6. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Komitmen Organisasional 57
7. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Disiplin Kerja 58
8. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Prestasi Kerja Karyawan 59
9. Distribusi Responden Berdasarkan Usia 92
10. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 93
11. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja 93
12. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 94
13. Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasional 95
14. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja 101
15. Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja Karyawan 108
16. Hasil Uji Multikolinearitas 111
17. Hasil Uji Normalitas 112
18. Hasil Uji Heteroskedastisitas 113
19. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda 114

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

DAFTAR GAMBAR

1. Model Konsep 39
2. Model Hipotesis 39
3. Struktur Organisasi PT. PG Toelangan Sidoarjo 70
4. Grafik Scatterplot 113

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Keterangan Penelitian
2. Kuesioner Penelitian Skripsi
3. Tabel Tabulasi Variabel Komitmen Organisasional
4. Tabel Tabulasi Variabel Disiplin Kerja
5. Tabel Tabulasi Variabel Prestasi kerja Karyawan
6. Uji Validitas dan Reliabilitas
7. Uji Asumsi Klasik
8. Analisis Regresi Linier Berganda
9. Dokumentasi
10. Curiculum Vitae

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap perusahaan didirikan dengan tujuan untuk mencapai keuntungan yang optimal. Suatu perusahaan yang ingin mencapai tujuan harus mampu memanfaatkan dan mengelola sumber daya yang telah ada. Salah satu sumber daya yang dimiliki perusahaan adalah sumber daya manusia. Dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memiliki peranan penting diantara sumber daya yang lainnya. Meskipun pada saat ini, teknologi mampu menggantikan tugas manusia, tetapi faktor manusia sangat menentukan dalam pencapaian tujuan perusahaan, karena pengelolaan perusahaan berasal dari ide-ide dan pemikiran-pemikiran manusia yang berada dalam perusahaan tersebut.

Karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan anggota organisasi yang diharapkan dapat berperan serta dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan masalah yang dihadapi perusahaan tidak hanya masalah keuangan, pemasaran, dan produksi saja, tetapi juga menyangkut sumber daya manusia yang mengelola kegiatan perusahaan tersebut. Tercapainya tujuan perusahaan, sangat bergantung pada bagaimana para pelaku perusahaan dapat mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan *skill*nya dengan baik. Hal tersebut sangat diperlukan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dan tercipta

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

kerjasama seluruh elemen perusahaan, sehingga perusahaan mampu mengelola sumber daya manusianya dengan efektif dan efisien.

Setiap perusahaan menginginkan para karyawan memiliki prestasi kerja yang tinggi. Ketika karyawan memiliki prestasi kerja yang baik, akan meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Menurut Mangkunegara (2009:67) "Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Tanpa adanya prestasi kerja yang tinggi akan mengakibatkan pekerjaan diselesaikan dengan kurang baik oleh karyawan. Hal ini menunjukkan rendahnya prestasi kerja karyawan yang akan menghambat upaya pencapaian tujuan perusahaan.

Prestasi kerja dapat dikatakan sebagai sebuah informasi yang menunjukkan tingkat kualitas dan kuantitas hasil kerja seseorang. Manajer menggunakan informasi tersebut untuk melakukan pengevaluasian terhadap pegawai secara obyektif dan akurat. Apabila diketahui karyawan memiliki prestasi kerja yang tinggi akan memperluas kesempatan karyawan untuk meningkatkan jenjang karirnya. Sebaliknya karyawan yang memiliki prestasi kerja yang rendah akan kesulitan dalam mendapatkan promosi jabatan dan memperbesar kemungkinan mengalami pemutusan hubungan kerja karena karyawan tersebut telah dianggap tidak berkompeten.

Komitmen organisasional dan disiplin kerja memberikan dampak positif bagi peningkatan prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja karyawan yang tinggi, berasal

dari komitmen karyawan yang memiliki ikatan kuat dengan perusahaan sehingga menumbuhkan sikap loyalitas dan disiplin dalam mematuhi peraturan perusahaan. Oleh karena itu, penumbuhan sikap disiplin dan komitmen sangatlah penting untuk mendorong perusahaan lebih maju.

Prestasi kerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan ditentukan tingkat kompetensi,kedisiplinan saat bekerja, dan komitmen terhadap bidang yang ditekuni. Suatu komitmen organisasional menunjukkan identifikasi keterlibatan karyawan dalam suatu organisasi. Komitmen karyawan pada organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki terhadap organisasi. Hal ini akan membuat karyawan rela menyumbangkan tenaga dan pikirannya bagi tujuan organisasi. Selain itu, dengan memegung teguh komitmennya pada organisasi, karyawan akan bekerja secara disiplin dan sesuai dengan aturan dan standar kerja yang ditetapkan oleh organisasi sehingga prestasi kerja akan meningkat.

Setiap perusahaan mengharapkan para karyawannya memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan, karena karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan memberikan pengaruh positif bagi perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi, cenderung terus terus-menerus berikhtiar untuk kemajuan perusahaan. Dalam hal ini, menurut Mowday dalam Sopiah, (2008:155) “Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi”. Hal ini sangat dibutuhkan perusahaan, untuk menjaga dan meningkatkan kinerja perusahaan.

Setiap karyawan juga memiliki tujuan sehingga diperlukan integrasi antara tujuan karyawan dan tujuan perusahaan. Untuk pencapaian integrasi antara tujuan perusahaan dan tujuan karyawan, perlu diketahui apa yang menjadi kebutuhan bagi karyawan ataupun perusahaan. Kebutuhan karyawan diusahakan terpenuhi melalui pekerjaannya. Ketika karyawan merasa telah terpenuhi segala kebutuhannya, maka karyawan akan merasakan kepuasan kerja dan memiliki komitmen terhadap perusahaan. Hal ini dapat mengurangi tingkat kemangkiran karyawan dan tingkat pegantian karyawan (*labour turn over*).

Komitmen karyawan sejauh ini dapat dilihat dari sejauh mana tingkat kemauan karyawan dalam mendedikasikan dirinya untuk perusahaan dan keinginan yang kuat untuk berpartisipasi secara aktif dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sopiah (2008:166) menyatakan "Karyawan yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan prestasi kerja yang tinggi, tingkat absensi berkurang, loyal pada organisasi dll". Komitmen karyawan sangat diperlukan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan, sedangkan bagi karyawan komitmen dapat mendukung pendelegasian wewenang yang akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Dengan adanya komitmen, karyawan akan membuat para karyawan mendukung secara aktif seluruh kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan secara lebih keberadaan karyawannya agar komitmen karyawan terhadap perusahaan juga tinggi.

Salah satu faktor penting lainnya, yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan di suatu perusahaan adalah disiplin kerja. Kedisiplinan memegang

peranan penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, karena sikap disiplin mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Seorang karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi, tetap bekerja dengan baik meskipun tidak ada pengawasan dari atasan dan akan mematuhi peraturan yang ada dalam perusahaan dengan kesadaran tinggi tanpa adanya paksaan. Seorang karyawan yang disiplin tidak akan mencuri waktu untuk melakukan hal-hal diluar pekerjaannya. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013:193) "Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan arti kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan baik yang tertulis maupun tidak".

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu perusahaan. Penerapan progam kedisiplinan yang dilakukan oleh perusahaan bertujuan untuk mengarahkan dan mengontrol setiap tindakan dan perilaku karyawan agar karyawannya mematuhi dan menghormati peraturan-peraturan yang telah dibuat perusahaan. Upaya yang dilakukan perusahaan dalam rangka menciptakan tata tertib yang baik di suatu lingkungan kerja akan menjadikan karyawan untuk selalu bertanggung jawab, bekerja tepat waktu, efektif dan efisien sehingga secara tidak langsung akan mendorong peningkatan prestasi kerja karyawan. Seperti yang diungkapkan oleh Hasibuan (2013:193) bahwa "Semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit

bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal". Perusahaan harus memperhatikan sejauh mana pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan sehingga akan memberikansuatu timbal balik yang positif dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan, baik tujuan jangka pendek ataupun tujuan jangka panjang perusahaan.

PT. PG. Toelangan Sidoarjo merupakan sebuah perusahaanyang menghasilkan produk gula yang berbentuk BUMN (Badan Usaha Milik Negara). Sebagai organisasi yang bertujuan menghasilkan laba, PT.PG Toelangan Sidoarjo harus menghadapi tantangan masa depan dalam era globalisasi yang menuntut adanya peningkatan produktivitas, profesionalisme dan peningkatan daya saing yang tinggi disamping upaya efisiensi dan efektivitas usaha. Dalam menghadapi persaingan yang tinggi diantara perusahaan sejenis maka perusahaan harus meningkatkan prestasi kerja karyawannya baik secara kuantitas maupun kualitas. Jadi, untuk mencapai keberhasilan perusahaan, karyawan harus bekerja dengan didasari komitmen dan disiplin yang baik. Adanya komitmen dan disiplin yang baik dari para karyawan akan menghasilkan prestasi kerja yang baik pula. Berikut adalah tabel absensi karyawan tetap PT.PG Toelangan Sidoarjo bulan Januari-Desember 2013 :

Tabel 1.1

Absensi Karyawan Tetap PT.PG Toelangan Sidoarjo

Januari-Desember

2013

Bulan	Karyawan Tetap	Pensiun	Pengangkatan Karyawan	Cuti	Sakit	Izin	Absen	Hadir
Januari	158			28	2	0	0	128
Februari	158	5	8	20	3	3	0	138
Maret	161			22	2	4	0	133
April	161			17	1	3	0	140
Mei	161			3	3	3	0	152
Juni	161	6	8	3	5	2	0	155
Juli	163			4	4	2	0	153
Agustus	163			3	4	4	0	152
September	163			2	5	2	0	154
Oktober	163			6	4	2	0	151
November	158	5		5	4	3	0	141
Desember	158			8	3	4	0	143

Sumber : Bagian SDM PT.PG Toelangan Sidoarjo Tahun 2014

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa tingkat kehadiran karyawan bervariasi selama bulan Januari-Desember 2013. Pada awal bulan Januari-April 2013 jumlah karyawan yang mengambil cuti tergolong lebih tinggi dibandingkan bulan Mei-Desember 2013. Hal tersebut dikarenakan pada awal bulan Mei perusahaan memasuki musim giling tebu. Kebijakan perusahaan dalam pelaksanaan cuti tahunan karyawan adalah lebih cenderung dijadwalkan pada bulan-bulan di luar masa giling. Hal ini dimaksudkan untuk lebih mengoptimalkan pelaksanaan dan penggunaan hari cuti karyawan dengan sebaik-baiknya tanpa harus mengganggu proses pelaksanaan produksi. Perusahaan menerapkan peraturan bahwa setiap ketidakhadiran karyawan harus disertai dengan keterangan yang jelas. Jika karyawan tidak hadir dikarenakan sakit harus

disertai dengan surat keterangan dari dokter. Komitmen karyawan PT.PG Toelangan Sidoarjo ditunjukkan pada tingkat kepatuhan karyawan terhadap penegakan disiplin yang diterapkan oleh perusahaan yaitu dengan tidak adanya absen (tidak hadir tanpa keterangan) yang dilakukan oleh karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT.PG TOELANGAN Sidoarjo)".**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat diambil perumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran mengenai Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja serta Prestasi Kerja Karyawan pada Karyawan Tetap PT.PG Toelangan Sidoarjo?
2. Adakah pengaruh yang signifikan antara variabel Komitmen Organisasional terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Karyawan Tetap PT.PG Toelangan Sidoarjo?
3. Adakah pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Karyawan Tetap PT.PG Toelangan Sidoarjo?
4. Adakah pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Karyawan Tetap PT.PG Toelangan Sidoarjo?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Mendeskripsikan gambaran mengenai Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja serta Prestasi Kerja Karyawan yang ada pada Karyawan Tetap PT.PG Toelangan Sidoarjo.
2. Untuk menganalisis dan menjelaskan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel Komitmen Organisasional terhadap Prestasi Kerja Karyawan.
3. Untuk menganalisis dan menjelaskan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan
4. Untuk menganalisis dan menjelaskan adanya pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel Komitmen Organisasional dan variabel Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

D. Kontribusi Penelitian

1. Kontribusi Praktis

   Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan atau informasi yang bermanfaat bagi perusahaan sehingga dapat dijadikan pertimbangan untuk menjalankan dan mengembangkan perusahaan. Khususnya dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan melalui komitmen organisasional dan penerapan disiplin kerja di organisasi.

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

2. Kontribusi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan komitmen organisasional, disiplin kerja dan prestasi kerja karyawan serta sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang membahas tentang pengaruh komitmen organisasional dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

E. SistematikaPembahasan

Sistematika pembahasan merupakan uraian tentang struktur berpikir terhadap penyajian skripsi. Dalam skripsi ini sistematika pembahasannya adalah sebagai berikut :

Bab I PENDAHULUAN

Dalam bab ini dibahas tentang latar belakang peneliti mengambil topik Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja serta pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja Karyawan, rumusan masalah, tujuan penelitian dan kontribusi penelitian yang terdiri dari kontribusi praktis dan kontribusi akademis. Bagian terakhir dalam bab ini memaparkan tentang sistematika pembahasan dalam penelitian.

Bab II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini mengemukakan hasil penelitian terdahulu dan teori-teori yang berkenaan dengan topik penelitian. Dalam bab kedua ini dijabarkan mengenai teori komitmen organisasional dan disiplin kerja serta teori

tentang prestasi kerja karyawan. Bagian terakhir dalam bab ini terdapat model konsep dan model hipotesis.

Bab III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang metode penelitian yang digunakan dalam penelitian yang meliputi jenis penelitian, variabel penelitian, populasi dan sampel, sumber data, teknik pengmpulan data dan teknik menganalisis data yang digunakan serta pengujian keabsahan data.

Bab IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi hasil-hasil yang diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan yang akan dihubungkan dengan teori pendukung.

Bab V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab terakhir ini berisi tentang kesimpulan serta saran dari peneliti yang dapat dijadikan bahan pertimbangan dan kebijaksanaan bagi kepentingan PT. PG Toelangan Sidoarjo.

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

1. Dwi Arisanty (2007) yang berjudul "Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja" (Studi Pada Karyawan PT.PG. Unit 1 Krebet Baru).
   a. Jumlah responden yang digunakan 43 orang.
   b. Variabel bebasnya yaitu kemauan karyawan, kebanggan karyawan dan kesetiaan karyawan sedangkan variabel terikatnya adalah prestasi kerja karyawan.
   c. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kemauan karyawan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja yang berarti bahwa semakin meningkatnya kemauan karyawan, maka prestasi kerja karyawan juga semakin meningkat. Variabel kebanggaan karyawan 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 karyawansebesar 0,289. Sedangkan koefisien regresi variabel kesetiaan karyawan sebesar 0,369.
   d. Kesimpulan dari penelitian ini bahwa variabel kemauan karyawan, kebanggaan karyawan, dan kesetiaan karyawan secara bersama-sama

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari F_{hitung} sebesar 38,629 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,84.

2. Ika Kurnia Palupi (2009) "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan" (Studi pada Karyawan PT. Federal International Finance, Cabang Kediri).
   a. Jumlah responden responden yang digunakan adalah sampel sebanyak 37 orang.
   b. Variabel bebasnya yaitu pemeliharaan (X_1), motivator (X_2), disiplin yang timbul dengan sendirinya (X_3), disiplin berdasarkan perintah (X_4), sedangkan variabel terikatnya prestasi kerja karyawan (Y).
   c. Hasil dari analisis data yang diperoleh bahwa hasil regresi linier berganda $Y=2,984+0,120X_1+0,149X_2+0,226X_3+0,487X_4$ dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,936 menunjukkan hubungan yang sangat erat antara keempat variabel tersebut secara simultan terhadap prestasi karyawan dan nilai R^2 sebesar 0,860 menunjukkan bahwa 86% motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh keempat variabel tersebut sedangkan sisanya 14% dipengaruhi oleh faktor lain diluar empat variabel yang diamati.
   d. Kesimpulan dari penelitian ini adalah, berdasarkan uji parsial yang dilakukan variabel disiplin yang timbul dengan sendirinya mempunyai pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Federal International Finance, Cabang Kediri. Sedangkan variabel faktor pemeliharaan mempunyai pengaruh yang paling lemah terhadap prestasi kerja karyawan.

3. Rahmanisah Fitria (2011) yang berjudul "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja" (Studi pada Karyawan PT. Widatra Bakti).
   a. Jumlah responden yang digunakan adalah 67 orang.
   b. Variabel bebasnya yaitu metode pelatihan (X_1), materi pelatihan (X_2), instruktur pelatihan (X_3), pengetahuan disiplin (X_4), sikap displin (X_5), dan perilaku kerja (X_6), sedangkan variabel terikatnya adalah prestasi kerja karyawan (Y).
   c. Hasil dari penelitian ini ini menunjukkan bahwa variabel metode pelatihan (X_1) mempunyai rata-rata *mean* sebesar 3,86, materi pelatihan (X_2) dengan rata-rata *mean* 3,67, instruktur pelatihan (X_3) dengan rata-rata *mean* sebesar 3,72, pengetahuan tentang disiplin (X_4) dengan rata-rata *mean* sebesar 3,85, perilaku disiplin (X_5) dengan rata-rata *mean* sebesar 3,65. Hal ini juga menyatakan bahwa variabel metode pelatihan (X_1), materi pelatihan (X_2), dan instruktur pelatihan (X_3) secara bersama-sama (simultan) serta secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y) yang dibuktikan dengan hasil perolehan nilai signifikan F hitung sebesar 21,284 yang berarti bahwa < 0,05. Sedangkan variabel pengetahuan disiplin (X_4), sikap displin (X_5), dan perilaku kerja (X_6) secara bersama-sama (simultan) serta secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) yang dibuktikan dengan hasil perolehan nilai signifikan F hitung sebesar 38,545 yang berarti bahwa signifikansi F < signifikansi α yang menunjukkan bahwa jawaban karyawan terhadap variabel penelitian

adalah baik dan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Secara simultan memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 79,4% sedangkan sisanya 20,6%. Secara parsial pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap terikat dapat dilihat pada koefisien regresi metode pelatihan (X_1) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,209, materi pelatihan (X_2) dengan koefisien regresi sebesar 3,89 instruktur pelatihan (X_3) dengan koefisien regresi sebesar 0,389, pengetahuan tentang disiplin (X_4) dengan koefisien regresi sebesar 0,305, sikap disiplin (X_5) dengan koefisien regresi sebesar 0,271, perilaku disiplin (X_6) dengan koefisien regresi sebesar 0,680

d. Kesimpulan dari penelitian ini adalah variabel yang lebih berpengaruh (dominan) adalah perilaku disiplin (X_6) dengan koefisien regresi sebesar 0,680 dan untuk sisanya diperoleh persentase sebesar 20,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti pengaruh, kepemimpinan, komunikasi, oleh sebab itu hendaknya perusahaan memberikan perhatian lebih kepada para karyawannya dalam hal perilaku disiplin kerja. Karena perilaku disiplin yang tinggi serta didukung oleh hasil dari pelatihan yang telah diikuti maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik serta akan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan.

4. Eri Dwi Karunia (2012) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Karyawan dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan” (Survei Pada Karyawan Tetap PT. BRI (Persero) Kantor Cabang Kawi Malang).

a. Jumlah responden yang digunakan adalah sampel sebanyak 40 orang.

b. Variabel bebasnya yaitu disiplin karyawan dan komitmen karyawan sedangkan variabel terikatnya yaitu prestasi kerja karyawan.

c. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin karyawan (X_1) dan komitmen karyawan (X_2) memliki hubungan yang kuat terhadap prestasi kerja karyawan (Y) ditunjukkan dengan R sebesar 0,774.

d. Hasil dari penelitian ini, berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan dilakukan melalui uji F. Signifikasi F atau sig. sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan α sebesar 0,05 sehingga H_0 ditolak, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin karyawan (X_1) dan komitmen karyawan (X_2) secara simultan bepengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y). Disiplin karyawan (X_1) dan komitmen karyawan (X_2) sebagai variabel bebas memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat lain. Dari hasil pengujian hipotesis secara parsial disiplin karyawan (X_1) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Dari hasil analisis deskriptif diketahui bahwa nilai *mean* disiplin karyawan (X_1) adalah 3,84 yang berarti bahwa variabel ini dikatakan baik. Nilai *mean* dari komitmen karyawan (X_2) adalah sebesar 3,92 yang berarti bahwa variabel ini dikatakan baik. Nilai *mean* prestasi kerja karyawan (Y) yaitu sebesar 3,93 berarti bahwa variabel ini dikatakan baik.

5. Irfan Nanda Rikiawan (2013) "Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Prestasi Kerja" (Studi pada Karjawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu).

a. Jumlah responden yang digunakan adalah 43 karyawan.

b. Variabel bebasnya yaitu yaitu kemauan karyawan, kebanggaan karyawan dan kesetiaan karyawan sedangkan variabel terikatnya yaitu prestasi kerja.

c. Hasil dari pengujian hipotesis diketahui bahwa ada pengaruh simultan yang signifikan dari variabel kemauan karyawan (X_1), kebanggaan karyawan (X_2) dan kesetiaan karyawan (X_3) terhadap prestasi kerja karyawan yang dibuktikan menggunakan uji F, dengan diketahui sig. F $\leq$ yaitu 0,000 $\leq$ 0,05, maka hasil regresi linier berganda adalah signifikan. Berdasarkan uji T juga dapat dibuktikan bahwa ada pengaruh parsial yang signifikan dari variabel kemauan karyawan (X_1), kebanggaan karyawan (X_2) dan kesetiaan karyawan (X_3) terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan sig. T dari variabel kemauan karyawan (X_1) sebesar 0,028. Sig t kebanggaan karyawan (X_2) sebesar 0,020 sedangkan pada variabel kesetiaan (X_3) sig t. Sebesar 0,000. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui sig.t $\leq \alpha$ yaitu 0,000 $\leq$ 0,05. Artinya, ada pengaruh parsial yang digunakan dari variabel kemauan karyawan (X_1), kebanggaan karyawan (X_2) dan kesetiaan karyawan (X_3) terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan.

d. Kesimpulan dari penelitian ini adalah variabel kemauan karyawan (X_1), kebanggaan karyawan (X_2) dan kesetiaan karyawan (X_3) berpengaruh secara simultan dan parsial yang signifikan terhadap prestasi kerja. Jadi perusahaan hendaknya memperhatikan faktor-faktor yang dapat

mempengaruhi prestasi kerja, salah satunya menjaga dan meningkatkan komitmen dari karyawan.

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

Tabel 2.1

Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang

No.	Nama /Tahun	Judul	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Dwi Arisanty (2007)	Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja (Studi pada PT.PG Unit 1 Krebet Baru Bululawang-Malang).	Variabel bebasnya yaitu kemauan karyawan, kebanggaan karyawan, dan kesetiaan karyawan sedangkan variabel terikatnya adalah prestasi kerja.	Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*. Sampel menggunakan *non probability sampling*. Analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan antara variabel bebas dan terikat.
3.	Rahmani sa Fitria (2011)	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Widatra Bakti).	Variabel bebasnya yaitu metode pelatihan, materi pelatihan, instruktur pelatihan, pengetahuan disiplin, sikap disiplin, dan perilaku kerja sedangkan variabel terikatnya adalah prestasi kerja.	Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*. Sampel menggunakan *proportional stratisfied random sampling*. Analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan antara variabel bebas dan terikat.
4.	Eri Dwi Karunia (2012)	Pengaruh Disiplin Karyawan dan Komitmen Karyawan	Variabel bebasnya yaitu disiplin karyawan dan komitmen karyawan	Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*. Sampel menggunakan populasi. Analisis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan

		Terhadap Prestasi kerja Karyawan (Survei pada Karyawan Tetap PT. BRI (Persero) Kantor Cabang Kawi Malang)	sedangkan variabel terikatnya adalah prestasi kerja karyawan	data yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis linier berganda.	secara parsial dan simultan antara variabel bebas dan terikat.
5.	Irfan Nanda Rikiawan (2013)	Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu)	Variabel bebasnya yaitu kemauan karyawan, kebangga karyawan, dan kesetiaan karyawan, sedangkan variabel terikatnya adalah prestasi kerja.	Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*. Sampel menggunakan *proportionade random sampling*. Analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan antara variabel bebas dan terikat.
6.	Anggi Dyah Ayu Kartika (2014)	Pengaruh Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT.PG Toelangan Sidoarjo)	Variabel bebasnya yaitu komitmen organisasional dan disiplin kerja sedangkan variabel terikatnya adalah prestasi kerja karyawan.	Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*. Sampel menggunakan *proportional random sampling*. Analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan antara variabel bebas dan terikat.

B. Komitmen Organisasional

1. Pengertian Komitmen

Mathis dan Jackson dalam Sopiah (2008:155) memberikan definisi bahwa, "Komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi". Sopiah (2008:157) juga mendefinisikan bahwa "Komitmen organisasional adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya : (1) kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, (2) kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan (3) keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. Lebih lanjutnya, menurut Luthans (2006:249) mendefinisikan, "Komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai : (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan (3) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi".

Dari beberapa pengertian tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasional merupakan ikatan individu dan sikap loyalitas karyawan untuk melibatkan diri secara aktif dalam organisasi demi kemajuan organisasi.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen

Steers dalam Sopiah (2008:163) mengidentifikasi ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi yaitu :

a) Ciri pribadi kerja, termasuk masa jabatannya dalam organisasi dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
b) Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.

c) Pengalaman kerja, seperti keterandalan dalam organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

David dalam Sopiah (2008:163) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi yaitu :

a. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian,dll.
b. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan dll.
c. Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi, seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
d. Pengalaman kerja, pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memliki tingkat komitmen yang lain.

Stum dalam Sopiah (2008:164) mengemukakan lima faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional :

a. Budaya keterbukaan.
b. Kepuasan kerja.
c. Kesempatan personal untuk berkembang.
d. Arah organisasi
e. Penghargaan kerja sesuai kebutuhan.

Dari faktor-faktor yang teruraikan diatas menjelaskan bahwa organisasi hendaknya perusahaan memberi kesempatan pada karyawan untuk berpartisipasi dan menaruh perhatian terhadap kreativitas, inisiatif, ataupun pendapat sehingga kepuasan kerja karyawan dapat tercapai dalam organisasi tersebut.

3. Bentuk-Bentuk Komitmen

Menurut Allen dan Meyer dalam Luthans (2006:249) ada tiga bentuk komitmen karyawan pada organisasi yaitu :

1) Komitmen afektif *(Affective Commitment)* adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi.
2) Komitmen kelanjutan *(Continuance Commitment)* adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan jika keluarnya karyawan dari organisasi.
3) Komitmen normatif *(Normartive Commitment)* adalah perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu.

Meyer et.al., dalam Mutiara (2004:135) mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki *affective commitment* yang tinggi tetap tinggal karena mereka menginginkannya. Mereka yang memiliki *normative commitment* tetap tinggal karena mereka seharusnya melakukannya demikian, dan mereka yang memiliki *continuance commitment* yang tinggi tetap tinggal karena mereka merasa memerlukannya.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan, karyawan dengan komitmen afektif memiliki kedekatan emosional yang kuat dengan perusahaan sehingga menimbulkan keinginan untuk tetap menjadi bagian organisasi dan menghabiskan sisa karirnya di organisasi di tempatnya bekerja. Karyawan dengan komitmen kelanjutan cenderung merasa rugi apabila ia meninggalkan organisasi. Kerugian tersebut dapat berupa kerugian finansial seperti, tunjangan pensiun dan tunjangan kesehatan. Selain itu, karyawan merasa tidak akan mendapatkan pekerjaan lain jika ia meninggalkan organisasinya. Karyawan dengan komitmen normatif merasa wajib untuk tetap berada di dalam organisasi karena karyawan tersebut merasa adanya suatu kewajiban yang harus dilakukan atas keuntungan yang diberikan oleh organisasi kepadanya.

4. Membangun Komitmen Karyawan

Gary Dessler dalam Sopiah (2008:159) mengemukakan sejumlah cara yang bisa dilakukan untuk membangun komitmen karyawan pada organisasi, yaitu :

1) *Make it charismatic* : Jadikan visi dan misi organisasi sebagai sesuatu yang karismatik, sesuatu yang dijadikan pijakan, dasar bagi setiap karyawan dalam berperilaku, bersikap dan bertindak.
2) *Buildthe Tradition* : Segala sesuatu yang baik di organisasi jadikanlah sebagai suatu tradisi yang secara terus-menerus dipelihara, dijaga oleh generasi berikutnya.
3) *Have comprehensive grievance procedures* : Bila ada keluhan atau komplain dari pihak luar ataupun internal organisasi maka organisasi harus memliki prosedur untuk mengatasi keluhan tersebut secara menyeluruh.
4) *Provide extensive two way communications* : Jalinlah komunikasi dua arah di organisasi tanpa memandang rendah bawahan.
5) *Createa sense community*: Dimana didalamnya ada nilai-nilai kebersamaan, rasa memiliki, kerja sama, berbagi, dll.
6) *Build value-based homogeneity* : Membangun nilai-nilai yang didasarkan adanya kesamaan. Setiap anggota organisasi memiliki kesempatan yang sama, misalnya untuk promosi maka dasar yang digunakan untuk promosi adalah kemampuan, keterampilan, minat, motivasi, kinerja, tanpa ada diskriminasi.
7) *Share and share alike* : Sebaiknya organisasi membuat kebijakan dimana antara karyawan level bawah sampai yang paling atas tidak terlalu berbeda atau mencolok dalam kompensasi yang diterima, gaya hidup, penampilan fisik, dll.
8) *Emphazise barnraising, cross-utilization, and teamwork* : Organisasi sebagai suatu *community* bekerja sama, saling berbagi,saling memberi manfaatdan memberikan kesempatan yang sama apada anggota organisasi.
9) *Get together* : Adakan acara-acara yang melibatkan semua organisasi sehinga kebersamaan bisa terjalin.
10) *Support employee development* : Hasil studi menunjukkan bahwa karyawan akan lebih memiliki komitmen terhadap organisasi apabila organisasi memperhatikan perkembangan karier karyawan dalam jangka panjang.
11) *Commit to actualizing* : Setiap karyawan diberi kesempatan yang untuk mengaktualisasikan diri secara maksimal di organisasi sesuai dengan kapasitas masing-masing.
12) *Provide first-year job challenge* : Karyawan masuk ke organisasi dengan membawa mimpi dan harapannya, kebutuhannya. Berikan bantuan yang kongkret bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya dan mewujudkan impiannya. Jika pada tahap-tahap awal karyawan

memiliki persepsi positif terhadap organisasi maka karyawan cenderung akan memiliki kinerja yan tinggi pada tahap-tahap berikutnya.

13) *Enrich and empower*. Ciptakan kondisi agar karyawan bekerja tidak secara monoton karene rutinitas akan menimbulkan perasaan bosan bagi karyawan. Hal ini tidak baik karena akan menurunkan kinerja karyawan.
14) *Promote from within.* Bila ada lowongan jabatan, sebaiknya kesempatan pertama diberikan kepada pihak intern perusahaan sebelum merekrut karyawan dari luar perusahaan.
15) *Provide developmental activities.* Bila organisasi membuat kebijakan untuk merekrut karyawan dari dalam sebagai prioritas maka dengan sendirinya hal ini akan memotivasi karyawan untuk terus tumbuh dan berkembang personalnya dan juga jabatannya,
16) *The question of employee security.* Bila karyawan merasa aman, baik fisik maupun psikis, maka komitmen akan muncul dengan sendirinya.
17) *Commit to people-first values.* Membangun komitmen karyawan pada organisasi merupakan proses yang panjang dan tidak bisa dibentuk secara instan. Oleh karena itu, perusahaan harus benar-benar memberikan perlakuan yang benar pada masa awal karyawan memasuki organisasi. Dengan demikian karyawan akan mempunyai persepsi yang positif terhadap organisasi.
18) *Put it in writing.* Data-data tentang kebijakan visi, misi, semboyan, filosofi, sejarah, strategi, dll. organisasi sebaiknya dibentuk dalam bentuk tulisa, buka sekedar, bahasa lisan.
19) *Hire "Right-Kind" managers.* Bila pimpinan ingin menanamkan nilai-nilai, kebiasaan-kebiasaan, aturan-aturan, disiplin, dll. pada bawahan, sebaiknya pimpinan sendiri memberikan teladan dalam bentuk sikap dan perilaku sehari-hari
20) *Walk to the talk.* Tindakan jauh lebih efektif dari sekedar kata-kata, bila pimpinan ingin karyawannya berbuat sesuatu maka sebaiknya pimpinan tersebut mulai berbuat sesuatu, tidak sekedar kata-kata atau berbicara.

Berdasarkan uraian pendapat tentang membangun komitmen diatas dapat disimpulkan perlunya membangun komitmen karyawan. Komitmen karyawan akan meningkat jika dikelola dengan baik. Pembangunan komitmen tersebut bertujuan untuk membuat karyawan merasa betah dan bertahan di dalam organisasi sehingga mengurangi tingkat *labour turn over* karyawan. Semakin besar peluang yang diberikan oleh pimpinan organisasi kepada karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan karyawan semakin tinggi komitmen yang akan diberikan karyawan.

C. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin

Disiplin berasal dari kata "*disciplina*" yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Sedangkan disiplin kerja, atau lebih tepatnya disiplin karyawan merupakan ketaatan dan kepatuhan karyawan tersebut dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana ia bekerja. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran. Menurut Sjafri dan Aida (2007:123) "Kedisiplinan karyawan adalah sifat seorangkaryawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu". Pendapat lain diungkapkan oleh Rivai (2004:444) bahwa "Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu prilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Menurut Siagian (2001:305) "Disiplin karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap perilaku dan karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya".

Dari pendapat-pendapat yang telah dikemukakan tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan merupakan sikap atau perilaku yang menghormati dan mematuhi secara sukarela atas peraturan yang telah ditetapkan organisasi baik

yang tertulis ataupun tidak tertulis sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan efisien.

2. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Bacal (2005:166) "Tujuan disiplin kerja adalah memperbaiki kemerosotan kinerja". Menurut Sutrisno (2012:87) tujuan disiplin kerja yaitu : "Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, senda gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan, keteledoran, yang disebabkan karena kurangnya perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha unuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran".

Menurut Simamora (2004:611) tujuan disiplin adalah :

1. Tujuan utama disiplin kerja pegawai adalah untuk memastikan bahwa perilaku karyawan konsisten dengan aturan perusahaan. Aturan disusun untuk tujuan organisasi yang lebih jauh. Manakala sebuah aturan dilanggar, efektivitas organisasi berkurang sampai tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran.
2. Tujuan kedua adalah untuk menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara penyelia dan bawahannya. Disiplin yang diberlakukan secara tidak tepat dapat mengundang beragam masalah seperti moral kerja yang rendah, kemarahan, dan kemauan buruk diantara penyelia dan bawahannya.
3. Tujuan disiplin kerja yang lain dapat pula membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian menguntungkannya dalam jangka panjang.

Berdasarkan pendapat-pendapat yang dikemukakan diatas, bahwa tujuan disiplin kerja menghendaki para karyawan taat dan patuh dengan segala peraturan dan kebijakan perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Jadi, diharapkan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan dapat berkurang atau tidak ada sama sekali.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2013:194) Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan adalah sebagai berikut :

1. Tujuan dan Kemampuan
   Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan, agar karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh dan berdisiplin dalam mengerjakannya. Apabila beban pekerjaan karyawan yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut akan menyebabkan kesungguhan dan kedisiplinan karyawan menjadi rendah.
2. Teladan Pimpinan
   Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh disiplin yang baik untuk para karyawannya. Dengan teladan kedisiplinan pimpinan yang baik maka kedisiplinan bawahan akan menjadi baik. Sebaliknya, jika pimpinan memberikan teladan kedisiplinan yang tidak baik (tidak disiplin) maka bawahan pun menjadi tidak disiplin.
3. Balas Jasa
   Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Semakin besar balas jasa yang diberikan oleh perusahaan maka kedisiplinan karyawan akan semakin baik. Semakin rendah balas jasa yang diberikan, maka kedisiplinan karyawan juga rendah.
4. Keadilan
   Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Pimpinan yang cakap dalam kemampuan memimpin karyawannya akan bersikap adil pada setiap

karyawannya. Karena pada dasarnya dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yan baik pula.

5. Waskat (Pengawasan Melekat)
   Waskat ialah ialah tindakan nyata dan efektif untuk mewujudkan kedisiplinan pegawai organisasi. Pengawasan melekat dilakukan oleh pimpinan organisasi secara langsung agar para karyawan memiliki moral, sikap, perilaku, disiplin dan prestasi kerja yang baik sehingga karyawan merasa diperhatikan dan diberikan petunjuk/pengarahan serta diawasi oleh atasannya.
6. Sanksi Hukuman
   Sanksi berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan Dengan adanya sanksi hukuman berat karyawan akan takut melanggar peraturan dan tata tertib yang ditetapkan perusahaan. Jadi perilaku, indispliner karyawan akan berkurang. Sanksi hukuman yang akan diberikan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi yang hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman yang diberikan tidak harus sanksi berat, tergantung tingkat pelanggaran yang dilanggar oleh karyawan tersebut. Jadi, hukuman yang diberikan tetap bersifat mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya.
7. Ketegasan
   Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan agar dapat mewujudkan budaya disiplin yang baik pada perusahaan tersebut.
8. Hubungan Kemanusiaan
   Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan yang harmonis antar karyawan dapat memotivasi kedisiplinan yang baik di dalam perusahaan.

4. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2009:129) ada dua bentuk disiplin kerja yaitu :

a) Disiplin Preventif
   Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawaimengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh organisasi.
b) Disiplin Korektif
   Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi.

Menurut Rivai(2004:444) ada 4 jenis disiplin kerja yaitu :

1) Disiplin Retributif
   Disiplin retributif yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2) Disiplin Korektif
   Disiplin korektif yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3) Prespektif hak-hak individu
   Perspektif hak-hak individu yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4) Perspekrif Utilitarian
   Perspektif utilitarian yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

5. Pemberian Sanksi Terhadap Pelanggaran Kerja

Rivai (2004:450) mengemukakan bahwa pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seorang pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi.Sedangkan sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi.Lebih lanjut Rivai (2004:450) mengemukakan bahwa ada beberapa tingkat dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu :

1) Sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis :
   - Teguran lisan
   - Teguran tertulis
   - Pernyataan secara tidak tertulis
2) Sanksi Pelanggaran sedang, dengan jenis :
   - Penundaan kenaikan gaji
   - Penurunan gaji
   - Penundaan kenaikan pangkat
3) Sanksi Pelanggaran berat, dengan jenis :
   - Penurunan pangkat
   - Pembebasan dari jabatan
   - Pemberian peringatan
   - Pemecatan

Mangkunegara (2009:131) mengemukakan bahwa pelaksanaan sanksi terhadap pelanggar disiplin dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten dan impersonal.

1. Pemberian peringatan
   Pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya. Surat peringatan tersebutjuga dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian kondisi pegawai.
2. Pemberian Sanksi Harus Segera
   Pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberi sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku disiplin yang ada dan juga memberi peluang pelanggar untuk mengabaikan disiplin perusahaan.
3. Pemberian Sanksi Harus Konsisten
   Pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku diperusahaan. Ketidakkonsistenan pemberian sanksi dapat mengakibatkan pegawai merasakan adanya diskriminasi pegawai, ringannya sanksi dan pengabaian disiplin.
4. Pemberian Sanksi Harus Impersonal
   Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membeda-bedakan pegawai, tua, muda, pria-wanita, tetap dilakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku untuk semua pegawai dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.

Berdasarkan uraian pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pemberian sanksi disiplin terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran disesuaikan dengan tingkat dan jenis pelanggaran yangdilakukan oleh karyawan yang bersangkutan. Dalam pelaksanaan pemberian sanksi kepada setiap pelanggar harus adil dan tegas tanpa membeda-bedakan diantara karyawan sehingga karyawan yang melakukan pelanggaran tidak akan mengulangi pelanggaran disiplin kerja lagi.

D. Prestasi Kerja Karyawan

1. Pengertian Prestasi Kerja

Setiap organisasi baik swasta maupun pemerintah, selalu berupaya agar karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi kerja setinggi mungkin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Prestasi kerja menunjukkan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. (Hasibuan, 2013:94). Sejalan dengan pendapat tersebut,Mangkunegara (2009:67) mendefinisikan "Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Pendapat senada diungkapkan oleh Sutrisno (2012:151) bahwa prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Steers dalam Sutrisno (2012:151) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah :

a) Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja.

b) Kejelasan dan kemampuan atas penjelasan peranan seorang pekerja.

c) Tingkat motivasi kerja.

Menurut Hasibuan (2013:94) "faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja antara lain, kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu". Selain itu

Hasibuan (2013:193) juga mengungkapkan bahwa "semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal". Komitmen karyawan juga merupakan salah satu faktor yang meningkatkan prestasi kerja karyawan, seperti yang diungkapkan oleh Sopiah (2008:166) bahwa "Karyawan yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan prestasi kerja yang tinggi, tingkat absensi berkurang, loyal pada organisasi, dll". Pendapat selanjutnya diungkapkan oleh Mangkunegara (2009:67) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah :

1. Faktor Kemampuan *(ability)*
   Secara psikologis kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge and skill*) artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan tugasnya sehari-hari, maka ia akan mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
2. Motivasi
   Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja sehingga motivasi merupakan kondisi yang dapat menggerakkan kondisi diri karyawan yan terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Berdasarkan pendapat-pendapat yang dikemukakan oleh para ahli diatas dapat disimpulkan faktor-faktor yang meliputi prestasi kerja adalah :

1) Kemampuan dan minat seorang pekerja.
2) Penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
3) Tingkat motivasi kerja.
4) Kecakapan.
5) Pengalaman.
6) Kesungguhan.

7) Ketepatan waktu.

8) Kedisiplinan.

9) Komitmen organisasional.

3. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja merupakan sebuah sistem yang digunakan perusahaan untuk menilai sikap dan perilaku kinerja karyawan dalam periode waktu tertentu. Penilaian prestasi kerja dilakukan untuk melihat prestasi kerja yang dapat dicapai setiap karyawan. Dengan adanya penilaian prestasi kerja akan mendorong gairah dan semangat kerja karyawan di perusahaan yang akan mempengaruhi tingkat efektivitas kinerja karyawan. Penilaian prestasi kerja karyawan pada dasarnya merupakan penilaian yang sistematik terhadap penampilan kerja karyawan dalam upayanya mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan/organisasi, (Martoyo, 2000:92). Menurut Mutiara (2004:66) "Penilaian prestasi kerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik". Definisi selanjutnya penilaian prestasi kerja menurut Rachmawati (2007:123) "Penilaian prestasi kerja adalah proses dimana organisasi menilai atau mengevaluasi prestasi kerja karyawan".

Kesimpulan dari pendapat para ahli di atas, penilaian prestasi kerja adalah sebuah proses evaluasi atau penilaian prestasi kerja karyawan yang digunakan untuk memantau tingkat kinerja karyawan.

Penentuan penilaian prestasi kerja dapat diketahui melalui beberapa kriteria diantaranya seperti yang telah diungkapkan Dharma (2003:355) :

1. Kuantitas
   Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Kualitas
   Kualitas yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran ”tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
3. Ketepatan Waktu
   Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Menurut Heidjrachman (1990:126), ukuran prestasi kerja dapat diketahui melalui :

1) Kualitas Kerja
   Kualitas hasil kerja yang telah ditetapkan berdasarkan berdasarkan standar kerja yang meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan.
2) Kuantitas Kerja
   Hasil kerja yang disesuaikan dengan waktu yang telah ditetapkan dan yang diperhatikan bukan hanya output rutin tetapi juga seberapa cepat menyelesaikan tugas.
3) Keandalan
   Dapat tidaknya diandalkan mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan.
4) Sikap
   Sikap terhadap perusahaan, karyawan lain dan pekerjaan serta kerjasama.

Pendapat serupa diungkapkan Mathis (2002:78) prestasi kerja dapat dinilai dengan :

1. Kuantitas ouput
   Jumlah atau hasil yang dicapai sesuai standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas output
   Mutu hasil kerja yang dicapai sesuai standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Jangka waktu output
   Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
4. Kehadiran di tempat kerja

Kehadiran sesuai dengan peraturan yang ditetapkan perusahaan.

5. Sikap kooperatif
   Karyawan mampu bekerja sama dengan karyawan yang lain.

4. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja sangat bermanfaat bagi perkembangan sumber daya manusia dan peningkatan kinerja organisasi pada umumnya karena penilaian prestasi kerja digunakan sebagai alat untuk mengambil keputusan bagi karyawan. Penilaian prestasi kerja mempunyai banyak kegunaaan bagi organisasi. Manfaat penilaian prestasi kerja menurut Hasibuan (2013:89) adalah sebagai berikut :

a) Sebagai 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 mengevaluasi progam pelatihan dan kefektivan 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 dalam organisasi.
f) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance yang baik.
g) Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan (supervisor, manager, administrator) untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan bawahannya.
h) Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau 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 sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan program latihan kerja tambahan.
k) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
l) Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian pekerjaan.

Dengan adanya penilaian prestasi kerja karyawan perusahaan dapat mengetahui dan menilai kinerja seorang karyawan sehingga dapat memperbaiki

kesalahan-kesalahan yang terjadi di masa lalu. Penilaian prestasi kerja karyawan juga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan, karena penilaian prestasi kerja karyawan merupakan dasar pengambilan keputusan atas promosi, demosi, dan pemberhentian kerja serta penetapan besarnya balas jasa.

E. Hubungan Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Sumber daya manusia merupakan unsur paling penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan sebuah organisasi untuk pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi tersebut. Komitmen merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2006:259). Karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaan, akan memberikan banyak kontribusi untuk peningkatan produktivitas, pengurangan biaya, dan peningkatan kualitas perusahaan. Selain itu, karyawan yang memiliki komitmen bisa beradaptasi dengan mudah terhadap visi dan misi perusahaan serta berbagai perubahan, sehingga membantu menciptakan prestasi kerja dalam perusahaan. Komitmen saja masih belum cukup untuk menjamin seorang karyawan dapat mencapai prestasi kerja yang optimal di perusahaan, dibutuhkan disiplin kerja agar karyawan tetap konsisten dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Hasibuan (2013:193) mengungkapkan, bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin

karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Komitmen karyawan dan disiplin kerja sangat diperlukan oleh perusahaan, karena komitmen karyawan dan disiplin kerja memberikan banyak dampak positif bagi perusahaan dalam rangka mempertahankan kinerja perusahaan. Luthans (2006:250) mengungkapkan bahwa "Memiliki hubungan yang positif antara komitmen organisasi dan hasil yang diinginkan seperti prestasi kerja yang tinggi, tingkat pergantian karyawan yang rendah."

Berdasarkan pernyataan tersebut, menjelaskan bahwa terdapat hubungan dan keterkaitan antara komitmen, disiplin, dan prestasi kerja karyawan. Komitmen berbanding lurus dengan disiplin. Dimana karyawan yang memiliki komitmen pada perusahaan akan memberikan perhatian secara terus menerus terhadap kemajuan perusahaan sehingga akan tercipta disiplin kerja yang timbul dari dalam dirinya untuk terus bekerja dengan sesuai dengan peraturan dan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja karyawan tersebut. Jadi, prestasi kerja karyawan yang tinggi dikarenakan karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan dan tingkat kedisiplinan yang baik dalam melaksanakan tugas/pekerjaan dari perusahaan.

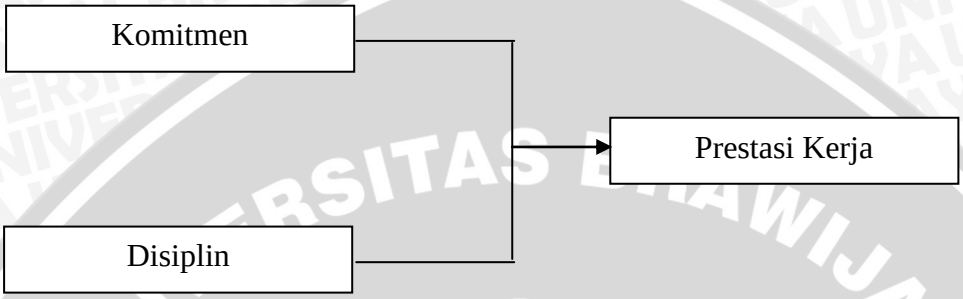
F. Model Konsep dan Hipotesis

1. Model Konsep

Menurut Singarimbun (2006:34) "Konsep adalah abstraksi mengenai suatu fenomena yang dirumuskan atas dasar generalisasi dari sejumlah karakteristik

kejadian keadaan, kelompok atau individu tertentu". Adapun model konsep pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

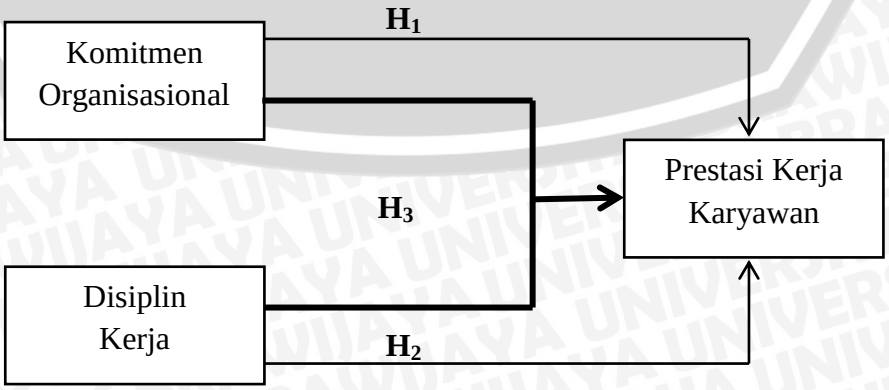
Gambar 2.1 Model Konsep



2. Model Hipotesis

Menurut Suliyanto (2009:53) "Hipotesis merupakan jawaban sementara yang hendak diuji kebenarannya melalui riset. Dikatakan jawaban sementara karena hipotesis pada dasarnya merupakan jawaban dari permasalahan yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah sedangkan kebenaran dari hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data". Dibawah ini digambarkan model hipotesis penelitian pengaruh komitmen karyawan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Gambar 2.2 Model Hipotesis



Keterangan :

⟶ Pengaruh variabel X_1 dan X_2 secara parsial terhadap variabel Y.

⟶ Pengaruh variabel X_1 dan X_2 secara simultan terhadap variabel Y.

Hipotesis :

a) Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen organisasional (X_1) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) PT.PG Toelangan Sidoarjo.

b) Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) PT.PG Toelangan Sidoarjo.

c) Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen organisasional (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) PT.PG Toelangan Sidoarjo.

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian penjelasan *(explanatory research).* Singarimbun (2006:5) menjelaskan *explanatory research* adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Berdasarkan penjelasan tersebut diketahui bahwa penelitian *explanatory* dapat berguna untuk menjelaskan adanya pengaruh variabel-variabel yang diuji dengan menggunakan pengujian statistik.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat atau letak dimana sebenarnya peneliti akan melakukan penelitian. Dari lokasi penelitian inilah peneliti akan mendapatkan data dan informasi yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti. Penelitian ini dilakukan di PT. PG. Toelangan Sidoarjo kec. Toelangan, Sidoarjo. Lokasi ini dipilih berdasarkan bahwa PT. PG Toelangan Sidoarjo yang berdiri sejak jaman Belanda mampu bertahanhingga sekarang, hal ini menunjukkan bahwa PT.PG Toelangan Sidoarjo mampu bersaing dengan industri penghasil gula yang lain. Dengan demikian, perusahaan harus tetap menjaga keeksistensinya dalam mengoptimalkan kinerja karyawannya. Salah satunya dengan menerapkan komitmen dan disiplin kerja terhadap karyawan sehingga prestasi kerja karyawan meningkat.

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran

1. Konsep

Singarimbun (2006:33), menjelaskan bahwa konsep adalah istilah dan definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian keadaan kelompok/individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial. Dari judul "Pengaruh Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan" dapat diketahui 3 konsep yang terkandung dalam judul tersebut, yaitu :

a. Konsep Komitmen

Ikatan individu dan sikap loyalitas karyawan untuk melibatkan diri secara aktif dalam organisasi demi kemajuan organisasi.

b. Konsep Disiplin

Sikap atau perilaku yang menghormati dan mematuhi secara sukarela atas peraturan yang telah ditetapkan organisasi baik yang tertulis ataupun tidak tertulis sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan efisien.

c. Konsep Prestasi Kerja

Hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

2. Variabel

Menurut Arikunto (2010:131) "Variabel adalah obyek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian". Dalam penelitian, variabel dibedakan dalam dua macam sebagai variabel independen dan variabel

dependen.Sugiyono (2010:59) menjelaskan, bahwa variabel dibedakan menjadi dua macam, yaitu variabel dependen dan independen. Variabel independen (X) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Adapun dalam penelitian ini variabel bebas yaitu Komitmen Organisasional (X_1), Disiplin Kerja (X_2), sedangkan variabel terikat yaitu Prestasi Kerja Karyawan (Y).

3. Definisi Operasional Variabel

Menurut Nazir (2011:126) "Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberi arti atau memspesifikasi kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut". Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

A. Variabel bebas terdiri dari :

1) Komitmen Organisasional (X_1)

a) Komitmen Afektif

1. Karyawan merasa senang bekerja di perusahaan.
2. Menghabiskan sisa karir di perusahaan.
3. Berkeinginan tetap tinggal di perusahaan.
4. Karyawan merasa bangga bekerja di perusahaan.

b) Komitmen Kelanjutan

1. Karyawan merasa berat meninggalkan perusahaan.
2. Karyawan merasa rugi apabila meninggalkan perusahaan.

3. Karyawan tetap berada di perusahaan, karena membutuhkan.
4. Karyawan merasa kehidupannya akan terganggu, apabila meninggalkan perusahaan.

c) Komitmen Normatif

1. Karyawan tetap tinggal di perusahaan karena merupakan suatu kewajiban.
2. Karyawan tidak akan meninggalkan perusahaan walaupun dalam keadaan baik ataupun buruk.
3. Karyawan bersedia bekerja kerasn demi kemajuan perusahaan.

2) Disiplin Kerja (X_2)

a) Frekuensi Kehadiran

1. Hadir dan pulang kantor tepat waktu.
2. Tingkat absensi kehadiran sesuai dengan aturan yang berlaku.
3. Meminta izin apabila meninggalkan kantor saat jam kerja.

b) Ketaatan pada Peraturam

1. Patuh dan taat terhadap aturan yang berlaku.
2. Selalu memakai seragam dan atribut kantor sebagai tanda pengenal.

c) Ketaatan pada Standar Kerja

1. Tetap bekerja walaupun tidak ada pengawasan.
2. Mengerjakan tugas sesuai dengan standar kerja perusahaan.

d) Etika Kerja

1. Menjaga hubungan baik dengan atasan.
2. Menjaga hubungan baik dengan sesama karyawan.

3. Bekerja secara bertanggung jawab dan jujur.

B. Variabel Terikat

Prestasi kerja karyawan (Y) dalam penelitian ini merupakan variabel terikat yang dapat diartikan sebagai hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam hal ini, indikator dan item yang digunakan yaitu :

1) Kuantitas
   a) Kuantitas hasil kerja sesuai dengan standar kerja perusahaan.
   b) Kuantitas hasil kerja lebih banyak dibandingkan dengan rekan kerja.
   c) Kuantitas hasil kerja lebih banyak dibandingkan waktu yang sebelumnya.
2) Kualitas
   a) Kualitas hasil kerja sesuai dengan standar kerja perusahaan.
   b) Kualitas hasil kerja lebih baik dibandingkan dengan rekan kerja.
   c) Kualitas hasil kerja lebih baik dibandingkan waktu yang sebelumnya.
3) Ketepatan Waktu
   a) Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang telah ditetapkan perusahaan.
   b) Mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dibandingkan rekan kerja.

Tabel 3.1 Konsep, Variabel, Indikator, dan Item

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Komitmen	Komitmen Organisasional (X_1)	Komitmen Afektif	a) Karyawan merasa senang bekerja di perusahaan b) Menghabiskan sisa karir di perusahaan. c) Berkeinginan tetap tinggal di perusahaan. d) Karyawan merasa bangga bekerja di perusahaan.
		Komitmen Kelanjutan	a) Karyawan merasa berat meninggalkan perusahaan. b) Karyawan merasa rugi apabila meninggalkan perusahaan. c) Karyawan tetap berada di perusahaan, karena membutuhkan. d) Karyawanmerasa kehidupannya akan terganggu apabila meninggalkan perusahaan.
		Komitmen Normatif	a) Karyawan tetap tinggal di perusahaan karena merupakan suatu kewajiban. b) Karyawan tidak akan meninggalkan perusahaan walaupun perusahaan dalam keadaan baik ataupun buruk.

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

			c) Karyawan bersedia bekerja keras demi kemajuan perusahaan.
Disiplin	Disiplin Kerja (X_2)	Frekuensi Kehadiran	a) Hadir dan pulang kantor tepat waktu. b) Tingkat absensi kehadiran sesuai dengan aturan yang berlaku. c) Meminta izin apabila meninggalkan kantor saat jam kerja.
		Ketaatan pada Peraturan	a) Patuh dan taat terhadap aturan yang berlaku. b) Selalu memakai seragam dan atribut kantor sebagai tanda pengenal.
		Ketaatan pada Standar Kerja	a) Tetap bekerja walaupun tidak ada pengawasan. b) Mengerjakan tugas sesuai dengan standar kerja perusahaan.
		Etika Kerja	a) Menjaga hubungan baik dengan baik dengan atasan. b) Menjaga hubungan baik dengan sesama karyawan. c) Bekerja secara bertanggung jawab dan jujur
Prestasi Kerja	Prestasi Kerja Karyawan (Y)	Kuantitas	d) Kuantitas hasil kerja sesuai dengan standar kerja perusahaan.

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

			e) Kuantitas hasil kerja lebih banyak dibanding rekan kerja. f) Kuantitas hasil kerja lebih banyak dibandingkan waktu yang sebelumnya.
		Kualitas	a) Kualitas hasil kerja sesuai dengan standar kerja perusahaan. b) Kualitas hasil kerja lebih baik dibanding rekan kerja. c) Kualitas hasil kerja lebih baik dibandingkan waktu yang sebelumnya.
		Ketepatan Waktu	a) Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang ditetapkan perusahaan. b) Mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dibandingkan rekan kerja.

C. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Sugiyono (2010:132), "Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut variabel penelitian". Dengan skala likert, maka variabel yang akan dijabarkan

menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaanyang kemudian dijawab oleh responden. Tiap pertanyaan atau pernyataan ini disediakan jawaban yang masing-masing memiliki tingkatan skor berbeda-beda. Skala pengukuran dalam penelitian ini terdiri 5 (lima) alternatif jawaban. Skala ini mengandung variasi nilai yang bertingkat-tingkat dari obyek penelitian melalui jawaban yang diberi nilai interval 1 sampai 5. Adapun skor yang diberikan adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2 Alternatif Jawaban dan Tingkatan Skor

No	Jawaban Responden	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Sugiono, 2010)

Dari tabel penskoran Likert diatas, maka dapat diperoleh nilai interval kelas dengan rumus (Supranto, 2000:64) :

$$C = \frac{Xn - \mathrm{X1}}{k}$$

Keterangan :

c = perkiraan besarnya (*class width, class size, class length*)
k = banyaknya kelas
X_n = nilai observasi terbesar
X_1 = nilai observasi terkecil

$$C = \frac{5 - 1}{5} = 0{,}8$$

Berdasarkan hasil perhitungan rumus di atas, maka dapat diperoleh nilai interval kelas pada skala Likert yang dijelaskan pada tabel 3.3 berikut ini :

Tabel 3.3 Interval Kelas Skala Likert

No.	Notasi	Skor	Interval Kelas
1.	Sangat Baik	5	> 4,2 – 5
2.	Baik	4	> 3,4 – 4,2
3.	Cukup Baik	3	> 2,6 – 3,4
4.	Kurang	2	> 1,80 – 2,6
5.	Sangat Kurang	1	1 – 1,80

Sumber : (Supranto, 2000)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Arikunto (2010:173) "Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen". Sekaran (2006:121) mengungkapkan "Populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin peneliti investigasi". Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PG Toelangan Sidoarjo sejumlah 158 karyawan.

2. Sampel

Menurut Arikunto (2010:174) "Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang di teliti". Sugiono (2010:81) menjelaskan bahwa, pengambilan sampel dalam sebuah populasi harus betul-betul yang *representative* (mewakili). Oleh karena itu, penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin untuk mendapatkan sampel secara *representative* sesuai dengan kebutuhan

penelitian sehingga sampel yang dipilih benar-benar dapat mewakili populasi. Berikut ini adalah pengambilan sampel dengan menggunakan rumus Slovin (Prasetyo & Jannah, 2005:13)

$$n = \frac{n}{(1 + N.e^2)}$$

Keterangan :

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e : Persen ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir

Dengan rumus penarikan sampel ini, dapat diketahui bahwa dengan populasi sebanyak 158 karyawan, maka akan diperoleh sampel sejumlah :

$$n = \frac{158}{1 + 158.0{,}1^2}$$

$$= 61{,}24$$

= 61 karyawan tetap

Jadi, jumlah sampel pada penelitian ini sejumlah 61 karyawan tetap. Pada penelitian ini, yang dijadikan sampel hanya karyawan tetap PT.PG Toelangan Sidoarjo. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Proportional Random Sampling. Proportional Random Sampling* adalah teknik pengambilan sampel secara acak dengan jumlah yang proporsional untuk setiap sub populasi sesuai dengan ukuran populasinya (Sekaran, 2006:131). Maka jumlah sampel yang diteliti berdasarkan masing-masing bagian tersebut, ditentukan kembali dengan rumus (Riduwan 2009:250) :

$$n_i = \frac{Ni.n}{N}$$

Keterangan:

ni = jumlah sampel menurut divisi

n = jumlah sampel seluruhnya

Ni = jumlah populasi menurut divisi

N = jumlah populasi seluruhnya

Tabel 3.4 Populasi & Sampel PT. PG Toelangan Sidoarjo

Sub Bagian	Σ Karyawan	Σ Sampel Per-divisi
AK.&U	31 orang	12 orang
Tanaman	22 orang	8 orang
Tebang Angkut	3 orang	2 orang
Remise	2 orang	1 orang
Instalasi	51 orang	22 orang
Pengolahan	21 orang	10 orang
Kendaraan	2 orang	1 orang
Traktor	1 orang	0 orang
Quality Control	12 orang	5 orang
Σ Total	**158 orang**	**61 orang**

Sumber: Bagian SDM PT. PG Toelangan Sidoarjo Tahun 2014

D. Pengumpulan Data

1. Sumber Data

Menurut Arikunto (2010:172), "Sumber data dalam penelitian adalah subjek darimana data diperoleh". Apabila peneliti menggunakan kuesioner atau

wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti baik pertanyaan secara tertulis maupun lisan. Penelitian ini menggunakan dua macam sumber data antara lain :

a. Data Primer

Hasan (2009:19), menyatakan bahwa "Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya". Data primer yang diperoleh dalam penelitian ini berasal dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden yang telah dipilih. Dari penyebaran kuesioner ini kemudian dianalisis lanjut.

b. Data Sekunder

Hasan (2009:19), menyatakan bahwa "Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada". Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari perusahaan langsung yang berupa catatan-catatan dan dokumen yang dimiliki perusahaan seperti gambaran umum perusahaan, sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, komposisi karyawan dan lain sebagainya.

2. Metode Pengumpulan Data

a. Menyebarkan Kuesioner

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden yang berhubungan dengan

penelitiannya. Kuesioner digunakan untuk mendapatkan informasi dari para responden guna menjawab penelitian.

b. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyalin atau mengkopi data tertulis dari perusahaan. Data yang diperoleh berupa data sekunder misalnya struktur organisasi perusahaan, sejarah singkat perusahaan, jumlah karyawan, uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, komitmen organisasional, kedisiplinan dan catatan lain yang mendukung data penelitian.

3. Instrumen Penelitian

Menurut Arikunto, (2010:203) "Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik dan dalam arti cermat, lengkap dan sistematis sehingga mudah diolah". Instrumen penelitian yang digunakan adalah :

a) Kuesioner

Kuesioner merupakan sejumlah pernyataan tertulis yang disusun secara terstruktur dan dibagikan kepada responden, yaitu karyawan tetap PT.PG Toelangan Sidoarjo.

b) Dokumentasi

Pencatatan dokumen-dokumen yang diperoleh dari perusahaan berisi informasi-informasi yang berhubungan dengan penelitian ini yaitu data mengenai komposisi karyawan, sejarah, struktur organisasi dan sebagainya.

E. Uji Validitas dan Reliabilitas

Penelitian ini menggunakan uji validitas dan realibilitas untuk menguji kevalidan dan keterandalan alat ukur yang digunakan. Pengujian validitas dan realibilitas pada masing-masing variabel dalam penelitian ini menggunakan bantuan komputer melalui *Program Statistical for Product and Service Solution (SPSS) 16.00 for windows.*

1. Uji Validitas

Arikunto (2010:211) menjelaskan, "Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesasihan suatu instrument". Selanjutnya menurut Sunyoto (2009:72) "Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner". Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut". Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui ketepatan data. Hasil penelitian yang valid terjadi apabila, terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya pada objek yang diteliti. Pada penelitian ini uji validitas menggunakan teknik uji validitas yang dilakukan dengan cara mengkorelasikan tiap butir item dengan skor totalnya. Rumus uji yang digunakan, yaitu rumus korelasi *product moment* (Arikunto, 2010:213) sebagai berikut :

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

Keterangan :
r_{xy} = Koefisien korelasi
n = Banyaknya sampel

X = Skor item x
Y = Skor item y

Menurut Sugiyono (2010:166) instrumen penelitian dikatakan valid apabila koefisiennya lebih dari atau sama dengan 0,3.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2010:221) "Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument sudah cukup baik". Sunyoto (2006:67) mengemukakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Untuk mengetahui alat ukur itu reliabel atau tidak dalam penelitian ini, diuji dengan metode *Alpha Conbrach* dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{k}{k-1}\left(1 - \frac{\Sigma\sigma_b^2}{\sigma^2 t}\right)$$

Keterangan :
r = Reabilitas instrumen
k = Banyaknya butir pertanyaan
$\Sigma\sigma_b^2$ =Jumlah varians butiran
$\sigma^2 t$ = Varians total

Berdasarkan rumus *Alpha Cronbach*, suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki koefisien sebesar 0,6 dan sebaliknya apabila suatu instrumen dinyatakan tidak reliabel apabila koefisien lebih kecil dari 0,6.

3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasional (X_1)

Berikut ini adalah hasil uji validitas internal yang menggambarkan korelasi antar item yang dipergunakan dalam instrumen (*inter-item correlation*) dan uji reliabilitas variabel Komitmen Organisasional (X_1) yang ditunjukkan pada Tabel 3.5 :

Tabel 3.5 Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel Komitmen Organisasional (X_1)

No	Korelasi	Koefisien Korelasi(r)	Probabilitas	Keterangan
1	$X_{1.1}$ - X_1	0,436	0,000	Valid
2	$X_{1.2}$ - X_1	0,615	0,000	Valid
3	$X_{1.3}$ - X_1	0,693	0,000	Valid
4	$X_{1.4}$ - X_1	0,508	0,000	Valid
5	$X_{1.5}$ - X_1	0,720	0,000	Valid
6	$X_{1.6}$ - X_1	0,690	0,000	Valid
7	$X_{1.7}$ - X_1	0,558	0,000	Valid
8	$X_{1.8}$ - X_1	0,683	0,000	Valid
9	$X_{1.9}$ - X_1	0,563	0,000	Valid
10	$X_{1.10}$ - X_1	0,423	0,000	Valid
11	$X_{1.11}$ - X_1	0,339	0,000	Valid
Alpha Cronbach = 0,798				Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah 2014

Keterangan:

- $X_{1.1}$= Karyawan merasa senang bekerja di perusahaan.
- $X_{1.2}$= Menghabiskan sisa karir di perusahaan.
- $X_{1.3}$= Berkeinginan tetap tinggal di perusahaan.
- $X_{1.4}$ = Karyawan merasa bangga bekerja di perusahaan.
- $X_{1.5}$ = Karyawan merasa berat meninggalkan perusahaan.
- $X_{1.6}$= Karyawan merasa rugi apabila meninggalkan perusahaan.
- $X_{1.7}$ = Karyawan tetap berada di perusahaan, karena membutuhkan.
- $X_{1.8}$ =Karyawan merasa kehidupannya akan terganggu,apabila meninggalkan perusahaan.

- $X_{1.9}$ =Karyawan tetap tinggal di perusahaan karena merupakan suatu kewajiban.
- $X_{1.10}$ =Karyawan tidak akan meninggalkan perusahaan walaupun perusahaan dalam keadaan baik atau buruk
- $X_{1.11}$=Karyawan bersedia bekerja keras demi kemajuan perusahaan.

Berdasarkan Tabel 3.5 diketahui bahwa semua indikator untuk Komitmen Organisasional mempunyai tingkat probabilitas 0,000 dimana nilai koefisien korelasi ≥ 0,3 sehingga keseluruhan indikator dinyatakan valid. Hasil perhitungan reliabilitas *Alpha Cronbach* diperoleh 0,798 yang lebih besar dari 0,6 sehingga semua indikator dinyatakan reliabel.

b. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Berikut ini adalah hasil uji validitas internal yang menggambarkan korelasi antar item yang dipergunakan dalam instrumen (*inter-item correlation*) dan uji reliabilitas variabel Disiplin Kerja (X_2) yang ditunjukkan pada Tabel 3.6 :

Tabel 3.6 Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel Disiplin Kerja (X_2)

No	Korelasi	Koefisien Korelasi(r)	Probabilitas	Keterangan
1	$X_{2.1}$ - X_2	0,640	0,000	Valid
2	$X_{2.2}$ - X_2	0,650	0,000	Valid
3	$X_{2.3}$ - X_2	0,783	0,000	Valid
4	$X_{2.4}$ - X_2	0,638	0,000	Valid
5	$X_{2.5}$ - X_2	0,456	0,000	Valid
6	$X_{2.6}$ - X_2	0,745	0,000	Valid
7	$X_{2.7}$ - X_2	0,598	0,000	Valid
8	$X_{2.8}$ - X_2	0,664	0,000	Valid
9	$X_{2.9}$ - X_2	0,668	0,000	Valid
10	$X_{2.9}$ - X_2	0,516	0,000	Valid
Alpha Cronbach = 0,836				Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah 2014

Keterangan:

- $X_{2.1}$ = Hadir dan pulang kantor tepat waktu.

- $X_{2.2}$ = Tingkat absensi kehadiran sesuai dengan aturan yang berlaku.
- $X_{2.3}$ = Meminta izin apabila meninggalkan kantor saat jam kerja.
- $X_{2.4}$ = Patuh dan taat terhadap aturan yang berlaku di perusahaan.
- $X_{2.5}$ = Selalu memakai seragam dan atribut kantor sebagai tanda pengenal.
- $X_{2.6}$ =Tetap bekerja walaupun tidak ada pengawasan.
- $X_{2.7}$= Mengerjakan tugas sesuai dengan pedoman standar kerja perusahaan
- $X_{2.8}$= Menjaga hubungan baik dengan atasan.
- $X_{2.9}$ = Menjaga hubungan baik dengan sesama karyawan.
- $X_{2.10}$= Bekerja secara bertanggung jawab dan jujur.

Berdasarkan Tabel 3.6 diketahui bahwa semua indikator untuk Disiplin Kerja mempunyai tingkat probabilitas 0,000 dimana nilai koefisien korelasi ≥ 0,3 sehingga keseluruhan indikator dinyatakan valid. Hasil perhitungan reliabilitas *Alpha Cronbach* diperoleh 0,850 yang lebih besar dari 0,6 sehingga semua indikator dinyatakan reliabel.

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

Berikut ini adalah hasil uji validitas internal yang menggambarkan korelasi antar item yang dipergunakan dalam instrumen (*inter-item correlation*) dan uji reliabilitas variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) yang ditunjukkan pada Tabel 3.7

Tabel 3.7 Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

No	Korelasi	Koefisien Korelasi(r)	Probabilitas	Keterangan
1	Y_1–Y	0,503	0,000	Valid
2	Y_2–Y	0,792	0,000	Valid
3	Y_3–Y	0,828	0,000	Valid
4	Y_4–Y	0,478	0,000	Valid
5	Y_5–Y	0,778	0,000	Valid
6	Y_6–Y	0,824	0,000	Valid
7	Y_7–Y	0,721	0,000	Valid
8	Y_8–Y	0,811	0,000	Valid
Alpha Cronbach = 0,872				Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah 2014

Keterangan:

- Y_1 =Kuantitas hasil kerja sesuai dengan standar kerja perusahaan.
- Y_2 =Kuantitas hasil kerja yang dicapai lebih banyak dibanding rekan kerja.
- Y_3 = Kuantitas hasil kerja yang dicapai lebih banyak dibanding waktu yang sebelumnya
- Y_4 =Kualitas hasil kerja yang dicapai sesuai dengan standar kerja perusahaan.
- Y_5 = Kualitas hasil kerja yang dicapai lebih baik dibanding rekan kerja.
- Y_6 = Kualitas hasil kerja yang dicapai lebih baik dibanding waktu yang sebelumnya.
- Y_7= Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang ditetapkan perusahaan
- Y_8 = Mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dibandingkan rekan kerja.

Berdasarkan Tabel 3.7 diketahui bahwa semua indikator untuk Prestasi Kerja Karyawan mempunyai tingkat probabilitas 0,000 dimana nilai koefisien korelasi ≥ 0,3 sehingga keseluruhan indikator dinyatakan valid. Hasil perhitungan reliabilitas *Alpha Cronbach* diperoleh 0,872 yang lebih besar dari 0,6 sehingga semua indikator dinyatakan reliabel.

F. Analisis Data

Singarimbun (2006:263) menjelaskan analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterprestasikan. Data yang telah terkumpul akan dikelola, dimana prosesnya diterapkan teknik statistik tertentu. Pada penelitian ini analisis data yang digunakan adalah :

1. Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2010:206) “Analisa deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud

membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi". Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan variabel komitmen karyawan, disiplin kerja dan prestasi kerja karyawan dengan mendistribusikan item dari masing-masing variabel. Setelah mengumpulkan data, data tersebut diolah dan ditabulasikan ke dalam tabel, kemudian disajikan dalam bentuk angka dan prosentase.

2. Analisis Statistik Inferensial

Analisis inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk pengambilan kesimpulan tentang karakteristik populasi. Menurut Sugiyono (2010:207), "Teknik ini akan cocok digunakan bila sampel diambil dari populasi yang jelas dan teknik pengambilan sampel dari populasi itu diberlakukan secara *random*". Analisis inferensial yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a) Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda, untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel-variabel yang dipergunakan akan dilakukan analisa lebih lanjut dengan menggunakan uji asumsi klasik dengan tujuan untuk mengetahui apakah ada penyimpangan terhadap variabel-variabel yang ada dan untuk mendapatkan kesimpulan statistik yang dapat dipertanggung jawabkan. Uji asumsi klasik meliputi :

1) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik

seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. (Ghozali, 2011:105).

Multikolinieritas dideteksi dengan menggunakan nilai tolerance dan variance inflantion factor (VIF). Tolerance mengukur varibilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena VIF=1/tolerance) dan menunjukkan adanya kolineritas yang tinggi. Nilai cutoff yang umum dipakai adalah nilai tolerance 0,10 atau sama dengan nilai VIF dibawah 10. (Ghozali, 2011:106).

2) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data sebuah model regresi variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Cara pendeteksian asumsi normalitas adalah berdasarkan grafik dan uji statistik. Pendeteksian normalitas melalui grafik adalah dengan melihat garis histogram, suatu data yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati normal. (Ghozali, 2011:160). Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi normalitas.

2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka regresi tidak memenuhi normalitas.(Ghozali, 2011:163).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisiitas bertujuan nuntuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara mendeteksi heteroskedastisitas bisa menggunakan grafik dan uji statistik. Cara mendeteksi heteroskedastisitas dengan grafik adalah melalui scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).Dasar analisis :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskesidasitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:139).

Cara deteksi heteroskedastisitas dengan menggunakan uji statistik salah satu dengan menggunakan uji Glejser. Prosedur uji Glejser adalah meregresikan nilai absolute residual hasil regresi dengan variabel bebasnya yaitu dengan persamaan :

$$[UI] = \alpha + \beta Xi + Vi$$

Jika variabel independen signifikan secara statistic mempengaruhi variabel independen maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. (Ghozali, 2011:143).

b) Analisis Regresi Linier Berganda

Sunyoto (2009:9) menjelaskan, "Dikatakan analisis regresi linier berganda jika pengukuran antar variabel melibatkan lebih dari suatu variabel bebas". Analisis ini digunakan untuk mengetahui bagaimana eratnya hubungan variabel antara variabel bebas dengan variabel terikat, serta digunakan untuk mengetahui masukan dari masing-masing sub variabel bebas terhadap variabel terikat, sehingga dapat diketahui sub variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat. Analisis linier berganda dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat
a = Konstanta
$X_1 X_2$ = Variabel bebas
$b_1 b_2$ = Koefisien Regresi Parsial

c) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui secara bersama-sama (simultan) antara variabel dependen dengan variabel independen maka digunakan uji F yang bertujuan untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.Rumus uji F menurut Sugiyono (2010:256) adalah sebagai berikut :

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

Keterangan:

F : Pendekatan distribusi probabilitas
R^2 : Koefisien korelasi ganda
k : Jumlah variabel bebas (independen)
n : Jumlah anggota sampel

Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- Jika signifikan F ≤ sig. α maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- Jika signifikan F ≥ sig. α maka H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini berarti secara simultan tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

d) Uji Parsial (Uji t)

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X) secara parsial dengan variabel terikat (Y). Rumus uji T yang digunakan adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2010:260) :

$$t = \frac{r_p\sqrt{n-3}}{\sqrt{1-r_p^2}}$$

Keterangan :

r_p : Korelasi parsial yang ditemukan
N : Jumlah sampel
t : t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel}

Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- Jika signifikan t ≤ α maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti secara parsial ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

- Jika signifikan t $\geq \alpha$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini berarti secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Perusahaan

Pabrik Gula Toelangan merupakan salah satu pabrik gula wilayah kerja PT. Perkebunan Nusantara X (Persero). Terletak di Kabupaten Sidoarjo tepatnya ± 13 Km barat daya Kota Sidoarjo. Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo didirikan pada tahun 1850 oleh pemerintahan Belanda dengan nama *N.V. Matsechappy Tot Exploitatie de Suiker Ordernamingen Kremboongen Toelangan*. Kemudian berubah menjadi *N.V. Mattsechappy Kremboong en Toelangan* yang manajemennya berada *Tiedemen Van Kerehem (T.V.K).* Setelah Indonesia merdeka, maka perusahaan-perusahaan yang dulunya dikuasai oleh pemerintah Belanda kemudian diambil alih oleh Pemerintah Indonesia dengan dikeluarkan Surat Keputusan Menteri Pertanian No. 229/UM/57. Setelah dilakukan beberapa kali perubahan nama kepengurusan, akhirnya dikeluarkan lembara negara 234/1974 tentang perubahan hirarki kepengurusan sebagai berikut :

1. Badan Khusus Urusan Perusahaan Negara Perkebunan menjadi Inspeksi Wilayah.
2. Perusahaan Negara Perkebunan XXII berubah menjadi PT. Perkebunan XXI-XXII (Persero).
3. Perusahaan Negara Perkebunan XXII PG.Toelangan berubah menjadi PG. Toelangan PT. Perkebunan XXI-XXII (Persero)

Sesuai PP. No. 15 tanggal 4 Februari 1996 tentang peleburan perusahaan XXI-XXII dan perusahaan perseroan (Persero) XXVII menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Perkebunan X, diputuskan Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Perkebunan XXVII yang masing-masing didirikan berdasarkan PP. Nomor 13 tahun 1990, PP. Nomor 13 tahun 1973 dan PP. Nomor 7 tahun 1972 dilebur dalam Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Perkebunan Nusantara X yang selanjutnya dalam peraturan Pemerintah ini disebut PERSERO.

PTPN X (Persero) membawahi 11 Pabrik Gula, 3 Kebun Tembakau, 1 Industri Bobbin dan salah satu dari 11 Pabrik Gula tersebut adalah PT. PG. Toelangan Sidoarjo.

2. Lokasi Perusahaan

Lokasi perusahaan PT.PG Toelangan Sidoarjo berada di:

- Desa : Toelangan
- Kecamatan : Toelangan
- Kabupaten : Sidoarjo
- Propinsi : Jawa Timur

3. Visi dan Misi

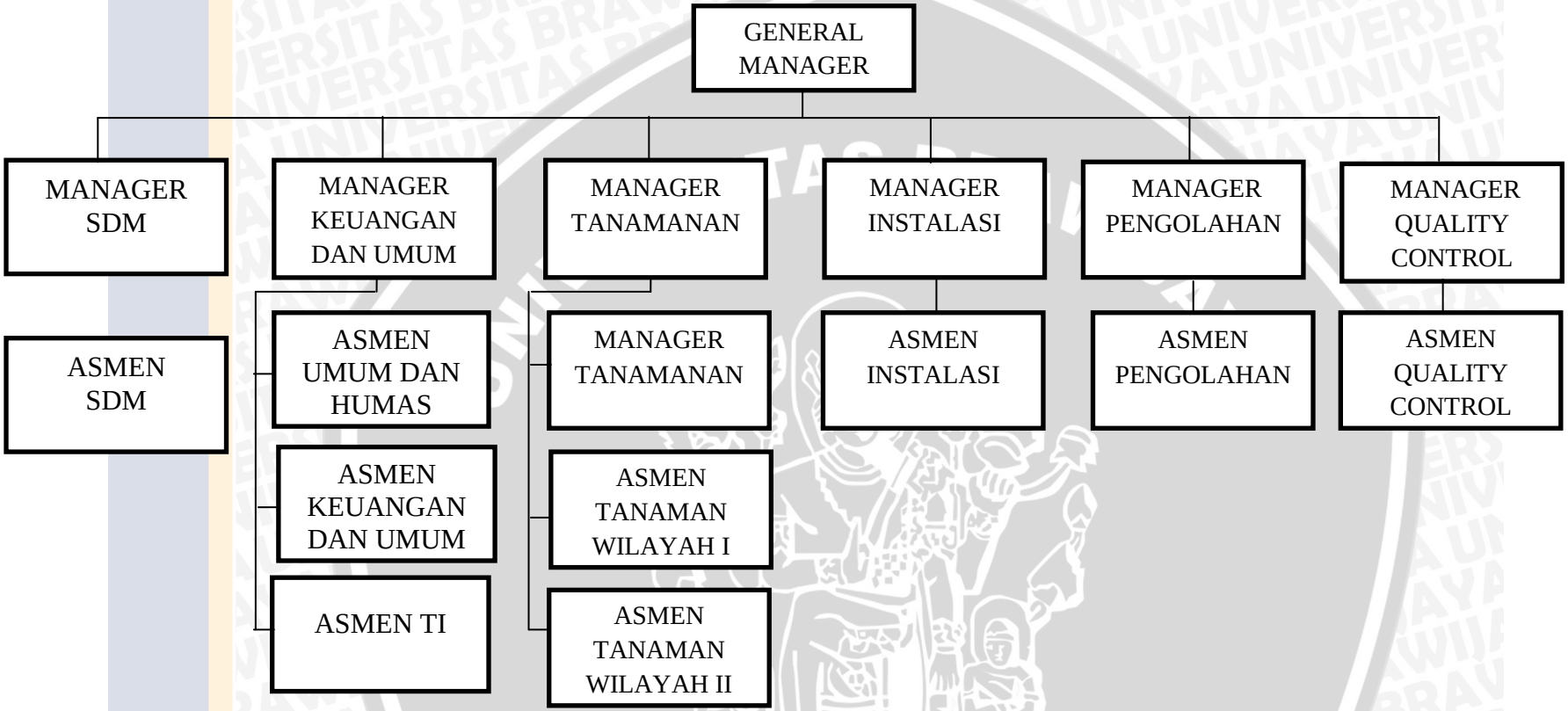
1. Menjadi perusahaan agribisnis berbasis perkebunan yang termuka di Indonesia yang tumbuh dan berkembang bersama mitra.

2. Berkomitmen menghasilkan produk berbasis bahan baku tebu yang berdaya saing tinggi untuk pasar domestik dan internasional

3. Mendedikasikan diri untuk selalu meningkatkan nilai-nilai perusahaan bagi kepuasan stakeholder melalui kepemimpinan, inovasi dan kerjasama tim, serta organisasi yang efektif.

4. Struktur Organisasi

Struktur organisasi ini akan memberikan gambaran yang jelas mengenai tugas, wewenang, dan tanggung jawab masing-masing karyawan dalam perusahaan sehingga mudah mempermudah koordinasi antar bagian. Struktur organisasi di PT. PG Toelangan berbentuk lini, dimana wewenang General Manager dilimpahkan kepada satua-satuan dibawahnya dalam semua bidang pekerjaan. General Manager mempunyai hak untuk memberikan perintah dan meminta tanggung jawab dari masing-masing Manager. Masing-masing Manager membawahi unit kerja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat bagan struktur organisasi berikut :



Gambar 4.1 Bagan Struktur Organisasi PT. Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo

Sumber : Bagian SDM PT.PG Toelangan Sidoarjo Tahun 2014

Adapun tugas dan wewenang masing-masing bagian adalah sebagai berikut:

A. General Manager

1. Fungsi Jabatan

   Perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan pengintegrasian kegiatan Administrasi, Keuangan dan Umum, SDM, Instalasi, Pengolahan, Tanaman, serta Quality Control di Pabrik Gula.

2. Tugas Pokok

   a. Mengusulkan Rencana Jangka Panjang (RJP) Perusahaan, terutama terkait dengan pabrik gula, termasuk di dalamnya visi, misi, sasaran, dan strategi perusahaan.

   b. Menyusun rencana kerja dan anggaran tahunan pabrik gula.

   c. Merumuskan kebijakan, sistem dan prosedur, operasional pabrik gula.

   d. Melakukan koordinasi dengan para Kepala Divisi lainnya, Kepala SPI, Sekertaris Perusahaan, Kepala Biro, serta para GM Pabrik Gula dalam rangka integrasi dan penyelesaian pekerjaan.

   e. Mengorganisasi dan mengendalikan kegiatan pabrik gula dalam hal :

      - Operasional bisnis pabrik gula yang menjadi wewenangnya.
      - Perencanaan pembibitan dan budidaya tanaman.
      - Penyediaan bahan baku.
      - Pengontrolan produk dan pencapaian produksi.

- Pengontrolan kualitas produksi.
- Penyusunan, pengajuan, dan pengendalian penggunaan modal kerja unit usaha.
- Pengelolaan SDM di pabrik gula.
- Pemantauan dan evaluasi pekerjaan COG di pabrik gula.

f. Melaksanakan tugas-tugas khusus berdasarkan permintaan Direksi.

g. Mewakili perusahaan dalam hubungannya dengan masyarakat dan instansi terkait.

h. Membina, memberdayakan dan menilai kinerja para manajer di pabrik gula.

i. Menyusun laporan kegiatan pabrik gula dalam rangka pertanggung jawaban kepada Direksi secara berkala.

B. Manajer Keuangan dan Umum

1. Fungsi Jabatan

Pengkoordinasian, pemantauan dan pengevaluasian Bagian umum dan Humas, Keuangan dan TI di Pabrik Gula.

2. Tugas Pokok

a. Merencanakan dan mengusulkan Rencana Kerja dan Anggaran Tahunan Bagian Administrasi, Keuangan dan Umum.

b. Mengkompilasi rencana kerja anggaran perusahaan dan menghitung kelayakan produksi dan biaya dengan manager Pabrik Gula.

c. Mengusulkan kebijakan , sistem, dan prosedur operasional Bagian Administrasi, Keuangan dan Umum.

d. Melakukan koordinasi dengan Para Manager Pabrik Gula dan Kepala Urusan di Kantor Direksi dalam rangka strategi bisnis.

e. Mengkoordinasikan kegiatan Bagian Administrasi, Keuangan dan Umum dalam hal :

- Pengumpulan RKAP dari masing-masing bagian dan mengawal pelaksanaannya.
- Monitoring hasil produksi dan pengeluaran gula/tetes.
- Pengontrolan laporan harian.
- Monitoring penyusunan neraca, LM dan prognosa.
- Validasi keabsahan bukti pengeluaran dan penerimaan uang.
- Validasi keabsahan permintaan bahan/barang dari masing-masing bagian.
- Stck Opname kas, persediaan bahan/barang dari hasil produksi.
- Pengadministrasian tebu rakyat.
- Menerima tamu wartawan serta rekan dan mitra kerja.
- Mengarahkan kegiatan kehumasan di Pabrik Gula.
- Mengarahkan kegiatan di Pabrik Gula.

f. Membina dan menilai kinerja para bawahan.

g. Menyusun laporan kegiatan Bagian Administrasi, Keuangan dan Umum dalam rangka pertanggung jawaban kepada GM Pabrik Gula secara berkala.

C. Manajer SDM

1. Fungsi Jabatan

   Pengkoordinasian, pemantauan dan pengevaluasian kegiatan Bagian SDM di Pabrik Gula.

2. Tugas Pokok

   a. Merencanakan dan mengusulkan Rencana Kerja dan Anggaran Tahunan Bagian SDM.

   b. Mengkompilasi rencana kerja anggara perusahaan dan menghitung kelayakan produksi dan biaya dengan Para Manager Pabrik Gula.

   c. Mengusulkan kebijakan, sistem, dan prosedur operasional Bagian SDM.

   d. Melakukan koordinasu dengan Para Manager Pabrik Gula dan Kepala Urusan di Kantor Direksi dalam rangka strategi bisnis.

   e. Mengkoordinasikan kegiatan Bagian SDM dalam hal :

      - Pengumpulan RKAP dari masing-masing bagian dan mengawal pelaksanaannya.
      - Mengendalikan dan memastikan terselanggaranya pengelolaan administrasi kepegawaian.
      - Pemeriksaan dan pengeluaran gaji berkala.
      - Pembayaran pajak dan iuran jamsostek.

- Persiapan dan seleksi tenaga kerja.
- Mengendalikan dan memastikan terselanggaranya dan pengembangan pegawai.
- Mengendalikan kegiatan penilaian kinerja dan penerapan disiplin pegawai.

f. Membina dan menilai kinerja bawahan.

g. Menyusun laporan kegiatan Bagian SDM dalam rangka pertanggung jawaban kepada GM Pabrik Gula secara berkala.

D. Manajer Tanaman

1. Fungsi Jabatan

   Pengkoordinasian, pemantauan, dan pengvaluasian kegiatan Bagian Tanaman Wilayah dan Bagian Tebang Angkut di pabrik Gula

2. Tugas Pokok

   a. Menyusun dan mengusulkan Rencana Kerja dan Anggaran Tahunan Bagian Tanaman.

   b. Menyusun dan mengusulkan kebijakan, sistem dan prosedur operasional Bagian Tanaman.

   c. Melakukan koordinasi dengan Para Manajer Pabrik Gula dan Kepala Urusan di Kantor Direksi dalam rangka strategi bisnis.

   d. Mengkoordinasikan kegiatan Bagian Tanaman dalam hal :

      - Perencanaan dan pelaksanaan pembibitan sesuai dengan jenjang pada proses pembibitan.

- Perencanaan dan pelaksanaan budidaya tanaman dan tebang angkut.
- Penyediaan bahan baku dalam jumlah cukup, kualitas baik, waktu yang tepat dan biaya yang efisien sesuai dengan kebutuhan harian dan target yang ditetapkan dalam RKAP.

e. Membina dan menilai kinerja bawahan.

f. Menyusun laporan kegiatan Bagian Tanaman dalam rangka pertanggung jawaban kepada GM pabrik Gula secara berkala.

E. Manajer Instalasi

1. Fungsi Jabatan

   Pengkoordinasian, pemantauan, dan pengevaluasian kegiatan Bagian Instalasi di pabrik Gula.

2. Tugas Pokok

   a. Menyusun dan mengusulkan Rencana Kerja dan Anggaran Tahunan Bagian Instalasi.

   b. Menyusun dan mengusulkan kebijakan, sistem dan prosedur operasional Bagian Instalasi.

   c. Melakukan koordinasi dengan Para Manajer Pabrik Gula dan Kepala Urusan di Kantor Direksi dalam rangka strategi bisnis.

   d. Mengkoordinasikan kegiatan Bagian Instalasi dalam hal :

      - Desain alat dan maintenance kontrak.
      - Pengelolaan stasiun gilingan untuk mengekstrak tebu menjadi nira dan ampas.

- Penyediaan air, tenaga uap, bengkel, listrik dan peralatan.
- Pemeliharaan gedung, pelayanan kendaraan, stasiun, *jeep, truck, pick up.*

e. Membina dan menilai kinerja para bawahan.

f. Menyusun laporan kegiatan Bagian Instalasi dalam rangka pertanggung jawaban kepada GM Pabrik Gula secara berkala.

F. Manajer Pengolahan

1. Fungsi Jabatan

   Pengkoordinasian, pemantauan, dan pengevaluasian kegiatan Bagian Pengolahan di Pabrik Gula.

2. Tugas Pokok

   a. Menyusun dan mengusulkan Rencana Kerja dan Anggaran Tahunan Bagian Pengolahan.

   b. Menyusun dan mengusulkan kebijakan, sistem dan prosedur operasional BagianPengolahan.

   c. Melakukan koordinasi dengan Para Manajer Pabrik Gula dan Kepala Urusan di Kantor Direksi dalam rangka strategi bisnis.

   d. Mengkoordinasikan kegiatan Bagian Pengolahan dalam hal :

      - Desain alat dan *maintenance* kontrak.
      - Menjamin kualitas dan kuantitas gula.
      - Operasionalisasi mesin dan proses pada stasiun pemurniaan, penguapan, pemasakan, pemutaran, dan penyelesaian.
      - Penanganan limbah hasil pengolahan.

- Pengawasan setiap pekerjaan eksploitasi maupun investasi.
- Penyiapan kebutuhan bahan pembantu pengolahan dan mesin-mesin.

e. Menentukan strategi dan tujuan, serta memfasilitasi pencapaian tujuan dan memotivasi karyawan di lingkungan pengolahan.

f. Membina dan menilai kinerja para bawahan.

g. Menyusun laporan kegiatan Bagian Pengolahan dalam rangka pertanggung jawaban kepada GM Pabrik Gula secara berkala.

G. Manajer *Quality Control*

1. Fungsi Jabatan

   Pengkoordinasian, monitoring dan evaluasi kegiatan *Quality Control* Pabrik Gula.

2. Tugas Pokok

   a. Mengusulkan Rencana Kerja dan Anggaran Tahunan *Quality Control* Pabrik Gula.

   b. Mengusulkan kebijakan, sistem dan prosedur operasional *Quality Control* Pabrik Gula.

   c. Melakukan koordinasi dengan Para Manajer Pabrik Gula dan Kepala Urusan di Kantor Direksi dalam rangka strategi bisnis.

   d. Mengkoordinasikan kegiatan *Quality Control* dalam hal :

      - Monitoring terhadap budidaya, menganalisa kualitas tebu, melakukan pengamatan cuaca dan kompos.

- Analisa kemasakan, membuat laporan proteksi, melakukan monitoring budi daya dan pengamatan percobaan.
- Analisa standar-standar berdasrakan parameter-parameter yang ada.
- Pemantauan pemasukan lahan dan gambar kebun.
- Pemantauan laporan kemajuan pekerjaan dan sistem informasi perkebunan.
- Pemantauan taksasi produk gula dan perhitungan RE.
- Pemantauan pola dan jadwal tebang.
- Pemantauan varietas dan umur tebu ditebang.
- Pengelolaan lab proteksi tanaman, pemantauan serangan HP, penyebaran parasit dan evaluasi.
- Pemantauan persiapan dan kinerja selama proses gilin.
- Kalibrasi peralatan ukur dan alat lab.
- Pemantauan efisiensi energi.
- Pemantauan analisa limbah.
- Pelaksanaan *off farm* baik pengolahan maupun teknik.
- Pengendalian mutu produksi gula.

e. Membina dan menilai kinerja para bawahan.

f. Menyusun laporan kegiatan *Quality Control* PG dalam rangka pertanggung jawaban kepada GM Pabrik Gula secara berkala.

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

5. Proses Produksi

Prinsip Proses produksi gula kristal putih di pabrik gula PT.PG Toelangan Sidoarjo mempergunakan proses defekasi-sulfitasi dengan bahan baku tebu. Secara garis besar, proses produksinya dapat dibagi menjadi enam unit, yaitu :

a. Stasiun Gilingan

Proses di Stasiun Gilingan dapat dibedakan menjadi dua tahap, yaitu proses pendahuluan dan ekstraksi tebu. Tebu yang masih berupa lonjoran dipotong-potong dan dicacah pada alat pendahuluan hingga menjadi serabut yang berukuran sekitar 5 cm. Kemudian serabut-serabut tebu ini diekstraksi menggunakan gilingan hingga nira yang ada dalam batang tebu terperas. Untuk meningkatkan efisiensi pemerahan, ditambahkan air imbibisi. Nira yang dihasilkan masih mengandung banyak pengotor, disebut nira mentah, dan akan diproses selanjutnya di Stasiun Pemurnian, sedangkan ampas yang dihasilkan akan digunakan sebagai bahan bakar Boiler.

b. Stasiun Pemurnian

Zat-zat bukan gula yang terdapat dalam nira dipisahkan dengan mengendalikan suhu, pH, dan waktu tinggal di tiap peralatan agar sukrosa yang terkandung dalam nira tidak terinversi. Sebagian besar zat-zat bukan gula tersebut akan terpisahkan sebagai blotong dan nira yang dihasilkan disebut nira jernih.

c. Stasiun Penguapan

Nira jernih masih memiliki kadar air tinggi. Untuk mengefisienkan pemakaian uap pada proses kristalisasi nantinya, air dalam nira diuapkan hingga nira mencapai 30 – 32 oBe. Proses penguapan ini dilakukan secara hampa udara.

d. Stasiun Puteran

Kristal gula dalam massecuite dipisahkan dari strup dengan memanfaatkan gaya sentrifugal. Proses sentrifugasi ini juga dilakukan dalam beberapa tahap, tergantung jenis massecuite yang diputar.

e. Stasiun Penyelesaian

Gula yang dihasilkan Stasiun Puteran masih mengandung kadar air yang cukup tinggi, oleh karena itu gula dikeringkan dan didinginkan dengan menggunakan Sugar Drier and Cooler (SDC) hingga diperoleh gula dengan kadar air dan suhu yang diharapkan.

6. Personalia

a. Jumlah Karyawan

Jumlah karyawan tetap PG. Toelangan berjumlah 158 orang yang terdiri dari:

- Karyawan golongan IA/IID : 127 karyawan
- Karyawan golongan IIIA/IVD : 31 karyawan

b. Hari dan Jam Kerja

Hari dan jam kerja karyawan PT. PG. Toelangan Sidoarjo:

- Senin – Sabtu : 06.30 – 14.30
- Shift Pagi : 05.00 – 13.00

- Shift Siang : 13.00 – 21.30
- Shift Malam : 21.30 – 05.30

c. Sistem Pengupahan

Sistem Penggajian pada PG. Toelangan diberikan menurut golongan jabatan dengan skala gaji yang telah ditentukan.

d. Pengelolaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Di setiap perusahaan atau pabrik-pabrik pasti memiliki kesehatan dan keselamatan kerja yang harus memenuhi standard, karena tanpa disertai pengetahuan K3 maka akan mempengaruhi kualitas kinerja karyawan itu sendiri. Begitu pula yang telah diterapkan oleh PG. Toelangan tentang kesehatan dan keselamatan kerja untuk para karyawan yang bekerja pada saat musim giling, di setiap bagian atau stasiun pada dasarnya memiliki standar K3 yang harus ditaati oleh para karyawan untuk melindungi dirinya agar terhindar dari kecelakaan kerja.Adapun perlengkapan yang harus dipakai oleh para karyawan tersebut adalah :

- Pemakaian Kacamata

  Berfungsi untuk melindung mata dari serpihan ampas tebu di stasiun gilingan.

- Pemakain Masker

  Berfungsi melindungi saluran pernafasan dari ampas tebu dan aroma bahan kimia yang dipakai pada saat pengolahan di bagian laboratorium.

- Pemakaian Helmet
- Berfungsi untuk melindungi kepala apabila ada benda yang terjatuh secara tidak sengaja.

Selain hal-hal tersebut diatas, pihak pabrik juga melindungi dan menjamin kesehatan dan keselamatan kerja para karyawan dengan diikutsertakan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK).

e. Kesejahteraan Karyawan

Karyawan ditugaskan oleh perusahaan untuk bekerja secara profesional dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawan. PG. Tulangan memberikan berbaga fasilitas kepada karyawannya sebagai bentuk kepedulian perusahaan terhadap karyawan. Adapun fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan antara lain :

- Karyawan tetap mendapatkan fasilitas tempat tinggal berupa perumahan yang layak, lengkap dengan fasilitas listrik dan air.
- Apabila perusahaan tidak dapat menyediakaan perumahan bagi karyawan maka mereka memberikan yang pengganti setiap bulannya berupa : bantuan sewa rumah/tunjangan sewa rumah, bantuan biaya listrik, dan air.
- Perusahaan menyelenggarakan kegiatan pembinaan rohani termasuk penyediaan fasilitas untuk melaksanakan kegiatan tersebut.
- Perusahaan menyediakan sarana transportasi antar jemput ke tempat kerja.
- Perusahaan memberikan gula gratis kepada karyawan setiap bulan.
- Banyaknya gula yang diberikan ditentukan sesuai golongan.

- Perusahaan memberikan dana bantuan biaya pernikahan bagi karyawan yang akan menikah sebesar 1 bulan gaji pokok.
- Semua karyawan diikutsertakan dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, yang terdiri dari jaminan kecelakaan, jaminan hari tua, dan jaminan kematian.
- Perusahaan juga memberikan bantuan bagi tenaga kerja yang meninggal dunia berupa biaya pemakaman dan uang duka.
- Perusahaan memberikan tunjangan struktural untuk karyawan tertentu.
- Perusahaan memberikan tunjangan fungisional untuk General Manager.
- Semua karyawan diberikan bantuan tunjangan PPh pasal 21.
- Perusahaan membantu menyediakan berbagai sarana pendukung antara lain sarana olahraga, sarana kesenian, kendaraan (untuk General Manager dan Manager) dan lain-lain.
- Perusahaan menyediakan fasilitas kesehatan bila sewaktu-waktu terjadi kecelakaan kerja, yaitu dengan mendirikan poliklinik kesehatan. Bila keadaan penderita dianggap tidak memungkinkan untuk ditangani oleh poliklinik maka perusahaan menunjuk rumah sakit yang telah ditentukan.
- Perusahaan memberikan penanganan khusus pada setiap mesin yang dirasakan cukup membahayakan keselamatan tenga kerjanya.
- Perusahaan membagikan pengamanan kepada setiap pekerja bagian produksi yaitu pemberian helm pengaman, penyediaan kaca mata khusus bagi tukang las, penyediaan sarung tangan bagi pekerja yang secara langsung menangani barang-barang berbahaya.

7. Gambaran Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja PT. PG Toelangan Sidoarjo

Sumber daya manusia yang unggul sangat penting dalam mempertahankan eksistensi perusahaan. Karena manusia yang unggul dapat menjadi solusi yang luar biasa untuk meningkatkan daya saing perusahaan di lingkungan global. Tentunya peningkatan produktivitas, efisiensi dan daya saing tersebut harus tetap memperhatikan undang-undang, peraturan, dan budaya/adat-istiadat yang masih sangat beragam yang dilandasi dengan keunggulan usaha yang selaras dengan standar etika tertinggi dan kepatuhan terhadap hukum. PG. Toelangan menanamkan komitmen dan disiplin kerja kepada seluruh karyawannya untuk mendorong totalitas saat menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan bekerja keras, cerdas, dan ikhlas untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Berikut penerapan komitmen dan pembinaan disiplin kerja PG. Toelangan :

a. Kewajiban Karyawan

1. Mentaati peraturan perundang-undangan yang berlaku dan ketentuan yang berlaku di perusahaan.
2. Bersedia dipindahkan atau dimutasikan dari unit usaha atau unit kerja ke unit usaha atau unit kerja lainnya.
3. Menjaga dan menyimpan rahasia jabatan termasuk menjaga keamanan aset perusahaan.
4. Mentaati ketentuan jam dan hari kerja yang berlaku di perusahaan.

5. Melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab dan memperhayikan segala pedoman dan instruksi yang dikeluarkan oleh atasan yang berwenang.
6. Bersikap sopan santun terhadap siapapun baik di dalam maupun di luar dinas dan selalu bersedia memberi pertolongan terhadap sesama karyawan untuk membina antar kawan dan menjalin kerjasama demi kelancaran jalannya perusahaan.
7. Menjaga keselamatan dirinya dan teman sekerjanya serta mempergunakan peralatan keselamatan kerja dalam hal sifat pekerjaannya mengharuskan demikian.
8. Menyerahkan kembali kepada perusahaan semua dokumen dan barang-barang milik perusahaan yang ada padanya saat karyawan yang bersangkutan meletakkan jabatan atau dimutasikan.

b. Larangan Karyawan

1. Menyalahgunakan wewnang jabatannya untuk kepentingan pribadi, keluarga, maupun golongan yang merugikan perusahaan, antara lain :
   a. Membawa atau menggunakan barang-barang atau alat-alat milik perusahaan tanpa izin pimpinan perusahaan.
   b. Menerima hadiah atau pemberian dalam bentuk apapun dan dari siapapun yang diketahui atau patut dapat diduga bahwa pemberian itu bersangkutan dengan jabatan atau pekerjaannya.

c. Menyediakan tenaganya dalam waktu tugas dinas secara perorangan atau bersama-sama dengan orang lain secara langsung atau tidak langsung untuk kepentingan usaha lain.

2. Membocorkan rahasia jabatan dan tau rahasia perusahaan meliputi:

   a. Rahasia yang ada hubungannya dengan jabatan naik berupa dokumen, datau maupun perintah atau keputusan lain dari pimpinan perusahaan.

   b. Rahasia yang menyangkut kekayaan, permodalan, gaji, hak milik organisasi, proses produksi dan kebijaksanaa.

3. Melalaikan pelaksanaan tugas pekerjaan yang seharusnya dilakukan sehingga mengakibatkan timbulnya kerugian bagi perusahaan atau lingkungan kerjanya.

4. Sanksi Hukuman

   Karyawan yang melanggar ketentuan disiplin berupa kewajiban dan larangan sebagaimana dimaksud dapat dijatuhi sanksi atau hukuman disiplin. Sanksi atau hukuman disiplin dijatuhkan oleh direksi atau pimpinan unit usaha dengan jenis dan ketentuan sanksi atau hukuman disiplin sebagai berikut :

   a. Teguran Lisan

      Dikenakan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap ketentuan disiplin perusahaan yang berdasarkan penilalian atasan karyawan, yang bersangkutan patut diberi hukuman.

b. Peringatan Tertulis

Dikenakan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap ketentuan disiplin perusahaan yang berdasarkan penilaian direksi atau pimpinan unit usaha, karyawan yang bersangkutan patut diberikan hukuman.

c. Penundaan kenaikan gaji berkala

Dapat dikenakan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap ketentuan disiplin perusahaan yang oleh direksi atau pimpinan unit usaha dianggap lali atau kurang memenuhi persyaratan atau kurang memuaskan dalam melakukan pekerjaan yang dipersyaratkan baginya, dan diberitahukan secara tertulis karyawan yang bersangkutan.

d. Penundaan kenaikan pangkat atau golongan

Dapat dikenakan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap ketentuan disiplin perusahaan yang oleh direksi atau pimpinan unit usaha dengan sengaja atau lalai melakukan pelanggaran terhadap ketentuan disiplin perusahaan dan merugikan perusahaan.

e. Penurunan pangkat atau golongan dan atau pembebasan dari jabatan

Degradasi adalah penurunan golongan dan atau pembebasan dari jabatan karyawan 1 tingkat di bawah golongan atau jabatan yang dipangku dengan posisi MKG (Masa Kerja Golongan) 0 tahun. Dikenakan pada karyawan yang berdasarkan penilaian direksi atau

pimpinan unit usaha dengan sengaja atau lali melakukan pelanggaran terhadap ketentuan disiplin perusahaan dan merugikan perusahaan.

f. Pemberhentian untuk sementara waktu

Pemberhentian untuk sementara waktu dapat dikenakan kepada karyawan yang atas penilaian direksi atau pimpinan unit usaha diduga terlibat suatu pelanggaran namun secara yuridis formal masih dalam penelitian. Jangka waktu pemberhentian untuk sementara waktu adalah 3 bulan yang selanjutnya disusul dengan :

- Pemutusan hubungan kerja atau penurunan golongan atau sanksi hukuman lainnya oleh perusahaan bila yang bersangkutan terlibat dalam pelanggaran dimaksud.
- Pengaktifan kembali karyawan dimaksud di perusahaan dengan ketentuan tidak harus dalam jabatan semula.
- Selama masa pemberitahuan sementara waktu karyawan yang bersangkutan tetap menerima :
  a. 100% gaji dan tunjangan jabatan bagi yang berhak.
  b. Santunan dan jaminan sosial diberikan penuh.
- Apabila karyawan yang bersangkutan oleh direksi atau pimpinan unit usaha dinyatakan tidak terlibat dalam pelanggaran dimaksud dan diaktikan kembali maka hak-haknya dibayar penuh.

g. Pemberhentian atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Pelanggaran disiplin yang dapat dijatuhi sanksi atau hukuman disiplin berupa pemberhentian adalah pelanggaran berat sebagaimana diatur dalam buku pedoman tata tertib kerja.

8. Standar Penilaian Prestasi Kerja pada PT. PG. Toelangan Sidoarjo

Penilaian prestasi kerja merupakan sebuah sistem yang digunakan perusahaan untuk menilai sikap dan perilaku kinerja karyawan dalam periode waktu tertentu. Berikut langkah-langkah penilaian prestasi kerja karyawan di PT.PG Toelangan Sidoarjo :

a. Manager per divisi menyiapkan form penilaian prestasi kerja karyawan.

b. Aspek yang dinilai dalam penilaian prestasi kerja karyawan PT. PG. Toelangan Sidoarjo :

1. Hasil kerja (referensi sasaran kerja individu karyawan)
2. Sikap Kerja (deskripsi sikap karyawan)
   - Keterbukaan
   - Proaktivitas
   - Komitmen dan rasa tanggung jawab
   - Semangat kerja dan motivasi
   - Excellence
3. Cara Kerja dan Ketrampilan Kerja (Deskripsi Ketrampilan)
   - Pengetahuan dan penguasaan tugas

- Kemampuan belajar
- Kecepatan kerja
- Ketelitian dan kecermatan
- Kreativitas dan inovasi

c. Kemudian form tersebut diberikan ke masing-masing divisi untuk diisi dengan ketentuan penilaian sebagai berikut :

90 – 100 = A

80 – 89 = B

60 – 69 = C

40 – 59 = D

d. Setelah pengisian selesai, kemudian manager melakukan wawancara dan survey kepada masing-masing karyawan, hal ini bertujuan untuk menyesuaikan antara jawaban pada form penilaian dengan keadaan sebenarnya agar tidak terjadi kecurangan.

e. Setelah tahap-tahap penilaian selesai manager memberikan nilai sesuai dengan jawaban pada form penilaian.

f. Karyawan akan dipromosikan untuk menduduki jabatan/kedudukan yang lebih tinggi dari jabatan/kedudukan semula apabila prestasi kerjanya tinggi.

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

B. Gambaran Umum Responden

1. Gambaran Responden Berdasarkan Usia

Gambaran usia berdasarkan responden dapat dilihat pada Tabel 4.1 :

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
≤ 25 Tahun	1	1,6%
26 - 30 Tahun	5	8,2%
31 - 35 Tahun	10	16,4%
36 - 40 Tahun	8	13,1%
41 - 45 Tahun	17	27,9%
46 - 50 Tahun	13	21,3%
> 50 Tahun	7	11,5%
Total	61	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Berdasarkan tabel 4.1, dapat diketahuibahwa responden yang berusia kurang dari 25 tahun sebanyak 1 orang (1,6%), responden yang berusia antara 26 sampai 30 tahun sebanyak 5 orang (8,2%), responden yang berusia antara 31 sampai 35 tahun sebanyak 10 orang (16.4%), responden yang berusia antara 36 sampai 40 sebanyak 8 orang (13,1%), responden yang berusia antara 41 sampai 45 tahun sebanyak 17 orang (27,9%), responden yang berusia antara 46 sampai 50 tahun sebanyak 13 orang (21,3%) dan responden yang berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 7 orang (11,5%).

2. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.2:

Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	58	95,1%
Perempuan	3	4,9%
Total	61	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Berdasarkan tabel 4.2, dapat diketahui dari 61 responden terdapat 58 orang (95,1%) berjenis kelamin laki-laki dan 3 orang (4,9%) sisanya berjenis kelamin perempuan.

3. Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja

Gambaran responden berdasarkan masa kerja ditunjukkan pada Tabel 4.3:

Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Presentase
≤ 5 tahun	4	6,6%
6 - 10 tahun	18	29,5%
11 - 15 tahun	3	4,9%
16 - 20 tahun	11	18,0%
21 – 25 tahun	18	29,5%
26 – 30 tahun	5	8,2%
>30 tahun	2	3,3%
Total	61	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, dapat diketahui dari 61 responden terdapat 4 orang (6,6%) yang mempunyai masa kerja kurang dari 5 tahun, 18 orang (29,5%) yang mempunyai masa kerja antara 6 sampai 10 tahun, 3 orang (4,9%) yang mempunyai masa kerja antara 11 sampai 15 tahun, 11 orang (18,0%) yang mempunyai masa kerja antara 16 sampai 20 tahun, 18 orang (29,5%) yang mempunyai masa kerja antara 21 sampai 25 tahun, 5 orang (8,2%) yang

mempunyai masa kerja antara 26 sampai 30 tahun, dan 2 orang (3,3%) yang mempunyai masa kerja lebih dari 30 tahun.

4. Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Gambaran responden berdasarkan tingakat pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.4:

Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
SMA	33	54,1%
STM	5	8,2%
D3	2	3,3%
S1	21	34,4%
Total	61	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas, dapat diketahui dari 61 responden terdapat 33 orang (54,1%) yang berpendidikan terakhir SMA, 5 orang (8,2%) yang berpendidikan terakhir STM, 2 orang (3,3%) yang berpendidikan terakhir D3 dan 21 orang (34,4%) yang berpendidikan terakhir S1.

C. Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

a. Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasional

Dalam variabel Komitmen Organisasional (X_1), terdapat 11 pernyataan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Berikut ini adalah hasil jawaban responden untuk variabel Komitmen Organisasional (X_1) yang ditunjukkan pada Tabel 4.5 :

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasional(X_1)

Item	Jawaban Responden										Mean
	SS		S		RR		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	33	54,1	28	45,9	0	0	0	0	0	0	4,54
X1.2	26	42,6	29	47,5	5	8,2	1	1,6	0	0	4,31
X1.3	15	24,6	32	52,5	4	6,6	10	16,4	0	0	3,85
X1.4	33	54,1	24	39,3	4	6,6	0	0	0	0	4,48
X1.5	11	18,0	38	62,3	2	3,3	9	14,8	1	1,6	3,80
X1.6	9	14,8	36	59,0	5	8,2	10	16,4	1	1,6	3,69
X1.7	14	23,0	38	62,3	3	4,9	5	8,2	1	1,6	3,97
X1.8	9	14,8	34	55,7	8	13,1	7	11,5	3	4,9	3,64
X1.9	15	24,6	35	57,4	5	8,2	6	9,8	0	0	3,97
X1.10	13	21,3	39	63,9	8	13,1	1	1,6	0	0	4,05
X1.11	34	55,7	24	39,3	2	3,3	1	1,6	0	0	4,49
Mean Variabel Komitmen Organisasional (X_1)											4,02

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Keterangan:

- $X_{1.1}$ = Karyawan merasa senang bekerja di perusahaan.
- $X_{1.2}$ = Menghabiskan sisa karir di perusahaan.
- $X_{1.3}$ = Berkeinginan tetap tinggal di perusahaan.
- $X_{1.4}$ = Karyawan merasa bangga bekerja di perusahaan.
- $X_{1.5}$ =Karyawan merasa berat meninggalkan perusahaan.
- $X_{1.6}$= Karyawan merasa rugi apabila meninggalkan perusahaan.
- $X_{1.7}$ = Karyawan tetap berada di perusahaan, karena membutuhkan.
- $X_{1.8}$ = Karyawan merasa kehidupannya akan terganggu, apabila meninggalkan perusahaan.
- $X_{1.9}$ = Karyawan tetap tinggal di perusahaan karena merupakan suatu kewajiban.
- $X_{1.10}$ = Karyawan tidak akan meninggalkan perusahaan walaupun perusahaan dalam keadaan baik atau buruk
- $X_{1.11}$= Karyawan bersedia bekerja keras demi kemajuan perusahaan.

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa pada item pertama yaitu mengenai karyawan merasa senang bekerja di perusahaan ($X_{1.1}$), dari 61 responden terdapat 33 responden (54,1%) yang menyatakan sangat senang dan 28 responden (45,9%) menyatakan senang. Mean yang dihasilkan pada item ($X_{1.1}$) yaitu sebesar 4,54 yang terletak pada kelas interval 4,2 – 5 yang artinya berada

pada kategori sangat senang. Berdasarkan mean yang dihasilkan ($X_{1.1}$), dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden merasa sangat senang bekerja di perusahaan.

Item kedua yaitu mengenai menghabiskan sisa karir di perusahaan ($X_{1.2}$), dari 61 responden yang menyatakan sangat setuju 26 responden (42,6%), yang menyatakan setujusebanyak 29 responden (47,5%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 responden (8,2%) dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden (1,6%). Mean yang dihasilkan pada item ($X_{1.2}$) sebesar 4,31 yang terletak pada kelas interval 4,2 – 5 yang artinya berada pada kategori sangat setuju. Berdasarkan mean yang dihasilkan ($X_{1.2}$), dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden ingin menghabiskan sisa karir di perusahaan.

Item ketiga yaitu mengenai memiliki keinginan untuk tetap tinggal di perusahaan($X_{1.3}$), dari 61 responden terdapat 15 responden (24,6%) yang menyatakan sangat setuju, 32 responden (52,5%) yang menyatakan setuju, 4 responden (6,6%) yang menyatakan ragu-ragu, dan 10 responden (16,4%) yang menyatakan tidak setuju. Item ($X_{1.3}$) menghasilkan mean sebesar 3,85 yang terletak pada kelas interval >3,4 – 4,2 yang artinya berada pada kategori setuju. Berdasarkan mean yang dihasilkan item ($X_{1.3}$), dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden memiliki keinginan untuk tetap tinggal di perusahaan.

Item keempat yaitu mengenai karyawan merasa bangga bekerja di perusahaan ($X_{1.4}$), dapat diketahui dari 61 responden terdapat 33 responden (54,1%) yang menyatakan sangat bangga, 24 responden (39,3%) yang menyatakan bangga dan 4

responden yang menyatakan ragu-ragu. Mean yang dihasilkan item ($X_{1.4}$) sebesar 4,48 yang terletak pada kelas interval >4,2 – 5 yang artinya berada pada kategori sangat bangga. Berdasarkan mean yang dihasilkan item ($X_{1.4}$), rata-rata responden merasa sangat bangga bekerja di perusahaan.

Item kelima yaitu mengenai karyawan merasa berat apabila meninggalkan perusahaan ($X_{1.5}$), dari 61 responden terdapat 11 responden (18,0%) yang menyatakan sangat setuju, 38 responden (62,3%) yang menyatakan setuju, 2 responden (3,3%) yang menyatakan ragu-ragu, 9 responden (14,6%) yang menyatakan tidak setuju dan 1 responden (1,6%) yang menyatakan sangat tidak setuju. Mean yang dihasilkan ($X_{1.5}$) sebesar 3,80 yang terletak pada interval >3,4 – 4,2 yang artinya berada pada kategori setuju. Berdasarkan mean pada item ($X_{1.5}$), dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden merasa berat apabila meninggalkan perusahaan.

Item keenam yaitu mengenai merasa rugi apabila meninggalkan perusahaan, dari 61 responden terdapat 9 responden (14,8%) yang menyatakan sangat setuju, 36 responden (59,0%) yang menyatakan setuju, 5 responden (8,2%) yang menyatakan ragu-ragu, 10 responden (16,4%) yang menyatakan tidak setuju dan 1 responden (1,6%) yang menyatakan sangat tidak setuju. Mean yang dihasilkan item ($X_{1.6}$) yaitu sebesar 3,69 yang terletak pada kelas interval >3,4 – 4,2 yang artinya berada pada kategori setuju. Berdasarkan mean yang dihasilkan ($X_{1.6}$), dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden merasa rugi apabila meninggalkan perusahaan.

Item ketujuh yaitu mengenai karyawan tetap berada di perusahaan karena membutuhkan ($X_{1.7}$), dari 61 responden terdapat 14 responden (23,0%) yang menyatakan sangat setuju, 38 responden (62,3%) yang menyatakan setuju, 3 responden (4,9%) yang menyatakan ragu-ragu, 5 responden (8,2%) yang menyatakan tidak setuju dan 1 responden (1,6%) yang menyatakan sangat tidak setuju. Mean yang dihasilkan item ($X_{1.7}$) yaitu sebesar 3,97 yang terletak pada kelas interval >3,4 – 4,2 yang artinya berada pada kategori setuju. Berdasarkan mean yang dihasilkan item ($X_{1.7}$), dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden tetap berada di perusahaan karena membutuhkan pekerjaan tersebut.

Item kedelapan yaitu mengenai karyawan merasa kehidupannya akan terganggu apabila meninggalkan perusahaan ($X_{1.8}$), dari 61 responden terdapat 9 responden (14,8%) yang menyatakan sangat setuju, 34 responden (55,7%) yang menyatakan setuju, 8 responden (13,1%) yang menyatakan ragu-ragu, 7 responden (11,5%) yang menyatakan setuju dan 3 responden (4,9%) sangat tidak setuju. Mean yang dihasilkan item ($X_{1.8}$), yaitu sebesar 3,64 yang terletak pada kelas interval >3,4 – 4,2 yang artinya berada pada kategori setuju. Berdasarkan mean yang dihasilkan item ($X_{1.8}$), dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden merasa kehidupannya akan terganggu apabila meninggalkan perusahaan.

Item kesembilan yaitu mengenai karyawan tetap tinggal di perusahaan karena merupakan sebuah kewajiban ($X_{1.9}$) dari 61 responden terdapat 15 responden (24,6%) yang menyatakan sangat setuju, 35 responden (57,4%) yang menyatakan setuju, 5 responden (8,2%) yang menyatakan ragu-ragu, dan 6 responden (9,8%) yang menyatakan tidak setuju. Mean yang dihasilkan item ($X_{1.9}$), yaitu sebesar

3,97 yang terletak pada kelas interval >3,4 – 4,2 yang artinya berada pada kategori setuju. Berdasarkan mean yang dihasilkan item ($X_{1.9}$), dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden tetap tinggal di perusahaan karena merupakan sebuah kewajiban.

Item kesepuluh yaitu mengenai karyawan tidak akan meninggalkan perusahaan walaupun perusahaan dalam keadaan baik ataupun buruk ($X_{1.10}$), dari 61 responden terdapat 13 responden (23,0%) yang menyatakan sangat setuju, 39 responden (63,9%) yang menyatakan setuju, 8 responden (13,1%) yang menyatakan ragu-ragu, dan 1 responden (1.6%) yang menyatakan tidak setuju. Mean yang dihasilkan item ($X_{1.10}$) yaitu sebesar 4,05 yang terletak pada kelas interval >3,4 – 4,2 yang artinya berada pada kategori setuju. Berdasarkan mean yang dihasilkan item ($X_{1.10}$), dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden tidak akan meninggalkan perusahaan walaupun perusahaan dalam keadaan baik ataupun buruk.

Item terakhir atau item kesebelas yaitu karyawan bersedia bekerja keras demi kemajuan perusahaan ($X_{1.11}$), dari 61 responden terdapat 34 responden (55,7%) yang menyatakan sangat bersedia, 24 responden (39,3%) yang menyatakan bersedia, 2 responden (3,3%) yang menyatakan ragu-ragu, dan 1 responden (1.6%) yang menyatakan tidak bersedia. Mean yang dihasilkan item ($X_{1.11}$) yaitu sebesar 4,49 yang terletak pada kelas interval >4,2 – 5 yang artinya berada pada kategori sangat setuju. Berdasarkan mean yang dihasilkan item ($X_{1.11}$), dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden sangatbersedia bekerja keras demi kemajuan perusahaan.

Nilai mean pada variabel Komitmen Organisasional (X_1) yaitu sebesar 4,02 yang terletak pada interval kelas >3,4 – 4,2 yang artinya berada pada kategori baik. Berdasarkan nilai mean yang dihasilkan, dapat dijelaskan bahwa karyawan PG.Toelangan memiliki komitmen organisasional yang baik. Rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada pernyataan saya merasa senang bekerja di perusahaan tempat saya bekerja $X_{1.1}$ yaitu sebesar 4,54. Distribusi jawaban terendah terletak pada pernyataan saya merasa kehidupan saya akan terganggu apabila meninggalkan perusahaan tempat saya bekerja sekarang ini $X_{1.8}$ yaitu sebesar 3,64.

b. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja

Dalam variabel Disiplin Kerja (X_2), terdapat 10 pernyataan yang diberikan kepada responden untuk dijawab.Berikut ini adalah hasil jawaban responden untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) yang ditunjukkan pada Tabel 4.6 :

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Item	Jawaban Responden										Mean
	SS		S		RR		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	25	41,0	34	55,7	1	1,6	1	1,6	0	0	4,36
X2.2	18	29,5	42	68,9	1	1,6	0	0	0	0	4,28
X2.3	24	39,3	34	55,7	3	4,9	0	0	0	0	4,34
X2.4	26	42,6	33	54,1	1	1,6	1	1,6	0	0	4,38
X2.5	11	18,0	48	78,7	1	1,6	1	1,6	0	0	4,13
X2.6	28	45,9	32	52,5	1	1,6	0	0	0	0	4,44
X2.7	26	42,6	33	54,1	1	1,6	1	1,6	0	0	4,38
X2.8	28	45,9	32	52,5	1	1,6	1	1,6	0	0	4,44
X2.9	37	60,7	24	39,3	0	0	0	0	0	0	4,61
X2.10	28	45,9	33	54,1	0	0	0	0	0	0	4,46
Mean Disiplin Kerja(X_2)											4,38

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Keterangan:

- $X_{2.1}$ =Hadir dan pulang kantor tepat waktu.
- $X_{2.2}$ = Tingkat absensi kehadiran sesuai dengan aturan yang berlaku.
- $X_{2.3}$ = Meminta izin apabila meninggalkan kantor saat jam kerja.
- $X_{2.4}$ = Patuh dan taat terhadap aturan yang berlaku di perusahaan.
- $X_{2.5}$ = Selalu memakai seragam dan atribut kantor sebagai tanda pengenal.
- $X_{2.6}$ = Tetap bekerja walaupun tidak ada pengawasan.
- $X_{2.7}$= Mengerjakan tugas sesuai dengan pedoman standar kerja perusahaan
- $X_{2.8}$ =Menjaga hubungan baik dengan atasan.
- $X_{2.9}$ = Menjaga hubungan baik dengan sesama karyawan.
- $X_{2.10}$ = Bekerja secara bertanggung jawab dan jujur.

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, dapat diketahui bahwa pada item pertama yaitu mengenai hadir dan pulang kantor tepat waktu ($X_{2.1}$), dari 61 responden terdapat 25 responden (41,0%) yang menyatakan sangat setuju, 34 responden (55,7%)yangmenyatakan setuju, 1 responden (1,6%) yang menyatakan ragu-ragu

dan 1 responden (1,6%) yang menyatakan tidak setuju. Mean yang dihasilkan pada item ($X_{2.1}$) yaitu sebesar 4,36 yang terletak pada kelas interval 4,2 – 5 yang artinya berada pada kategori sangat setuju. Berdasarkan mean yang dihasilkan ($X_{2.1}$), dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden hadir dan pulang kantor tepat waktu.

Item kedua yaitu mengenai tingkat absensi kehadiran sesuai dengan aturan yang berlaku ($X_{2.2}$), dari 61 responden terdapat 18 responden (29,5%) yang menyatakan sangat sesuai, 42 responden (68,9%) yang menyatakan sesuai, dan 1 responden (1,6%) yang menyatakan ragu-ragu. Mean yang dihasilkan pada item ($X_{2.2}$) sebesar 4,28 yang terletak pada kelas interval 4,2 – 5 yang artinya berada pada kategori sangat sesuai. Berdasarkan mean yang dihasilkan ($X_{2.2}$), dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden memiliki tingkat absensi kehadiran yang sangat sesuai dengan aturan yang berlaku.

Item ketiga yaitu mengenai meminta izin apabila meninggalkan kantor saat jam kerja ($X_{2.3}$), dari 61 responden terdapat 24 responden (39,3%) yang menyatakan sangat setuju, 34 responden (55,7%) yang menyatakan setuju, dan 3 responden (4,9%) yang menyatakan ragu-ragu. Mean yang dihasilkan pada item ($X_{2.3}$) sebesar 4,34 yang terletak pada kelas interval 4,2 – 5 yang artinya berada pada kategori sangat setuju. Berdasarkan mean yang dihasilkan ($X_{2.3}$), dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden selalu meminta izin atasan apabila meninggalkan kantor saat jam kerja.

Item keempat yaitu mengenai patuh dan taat terhadap aturan yang berlaku di perusahaan ($X_{2.4}$), dari 61 responden terdapat 26 responden (42,6%) yang menyatakan sangat setuju, 33 responden (54,1%) yang menyatakan setuju, 1 responden (1,6%) yang menyatakan ragu-ragu dan 1 responden (1,6%) yang menyatakan tidak setuju. Mean yang dihasilkan pada item ($X_{2.4}$) sebesar 4,38 yang terletak pada kelas interval 4,2 – 5 yang artinya berada pada kategori sangat setuju. Berdasarkan mean yang dihasilkan ($X_{2.4}$), dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden sangat patuh dan taat terhadap aturan yang berlaku di perusahaan.

Item kelima yaitu mengenai selalu memakai seragam dan atribut kantor sebagai tanda pengenal ($X_{2.5}$), dari 61 responden terdapat 11 responden (18,0%) yang menyatakan sangat setuju, 48 responden (78,7%) yang menyatakan setuju, 1 responden (1,6%) yang menyatakan ragu-ragu dan 1 responden (1,6%) yang menyatakan tidak setuju. Mean yang dihasilkan pada item ($X_{2.5}$) sebesar 4,13 yang terletak pada kelas interval >3,4 – 4,2 yang artinya berada pada kategori setuju. Berdasarkan mean yang dihasilkan ($X_{2.5}$), dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden memakai seragam dan atribut kantor sebagai tanda pengenal saat bekerja.

Item keenam yaitu mengenai tetap bekerja walaupun tidak ada pengawasan ($X_{2.6}$), dari 61 responden terdapat 28 responden (45,9%) yang menyatakan sangat setuju, 32 responden (52,5%) yang menyatakan setuju, dan 1 responden (1,6%) yang menyatakan ragu-ragu. Mean yang dihasilkan pada item ($X_{2.6}$) sebesar 4,44 yang terletak pada kelas interval >4,2 – 5 yang artinya berada pada kategori

sangat setuju. Berdasarkan mean yang dihasilkan ($X_{2.6}$), dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden tetap bekerja walaupun tidak ada pengawasan dari atasan.

Item ketujuh yaitu mengenai mengerjakan tugas sesuai dengan pedoman standar kerja perusahaan ($X_{2.7}$), dari 61 responden terdapat 26 responden (42,6%) yang menyatakan sangat sesuai, 33 responden (54,1%) yangmenyatakan sesuai, 1 responden (1,6%) yang menyatakan ragu-ragu dan 1 responden yang menyatakan tidak sesuai. Mean yang dihasilkan pada item ($X_{2.7}$) sebesar 4,38 yang terletak pada kelas interval >4,2 – 5 yang artinya berada pada kategori sangat sesuai. Berdasarkan mean yang dihasilkan ($X_{2.7}$), dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden mengerjakan tugas sangat sesuai dengan pedoman standar kerja perusahaan.

Item kedelapan yaitu mengenai menjaga hubungan baik dengan atasan ($X_{2.8}$), dari 61 responden terdapat 28 responden (45,9%) yang menyatakan sangat setuju, 32 responden (52,5%) yang menyatakan setuju, 1 responden (1,6%) yang menyatakan ragu-ragu dan 1 responden yang menyatakan tidak setuju. Mean yang dihasilkan pada item ($X_{2.8}$) sebesar 4,44 yang terletak pada kelas interval >4,2 – 5 yang artinya berada pada kategori sangat setuju. Berdasarkan mean yang dihasilkan ($X_{2.8}$), dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden sangat menjaga hubungan baik dengan atasan.

Item kesembilan yaitu mengenai menjaga hubungan baik dengan sesama karyawan ($X_{2.9}$), dari 61 responden terdapat 37 responden (60,7%) yang menyatakan sangat setuju dan 24 responden (39,3%) yang menyatakan setuju.

Mean yang dihasilkan pada item ($X_{2.9}$) sebesar 4,61 yang terletak pada kelas interval >4,2 – 5 yang artinya berada pada kategori sangat setuju. Berdasarkan mean yang dihasilkan ($X_{2.9}$), dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden sangat menjaga hubungan baik dengan sesama karyawan.

Item terakhir atau item kesepuluh yaitu mengenai bekerja secara bertanggung jawab dan jujur ($X_{2.10}$), dari 61 responden terdapat 28 responden (45,9%) yang menyatakan sangat setuju dan 33 responden (54,1%) yang menyatakan setuju. Mean yang dihasilkan pada item ($X_{2.10}$) sebesar 4,46 yang terletak pada kelas interval >4,2 – 5 yang artinya berada pada kategori sangat setuju. Berdasarkan mean yang dihasilkan ($X_{2.10}$), dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden bekerja dengan sangat bertanggung jawab dan jujur.

Nilai mean pada variabel Disiplin Kerja (X_2) yaitu sebesar 4,38 yang terletak pada interval kelas >4,2 – 5 yang artinya berada pada kategori sangat baik. Berdasarkan nilai mean yang dihasilkan, dapat dijelaskan bahwa penerapan disiplin kerja di PT. PG.Toelangan Sidoarjo sudah sangat baik. Rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada pernyataan saya menjaga hubungan baik dengan sesama karyawan $X_{2.9}$ yaitu sebesar 4,61 sedangkan distribusi jawaban terendah terletak pada pernyataan saya selalu memakai seragam dan atribut kantor sebagai tanda pengenal $X_{2.5}$ yaitu sebesar 4,13.

c. Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja Karyawan

Dalam variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) terdapat 11 pernyataan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Berikut ini adalah hasil jawaban

responden untuk variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) yang ditunjukkan pada Tabel 4.7 :

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Item	Jawaban Responden										Mean
	SS		S		RR		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1	8	13,1	50	82,0	3	4,9	0	0	0	0	4,06
Y2	5	8,2	36	59,0	14	23,0	6	9,8	0	0	3,66
Y3	8	13,1	40	65,6	10	16,4	2	3,3	1	1,6	3,85
Y4	13	21,3	42	68,9	6	9,8	0	0	0	0	4,11
Y5	7	11,5	34	55,7	14	23,0	6	9,8	0	0	3,69
Y6	10	16,4	38	62,3	11	18,0	2	3,3	0	0	3,92
Y7	15	24,6	42	68,9	2	3,3	2	3,3	0	0	4,15
Y8	10	16,4	37	60,7	10	16,4	4	6,6	0	0	3,87
Mean Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)											4,00

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Keterangan:

- Y_1 = Kuantitas hasil kerja sesuai dengan standar kerja perusahaan.
- Y_2 =Kuantitas hasil kerja yang dicapai lebih banyak dibanding rekan kerja.
- Y_3 = Kuantitas hasil kerja yang dicapai lebih banyak dibanding waktu yang sebelumnya
- Y_4 =Kualitas hasil kerja yang dicapai sesuai dengan standar kerja perusahaan.
- Y_5= Kualitas hasil kerja yang dicapai lebih baik dibanding rekan kerja.
- Y_6 = Kualitas hasil kerja yang dicapai lebih baik dibanding waktu yang sebelumnya.
- Y_7= Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang ditetapkan perusahaan
- Y_8 = Mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dibandingkan rekan kerja.

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa pada item pertama yaitu mengenai kuantitas hasil kerja sesuai dengan standar kerja perusahaan (Y_1), dari 61 responden terdapat 8 responden (13,1%) yang menyatakan sangat sesuai, 50 responden (82,0%) yang menyatakan sesuai dan 3 responden (4,9%) yang menyatakan ragu-ragu. Mean yang dihasilkan pada item (Y_1) yaitu sebesar 4,06

yang terletak pada kelas interval >3,4 – 4,2 yang artinya berada pada kategori sesuai. Berdasarkan mean yang dihasilkan (Y_1), dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden telah mencapai kuantitas hasil kerja yang sesuai dengan standar kerja perusahaan.

Item kedua yaitu mengenai kuantitas hasil kerja yang dicapai lebih banyak dibanding rekan kerja (Y_2), dari 61 responden terdapat 5 responden (8,2%) yang menyatakan sangat setuju, 36 responden (59,0%) yang menyatakan setuju, 14 responden (23,0%) yang menyatakan ragu-ragu dan 6 responden (9,8%) yang menyatakan tidak setuju. Mean yang dihasilkan pada item (Y_2) sebesar 3,66 yang terletak pada kelas interval >3,4 – 4,2 yang artinya berada pada kategori setuju. Berdasarkan mean yang dihasilkan (Y_2), dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menghasilkan kuantitas hasil kerja lebih banyak dibanding rekan kerjanya.

Item ketiga yaitu mengenai kuantitas hasil kerja yang dicapai lebih banyak dibanding waktu yang sebelumnnya (Y_3), dari 61 responden terdapat 8 responden (13,1%) yang menyatakan sangat setuju, 40 responden (65,6%) yang menyatakan setuju, 10 responden (16,4%) yang menyatakan ragu-ragu, 2 responden (9,8%) yang menyatakan tidak setuju dan 1 responden (1,6%) yang menyatakan sangat tidak setuju. Mean yang dihasilkan pada item (Y_3) sebesar 3,85 yang terletak pada kelas interval >3,4 – 4,2 yang artinya berada pada kategori setuju. Berdasarkan mean yang dihasilkan (Y_3), dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menghasilkan kuantitas hasil kerja lebih banyak dibanding waktu yang sebelumnya.

Item keempat yaitu mengenai kualitas hasil kerja sesuai dengan standar kerja perusahaan (Y_4), dari 61 responden terdapat 13 responden (13,1%) yang menyatakan sangat sesuai, 42 responden (68,9%) yang menyatakan sesuai, dan 6 responden (9,8%) yang menyatakan ragu-ragu. Mean yang dihasilkan pada item (Y_4) sebesar 4,11 yang terletak pada kelas interval >3,4 – 4,2 yang artinya berada pada kategori sesuai. Berdasarkan mean yang dihasilkan (Y_4), dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden memiliki kualitas hasil kerja yang sesuai dengan standar kerja perusahaan.

Item kelima yaitu mengenai kualitas hasil kerja lebih baik dibandingkan rekan kerja (Y_5), dari 61 responden terdapat 17 responden (11,5%) yang menyatakan sangat setuju, 34 responden (55,7%) yang menyatakan setuju, 14 responden (23,0%) yang menyatakan ragu-ragu, dan 6 responden (9,8%) yang menyatakan tidak setuju. Mean yang dihasilkan pada item (Y_5) sebesar 3,69 yang terletak pada kelas interval >3,4 – 4,2 yang artinya berada pada kategori setuju. Berdasarkan mean yang dihasilkan (Y_5), dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden memiliki kualitas hasil kerja yang lebih baik dibandingkan rekan kerjanya.

Item keenam yaitu mengenai mengenai kualitas hasil kerja lebih baik dibandingkan waktu yang sebelumnya (Y_6), dari 61 responden terdapat 10 responden (16,4%) yang menyatakan sangat setuju, 38 responden (62,3%) yang menyatakan setuju, 11 responden (18,0%) yang menyatakan ragu-ragu, dan 2 responden (3,3%) yang menyatakan tidak setuju. Mean yang dihasilkan pada item (Y_6) sebesar 3,92 yang terletak pada kelas interval >3,4 – 4,2 yang artinya berada

pada kategori setuju. Berdasarkan mean yang dihasilkan (Y_6), dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden memiliki kualitas hasil kerja yang lebih baik dibandingkan waktu yang sebelumnya.

Item ketujuh yaitu mengenai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang ditetapkan perusahaan (Y_7), dari 61 responden terdapat 15 responden (24,6%) yang menyatakan sangat sesuai, 42 responden (68,9%) yang menyatakan sesuai, 2 responden (3,3%) yang menyatakan ragu-ragu, dan 2 responden (3,3%) yang menyatakan tidak sesuai. Mean yang dihasilkan pada item (Y_5) sebesar 4,15 yang terletak pada kelas interval >3,4 – 4,2 yang artinya berada pada kategori sesuai. Berdasarkan mean yang dihasilkan (Y_7), dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang ditetapkan perusahaan

Item terakhir atau item kedelapan yaitu mengenai mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dibandingkan rekan kerja (Y_8), dari 61 responden terdapat 10 responden (16,4%) yang menyatakan sangat setuju, 37 responden (60,7%) yang menyatakan setuju, 10 responden (16,4%) yang menyatakan ragu-ragu, dan 4 responden (6,6%) yang menyatakan tidak setuju. Mean yang dihasilkan pada item (Y_8) sebesar 3,87 yang terletak pada kelas interval >3,4 – 4,2 yang artinya berada pada kategori setuju. Berdasarkan mean yang dihasilkan (Y_8), dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dibandingkan rekan kerja.

Nilai mean pada variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 4,00 yang terletak pada interval kelas >3,4 – 4,2 yang artinya berada pada kategoribaik. Berdasarkan nilai mean yang dihasilkan, dapat dijelaskan bahwa rata-rata prestasi kerja karyawan di PT.PG.Toelangan Sidoarjo sudah baik. Rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada pernyataansaya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan Y_7 yaitu sebesar 4,15 sedangkan distribusi jawaban terendah terletak pada pernyataan kuantitas hasil kerja saya lebih banyak dibanding rekan kerja Y_2 yaitu sebesar 3,66.

2. Analisis Statistik Inferensial

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan uji yang digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (variabel independen). Model regresi yang baik selayaknya tidak terjadi multikolinearitas. Salah satu metode yang digunakan dalam menguji ada tidaknya multikolinieritas adalah dengan menggunakan *Variance Inflation Factor (VIF).* Apabila nilai VIF > 10 maka menunjukkan adanya multikolinieritas, namun apabila VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4.8 :

Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinieritas

Hubungan	Tolerance	VIF	Keterangan
X_1– Y	0,821	1,218	Non Multikolinieritas
X_2– Y	0,821	1,218	Non Multikolinieritas

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Dari hasil perhitungan yang ada pada tabel 4.8 masing-masing variabel independen tersebut menunjukkan nilai tolerance >0,1 (0,821 dan 0,821) sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen. Uji multikolinieritas dapat juga dilakukan dengan membandingkan nilai *Variance Inflantion Factor* (VIF) dengan angka 10. Jika nilai VIP < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.Hasil pengujian multikolinieritas pada variabel komitmen organisasional dan disiplin kerja menunjukkan nilai VIF (1,218 dan 1,218) yang tidak lebih dari 10, jadi dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen tersebut.

2) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data sebuah model regresi variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Pendeteksian asumsi normalitas dengan menggunakanmetodeuji *Kolmogorov Smirnov* dengan ketentuan jika nilai sig (p-value) > 0,05 maka asumsi normalitas terpenuhi. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.9:

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas

Jalur	Kolmogorov Smirnov	Asymp.Sig
X terhadap Y	0,847	0,470

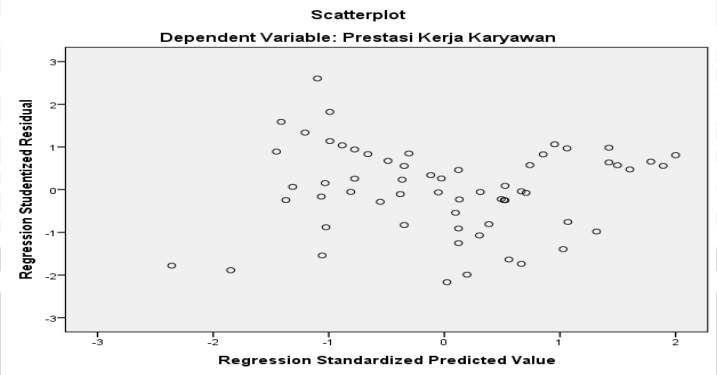
Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Dari hasil perhitungan pada tabel 4.9 diperoleh Asymp.Sig sebesar 0,470 atau lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskesidasitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara mendeteksi heteroskedastisitas bisa menggunakan Metde grafik dan uji statistik. Cara mendeteksi heteroskedastisitas dengan metode grafik yaitu dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SDRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SDRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah terprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya). Berikut adalah hasil pengujian menggunakan metode grafik pada gambar 4.2:

Gambar 4.2 Grafik Scatterplot



Berdasarkan grafik scatterplot pada gambar 4.2terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Selain menggunakan metode grafik, pendeteksian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Glejser yaitu dengan meregresikan nilai absolute residual hasil regresi dengan variabel bebasnya. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas dan jika sebaliknya berarti non heteroskedastisitas atau homoskedastisitas. Hasil uji hereroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 4.10:

Tabel 4.10 Hasil Uji Hereroskedastisitas

Variabel Bebas	Sign	Keterangan
Komitmen Organisasional (X1)	0,676	Homoskedastisitas
Disiplin Kerja (X2)	0,256	Homoskedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui bahwa signifikansi hasil uji Glejser lebih besar dari 0.05 sehingga dapat dismpulkan bahwa pada model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana eratnya hubungan variabel antara variabel bebas dengan variabel terikat, serta digunakan untuk mengetahui masukan dari masing-masing sub variabel bebas terhadap variabel terikat, sehingga dapat diketahui sub variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 4.11:

Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	Standardized Coefficients B	t_{hitung}	Sig.	Keterangan
(Constant)	-2,842		-0,561	0,557	Signifikan
Komitmen Organisasional (X_1)	0,287	0,375	3,504	0,001	Signifikan
Disiplin Kerja (X_2)	0,486	0,425	3,976	0,000	Signifikan
R^2	= 0,456	Adjusted R Square	=0,437		
F hitung	= 24,277				
F table	= 3,191				
Sig. F	= 0,000				
t table	= 2,002				
A	= 0,05				

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah :

$$Y = -2,842 + 0,287X_1 + 0,486X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan:

1. Koefisien regresi variabel Komitmen Organisasional (X_1) sebesar 0,287 yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan Komitmen Organisasional (X_1) maka Prestasi Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,287 satuan dengan menganggap variabel yang lain konstan.
2. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,486 yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan Disiplin Kerja (X_2) maka Prestasi Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,486 satuan dengan menganggap variabel yang lain konstan.
3. Nilai *adjusted R square* (koefisien determinasi) menunjukkan nilai sebesar 0,437 atau 43,7%. Artinya bahwa Prestasi Kerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel bebas Komitmen Organisasional (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sebesar 43,7%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 56,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

c. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu Komitmen Organisasional (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Prestasi Kerja Karyawan (Y), serta untuk melihat variabel bebas manakah yang paling dominan pengaruhnya.

Rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

Ho= 0, Artinya tidak ada pengaruh signifikan secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat

Ha≠ 0, Artinya ada pengaruh signifikan secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat

Kriteria pengujian:

a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya variabel bebas (X_1 dan X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y)

b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya variabel bebas (X_1 dan X_2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y)

Berdasakan hasil analisis regresi diperoleh hasil sebagai berikut:

1) Variabel Komitmen Organisasional (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,504 dengan signifikansi sebesar 0,001. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,504 > 2,002) atau sig. t < 5% (0,001 < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Komitmen Organisasional (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

2) Variabel Disiplin Kerja (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,976 dengan signifikansi sebesar 0,000. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,976 > 2,002) atau sig. t < 5% (0,000 < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y).

Untuk menentukan variabel bebas yang paling dominan dalam mempengaruhi nilai variabel terikat dalam suatu model regresi linier, maka digunakan nilai Koefisien Beta (*Beta Coefficient*). Berdasarkan Tabel 4.11 terlihat bahwa variabel yang memiliki koefisien beta tertinggi terdapat pada variabel Disiplin Kerja(X_2) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,425. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel

yang paling dominan mempengaruhi variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) adalah variabel Disiplin Kerja (X_2).

d. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yaitu Komitmen Organisasional (X_1)dan Disiplin Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y). Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F, dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} hasil analisis regresi dengan nilai F_{tabel} pada taraf nyata α = 0,05.

Rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

Ho=0, Artinya tidak ada pengaruh signifikan secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat

Ha≠0, Artinya ada pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat

Kriteria pengujian:

a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya variabel bebas (X_1dan X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y)

b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya variabel bebas (X_1dan X_2) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y)

Berdasarkan hasil analisis yang terdapat pada Tabel 4.11 di atas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 24,277. Nilai ini lebih besar dari F tabel (24,277 > 3,191) dan

nilai sig. F (0,000) lebih kecil dari α (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasional (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Deskripsi Komitmen Organisasional (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Prestasi Kerja karyawan (Y)

a. Variabel Komitmen Organisasional (X_1)

Komitmen organisasional dalam penelitian ini menunjukkan karyawan yang memiliki komitmen akan bekerja sekuat tenaga untuk menyumbangkan tenaga, pikiran, dan waktunya untuk pekerjaan. Dari 11 item pernyataan kuesioner yang dihasilkan variabel Komitmen Organisasional (X_1) yaitu sebesar 4,02. Rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada pernyataan saya merasa senang bekerja di perusahaan saya bekerja yaitu dengan skor rata-rata sebesar 4,54 dan rata-rata distribusi jawaban terendah terletak pada pernyataan saya merasa kehidupan saya akan terganggu, apabila saya meninggalkan perusahaan tempat saya bekerja sekarang ini yaitu dengan skor rata-rata sebesar 3,64.

Pemberian reward bertujuan untuk meningkatkan motivasi bekerja dan menumbuhkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. PT.PG. Toelangan Sidoarjo memberikan *reward* berupa sertifikat penghargaan dan medali emas apabila karyawan telah bekerja selama 20 tahun, 25 tahun, 30 tahun, dan 35 tahun. Adanya pemberian *reward* terhadap karyawan yang mendedikasikan diri kepada perusahaan akan membuat karyawan bekerja lebih giat dan produktif sehingga akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

b. Variabel Disiplin kerja (X_2)

Disiplin kerja adalah keteraturan diri dalam melakukan suatu pekerjaan walaupun tanpa ada pengawasan dari atasan. Dari 10 item pernyataan kuesioner yang dihasilkan variabel Disiplin Kerja (X_2) yaitu sebesar 4,38. Rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada pernyataan saya menjaga hubungan baik dengan sesama karyawan yaitu dengan skor rata-rata sebesar 4,61 dan rata-rata distribusi jawaban terendah terletak pada pernyataan saya selalu memakai seragam dan atribut kantor sebagai tanda pengenal yaitu dengan skor rata-rata sebesar 4,13.

PT. PG. Toelangan Sidoarjo menerapkan disiplin kerja kepada karyawannya melalui tata tertib dan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Tata tertib tersebut digunakan sebagai pedoman bagi karyawan dalam menjalankan tugas sehingga tugas dapat berjalan secara efektif dan efisien. Apabila ada karyawan yang melanggar tata tertib dan peraturan yang telah ditetapkan karyawan akan dijatuhi sanksi berupa teguran lisan, namun ketika karyawan telah ditegur tiga kali tetap tidak ada perubahan, maka karyawan akan mendapat surat peringatan tertulis yang pertama. Tetapi apabila terjadi pelanggaran keras yang dilakukan karyawan, karyawan akan mendapat sanksi berupa penundaan gaji berkala dan pangkat/golongan, penurunan pangkat/golongan atau pembebasan dari jabatan, pemberhentian untuk sementara waktu dan pemutusan hubungan kerja

c. Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Dari 8 item pernyataan kuesioner skor rata-rata variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 4,00. Rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak

pada pernyataan saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan Y_7 yaitu sebesar 4,15 sedangkan distribusi jawaban terendah terletak pada pernyataan kuantitas hasil kerja saya lebih banyak dibanding rekan kerja Y_2 yaitu sebesar 3,66.

Penilaian prestasi kerja di PT.PG Toelangan Sidoarjo dilaksanakan setahun sekali. Adapun aspek kinerja yang dinilai hasil kerja (referensi sasaran kerja individu) yaitu sasaran usaha tahunan yang harus dicapai atau standar kerja tahunan yang harus dipenuhi, sikap kerja (deskripsi sikap karyawan), cara dan ketrampilan kerja (deskripsi ketrampilan).

2. Pengaruh Secara Parsial antara Variabel Komitmen Organisasional (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

a. Pengaruh variabel Komitmen Organisasional (X_1) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dibuktikan pada hasil uji parsial yaitu dengan nilai signifikansi t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,001 < 0,05$) dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu ($3,504 > 2,002$), maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara variabel Komitmen Organisasional terhadap Prestasi Kerja Karyawan secara parsial dapat diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasional (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Hal ini mengandung arti bahwa semakin tinggi peningkatan Komitmen Organisasional maka Prestasi Kerja Karyawan juga akan meningkat.

Pada pengumpulan data kepada responden baik melalui kuesioner maupun dokumentasi didapat bahwa penerapan komitmen organisasional pada karyawan PG. Toelangan Sidoarjo sudah baik. Hal tersebut dapat dilihat dari rata-rata skor pernyataan yaitu sebesar 4,02. Dengan demikian dapat disimpulkan dari hasil analisis linier berganda menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasional merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh, hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Irfan Nanda Rikiawan (2013) di AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh pendapat Mowday dalam Sopiah (2008:155) "Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bekerja keras bagi pencapaian tujuan organisasi." Komitmen organisasional yang ada pada karyawan membuat karyawan mengganggap dirinya lebih dari sekedar sebagai anggota formal di perusahaan sehingga tercipta sikap menyukai organisasi dan loyalitas terhadap organisasi serta kesediaan untuk bekerja semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi yang nantinya dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Selain itu dengan adanya fasilitas-fasilitas dan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan, membuat karyawan merasa aman dan tentram sehingga karyawan makin loyal terhadap perusahaan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini dan justifikasi penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa benar komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Apabila komitmen organisasional meningkat, maka prestasi kerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya, apabila komitmen organisasional menurun maka prestasi kerja karyawan juga akan menurun.

Dengan signifikansi hasil penelitian ini maka penerapan komitmen organisasional pada karyawan tetap PT.PG Toelangan Sidoarjo harus dilaksanakan dan diimplementasikan dengan baik. Terutama terhadap komitmen afektif, komitmen kelanjutan dan komitmen normatif yang ada pada karyawan. Selain dapat menimbulkan rasa memiliki, rasa kebersamaan, dan rasa bertanggung jawab pada perusahaan, komitmen organisasional juga meningkatkan prestasi kerja karyawan yang pada nantinya juga akan memberikan dampak positif bagi tingkat produktifitas PT.PG Toelangan Sidoarjo.

b. Pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja.Hal ini dibuktikan pada hasil uji parsial yaitu dengan nilai signifikansi t lebih kecil dari $\alpha = 0{,}05$ ($0{,}000<0{,}05$) dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu ($3{,}976>2{,}002$), sehingga dapat disimpulkan bahwa jika disiplin kerja meningkat maka prestasi kerja akan meningkat. Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Hasibuan (2013:193)

"Semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal."

Pada pengumpulan data kepada responden baik melalui kuesioner maupun dokumentasi didapat bahwa penerapan disiplin kerja pada karyawan PG. Toelangan Sidoarjo sudah berjalan dengan sangat baik yang dapat dilihat dari hasil distribusi item-item disiplin kerja dengan rata-rata sebesar 4,38. Keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan dalam perusahaan, untuk mendorong para karyawan untuk mentaati dan mematuhi berbagai peraturan dan tata tertib perusahaan sehingga tidak terjadi penyelewangan yang dilakukan karyawan saat bekerja. Hal ini seperti yang ditegaskan oleh (Simamora, 2006:611) "Jika seorang karyawan memiliki disiplin yang rendah maka akan mengundang beragam masalah seperti moral kerja yang rendah, karyawan menjadi tidak produktif dan tidak ada kepercayaan antara atasan dan bawahan. Sehingga diperlukan sikap disiplin bagi para karyawan agar memacu karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya yang pada akhirnya dapat menghasilkan pencapaian dalam pengembangan karir karyawan itu sendiri."

Dari hasil penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini dan justifikasi penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa benar disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Apabila disiplin kerja ditingkatkan maka prestasi kerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya apabila disiplin kerja menurun maka prestasi kerja karyawan juga akan menurun.

Dengan signifikansi hasil penelitian ini maka penerapan disiplin kerja pada karyawan tetap PT.PG Toelangan Sidoarjo harus dilaksanakan dan diimplementasikan dengan baik. Terutama pada frekuensi kehadiran, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada standar kerja, dan etika kerja karyawan. Selain dapat mencegah penyelewangan dan keteledoran saat bekerja, disiplin kerja juga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil analis regresi variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan. Pengaruh dominan ini diketahui berdasarkan koefisien beta tertinggi yaitu 0,425 dan t tertinggi yaitu 3,976 dan probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja di PT.PG Toelangan Sidoarjo sudah terlaksana dengan baik. Perusahaan memberikan sanksi dan hukuman secara tegas dan adil apabila ada karyawan yang melanggar tata tertib perusahaan, sehingga karyawan berusaha bekerja sesuai dengan standar perusahaan agar karyawan tidak mendapat sanksi ataupun hukuman. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ika Kurnia Palupi (2009) yang menyatakan bahwa di PT. Federal International Finance cabang Kediri variabel Disiplin Kerja merupakan variabel yang lebih dominan berpengaruh pada prestasi karyawan.

3. Pengaruh Secara Simultan antara Variabel Komitmen Organisasional (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Prestasi Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan pada karyawan PT. PG. Toelangan Sidoarjo, maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh

signifikan antara variabel Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan secara simultan dapat diterima. Hal ini diketahui dari hasil analisis linier berganda yang menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 24,277. Nilai ini lebih besar dari F_{tabel} (24,277> 3,191) dan nilai sig.F lebih kecil dari nilai α (0,000 < 0,05), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasional (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa apabila penerapan komitmen organisasional dan disiplin kerja ditingkatkan maka prestasi kerja karyawan akan meningkat. Demikian juga sebaliknya, apabila penerapan komitmen organisasional dan disiplin kerja diturunkan maka prestasi kerja karyawan akan menurun. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,437. Artinya keragaman prestasi kerja karyawan dipengaruhi 43,7% variabel bebas yaitu komitmen organisasional dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya sebesar 56,3% yang dipengaruhi variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Variabel lain yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan tersebut menurut Hasibuan (2013:94) yaitu kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Selain itu menurut Mangkunegara (2009:67), faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor kemampuan *(ability)* yang terdiri dari kemampuan potensi *(IQ)* dan kemampuan *ability (knowledge and skill)*, serta faktor motivasi yaitu sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi diri karyawan yang berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Sopiah (2008:166) yang menyatakan bahwa "Karyawan yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan prestasi kerja yang tinggi, tingkat absensi berkurang, loyal pada organisasi, dll". Selain itu hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Eri Dwi Karunia (2012) yang menjelaskan bahwa adanya pengaruh secara simultan yang signifikan dari komitmen organisasional dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini dan justifikasi penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa benar prestasi kerja karyawan dapat dijaga dan ditingkatkan oleh perusahaan dengan meningkatkan komitmen organisasional dan disiplin kerja karyawan.Komitmen dan disiplin yang ada pada karyawan dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Karyawan dengan komitmen organisasional yang tinggi terhadap perusahaan, memiliki gairah dan semangat kerja yang tinggi sehingga secara tidak langsung akan memacu karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja. Karyawan dengan komitmen organisasional yang rendah tidak mempunyai keinginan untuk bertahan menjadi anggota perusahaan sehingga karyawan kurang patuh pada kebijakan dan tujuan yang ditetapkan perusahaan.Dalam usaha penegakkan kedisiplinan,perusahaan disarankan untuk membentuk suasana kerja yang baik dimana karyawan akan mematuhi dan mentaati peraturan yang ada di perusahaan sehingga karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Dengan signifikansi hasil penelitian ini maka penerapan Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja pada karyawan tetap PT.PG Toelangan

Sidoarjo harus dilaksanakan dan diimplementasikan dengan baik.Komitmen karyawandapat tercipta dengan melibatkan karyawandalam kegiatan pentingperusahaan, karyawan akan merasa senang dapat bekerja sama dengan pimpinan maupun rekan kerjanya. Ketika karyawan dilibatkan dalam berbagai kegiatan perusahaan akan menimbulkan dampak positif bagi perusahaan yaitu rendahnya tingkat kemangkiran karyawan karena karyawan merasa menjadi bagian yang penting dalam perusahaan sehingga disiplin kerja juga tercapai dalam perusahaan yang pengaruhnya nanti dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan tetap PT.PG Toelangan Sidoarjo.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan pada karyawan tetap PT.PG Toelangan Sidoarjotentang pengaruh Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan, maka dapat dikemukakan beberapa hal yang merupakan kesimpulan dari penelitian ini, yaitu:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui bahwa rata-rata responden menilai variabel komitmen organisasional (X_1) sebesar 4,02, variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 4,38, dan variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 4,00. Hal ini berarti penerapan komitmen organisasional dan disiplin kerja serta prestasi kerja karyawan yang ada pada PT.PG Toelangan Sidoarjo sudah baik.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Komitmen Organisasional (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil pengujian uji hipotesis pertama dengan nilai $t_{hitung}>t_{tabel}$ (3,504 > 2,002) atau nilai sig. t < 5% (0,001< 0,05), sehingga dapat disimpulkan hipotesis pertama dapat diterima dan hipotesis kedua dengan nilai $t_{hitung}>t_{tabel}$ (3,976 > 2,002) atau nilai sig. t < 5% (0,000 < 0,05), sehingga dapat disimpulkanhipotesis kedua dapat diterima. Selain itu dari hasil pengujian secara parsial dapat dilihat bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) memiliki pengaruh yang dominan

terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil koefisien beta disiplin kerja lebih besar dibandingkan komitmen organisasional.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PG Toelangan Sidoarjo sebesar 43,7% sedangkan sisanya 56,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, ada beberapa saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian komitmen organisasional pada PT.PG Toelangan Sidoarjo melalui penyebaran kuesioner dapat diketahui rata-rata distribusi jawaban terendah responden terletak pada pernyataan saya merasa kehidupan saya akan terganggu, apabila meninggalkan perusahaan tempat bekerja sekarang ini, yaitu dengan skor rata-rata sebesar 3,64. Maka sebaiknya, pihak perusahaan PT.PG Toelangan Sidoarjo lebih meningkatkan lagi komitmen organisasional pada karyawan dengan memberikan pemahaman budaya perusahaan pada setiap karyawan. Hal tersebut dapat diwujudkan dengan menumbuhkan rasa memiliki terhadap perusahaan, rasa kebersamaan dan tanggung jawab terhadap perusahaan sehingga karyawan akan lebih semangat dalam melaksanakan setiap tugasnya.
2. Berdasarkan hasil penelitian disiplin kerja pada karyawan PT.PG Toelangan Sidoarjo melalui penyebaran kuesioner dapat diketahui rata-rata distribusi jawaban terendah responden terletak pada pernyataan saya selalu memakai

seragam dan atribut kantor sebagai tanda pengenal yaitu dengan skor rata-rata 4,13. Sebaiknya bagi karyawan yang tidak mengenakan pakaian seragam dengan alasan yang tidak dapat diterima, diberi sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku karena seragam dan atribut kantor merupakan identitas atau jati diri karyawan di perusahaan tersebut. Selain itu, dengan memakai seragam dan atribut kantor dapat menciptakan rasa persatuan antar karyawan. Mengingat dalam penelitian ini disiplin kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja karyawan, maka perusahaan perlu mempertahankan disiplin kerja karyawan yang tergolong tinggi dengan membentuk suasana kerja yang baik dimana karyawan akan mematuhi dan mentaati tata tertib dan peraturan yang ada di perusahaan sehingga karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien.

3. Dalam penelitian yang dilakukan peneliti, masih terdapat keterbatasan dalam hal-hal yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, karena prestasi kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh komitmen organisasional dan disiplin kerja, melainkan masih banyak variabel lain yang mempengaruhinya. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang mempengaruhi prestasi kerja. Variabel lain yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu variabel kemampuan dan motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta : Rineka Cipta

Arisanty, Dwi. 2007. *Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja (Studi pada PT.PG. Unit 1Krebet Baru Bululawang-Malang).* Skripsi (S1). Fakultas Ilmu Administrasi. Malang: Universitas Brawijaya.

Bacal, Robert. 2005. *Performance Management*. Alih Bahasa Dharma, Surya & Irawan, Yanuar Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama

Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada

Fitria, Rahmanisah. 2011. *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja*. Skripsi (S1). Fakultas Ilmu Administrasi. Malang : Universitas Brawijaya.

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Program IBM SPSS.*Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Heidjrachman, Husnan. 1990. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE

Karunia, Dwi. 2012. *Pengaruh Disiplin Karyawan dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Survei Pada Karyawan Tetap PT. BRI (Persero) Kantor Cabang Kawi Malang).*Skripsi (S1). Fakultas Ilmu Administrasi. Malang : Universitas Brawijaya.

Luthan, Fred. 2006. Perilaku Organisasi. Yogyakarta : ANDI

Iqbal, Hasan. 2009. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta : Bumi Aksara

Mathis, Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkuprawira, Aida. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia

Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE

Nazir, Mohammad. 2011. *Metode Penelitian*. Bogor : Ghalia Indonesia

Palupi, Kurnia. 2009. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Federal International Finance, Cabang Kediri)*. Skripsi (S1). Fakultas Ilmu Administrasi. Malang : Universitas Brawijaya.

Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia

Prasetyo, Jannah. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*. Jakarta : PT. Raja GrafindoPersada

Rachmawati, Ike. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CV. Andi Offset

Riduwan, Akdon. 2009. *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*. Bandung : Alfabeta

Suliyanto. 2009. *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta : Andi

Rikiawan, Nanda. 2013. *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Prestasi Kerja (Studi pada Karjawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu)*.Skripsi (S1). Fakultas Ilmu Administrasi. Malang : Universitas Brawijaya.

Rivai, Veitzhal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusiau untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Grafindo Persada

Sekaran, Uma. 2006.*Research Methodes for Business*.Jakarta : Salemba Empat

Siagian P, Sondang. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara

Singarimbun, Effendi. 2006. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta : LP3ES

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : Andi

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta

Supranto. 2000. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta : Erlangga

Sunyoto, Danang. 2009. *Analisis Regresi &Uji Hipotesis*. Yogyakarta : Med Press

Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

ptpn x

Pabrik Gula Toelangan
Desa Tulangan, Kecamatan Tulangan, Sidoarjo 61273
Telepon (031) 8851002 Fax. (031) 8851001

SURAT KETERANGAN

Nomor : SURKET/14.001

Yang bertanda tangan dibawah ini General Manager Pabrik Gula Toelangan, menerangkan bahwa :

N a m a	: Anggi Dyah Ayu Kartika
NIM	: 105030200111034
Perguruan Tinggi	: Universitas Brawijaya
Fakultas/Jurusan	: Fakultas Ilmu Administrasi/Administrasi Bisnis

Telah melaksanakan Penelitian Skripsi di PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Toelangan mulai tanggal 6 Januari 2014 s/d 13 Januari 2014, dengan judul :

"Pengaruh Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan "

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk persyaratan kuliah.

Tulangan, 16 Januari 2014

PT. PERKEBUNAN NUSANTARA X (PERSERO)
Pabrik Gula Toelangan

PG ptpn x Tulangan

Ir. Hb. KOES DARMAWANTO. MM
General Manager

Yns/KA/srw.03

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI

FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI UNIVERSITAS BRAWIJAYA

MALANG

2014

Kepada: Yth. Bapak/Ibu Karyawan Tetap

PT. PG. Toelangan Sidoarjo

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyusunan skripsi saya yang berjudul, **"Pengaruh Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. PG Toelangan Sidoarjo",** maka saya mengharap kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini

Penelitian ini diajukan untuk menempuh ujian sarjana (S1) di Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang. Keberhasilan dalam menyelesaikan peneliian ini tidak lepas dari kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjawab semua pertanyaan dengan lengkap dengan sejujurnya. Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan saya jamin kerahasiannya, karena semata-mata hanya untuk kepentingan akademis semata.

Atas bantuan dan ketersediaannya, saya mengucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Anggi Dyah Ayu Kartika

A. Identitas Responden:

Nomor Responden :..... (Diisi oleh peneliti)

Nama :.....

Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan *(Coret yang tidak perlu)

Umur :.....Tahun

Jabatan / Golongan :.....

Masa Kerja :.....

Pendidikan Terakhir :.....

B. Petunjuk Pengisian

1. Berilah tanda centang (√) pada setiap kolom jawaban yang anda pilih, dengan ketentuan :
   SS : Sangat Setuju
   S : Setuju
   RR : Ragu-ragu
   TS : Tidak Setuju
   STS : Sangat Tidak Setuju
2. Pilih hanya satu jawaban dari setiap pertanyaan

Variabel Komitmen Organisasional (X_1)

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya merasa senang bekerja di perusahaan tempat saya bekerja.					
2	Saya merasa senang, bisa menghabiskan sisa karir di perusahaan tempat saya bekerja.					
3	Saya berkeinginan untuk tetap tinggal di perusahaan tempat saya bekerja sekarang ini.					
4	Saya merasa bangga bekerja di perusahaan tempat saya bekerja.					
5	Saya merasa berat apabila harus meninggalkan perusahaan tempat saya bekerja sekarang ini.					

6	Saya akan merasa rugi apabila harus meninggalkan perusahaan tempat saya bekerja sekarang ini.					
7	Karena membutuhkan, saya akan tetap berada di perusahaan tempat saya bekerja.					
8	Saya merasa kehidupan saya akan terganggu, apabila saya meninggalkan perusahaan tempat saya bekerja sekarang ini.					
9	Karena menjadi suatu kewajiban, maka saya akan tetap tinggal di perusahaan tempat saya bekerja.					
10	Saya tidak akan meninggalkan perusahaan tempat saya bekerja, walaupun perusahaan dalam keadaan baik ataupun buruk.					
11	Saya bersedia bekerja keras demi kemajuan perusahaan tempat saya bekerja.					

Variabel Disiplin Kerja (X_2)

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya hadir dan pulang kantor tepat waktu.					
2	Tingkat absensi kehadiran saya sesuai dengan aturan yang berlaku.					
3	Saya meminta izin apabila meninggalkan kantor saat jam kerja.					
4	Saya patuh dan taat terhadap aturan yang berlaku di perusahaan.					
5	Saya selalu memakai seragam dan atribut kantor sebagai tanda pengenal.					
6	Saya tetap bekerja walaupun tidak ada pengawasan.					
7	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan pedoman standar kerja perusahaan.					
8	Saya menjaga hubungan baik dengan atasan.					

9	Saya menjaga hubungan baik dengan sesama karyawan.					
10	Saya bekerja secara bertanggung jawab dan jujur.					

Variabel Prestasi Kerja Karyawan

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Kuantitas hasil kerja yang saya capai sesuai dengan standar kerja perusahaan.					
2	Kuantitas hasil kerja yang saya capai lebih baik dibanding rekan sekerja.					
3	Kuantitas hasil kerja yang saya capai lebih baik dibanding dengan waktu yang sebelumnya.					
4	Kualitas hasil kerja yang saya capai sesuai dengan standar kerja perusahaan.					
5	Kualitas hasil kerja yang saya capai lebih baik dibanding rekan sekerja.					
6	Kualitas hasil kerja yang saya capai lebih baik dibandingkan waktu yang sebelumnya.					
7	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang ditetapkan perusahaan.					
8	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dibanding rekan sekerja.					

Lampiran 2

Tabel Tabulasi Data Variabel Komitmen Organisasional (X_1)

No.	Komitmen Organisasional (X1)											
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1
1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	44
2	4	3	2	3	2	2	3	1	4	3	3	30
3	4	4	3	5	4	4	5	3	3	3	5	43
4	5	5	5	5	2	2	5	3	4	3	5	44
5	4	3	4	5	4	3	4	3	4	4	4	42
6	5	4	4	5	2	2	2	2	3	5	5	39
7	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	49
8	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	51
9	4	3	2	4	2	2	4	1	4	4	4	34
10	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	49
11	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	49
12	5	5	5	5	2	2	5	3	4	3	5	44
13	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	45
14	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	46
15	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	46
16	4	4	2	4	2	2	2	2	4	4	3	33
17	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	48
18	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	40
19	5	5	2	5	4	4	4	4	2	5	5	45
20	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	42
21	5	5	4	5	2	1	1	1	2	5	5	36
22	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	46
23	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	48
24	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	43
25	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	43
26	5	4	2	4	4	4	4	4	4	3	2	40
27	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	46
28	4	4	2	4	2	4	4	4	2	2	4	36
29	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	48
30	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	49
31	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	48
32	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	49
33	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	49
34	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	49
35	5	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	42

36	4	5	4	5	2	3	2	4	3	5	5	42
37	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	51
38	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	44
39	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	46
...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
45	5	4	2	4	1	3	4	5	2	4	4	38
46	4	2	2	5	4	4	4	4	2	4	5	40
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
48	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	41
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	45
50	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	51
51	5	5	4	5	4	4	5	3	5	5	5	50
52	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	50
53	5	4	4	5	4	5	5	5	3	5	5	50
54	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	53
55	4	3	3	3	3	5	5	5	5	3	5	44
56	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	51
57	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	51
58	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	51
59	5	5	4	4	4	2	2	2	4	4	5	41
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
61	5	4	4	5	4	4	2	2	4	4	5	43

Tabel Tabulasi Data Variabel Disiplin Kerja (X_2)

No.	Disiplin Kerja (X2)										
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2
1	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	47
2	3	3	4	4	4	3	4	5	5	5	40
3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	43
4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	46
5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	43
6	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	45
7	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	5	4	4	2	2	5	5	5	5	5	42
10	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
11	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	47
12	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	46
13	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	47
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	43
19	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	46
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	47
22	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	46
23	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48
24	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
25	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
26	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43
27	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
28	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	36
29	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	45
30	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	42
31	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	39
32	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
33	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	41
34	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	42
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	46

37	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
38	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
39	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	45
...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
45	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	45
46	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	43
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
48	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	38
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
53	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
54	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	46
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
56	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	46
57	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	46
58	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	45
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
61	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42

Tabel Tabulasi Data Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

No.	Prestasi Kerja Karyawan (Y)								
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y
1	4	3	4	5	4	4	4	4	32
2	4	2	4	5	2	4	5	2	28
3	4	3	4	3	4	4	4	3	29
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	3	4	4	3	4	4	3	29
6	4	2	4	4	2	4	4	4	28
7	4	4	5	5	4	5	5	4	36
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	4	2	2	4	2	3	2	2	21
10	4	4	5	5	4	5	5	5	37
11	4	3	4	4	3	4	5	3	30
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	4	4	3	4	4	3	4	4	30
14	4	4	4	4	4	4	5	5	34
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32
16	4	4	4	4	4	4	5	4	33
17	4	3	4	3	3	3	4	3	27
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32
19	4	4	4	4	4	4	5	4	33
20	4	4	4	4	3	4	4	3	30
21	4	3	4	4	4	4	4	4	31
22	4	4	4	5	5	5	4	4	35
23	5	5	5	5	4	5	4	5	38
24	4	4	4	4	2	4	4	4	30
25	3	3	3	4	2	4	4	2	25
26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27	4	5	4	4	4	4	4	4	33
28	4	2	2	4	2	2	2	2	20
29	3	3	4	4	3	3	4	4	28
30	4	4	3	3	3	3	4	4	28
31	4	4	3	3	4	3	4	3	28
32	4	3	3	4	3	4	4	3	28
33	4	3	4	4	4	3	4	4	30
34	4	3	4	4	3	3	4	4	29
35	4	4	4	4	4	4	4	4	32
36	4	5	5	4	4	5	5	5	37

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

37	4	4	4	4	4	4	4	4	32
38	4	4	4	5	4	4	4	4	33
39	4	4	4	4	3	4	4	4	31
...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
45	4	2	1	3	4	2	4	4	24
46	4	2	3	4	3	3	3	4	26
47	4	5	5	5	5	4	5	5	38
48	3	3	3	4	4	4	4	4	29
49	4	4	4	5	5	5	4	5	36
50	5	5	5	4	5	5	5	5	39
51	5	4	5	5	4	5	5	4	37
52	4	4	4	4	4	4	4	4	32
53	5	4	5	3	5	5	5	5	37
54	5	4	4	5	5	4	5	5	37
55	5	3	3	5	3	3	5	3	30
56	4	4	4	4	4	4	4	4	32
57	4	4	3	4	3	4	4	3	29
58	4	3	3	4	3	3	3	3	26
59	5	4	4	5	5	5	5	5	38
60	4	4	4	4	4	4	4	4	32
61	5	4	4	4	4	4	4	4	33

Lampiran 3

Uji Validitas dan Reliabilitas

Correlation

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.558**	.334**	.497**	.086	.043	.041	.125	.119	.277*	.244	.436**
	Sig. (2-tailed)		.000	.009	.000	.511	.739	.754	.336	.359	.031	.058	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.2	Pearson Correlation	.558**	1	.532**	.422**	.292*	.145	.126	.275*	.297*	.374**	.172	.615**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.023	.264	.331	.032	.020	.003	.185	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.3	Pearson Correlation	.334**	.532**	1	.363**	.410**	.265*	.247	.226	.451**	.249	.299*	.693**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000		.004	.001	.039	.055	.080	.000	.053	.019	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.4	Pearson Correlation	.497**	.422**	.363**	1	.187	.193	.060	.193	.030	.357**	.361**	.508**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.004		.150	.136	.647	.135	.820	.005	.004	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.5	Pearson Correlation	.086	.292*	.410**	.187	1	.590**	.388**	.430**	.477**	.312*	.051	.720**
	Sig. (2-tailed)	.511	.023	.001	.150		.000	.002	.001	.000	.014	.698	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61

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

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

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

Correlations

X1.6	Pearson Correlation	.043	.145	.265*	.193	.590**	1	.496**	.697**	.267*	.104	.114	.690**
	Sig. (2-tailed)	.739	.264	.039	.136	.000		.000	.000	.037	.423	.380	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.7	Pearson Correlation	.041	.126	.247	.060	.388**	.496**	1	.577**	.332**	-.145	-.030	.558**
	Sig. (2-tailed)	.754	.331	.055	.647	.002	.000		.000	.009	.265	.819	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.8	Pearson Correlation	.125	.275*	.226	.193	.430**	.697**	.577**	1	.213	.102	.095	.683**
	Sig. (2-tailed)	.336	.032	.080	.135	.001	.000	.000		.100	.433	.467	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.9	Pearson Correlation	.119	.297*	.451**	.030	.477**	.267*	.332**	.213	1	.185	-.031	.563**
	Sig. (2-tailed)	.359	.020	.000	.820	.000	.037	.009	.100		.154	.815	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.10	Pearson Correlation	.277*	.374**	.249	.357**	.312*	.104	-.145	.102	.185	1	.221	.423**
	Sig. (2-tailed)	.031	.003	.053	.005	.014	.423	.265	.433	.154		.088	.001
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.11	Pearson Correlation	.244	.172	.299*	.361**	.051	.114	-.030	.095	-.031	.221	1	.339**
	Sig. (2-tailed)	.058	.185	.019	.004	.698	.380	.819	.467	.815	.088		.007
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X1	Pearson Correlation	.436**	.615**	.693**	.508**	.720**	.690**	.558**	.683**	.563**	.423**	.339**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.007	
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61

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

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

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	61	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.798	11

Correlations

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.500**	.499**	.347**	.171	.529**	.392**	.168	.260*	.104	.640**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.006	.186	.000	.002	.195	.043	.425	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X2.2	Pearson Correlation	.500**	1	.485**	.369**	.327*	.479**	.257*	.287*	.256*	.217	.650**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.003	.010	.000	.045	.025	.046	.092	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61

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

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

Correlations

X2.3	Pearson Correlation	.499**	.485**	1	.432**	.421**	.583**	.242	.529**	.546**	.252	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.001	.000	.060	.000	.000	.050	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X2.4	Pearson Correlation	.347**	.369**	.432**	1	.546**	.452**	.239	.298*	.225	.078	.638**
	Sig. (2-tailed)	.006	.003	.001		.000	.000	.064	.020	.082	.548	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X2.5	Pearson Correlation	.171	.327*	.421**	.546**	1	.091	.109	.154	.078	.022	.456**
	Sig. (2-tailed)	.186	.010	.001	.000		.484	.405	.236	.551	.868	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X2.6	Pearson Correlation	.529**	.479**	.583**	.452**	.091	1	.401**	.413**	.420**	.349**	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.484		.001	.001	.001	.006	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X2.7	Pearson Correlation	.392**	.257*	.242	.239	.109	.401**	1	.401**	.336**	.350**	.598**
	Sig. (2-tailed)	.002	.045	.060	.064	.405	.001		.001	.008	.006	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X2.8	Pearson Correlation	.168	.287*	.529**	.298*	.154	.413**	.401**	1	.611**	.411**	.664**
	Sig. (2-tailed)	.195	.025	.000	.020	.236	.001	.001		.000	.001	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X2.9	Pearson Correlation	.260*	.256*	.546**	.225	.078	.420**	.336**	.611**	1	.607**	.668**
	Sig. (2-tailed)	.043	.046	.000	.082	.551	.001	.008	.000		.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X2.10	Pearson Correlation	.104	.217	.252	.078	.022	.349**	.350**	.411**	.607**	1	.516**
	Sig. (2-tailed)	.425	.092	.050	.548	.868	.006	.006	.001	.000		.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61

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

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

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

Correlations

X2	Pearson Correlation	.640**	.650**	.783**	.638**	.456**	.745**	.598**	.664**	.668**	.516**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61

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

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

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	61	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.836	10

Correlations

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.294*	.304*	.247	.371**	.311*	.332**	.346**	.503**
	Sig. (2-tailed)		.021	.017	.055	.003	.015	.009	.006	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Y2	Pearson Correlation	.294*	1	.631**	.173	.627**	.603**	.450**	.629**	.792**
	Sig. (2-tailed)	.021		.000	.183	.000	.000	.000	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Y3	Pearson Correlation	.304*	.631**	1	.365**	.446**	.782**	.614**	.578**	.828**
	Sig. (2-tailed)	.017	.000		.004	.000	.000	.000	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Y4	Pearson Correlation	.247	.173	.365**	1	.194	.464**	.288*	.235	.478**
	Sig. (2-tailed)	.055	.183	.004		.134	.000	.025	.069	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Y5	Pearson Correlation	.371**	.627**	.446**	.194	1	.492**	.454**	.744**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.134		.000	.000	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Y6	Pearson Correlation	.311*	.603**	.782**	.464**	.492**	1	.567**	.517**	.824**
	Sig. (2-tailed)	.015	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61

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

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

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

Correlations

Y7	Pearson Correlation	.332**	.450**	.614**	.288*	.454**	.567**	1	.493**	.721**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.000	.025	.000	.000		.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Y8	Pearson Correlation	.346**	.629**	.578**	.235	.744**	.517**	.493**	1	.811**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000	.069	.000	.000	.000		.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Y	Pearson Correlation	.503**	.792**	.828**	.478**	.776**	.824**	.721**	.811**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61

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

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

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	61	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	8

Frequencies

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	4.5410	.50245	61
X1.2	4.3115	.69620	61
X1.3	3.8525	.98041	61
X1.4	4.4754	.62200	61
X1.5	3.8033	.96298	61
X1.6	3.6885	.97538	61
X1.7	3.9672	.87497	61
X1.8	3.6393	1.03332	61
X1.9	3.9672	.85571	61
X1.10	4.0492	.64359	61
X1.11	4.4918	.64866	61

Frequency Tabel

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	28	45.9	45.9	45.9
	5.00	33	54.1	54.1	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.6	1.6	1.6
	3.00	5	8.2	8.2	9.8
	4.00	29	47.5	47.5	57.4
	5.00	26	42.6	42.6	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	10	16.4	16.4	16.4
	3.00	4	6.6	6.6	23.0
	4.00	32	52.5	52.5	75.4
	5.00	15	24.6	24.6	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	6.6	6.6	6.6
	4.00	24	39.3	39.3	45.9
	5.00	33	54.1	54.1	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.6	1.6	1.6
	2.00	9	14.8	14.8	16.4
	3.00	2	3.3	3.3	19.7
	4.00	38	62.3	62.3	82.0
	5.00	11	18.0	18.0	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.6	1.6	1.6
	2.00	10	16.4	16.4	18.0
	3.00	5	8.2	8.2	26.2
	4.00	36	59.0	59.0	85.2
	5.00	9	14.8	14.8	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.6	1.6	1.6
	2.00	5	8.2	8.2	9.8
	3.00	3	4.9	4.9	14.8
	4.00	38	62.3	62.3	77.0
	5.00	14	23.0	23.0	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	4.9	4.9	4.9
	2.00	7	11.5	11.5	16.4
	3.00	8	13.1	13.1	29.5
	4.00	34	55.7	55.7	85.2
	5.00	9	14.8	14.8	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	9.8	9.8	9.8
	3.00	5	8.2	8.2	18.0
	4.00	35	57.4	57.4	75.4
	5.00	15	24.6	24.6	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.6	1.6	1.6
	3.00	8	13.1	13.1	14.8
	4.00	39	63.9	63.9	78.7
	5.00	13	21.3	21.3	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.6	1.6	1.6
	3.00	2	3.3	3.3	4.9
	4.00	24	39.3	39.3	44.3
	5.00	34	55.7	55.7	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Frequencies

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	4.3607	.60643	61
X2.2	4.2787	.48755	61
X2.3	4.3443	.57403	61
X2.4	4.3770	.61003	61
X2.5	4.1311	.49918	61
X2.6	4.4426	.53306	61
X2.7	4.3770	.61003	61
X2.8	4.4426	.53306	61
X2.9	4.6066	.49257	61
X2.10	4.4590	.50245	61

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

Frequency Tabel

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.6	1.6	1.6
	3.00	1	1.6	1.6	3.3
	4.00	34	55.7	55.7	59.0
	5.00	25	41.0	41.0	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.6	1.6	1.6
	4.00	42	68.9	68.9	70.5
	5.00	18	29.5	29.5	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	4.9	4.9	4.9
	4.00	34	55.7	55.7	60.7
	5.00	24	39.3	39.3	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.6	1.6	1.6
	3.00	1	1.6	1.6	3.3
	4.00	33	54.1	54.1	57.4
	5.00	26	42.6	42.6	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.6	1.6	1.6
	3.00	1	1.6	1.6	3.3
	4.00	48	78.7	78.7	82.0
	5.00	11	18.0	18.0	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.6	1.6	1.6
	4.00	32	52.5	52.5	54.1
	5.00	28	45.9	45.9	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.6	1.6	1.6
	3.00	1	1.6	1.6	3.3
	4.00	33	54.1	54.1	57.4
	5.00	26	42.6	42.6	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.6	1.6	1.6
	4.00	32	52.5	52.5	54.1
	5.00	28	45.9	45.9	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	24	39.3	39.3	39.3
	5.00	37	60.7	60.7	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	33	54.1	54.1	54.1
	5.00	28	45.9	45.9	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

Frequencies

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	4.0820	.42012	61
Y2	3.6557	.77212	61
Y3	3.8525	.74913	61
Y4	4.1148	.55071	61
Y5	3.6885	.80707	61
Y6	3.9180	.69029	61
Y7	4.1475	.62812	61
Y8	3.8689	.76323	61

Frequency Tabels

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	4.9	4.9	4.9
	4.00	50	82.0	82.0	86.9
	5.00	8	13.1	13.1	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	9.8	9.8	9.8
	3.00	14	23.0	23.0	32.8
	4.00	36	59.0	59.0	91.8
	5.00	5	8.2	8.2	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.6	1.6	1.6
	2.00	2	3.3	3.3	4.9
	3.00	10	16.4	16.4	21.3
	4.00	40	65.6	65.6	86.9
	5.00	8	13.1	13.1	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	9.8	9.8	9.8
	4.00	42	68.9	68.9	78.7
	5.00	13	21.3	21.3	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	9.8	9.8	9.8
	3.00	14	23.0	23.0	32.8
	4.00	34	55.7	55.7	88.5
	5.00	7	11.5	11.5	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.3	3.3	3.3
	3.00	11	18.0	18.0	21.3
	4.00	38	62.3	62.3	83.6
	5.00	10	16.4	16.4	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.3	3.3	3.3
	3.00	2	3.3	3.3	6.6
	4.00	42	68.9	68.9	75.4
	5.00	15	24.6	24.6	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Y8

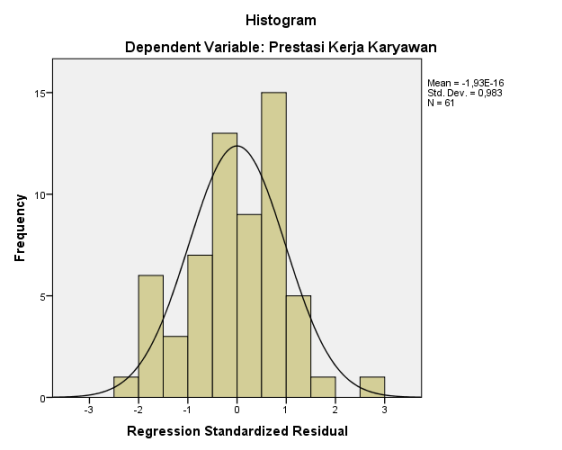
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	6.6	6.6	6.6
	3.00	10	16.4	16.4	23.0
	4.00	37	60.7	60.7	83.6
	5.00	10	16.4	16.4	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

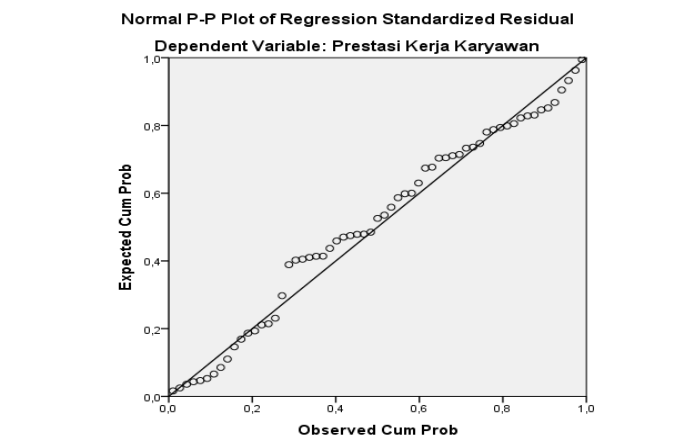
repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

Lampiran 4

Uji Asumsi Klasik

1. Normalitas





Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters[a,b]	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,93176530
Most Extreme Differences	Absolute	,108
	Positive	,062
	Negative	-,108
Kolmogorov-Smirnov Z		,847
Asymp. Sig. (2-tailed)		,470

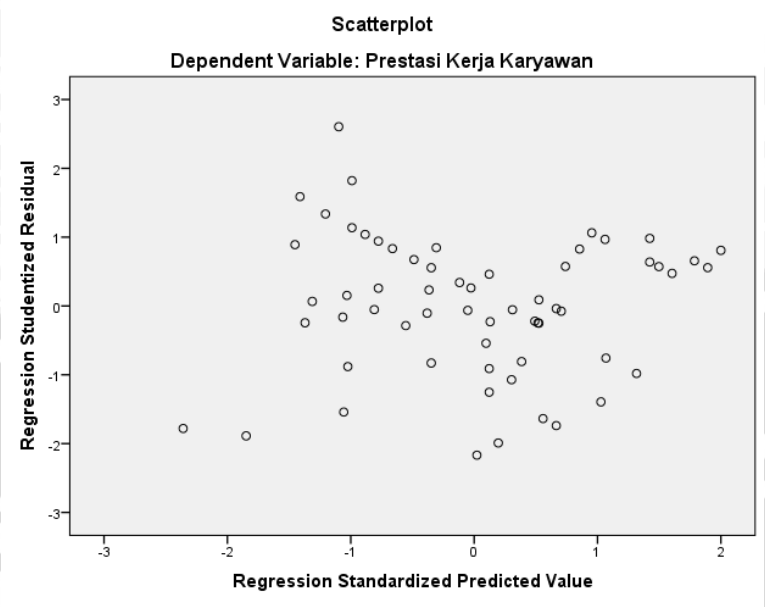
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
X1	,821	1,218
X2	,821	1,218

3. Heteroskedastisitas



- **Uji Glejser**

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,888	3,019		2,281	,026
	Komitmen Organisasional	-,021	,049	-,060	-,420	,676
	Disiplin Kerja	-,083	,073	-,163	-1,146	,256

a. Dependent Variable: absolut_residual

Lampiran 5

Analisis Regresi Linier Berganda

Regression

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional[b]	.	Enter

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,675[a]	,456	,437	2,98188	1,965

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

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	431,728	2	215,864	24,277	,000[b]
	Residual	515,715	58	8,892		
	Total	947,443	60			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	-2,842	5,068		-,561	,577					
X1	,287	,082	,375	3,504	,001	,554	,418	,339	,821	1,218
X2	,486	,122	,425	3,976	,000	,584	,463	,385	,821	1,218

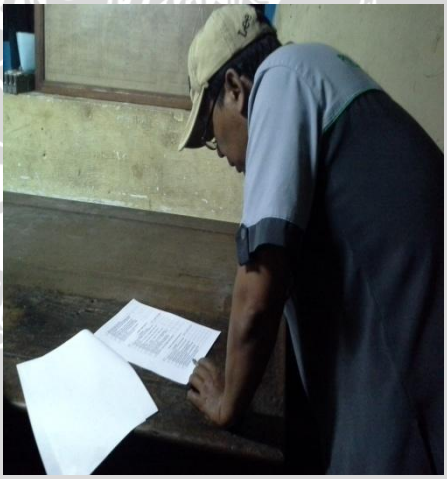
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

Lampiran 6

Gambar Dokumentasi Penelitian pada PT.PG Toelangan Sidoarjo

Peneliti bersama Bapak Yunus (Asisten Manager SDM PT.PG Toelangan Sidoarjo).



Karyawan PT.PG Toelangan Sidoarjo sedang mengisi kuesioner peneliti.

CURRICULUM VITAE

Nama	: Anggi Dyah Ayu Kartika	
Nomor Induk Mahasiswa	: 105030200111034	
Jenis Kelamin	: Perempuan	
Tempat dan Tanggal Lahir	: Tulungagung, 29 Juli 1992	
Email	: anggi.ayukartika@yahoo.com	
No. Telepon	: 085739945002	
Pendidikan Formal	: 1. SDN Krembung 1	(1998 – 2004)
	2. SMP Negeri 2 Kertosono	(2004 –2007)
	3. SMA Negeri 1 Krembung	(2007 – 2010)
	4. Universitas Brawijaya Malang	(2010 – 2014)
Pendidikan Non – Formal	: 1. DAT Professional Level	
	2. Preparation TOEIC	
	3. IC3 Certiport	

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA