

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL
KARYAWAN PT TOYOTA AUTO 2000 KABUPATEN KUBU RAYA**

SKRIPSI

OLEH :

**ZAINUDIN
NIM. 141310219**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK**

2019

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL
KARYAWAN PT TOYOTA AUTO 2000 KABUPATEN KUNU RAYA**

Penanggung Jawab Yuridis:

ZAINUDIN

141310219

Program Studi: Manajemen

Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus Dalam Ujian
Skripsi/Komprehensif
Pada Tanggal: 22 Agustus 2019

Majelis Penguji:

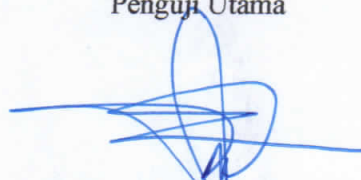
Pembimbing Utama



Devi Yasmin, S.E., M.M.

NIDN. 00-300667-01

Penguji Utama



Samsuddin, S.E., M.Si.

NIDN. 11-131177-01

Pembimbing Pembantu



Fenni Supriadi, S.E., M.M.

NIDN. 11-281085-01

Penguji Pembantu



Fita Kurniasari, S.M.B., M.A.B

NIDN. 11-040790-02

Pontianak, 22 Agustus 2019

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

DEKAN



Samsuddin, S.E., M.Si.

NIDN. 11-131177-01

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui: pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT Toyota AUTO 2000 Kabupaten Kubu Raya. Penelitian ini merupakan penelitian kausal. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor PT Toyota AUTO 2000 Kabupaten Kubu Raya yang berjumlah 50 orang. Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 orang. Metode pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana, koefisien korelasi (r), koefisien determinasi (R^2), uji F (uji kelayakan regresi).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persamaan regresi linier sederhana adalah: $Y = 2,307 + 0,460X$. Artinya, jika nilai kepuasan kerja sama dengan 0 (nol), maka nilai komitmen organisasional sebesar 2,307. Jika nilai kepuasan kerja naik (satu) satuan, maka nilai komitmen organisasional meningkat sebesar 0,460 satuan. Koefisien korelasi adalah 0,365. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan variabel kepuasan kerja dengan komitmen organisasional berada pada kategori lemah. Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,133, artinya variabel komitmen organisasional (y) dapat dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja sebesar 13,3%, sedangkan sisanya yaitu 86,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Uji F untuk pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional menunjukkan bahwa nilai probabilitas $value < 0,05$, sehingga H_0 ditolak yang artinya model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi variabel komitmen organisasional yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan PT Toyota AUTO 2000 Kabupaten Kubu Raya.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT, atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat merampungkan skripsi dengan judul: “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT Toyota AUTO 2000 Kabupaten Kubu Raya”. Sholawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabatnya hingga pada umatnya sampai akhir zaman.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk mendapat gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapatkan banyak sekali bantuan, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak, sehingga dalam kesempatan ini penulis juga bermaksud menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Dr H. Helman Fachri, SE.,MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak.
2. Bapak Samsuddin, SE,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak
3. Ibu Devi Yasmin, SE.,MM, selaku Dosen Pembimbing Akademik sekaligus dosen pembimbing pertama yang selalu memberi bimbingan, masukan dan waktunya untuk membimbing penulis.
4. Bapak Fenni Supriadi, SE.,MM, selaku Dosen Pembimbing pembimbing kedua yang selalu memberi bimbingan, masukan dan waktunya untuk membimbing penulis.
5. Pimpinan beserta karyawan PT Toyota AUTO 2000 Kabupaten Kubu Raya yang telah bersedia memberikan data-data untuk keperluan penelitian ini.

Semoga Allah SWT memberi balasan yang setimpal kepada semuanya. Penulis berharap skripsi yang telah disusun ini dapat memberikan sumbangsih untuk menambah pengetahuan para pembaca, dan akhir kata, dalam rangka perbaikan selanjutnya, peneliti akan

terbuka terhadap saran dan masukan dari semua pihak karena peneliti menyadari skripsi yang telah disusun ini memiliki banyak sekali kekurangan.

Pontianak, Agustus 2019

Peneliti

Zainudin
NIM. 141310219

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Permasalahan.....	7
C. Pembatasan Masalah	7
D. Tujuan Penelitian	8
E. Manfaat Penelitian	8
F. Kerangka Pemikiran	9
G. Metode Penelitian.....	11
1. Jenis Penelitian.....	11
2. Teknik Pengumpulan Data.....	11
3. Populasi dan Sampel	13
4. Skala Pengukuran.....	14
5. Teknik Analisis Data.....	15
BAB II LANDASAN TEORI	21
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	21
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	21

2.	Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	21
3.	Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	23
4.	Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	24
B.	Kepuasan Kerja	24
1.	Pengertian Kepuasan Kerja.....	24
2.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	25
C.	Komitmen Organisasional.....	26
1.	Pengertian Komitmen Organisasional	26
2.	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional.....	26
D.	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan	28
BAB III	GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	29
A.	Sejarah dan Perkembangan PT Astra Internasional Tbk (AUTO 2000).....	29
B.	Visi, Misi dan Tujuan.....	33
C.	Jenis Kredit.....	34
D.	Struktur Organisasi.....	35
E.	Pelayanan	41
F.	Prestasi	43
G.	Mitra Bisnis	44
H.	Sistem Pengajian PT Toyota Auto 2000 Kabupaten Kubu Raya	45

	I. Jam Kerja PT Toyota Auto 2000 Kabupaten Kubu Raya	46
BAB IV	ANALISIS PEMBAHASAN	47
	A. Karakteristik Responden	47
	B. Uji Instrumen	51
	C. Uji Normalitas	53
	D. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT Toyota AUTO 2000 Kabupaten Kubu Raya	54
BAB V	KESIMPULAN	58
	A. Kesimpulan	58
	B. Saran	59
	DAFTAR PUSTAKA	60
	DAFTAR LAMPIRAN	62

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Karyawan Menurut Bagian Tahun 2019	2
Tabel 1.2	Jumlah Karyawan Masuk dan Keluar Tahun 2016-2018.....	3
Tabel 1.3	Nilai Rata-rata Prestasi Kerja Tahun 2016-2018	3
Tabel 1.4	Tingkat Absensi Karyawan Tahun 2016-2018	4
Tabel 1.5	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi Antar Variabel.....	19
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	47
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	48
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	48
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	49
Tabel 4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan Per Bulan.....	50
Tabel 4.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	50
Tabel 4.8	Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan.....	51
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja	51
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasional.....	52
Tabel 4.11	Hasil Uji Reliabilitas	53
Tabel 4.12	Hasil Uji Normalitas	54
Tabel 4.13	Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana.....	55
Tabel 4.14	Hasil Analisa Koefisien Korelasi dan Determinasi	55
Tabel 4.15	Uji Kelayakan Model Regresi (F)	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Kerangka Pemikiran	11
Gambar 3.1	Struktur Organisasi PT. Toyota AUTO 2000 Kabupaten Kubu Raya.....	35

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian.....	62
Lampiran 2	Rekapitulasi Data Validitas Dan Reliabilitas	65
Lampiran 3	Hasil Uji Validitas	66
Lampiran 4	Hasil Uji Reliabilitas	68
Lampiran 5	Rekapitulasi Data Responden.....	69
Lampiran 6	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana.....	82

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

AUTO 2000 adalah jaringan jasa penjualan, perawatan, perbaikan dan penyediaan suku cadang Toyota yang berdiri sejak Tahun 1975 dengan nama Astra Motor Sales, dan baru pada Tahun 1989 berubah nama menjadi AUTO 2000 dengan manajemen yang sudah ditangani sepenuhnya oleh PT Astra International Tbk. Dalam aktivitas bisnisnya, AUTO 2000 berhubungan dengan PT Toyota Astra Motor sebagai Agen Tunggal Pemegang Merek (ATPM) Toyota, yang menjadikan AUTO 2000 adalah salah satu *founder* dealer resmi Toyota.

PT Toyota AUTO 2000 Kabupaten Kubu Raya bergerak dalam bidang perdagangan dan jasa kendaraan merk Toyota. Penjualan kendaraan merk Toyota tersebut ditangani oleh *Vehicle Division* yang berkedudukan di kantor pusat Jakarta dan untuk seluruh cabang-cabang ditangani oleh Sales Departemen masing-masing. Untuk mendukung penjualannya, perusahaan ini juga menjual kendaraan merk Toyota (*Indirect*) dan ditangani langsung oleh *Parts Divison* kantor pusat Jakarta. Untuk seluruh cabangnya, penjualan ini ditangani oleh *Parts Departement* masing-masing cabang, tetapi mulai tanggal 1 Oktober 1985 telah ditangani oleh PT Sinar Inti Tenaga, yang berkantor pusat di Jakarta.

Saat ini PT Toyota AUTO 2000 adalah *main dealer* Toyota terbesar di Indonesia, yang menguasai antara 70-80% dari total penjualan Toyota,

termasuk PT Toyota AUTO 2000 Kabupaten Kubu Raya dalam aktivitas bisnisnya, PT Toyota AUTO 2000 Kabupaten Kubu Raya berhubungan dengan PT Toyota Astra Motor yang menjadi agen tunggal pemegang merek (ATPM) Toyota.

PT Toyota AUTO 2000 Kabupaten Kubu Raya mempunyai karyawan tetap sebanyak 50 yang terbagi ke dalam beberapa bagian sebagaimana Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
PT Toyota AUTO 2000 Kabupaten Kubu Raya
Jumlah Karyawan Menurut Bagian
Tahun 2019

No	Bagian	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	<i>Financial Administration Head</i>	1	2
2	Kepala Bengkel	1	2
3	<i>Sales Supervisor</i>	1	2
4	<i>PGA (Personalia and General Affair)</i>	1	2
5	<i>Admin Service</i>	1	2
6	Admin Gudang	1	2
7	Admin Unit	3	6
8	Kasir	1	2
9	<i>CRS (Community Relations Social)</i>	1	2
10	<i>CS (Cleaning Service)</i>	2	4
11	<i>Messenger</i>	1	2
12	<i>Sales</i>	24	48
13	<i>Partman</i>	1	2
14	<i>Sales Advisor</i>	2	4
15	<i>Foreman</i>	1	2
16	Mekanik	8	16
Total Jumlah Karyawan		50	100

Sumber : Administrasi PT Toyota AUTO 2000 Kabupaten Kubu Raya, 2019

Dari Tabel 1.1 di atas, dapat diketahui bahwa jumlah karyawan PT Toyota AUTO 2000 Kabupaten Kubu Raya paling banyak (48%) bekerja pada Bagian Sales.

Selama tiga tahun terakhir jumlah karyawan PT Toyota AUTO 2000 Kabupaten Kubu Raya mengalami peningkatan sebagaimana Tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2
PT Toyota AUTO 2000 Kabupaten Kubu Raya
Jumlah Karyawan Masuk dan Keluar
Tahun 2016-2018

No	Tahun	Awal	Masuk	Keluar	Akhir	<i>Labour Turnover</i>
1	2016	47	0	0	47	0,00
2	2017	47	3	0	50	6,18
3	2018	50	0	0	50	0,00

Sumber : Administrasi PT Toyota AUTO 2000 Kabupaten Kubu Raya, 2019

Untuk menghitung besarnya *turnover* dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$Turnover = \frac{\Sigma(\text{yang diterima} - \text{yang keluar})}{1/2 \Sigma(\text{karyawan awal} + \text{karyawan akhir})} \times 100\%$$

Sumber: Hasibuan (2011:52)

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas, menunjukkan bahwa tingkat perputaran karyawan di PT Toyota AUTO 2000 Kabupaten Kubu Raya pada Tahun 2017 sebesar 6,18% dan pada Tahun 2018 jumlah karyawan tidak mengalami perubahan dari tahun sebelumnya.

Selanjutnya nilai kinerja karyawan yang terdapat pada penilaian prestasi kerja karyawan tetap PT Toyota AUTO 2000 Kabupaten Kubu Raya dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut:

Tabel 1.3
PT Toyota AUTO 2000 Kabupaten Kubu Raya
Nilai Rata-rata Prestasi Kerja
Tahun 2016-2018

Tahun	Jumlah Karyawan	Nilai Kinerja	Keterangan
2016	47	86,27	Baik
2017	50	87,12	Baik
2018	50	87,07	Baik

Sumber : Administrasi PT Toyota AUTO 2000 Kabupaten Kubu Raya, 2019

Dari Tabel 1.3 di atas, menunjukkan bahwa nilai prestasi kerja karyawan tetap PT Toyota AUTO 2000 Kabupaten Kubu Raya selama tiga tahun terakhir adalah baik karena berada pada nilai 80-90. Nilai rata-rata kinerja karyawan Tahun 2017 meningkat sebesar 0,98%, kemudian menurun pada Tahun 2018 sebesar 0,06%. Adapun nilai prestasi kerja karyawan PT Toyota AUTO 2000 Kabupaten Kubu Raya dengan kriteria sebagai berikut:

1. 91 ke atas (sangat baik)
2. 76-90 (baik)
3. 61-75 (cukup)
4. 51-60 (kurang)
5. 50 ke bawah (buruk)

Berdasarkan observasi peneliti di lapangan selama 1 minggu dari Tanggal 1-5 Oktober 2018, bahwa disiplin karyawan PT Toyota AUTO 2000 Kabupaten Kubu Raya masih mengalami masalah, antara lain terlambat masuk kantor, pulang kerja sebelum waktunya, dan kemangkiran untuk melakukan hal-hal yang di luar kegiatan kerja.

Karyawan PT Toyota AUTO 2000 Kabupaten Kubu Raya melakukan presensi dengan sidik jari pada saat masuk Pukul 08:00 WIB dan pulang Pukul 17:00 WIB, pada Tabel 1.4 dapat dilihat tingkat absensi karyawan Tahun 2016-2018, sebagai berikut:

Tabel 1.4
PT Toyota AUTO 2000 Kabupaten Kubu Raya
Tingkat Absensi Karyawan
Tahun 2016-2018

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja (orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Keterangan			Jumlah	Tingkat Absensi (%)
				Izin	Sakit	Tanpa Keterangan		
2016	47	298	14.006	49	36	23	108	0,77
2017	50	297	14.850	47	26	33	106	0,71
2018	50	296	14.800	57	36	44	137	0,93

Sumber : Administrasi PT Toyota AUTO 2000 Kabupaten Kubu Raya, 2019

Dari Tabel 1.4 di atas, menunjukkan peningkatan ketidakhadiran karyawan PT Toyota AUTO 2000 Kabupaten Kubu Raya di mana tingkat absensi karyawan Tahun 2017 menurun sebesar 7,79% dan kemudian menurun sebesar 30,98% Tahun 2018. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bagian *Personalia and General Affair* (PGA) diketahui bahwa banyak karyawan izin tidak masuk kerja karena membantu keluarga pada acara pernikahan dan acara kematian. Adapun rumus tingkat absensi yang digunakan adalah:

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Jumlah Hari Kerja Absen Per Bulan}}{\text{Jumlah Hari Kerja Per Bulan}} \times 100$$

Sumber: Hasibuan (2011:51)

Dalam suatu perusahaan atau organisasi, karyawan merupakan aset yang berharga, yang mana dapat membawa dampak signifikan untuk

mencapai tujuan organisasi. Apabila kepuasan kerja dirasakan oleh karyawan, maka karyawan tersebut akan memiliki sifat komitmen yang tinggi terhadap organisasi tersebut. Dapat dikatakan, berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan bergantung pada keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Guna menghasilkan kinerja terbaik, dibutuhkan karyawan yang mempunyai komitmen terhadap organisasi. Edison, dkk (2016:227) menyatakan bahwa: “Jika pegawai/karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan/organisasi tempat mereka bekerja, ini menunjukkan ada kepuasan kerja yang terpenuhi, pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja yang bersangkutan dan implikasinya adalah memudahkan untuk mencapai tujuan strategis perusahaan/organisasi”.

Fenomena mengenai komitmen organisasional terlihat dari jumlah karyawan PT Toyota AUTO 2000 Kabupaten Kubu Raya pada Tahun 2017 memiliki sebanyak 50 karyawan yang sebelumnya hanya 47 Karyawan Tahun 2016 dan 50 karyawan pada Tahun 2018. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah karyawan mengalami penambahan pada Tahun 2017 dan tetap pada Tahun 2018, dengan demikian karyawan PT Toyota AUTO 2000 Kabupaten Kubu Raya memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan yaitu setia terhadap perusahaan dan bersedia memberikan usaha maksimal dalam bekerja untuk keuntungan perusahaan.

Selain komitmen organisasional Badriyah (2017:235) menyatakan bahwa:

Pekerja akan merasa lebih puas apabila bekerja pada jenis pekerjaan yang menarik, memberikan kesempatan belajar, dan menuntut tanggung jawab yang besar. Para pekerja juga akan merasa lebih puas dengan pekerjaan yang bervariasi, yang tidak membuat mereka menjadi bosan, dan tidak tertantang. Faktor-faktor ini terdapat pada individu yang melihat pekerjaan sebagai karier, berlawanan dengan pekerja yang melihat pekerjaannya untuk waktu singkat dan temporer.

Kepuasan kerja tergolong rendah, hal ini terlihat dari tingkat absensi karyawan, sementara itu, penilaian prestasi kerja setiap karyawan meningkat, walaupun mengalami peningkatan prestasi kerja akan tetapi belum mencapai target yang ditetapkan oleh PT Toyota AUTO 2000 Kabupaten Kubu Raya sebesar 90. Menurut hasil wawancara dengan Bagian *Personalia and General Affair* (PGA) bahwa antar karyawan kurang kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan dengan alasan pekerjaan tersebut bukan pekerjaannya dan karyawan mengeluh pengurangan presentase bonus penjualan yang mencapai target.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT Toyota AUTO 2000 Kabupaten Kubu Raya”.

B. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah: “Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan PT Toyota AUTO 2000 Kabupaten Kubu Raya?”.

C. Pembatasan Masalah

Agar permasalahan dalam penelitian ini lebih jelas, maka penelitian ini dibatasi pada hal-hal sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja dibatasi pada:
 - a. Upah
 - b. Pekerjaan
 - c. Kesempatan promosi
 - d. Penyelia dan
 - e. Rekan sekerja
2. Komitmen organisasional dibatasi pada:
 - a. Faktor logis
 - b. Faktor lingkungan
 - c. Faktor harapan dan
 - d. Faktor ikatan emosional.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT Toyota AUTO 2000 Kabupaten Kubu Raya.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan bagi penulis khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia serta

memberikan suatu pemahaman yang lebih mengenai kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai pertimbangan atau masukan bagi perusahaan agar dapat membangun komitmen karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan kepuasan kerja.

3. Bagi Almamater

Penulis mengharapkan hasil dari penelitian ini dapat membantu para peneliti yang tertarik akan masalah yang sama pada masa yang akan datang.

F. Kerangka Pemikiran

Zainal, dkk (2014:246) mendefinisikan kepuasan kerja adalah: “Penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya”. Gibson, Ivancevich, dan Donnely (1993), dalam Edison, dkk (2016:216) menyebutkan dimensi kepuasan kerja karyawan yaitu:

1. Upah
Jumlah upah yang diterima dan dianggap upah yang wajar
2. Pekerjaan
Keadaan di mana tugas pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab.
3. Kesempatan Promosi
Tersedia kesempatan untuk maju.
4. Penyelia/Atasan
Kemampuan penyelia untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan.

5. Rekan Sekerja

Keadaan di mana rekan sekerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong.

Menurut Robbins (1996) dalam Badriyah (2017:245): “Komitmen organisasi adalah keadaan yang mendorong karyawan untuk memihak pada perusahaan tertentu serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut”. Edison, dkk (2016:225) mengatakan bahwa: “Komitmen pegawai/karyawan terhadap organisasi sangat bergantung pada sejauh mana kebutuhan dan tujuan pribadi terpenuhi. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen tersebut meliputi:

1. Faktor logis. Pegawai/karyawan akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis, misalnya memiliki jabatan strategis dan berprestasi cukup atau karena faktor kesulitan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.
2. Faktor lingkungan. Pegawai/karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi karena lingkungan yang menyenangkan, merasa dihargai, memiliki peluang untuk berinovasi, dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi.
3. Faktor harapan. Pegawai/karyawan memiliki kesempatan yang luas untuk berkariir dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi, melalui sistem yang terbuka dan transparan.
4. Faktor ikatan emosional. Pegawai/karyawan merasa ada ikatan emosional yang tinggi. Misalnya merasakan suasana kekeluargaan dalam organisasi, atau organisasi telah memberikan jasa yang luar biasa atas kehidupannya, atau dapat juga karena memiliki hubungan kerabat/keluarga.

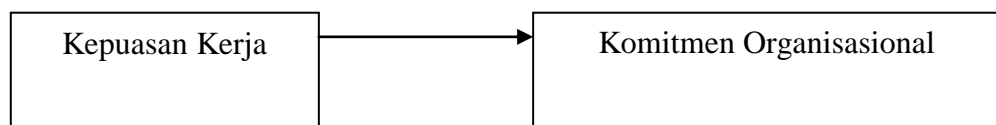
Edison, dkk (2016:227) juga mengatakan bahwa: “Semakin tinggi kecocokan antara personal dan organisasi memungkinkan karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi yang bersangkutan”.

Chinthia (2013:1) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja, Kinerja, Sikap Terhadap Pekerjaan Dan Komitmen Organisasi di PT Sepanjang Baut Sejahtera Kota Surabaya menemukan

bahwa adanya hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional. Sementara dalam penelitian Utomo (2014:1) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di CV. Barutama Samarinda menemukan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Kemudian, Ningkiswari dan Wulandari (2017:1) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya menemukan: kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan.

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.1 di bawah ini:

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran
pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional
Karyawan PT Toyota AUTO 2000 Kabupaten Kubu Raya



Ket:

1. Variabel X : Kepuasan Kerja
2. Variabel Y : Komitmen Organisasional

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif/hubungan. Menurut Siregar (2017:15) penelitian asosiatif/hubungan: “Merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau

lebih”. Dalam penelitian ini peneliti akan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT Toyota AUTO 2000 Kabupaten Kubu Raya.

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Data Primer

Menurut Siregar (2017:37): “Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan”. Dengan demikian, data primer adalah data yang berasal dari sumber utama dari individu seperti: hasil wawancara, atau hasil kuesioner yang biasa dilakukan peneliti. Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan dengan cara:

1) Observasi

Menurut Siregar (2017:42): “Observasi atau pengamatan langsung adalah kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian, sehingga didapat gambaran secara jelas tentang kondisi objek penelitian tersebut”. Dalam hal ini, observasi dilakukan terhadap karyawan pada saat masuk dan pulang kerja.

2) Wawancara

Sukmadinata (2012:216) menjelaskan bahwa: “Wawancara atau interview merupakan salah satu bentuk teknik pengumpulan data yang banyak digunakan dalam penelitian

deskriptif kualitatif dan deskriptif kuantitatif. Wawancara dilaksanakan secara lisan dalam pertemuan tatap muka secara individual”. Wawancara dilakukan dengan Bagian *Personalia and General Affair*) PT Toyota AUTO 2000 Kabupaten Kubu Raya.

3) Kuesioner

Menurut Riduwan (2015:25): “Angket (*Questionnaire*) adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain bersedia memberikan respons (responden) sesuai dengan permintaan pengguna”. Responden dalam penelitian ini yaitu karyawan PT Toyota AUTO 2000 Kabupaten Kubu Raya.

b. Data Sekunder

Menurut Siregar (2017:37): “Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya”. Data sekunder dalam penelitian ini antara lain adalah data jumlah karyawan menurut bagian, jumlah karyawan masuk, nilai rata-rata prestasi kerja, dan jumlah absensi karyawan.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2012:90) populasi adalah: “Wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Adapun yang menjadi

populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Kantor PT Toyota AUTO 2000 Kabupaten Kubu Raya Tahun 2019.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2012:91) sampel adalah: “Bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Pengambilan sampel dilakukan dengan pertimbangan bahwa populasi yang ada cukup besar, sehingga tidak memungkinkan untuk seluruh populasi yang ada.

Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono, (2012:96): “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Sampel yang digunakan pada penelitian adalah berjumlah 50 orang.

4. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur angket dalam penelitian ini merujuk pada skala Likert. Menurut Sugiyono (2012:107): “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Model angket di sini berupa daftar ceklis (√) yang terdiri dari 5 alternatif jawaban sebagai berikut:

- a. Alternatif jawaban Sangat Setuju diberikan nilai 5
- b. Alternatif jawaban Setuju diberikan nilai 4

- c. Alternatif jawaban Kurang Setuju diberikan nilai 3
- d. Alternatif jawaban Tidak Setuju diberikan nilai 2
- e. Alternatif jawaban Sangat Tidak Setuju diberikan nilai 1

5. Teknik Analisis Data

Setelah data-data yang penulis perlukan terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis data. Analisis data yang penulis gunakan pada penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif.

a. Uji Instrumen

Menurut Siregar (2017:75): “Instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengelolah, dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama”. Uji instrumen yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas:

1) Uji Validitas

Menurut Siregar (2017:75): “Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*a valid measure if it successfully measure the phenomenon*). Misalnya seseorang ingin mengukur berat suatu benda, maka alat ukur yang digunakan adalah timbangan”. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut.

Tujuan dilakukan uji validitas adalah untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik uji validitas internal dengan korelasi *product moment* dari *Pearson* sebagai berikut :

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Sumber: Siregar (2017 : 77)

Di mana:

- n : Jumlah responden
- x : Skor variabel (jawaban responden)
- y : Skor total dari variabel untuk responden ke-*n*

Uji validitas dapat dicapai apabila terdapat kesesuaian antara bagian-bagian instrumen dengan bagian instrumen secara keseluruhan.

Menurut Siregar (2017 : 77):

Suatu instrumen penelitian dikatakan valid, bila:

- a) Koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3 (Azwar, 1992; Soegiyono, 1999).
- b) Koefisien korelasi *product moment* > $r_{tabel} (\alpha ; n - 2)$ $n =$ jumlah sampel
- c) Nilai $sig \leq \alpha$

2) Uji Reliabilitas

Menurut Siregar, (2017:87): “Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukuran yang sama pula”. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 16.0 for windows.

Rumus :

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{M(k-M)}{k s_t^2} \right\}$$

Sumber: Sugiyono (2012:150)

Keterangan:

k = Jumlah item dalam instrumen

M = Mean skor ideal

S_i^2 = Varian total

Menurut Nunnally (1994) dalam Ghozali (2018:46): “Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70”.

b. Uji Normalitas

Salah satu uji persyaratan yang harus dipenuhi dalam penggunaan analisis parametrik yaitu uji normalitas data. Menurut Umar (2014:181): “Uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal,

mendekati normal atau tidak”. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian adalah uji *Kolmogorov-Smirnov*.

Data dikatakan normal, apabila nilai signifikan lebih besar 0,05 ($P > 0,05$). Sebaliknya, apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 pada ($P < 0,05$), maka data dikatakan tidak normal.

c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Sugiyono (2015:261) menyatakan bahwa: “Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen”. Penggunaan analisis ini bertujuan mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu antara kepuasan kerja (X) terhadap komitmen organisasional (Y) dengan menggunakan persamaan regresi linear sederhana dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Sumber (Sugiyono, 2018:287)

Di mana :

- Y = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan
- a = Harga Y ketika harga X = 0 (harga konstan)
- b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen. Bila (+) arah garis naik, dan bila (-) maka garis turun.
- X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu (data nominal atau rangking)

Dalam melakukan analisis regresi linear sederhana penulis menggunakan bantuan komputer dengan program SPSS versi 16.

d. Analisis Koefisien Korelasi Sederhana (R)

Menurut Siregar (2017:337): “Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga dapat menentukan arah hubungan dari kedua variabel”.

Metode yang digunakan untuk mencari koefisien korelasi dengan *Pearson Product Moment*. Menurut Siregar (2017:338): “Korelasi adalah untuk mencari hubungan variabel bebas (X) dengan variabel tak bebas (Y), dan data berbentuk interval dan rasio”. Rumus menghitung nilai (r) korelasi *Pearson Product Moment* sebagai berikut:

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

Sumber: Siregar (2017:339)

Di mana:

n = Jumlah data (responden)

X = Variabel bebas

Y = Variabel terikat

Cara mengetahui keadaan korelasi digunakan kriteria sebagai berikut :

Tabel 1.5
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah

0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Siregar (2017:337)

e. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Siregar (2017:338): “Koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat)”.

Rumus determinasi sebagai berikut:

$$KD = (r)^2 \times 100\%$$

Sumber: Siregar (2017: 338)

f. Uji Kelayakan Model Regresi (Uji F)

Menurut Siregar (2017:380): “Kaidah pengujian, jika: $F_{hitung} \leq$ lebih F_{tabel} maka H_0 diterima, $F_{hitung} >$ lebih F_{tabel} H_0 ditolak”.

Adapun hipotesis untuk menguji regresi adalah:

H_0 = Model regresi linier sederhana tidak bisa digunakan untuk memprediksi variabel komitmen organisasional yang dipengaruhi kepuasan kerja.

H_a = Model regresi linier sederhana bisa digunakan untuk memprediksi variabel komitmen organisasional yang dipengaruhi kepuasan kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dijelaskan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan PT Toyota AUTO 2000 Kabupaten Kubu Raya, lebih jelasnya dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Karakteristik responden menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berjenis kelamin laki-laki, berusia 23-26 tahun, pendidikan terakhir SMA/SMK, jabatan sebagai sales, lama bekerja 3-4 Tahun, pendapatan per bulan antara Rp. 2.500.000,00 – Rp. 3.499.999,00, sudah kawin, dan memiliki 1-2 tanggungan.
2. Persamaan regresi linier sederhana adalah $Y = 2,307 + 0,460X$. Artinya, jika nilai variabel kepuasan kerja sama dengan 0 (nol), maka nilai variabel komitmen organisasional sebesar 2,307. Nilai koefisien (b) sebesar 0,460 yang berarti jika nilai variabel kepuasan kerja meningkat sebesar satu-satuan, maka nilai variabel komitmen organisasional akan meningkat sebesar 0,460.
3. Koefisien korelasi adalah 0,365. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi variabel komitmen organisasional yang dipengaruhi kepuasan kerja.

4. Koefisien Determinan (R^2) = 0,133, artinya variabel komitmen organisasional (y) dapat dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja sebesar 13,3%, sedangkan sisanya yaitu 86,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini
5. Uji F untuk pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional menunjukkan bahwa nilai probabilitas *value* < 0,05, sehingga H_0 ditolak yang artinya ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional.

B. Saran

Setelah mengkaji hasil penelitian ini maka saran yang dapat penulis ajukan sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka pimpinan perlu memberikan pujian terhadap karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Selain itu, pimpinan harus memberikan pekerjaan terhadap karyawan sesuai dengan kemampuannya, sehingga menarik kepuasan kerja karyawan lebih baik.
2. Untuk meningkat komitmen organisasional maka pimpinan harus memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan, pimpinan harus mampu menjadi pemimpin yang menyenangkan karyawan dan memberikan promosi kepada seluruh karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, Mila. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia, Jakarta.
- Chintia, Debby. 2013. **Pengaruh Kepuasan Kerja, Kinerja, Sikap Terhadap Pekerjaan Dan Komitmen Organisasi di PT Sepanjang Baut Sejahtera Kota Surabaya**. *Jurnal Ilmiah Vol 2, No 3*.
- Edison, Emron, Yohny, Anwar dan Komariyah, Imas. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kerja Karyawan dan Organisasi*. Bandung: Al-Fabeta.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro, Yogyakarta.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Ningkiswari, Intan Ayu dan Ratna Dwi Wulandari. 2017. **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya**. *JAKI Volume 5 Nomor 2 Juli-Desember 2017*.
- Priansa, Donni Juni. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta, Bandung.
- Riduwan. 2015. **Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian**. Alfabeta, Bandung.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia, Jakarta.
- Siagian, Sondang, P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Siregar, Syofian. 2017. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- _____, 2012. *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R & D*. Alfabeta, Bandung.
- _____, 2018. *Statistik Nonparametris Untuk Penelitian*. Alfabeta, Bandung.

- _____, 2015. *Statistik Untuk Penelitian*. Alfabeta, Bandung.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Umar, Husein. 2014. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Utomo, Didik Prasetyo. 2014. **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi di CV. Barutama Samarinda**. *Jurnal Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda*.
- Zainal, Veithzal Rivai, Hadad, Muliaman Darmansyah dan Ramly, Mansyur. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Rajawali Press, Jakarta.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Zainudin
Nomor Induk Mahasiswa : 141310219
Fakultas / Program Studi : Ekonomi Dan Bisnis / Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh kapuasan kerja Terhadap komitmen
Organisasional karyawan PT Toyota Auto
2000 Kabupaten Bulukaya
Alamat : J.L. Karya Sonal, Komplek Makar Sari I
Ns. A21
No. Telepon : 0895339926208


Dengan ini menyatakan bahwa saya **bersedia** memberikan wewenang kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak untuk mempublikasikan skripsi saya. Di samping itu saya **bersedia** pembimbing saya tercantum sebagai penulis dalam publikasi tersebut.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dalam keadaan sadar serta sehat jasmani dan rohani, tidak didasarkan atas paksaan dari pihak manapun.

Pontianak, 12 Desember 2019

Yang Membuat Pernyataan,




Zainudin

Lampiran 1

KUESIONER

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN PT TOYOTA AUTO 2000 KABUPATEN KUBU RAYA

A. Petunjuk

Berilah tanda centang (√) pada jawaban yang anda anggap paling mewakili diri anda di kolom yang telah disediakan. Anda diminta untuk memberikan opini atas pernyataan - pernyataan di bawah ini.

Petunjuk pengisian kuesioner ada 5 alternatif jawaban:

- SS = Sangat Setuju dengan skor 5
 ST = Setuju dengan skor 4
 KS = Kurang Setuju dengan skor 3
 TS = Tidak Setuju dengan skor 2
 STS = Sangat Tidak Setuju dengan skor 1

B. Data Peneliti

1. Nama : Zainudin
 2. NIM : 141310219
 3. Jenis Kelamin : Laki-Laki
 4. Program Studi : Manajemen
 5. Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
 6. Universitas : Muhammadiyah Pontianak

C. Data Responden

1. Jenis Kelamin :
 2. Usia :
 3. Pendidikan Terakhir :
 4. Jabatan :
 5. Lama Bekerja :
 6. Pendapatan Per Bulan :
 7. Status Perkawinan :
 8. Jumlah Tanggungan :
 9. No Hp :

D. Variabel Penelitian

1. Kuesioner Kepuasan Kerja

Gaji		Option				
		SS	ST	KS	TS	STS
1	Gaji yang diterima sudah layak					
2	Gaji yang diterima sudah memuaskan					
3	Selain gaji, saya menerima tunjangan-tunjangan lainnya					
4	Gaji yang diberikan sesuai dengan standar dan prosedur yang berlaku di					

	perusahaan					
Pekerjaan						
5	Pekerjaan yang saya lakukan sangat menarik					
6	Pekerjaan yang saya lakukan sangat menyenangkan					
7	Saya diberi kesempatan seluas-luasnya untuk belajar, ini sangat menyenangkan					
8	Saya diberi tanggung jawab terhadap pekerjaan dan saya merasa puas					
9	Saya diberi kepercayaan terhadap pekerjaan dan saya merasa puas					
Kesempatan Promosi						
10	Saya puas atas sistem promosi yang ada karena dilakukan secara transparan dan berdasarkan prestasi (bukan kedekatan semata)					
11	Saya memiliki peluang yang sama dengan yang lain untuk meraih posisi yang lebih baik					
12	Saya merasa puas, karena saya mendapatkan promosi jabatan					
Penyelia/Atasan						
13	Atasan menunjukkan perhatian kepada saya					
14	Atasan selalu memberikan nasihat kepada saya					
15	Atasan memuji saya apabila mencapai hasil yang baik					
16	Atasan selalu membantu saya apabila mendapat kesulitan dalam pekerjaan					
Rekan Sekerja						
17	Rekan kerja saya cukup cerdas dalam bekerja					
18	Rekan kerja sangat membantu dalam bekerja					
19	Rekan kerja saya sangat menyenangkan					
20	Rekan kerja saya sangat bertanggung jawab atas pekerjaannya					
21	Rekan kerja saya dapat diteladani					
22	Rekan kerja selalu mendorong saya dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga saya merasa puas					

2. Komitmen Organisasional

Faktor Logis		Option				
		SS	ST	KS	TS	STS
1	Kompensasi yang saya terima sudah layak, sehingga saya akan tetap bertahan di perusahaan ini					
2	Saya tidak akan pindah ke tempat lain karena kompetensi saya sesuai dengan pekerjaan saya saat ini					
3	Saya merasakan bahwa tempat bekerja sudah baik dan nyaman, sehingga saya betah dan sulit pindah ke perusahaan lain					
Faktor Lingkungan						
4	Pimpinan sangat menyenangkan sehingga saya betah dan sulit pindah ke perusahaan lain					
5	Sesama karyawan sangat menyenangkan sehingga saya betah dan sulit pindah ke perusahaan lain					
6	Pimpinan selalu memberi ruang seluas-luasnya kepada karyawan untuk berinovasi dan ini sangat menyenangkan, sehingga saya sulit pindah ke perusahaan lain					
Faktor Harapan						
7	Saya akan bertahan di perusahaan ini karena kepastian promosinya sangat jelas					
8	Saya akan bertahan di perusahaan ini karena kami dibimbing untuk berkarier yang lebih baik					
Faktor ikatan emosional						
9	Saya tidak akan pindah kerja, karena merasa memiliki dan mencintai pekerjaan yang ada					
10	Saya akan tetap setia terhadap pekerjaan karena merasa berhutang budi terhadap perusahaan ini					

Terima kasih atas kesediaan saudara mengisi kuesioner ini

Lampiran 2

REKAPITULASI DATA VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Responden	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	Total	Rata-Rata X	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Total_Y	Rata_Rata_Y
Responden 1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	5	3	3	5	4	3	3	4	4	3	75	5,769230769	5	3	3	5	5	3	3	4	4	3	38	2,923076923
Responden 2	2	3	2	4	3	3	3	3	2	4	2	3	4	3	2	4	4	3	2	4	4	2	66	5,076923077	4	3	2	4	4	3	2	4	4	2	32	2,461538462
Responden 3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	69	5,307692308	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	33	2,538461538
Responden 4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	81	6,230769231	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	3
Responden 5	4	2	4	3	2	2	2	2	4	3	4	2	3	2	4	3	4	3	4	3	3	4	67	5,153846154	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4	32	2,461538462
Responden 6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	86	6,615384615	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	37	2,846153846
Responden 7	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4	3	5	2	4	4	2	60	4,615384615	4	2	2	4	4	5	2	4	4	2	33	2,538461538
Responden 8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	69	5,307692308	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	34	2,615384615
Responden 9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	90	6,923076923	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	43	3,307692308
Responden 10	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	76	5,846153846	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	36	2,769230769
Responden 11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	87	6,692307692	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3,076923077
Responden 12	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	94	7,230769231	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	40	3,076923077
Responden 13	3	4	3	2	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	4	5	4	3	2	2	3	73	5,615384615	4	4	3	4	4	4	3	2	2	3	33	2,538461538
Responden 14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	92	7,076923077	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	44	3,384615385
Responden 15	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	3	5	4	5	3	4	4	3	84	6,461538462	5	4	3	5	5	5	3	4	4	3	41	3,153846154
Responden 16	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	91	7	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42	3,230769231	
Responden 17	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	86	6,615384615	5	4	4	5	5	4	4	3	3	4	41	3,153846154
Responden 18	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	5	3	4	4	3	80	6,153846154	4	4	3	4	4	5	3	4	4	3	38	2,923076923
Responden 19	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	5	4	3	3	3	3	77	5,923076923	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	35	2,692307692
Responden 20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	67	5,153846154	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2,307692308
Responden 21	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	2	5	5	4	4	5	94	7,230769231	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	44	3,384615385
Responden 22	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	74	5,692307692	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	36	2,769230769
Responden 23	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	96	7,384615385	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	46	3,538461538	
Responden 24	4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	97	7,461538462	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	43	3,307692308
Responden 25	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	3	3	4	78	6	4	3	4	4	4	5	4	3	3	4	38	2,923076923
Responden 26	5	3	5	4	3	3	3	3	5	4	5	3	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	92	7,076923077	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	46	3,538461538
Responden 27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88	6,769230769	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3,076923077
Responden 28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	89	6,846153846	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41	3,153846154
Responden 29	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	95	7,307692308	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	43	3,307692308
Responden 30	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	103	7,923076923	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49	3,769230769

Komitmen Organisasional

Correlations												
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Rata_Rata_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.241	.183	1.000**	1.000**	.422*	.183	.326	.326	.183	.497**
	Sig. (2-tailed)		.199	.332	.000	.000	.020	.332	.079	.079	.332	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.241	1	.384*	.241	.241	.201	.384*	.373*	.373*	.384*	.601**
	Sig. (2-tailed)	.199		.036	.199	.199	.287	.036	.042	.042	.036	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.183	.384*	1	.183	.183	.280	1.000**	.316	.316	1.000**	.667**
	Sig. (2-tailed)	.332	.036		.332	.332	.134	.000	.089	.089	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	1.000**	.241	.183	1	1.000**	.422*	.183	.326	.326	.183	.497**
	Sig. (2-tailed)	.000	.199	.332		.000	.020	.332	.079	.079	.332	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	1.000**	.241	.183	1.000**	1	.422*	.183	.326	.326	.183	.497**
	Sig. (2-tailed)	.000	.199	.332	.000		.020	.332	.079	.079	.332	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	.422*	.201	.280	.422*	.422*	1	.280	.356	.356	.280	.394*
	Sig. (2-tailed)	.020	.287	.134	.020	.020		.134	.053	.053	.134	.031
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y7	Pearson Correlation	.183	.384*	1.000**	.183	.183	.280	1	.316	.316	1.000**	.667**
	Sig. (2-tailed)	.332	.036	.000	.332	.332	.134		.089	.089	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y8	Pearson Correlation	.326	.373*	.316	.326	.326	.356	.316	1	1.000**	.316	.590**
	Sig. (2-tailed)	.079	.042	.089	.079	.079	.053	.089		.000	.089	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y9	Pearson Correlation	.326	.373*	.316	.326	.326	.356	.316	1.000**	1	.316	.590**
	Sig. (2-tailed)	.079	.042	.089	.079	.079	.053	.089	.000		.089	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y10	Pearson Correlation	.183	.384*	1.000**	.183	.183	.280	1.000**	.316	.316	1	.667**
	Sig. (2-tailed)	.332	.036	.000	.332	.332	.134	.000	.089	.089	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Rata_Rata_Y	Pearson Correlation	.497**	.601**	.667**	.497**	.497**	.394*	.667**	.590**	.590**	.667**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.005	.005	.031	.000	.001	.001	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Lampiran 4**HASIL UJI RELIABILITAS**

Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.963	22

Komitmen Organisasional

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.868	10

Lampiran 5

REKAPITULASI DATA RESPONDEN

Karakteristik Responden

No	Nama Responden	Jenis_Kelamin	Ktg_JK	Usia	Ktg_Usia	Pendidikan_Terakhir	Ktg_Pend	Jabatan	Ktg_Jabatan	Lama_Bekerja	Ktg_LB	Pendapatan	Ktg_Pendapatan	S.Perkawinan	Ktg_Sta.Per	J_Tanggung	Ktg_JT
1	ANWARD DONALD PURBA	L	1	36	5	S1	3	FINANCIAL ADMINISTRASI HEAD	1	5	5	5,000,000	3	Kawin	1	3	3
2	ANDRY SULAIMAN	L	1	28	3	S1	3	KEPALA BENGKEL	2	4	4	4,000,000	2	Kawin	1	3	3
3	TRI WAHTONO	L	1	38	5	S1	3	SALES SUPERVISOR	3	3	3	3,000,000	1	Kawin	1	2	2
4	HARIS SETIAWAN	L	1	26	2	S1	3	PGA	4	2	2	3,000,000	1	Kawin	1	3	3
5	BENTAR PUTRA ARDAWA	L	1	26	2	D3	2	ADMIN SERVICE	5	2	2	5,000,000	3	Kawin	1	2	2
6	ARI AGUNG FIRMANSYAH	L	1	27	3	S1	3	ADMIN GUDANG	6	3	3	3,000,000	1	Kawin	1	2	2
7	RAKA AKDI MAHEDA	L	1	25	2	S1	3	ADMIN UNIT	7	3	3	3,000,000	1	Kawin	1	1	1
8	M. REZA PAHLEVI	L	1	25	2	D3	2	ADMIN UNIT	7	3	3	3,000,000	1	Kawin	1	2	2
9	DEVI OKTAVIYANTI	P	2	24	2	S1	3	KASIR	8	1	1	3,000,000	1	Kawin	1	3	3
10	WINDA KUMALA SARI	P	2	26	2	S1	3	ADMIN UNIT	7	3	3	2,500,000	1	Kawin	1	2	2
11	PUPUT ARISMAN	P	2	23	2	S1	3	CRC	9	2	2	4,000,000	2	Kawin	1	3	3
12	TJHA SAN SAN	P	2	25	2	D3	2	CS	10	2	2	4,000,000	2	Kawin	1	3	3
13	TRISNA	P	2	25	2	S1	3	CS	10	2	2	5,000,000	3	Kawin	1	3	3
14	TEGUH KURNIAWAN	L	1	20	1	SMA/SMK	1	MESSENGER	11	6	6	3,000,000	1	Belum Kawin	0	0	0
15	TONY SRIATMAJA	L	1	24	2	S1	3	SALES	12	4	4	3,500,000	2	Kawin	1	1	1
16	ROMMY	L	1	30	3	S1	3	SALES	12	3	3	2,500,000	1	Kawin	1	2	2
17	DEDY F	L	1	25	2	S1	3	SALES	12	2	2	3,000,000	1	Kawin	1	3	3
18	YOZA	L	1	26	2	SMA/SMK	1	SALES	12	2	2	4,000,000	2	Kawin	1	2	2
19	HERY S	L	1	29	3	SMA/SMK	1	SALES	12	4	4	3,500,000	2	Kawin	1	3	3
20	IRVAN WIRATAMA	L	1	24	2	SMA/SMK	1	SALES	12	4	4	5,000,000	3	Kawin	1	2	2
21	A. DONI ANGGADA C	L	1	25	2	D3	2	SALES	12	4	4	4,000,000	2	Kawin	1	2	2
22	ANDHIKA CAHYA	L	1	25	2	S1	3	SALES	12	4	4	3,000,000	1	Kawin	1	2	2
23	ANDI UTAMA	L	1	34	4	S1	3	SALES	12	4	4	2,500,000	1	Kawin	1	2	2
24	RAMADIANSYAH	L	1	30	3	D3	2	SALES	12	3	3	2,500,000	1	Kawin	1	2	2
25	SY. M SYAFRIL	L	1	30	3	S1	3	SALES	12	5	5	3,000,000	1	Kawin	1	3	3
26	SYARIF SALMAN	L	1	25	2	D3	2	SALES	12	5	5	3,000,000	1	Kawin	1	2	2
27	BAHRI	L	1	26	2	S1	3	SALES	12	5	5	3,500,000	2	Kawin	1	2	2
28	HENDI	L	1	26	2	SMA/SMK	1	SALES	12	5	5	5,000,000	3	Kawin	1	2	2
29	EKO PRATOMO	L	1	25	2	S1	3	SALES	12	5	5	2,500,000	1	Kawin	1	2	2
30	DZULFIKAR	L	1	28	3	SMA/SMK	1	SALES	12	5	5	3,000,000	1	Kawin	1	2	2
31	SEPTIAN	L	1	20	1	SMA/SMK	1	SALES	12	2	2	3,000,000	1	Belum Kawin	0	0	0
32	STEVEN HARVERY	L	1	21	1	D3	2	SALES	12	2	2	3,000,000	1	Kawin	1	2	2
33	ISWANDI	L	1	28	3	SMA/SMK	1	SALES	12	6	6	2,500,000	1	Kawin	1	2	2
34	FARIDZ HARISY A	L	1	27	3	SMA/SMK	1	SALES	12	3	3	2,500,000	1	Kawin	1	2	2
35	DEDY KUSNADI	L	1	23	2	SMA/SMK	1	SALES	12	3	3	2,500,000	1	Kawin	1	2	2
36	DEDI KURNIAWAN	L	1	24	2	SMA/SMK	1	SALES	12	3	3	3,000,000	1	Kawin	1	2	2
37	HENDRI PURWANTO	L	1	25	2	SMA/SMK	1	SALES	12	1	1	3,000,000	1	Kawin	1	5	5
38	RIZAL HARYONO	L	1	29	2	D3	2	SALES	12	3	3	3,500,000	2	Kawin	1	2	2
39	GUSTAF MAULANA	L	1	22	1	S1	3	PARTMAN	13	1	1	3,000,000	1	Kawin	1	3	3
40	MOCH. ASWIN BAHAR	L	1	23	2	SMA/SMK	1	SALES ADVISOR	14	3	3	5,000,000	3	Kawin	1	2	2
41	RONI SETYO NUGROHO	L	1	23	2	SMA/SMK	1	SALES ADVISOR	14	1	1	5,000,000	3	Kawin	1	3	3
42	MUHAMMAD INDRA SAPUTRA	L	1	23	2	SMA/SMK	1	FOREMAN	15	1	1	5,000,000	3	Kawin	1	2	2
43	ASEP MUHAMAD	L	1	20	1	SMA/SMK	1	MEKANIK	16	3	3	3,000,000	1	Belum Kawin	0	0	0
44	IKHWAN APRIWIYATNO	L	1	20	1	SMA/SMK	1	MEKANIK	16	3	3	3,000,000	1	Belum Kawin	0	0	0
45	ANDIKA ARIANO	L	1	19	1	SMA/SMK	1	MEKANIK	16	2	2	3,000,000	1	Belum Kawin	0	0	0
46	CEPI RIYADI AKBAR	L	1	20	1	SMA/SMK	1	MEKANIK	16	2	2	3,000,000	1	Belum Kawin	0	0	0
47	FATHUR ROSIDIN	L	1	20	1	SMA/SMK	1	MEKANIK	16	2	2	3,000,000	1	Belum Kawin	0	0	0
48	ZIDNY DANANG H	L	1	19	1	SMA/SMK	1	MEKANIK	16	3	3	3,500,000	2	Belum Kawin	0	0	0
49	NUR FATIKIN	L	1	21	1	SMA/SMK	1	MEKANIK	16	2	2	3,500,000	2	Belum Kawin	0	0	0
50	RIZAL FAUZI	L	1	20	1	SMA/SMK	1	MEKANIK	16	2	2	3,500,000	2	Belum Kawin	0	0	0

1. Jenis Kelamin

Ktg_JK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	45	90.0	90.0	90.0
	Perempuan	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

2. Usia

Ktg_Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19-22 Tahun	12	24.0	24.0	24.0
	23-26 Tahun	26	52.0	52.0	76.0
	27- 30 Tahun	9	18.0	18.0	94.0
	31-34 Tahun	1	2.0	2.0	96.0
	35-38 Tahun	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

3. Pendidikan Terakhir

Ktg_Pend

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	23	46.0	46.0	46.0
	D-3	8	16.0	16.0	62.0
	S-1	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

4. Jabatan

Ktg_Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Finansial Administrasi Head	1	2.0	2.0	2.0
	Kepala Bengkel	1	2.0	2.0	4.0
	Sales Supervisor	1	2.0	2.0	6.0
	PGA	1	2.0	2.0	8.0
	Admin Service	1	2.0	2.0	10.0
	Admin Gudang	1	2.0	2.0	12.0
	Admin Unit	3	6.0	6.0	18.0
	Kasir	1	2.0	2.0	20.0
	CRC	1	2.0	2.0	22.0
	CS	2	4.0	4.0	26.0
	Messenger	1	2.0	2.0	28.0
	Sales	24	48.0	48.0	76.0
	Parman	1	2.0	2.0	78.0
	Sales Advisor	2	4.0	4.0	82.0
	Foreman	1	2.0	2.0	84.0
	Mekanik	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

5. Lama Bekerja

Ktg_LB

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-2 Tahun	19	38.0	38.0	38.0
	3-4 Tahun	22	44.0	44.0	82.0
	5-6 Tahun	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

6. Pendapatan Per Bulan

Ktg_Pendapatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp. 2.500.000-Rp. 3.499.999	30	60.0	60.0	60.0
	Rp. 3.500.000-Rp. 4.499.999	12	24.0	24.0	84.0
	Rp. 4.500.000-Rp. 5.499.999	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

7. Status Perkawinan

Ktg_Sta.Per

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Kawin	10	20.0	20.0	20.0
	Kawin	40	80.0	80.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

8. Jumlah Tanggungan

Ktg_JT

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Ada Tanggungan	10	20.0	20.0	20.0
	1 Tanggungan	2	4.0	4.0	24.0
	2 Tanggungan	25	50.0	50.0	74.0
	3 Tanggungan	12	24.0	24.0	98.0
	5 Tanggungan	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Kepuasan Kerja Karyawan

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	X1.20	X1.21	X1.22
2	4	2	4	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3
3	3	3	3	2	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	4	4	4	3	4
1	2	1	2	3	2	3	2	4	4	4	3	4	3	2	4	3	3	3	4	3	3
2	2	2	2	1	2	4	2	5	2	5	4	3	2	2	2	4	4	3	4	4	3
3	4	3	4	2	3	3	3	4	4	4	3	2	3	4	4	3	3	5	4	3	5
1	4	1	4	3	3	4	3	2	1	2	4	3	2	4	3	4	4	3	4	4	3
2	2	2	2	1	4	3	4	4	4	4	3	3	2	2	4	3	3	4	3	5	4
4	4	4	4	2	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4
3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3
4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	2	5	3	4	5	5	4	3	3	4
4	3	4	3	2	4	2	4	5	5	5	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4
3	2	3	2	2	2	2	2	5	2	5	4	4	3	2	2	4	1	3	5	3	3
4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	5	3	4	3	4	5	5	4	5
3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	5	5	5	5
4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4
2	3	3	2	3	3	3	2	4	4	4	3	2	2	3	4	3	3	4	4	4	4
4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	1	4	4	2	2	1	4	3	4	4	3
4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	1	2	4	3	3	1	3	5	3	5	5
3	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	4	5	5	4	5
4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	3	4	3	4	5	3	2	4	3	2
4	2	2	4	4	3	3	4	4	5	5	4	3	4	2	5	4	3	4	2	5	4
4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3
4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	5	5	3
2	3	3	2	2	1	1	3	4	5	3	4	4	2	3	5	4	5	4	4	4	4
3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	5	4	5	5
3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5
4	5	5	4	5	3	3	3	3	1	2	3	1	4	5	4	3	3	5	4	4	5
4	2	2	4	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	4	4	5	4
3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	5	3	3	3	4	5	4	3	4	3
3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	5	4	4	3	4	2	4	4	4	5	5	4
2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	5	4	4
4	3	4	3	2	4	2	4	5	5	5	3	3	4	3	4	3	4	4	5	5	4
3	2	3	2	2	2	2	2	5	2	5	4	4	3	2	3	3	2	4	5	4	4
4	3	4	3	2	3	2	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	5	5	4	5
4	3	4	3	4	4	3	4	3	5	4	3	3	4	3	4	5	4	4	5	4	4
3	2	3	2	2	2	2	2	5	2	5	4	4	3	2	2	3	1	5	5	4	5
4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	4	3	4	3	4	4	5	5	4
4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	4	3	4	3	4	4	5	5	4
4	3	4	3	2	4	2	4	5	5	5	3	3	4	3	4	3	4	3	5	5	3
3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	4	4	4	3	2	3	4	2	5	5	5	5
4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	4	3	4	3	4	4	5	5	4
4	3	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	2	5	5	5	5
3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
4	3	4	4	5	3	3	3	3	1	2	3	1	4	3	2	3	3	1	2	4	1
4	2	2	4	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	5	5	3
3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	5	3	3	3	4	4	2	4	4	5	4
4	4	4	4	2	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	5	5	3
3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	5	4
4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	2	3	3	2	3	3	5	4	5	5
2	2	3	2	3	2	3	2	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	5	4	4	5
2	3	2	2	2	2	4	2	3	2	5	4	3	2	2	3	3	2	4	5	4	4
162	147	156	155	147	155	155	159	187	172	189	170	151	168	145	172	167	169	196	210	215	196
250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250
64.8	58.8	62.4	62	58.8	62	62	63.6	74.8	68.8	75.6	68	60.4	67.2	58	68.8	66.8	67.6	78.4	84	86	78.4

Statistics

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	X1.20	X1.21	X1.22
N	Valid	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.24	2.94	3.12	3.10	2.94	3.10	3.18	3.74	3.44	3.78	3.40	3.02	3.36	2.90	3.44	3.34	3.36	3.92	4.20	4.30	3.92

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4.0	4.0	4.0
	TS	8	16.0	16.0	20.0
	KS	16	32.0	32.0	52.0
	S	24	48.0	48.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	14	28.0	28.0	28.0
	KS	26	52.0	52.0	80.0
	S	9	18.0	18.0	98.0
	SS	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4.0	4.0	4.0
	TS	10	20.0	20.0	24.0
	KS	19	38.0	38.0	62.0
	S	18	36.0	36.0	98.0
	SS	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	11	22.0	22.0	22.0
	KS	23	46.0	46.0	68.0
	S	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4.0	4.0	4.0
	TS	17	34.0	34.0	38.0
	KS	15	30.0	30.0	68.0
	S	14	28.0	28.0	96.0
	SS	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.0	2.0	2.0
	TS	11	22.0	22.0	24.0
	KS	20	40.0	40.0	64.0
	S	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.0	2.0	2.0
	TS	8	16.0	16.0	18.0
	KS	26	52.0	52.0	70.0
	S	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	12	24.0	24.0	24.0
	KS	17	34.0	34.0	58.0
	S	21	42.0	42.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6.0	6.0	6.0
	KS	18	36.0	36.0	42.0
	S	18	36.0	36.0	78.0
	SS	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	8.0	8.0	8.0
	TS	8	16.0	16.0	24.0
	KS	10	20.0	20.0	44.0
	S	18	36.0	36.0	80.0
	SS	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	10.0	10.0	10.0
	KS	13	26.0	26.0	36.0
	S	20	40.0	40.0	76.0
	SS	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4.0	4.0	4.0
	TS	2	4.0	4.0	8.0
	KS	26	52.0	52.0	60.0
	S	14	28.0	28.0	88.0
	SS	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4.0	4.0	4.0
	TS	12	24.0	24.0	28.0
	KS	19	38.0	38.0	66.0
	S	17	34.0	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	14.0	14.0	14.0
	KS	21	42.0	42.0	56.0
	S	19	38.0	38.0	94.0
	SS	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	16	32.0	32.0	32.0
	KS	24	48.0	48.0	80.0
	S	9	18.0	18.0	98.0
	SS	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.0	2.0	2.0
	TS	7	14.0	14.0	16.0
	KS	16	32.0	32.0	48.0
	S	21	42.0	42.0	90.0
	SS	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4.0	4.0	4.0
	TS	2	4.0	4.0	8.0
	KS	28	56.0	56.0	64.0
	S	13	26.0	26.0	90.0
	SS	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4.0	4.0	4.0
	TS	6	12.0	12.0	16.0
	KS	15	30.0	30.0	46.0
	S	25	50.0	50.0	96.0
	SS	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.0	2.0	2.0
	TS	1	2.0	2.0	4.0
	KS	13	26.0	26.0	30.0
	S	21	42.0	42.0	72.0
	SS	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6.0	6.0	6.0
	KS	5	10.0	10.0	16.0
	S	21	42.0	42.0	58.0
	SS	21	42.0	42.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	7	14.0	14.0	14.0
	S	21	42.0	42.0	56.0
	SS	22	44.0	44.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.0	2.0	2.0
	TS	1	2.0	2.0	4.0
	KS	13	26.0	26.0	30.0
	S	21	42.0	42.0	72.0
	SS	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Komitmen Organisasional

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10
3	4	3	3	4	3	3	4	3	5
4	4	3	4	4	3	4	4	3	4
3	4	3	3	4	3	3	4	3	4
3	4	4	3	4	4	3	4	4	4
5	4	3	5	4	3	5	4	3	3
3	4	4	3	4	4	3	4	4	3
4	3	5	4	3	5	4	3	5	4
4	3	4	4	3	4	4	3	4	4
3	4	4	3	4	4	3	4	4	5
4	3	3	4	3	3	4	3	3	4
4	3	4	4	3	4	4	3	4	4
3	5	3	3	5	3	3	5	3	4
5	5	4	5	5	4	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	4	5	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	4	4	3	4	4	5
5	3	5	5	3	5	5	3	5	4
5	5	4	5	5	4	5	5	4	4
2	4	3	2	4	3	2	4	3	3
4	2	5	4	2	5	4	2	5	4
3	4	4	3	4	4	3	4	4	4
3	5	5	3	5	5	3	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	4	5	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	4	4	5	4	4	4
4	4	5	4	4	5	4	4	5	4
3	4	4	3	4	4	3	4	4	4
4	5	5	4	5	5	4	5	5	5
4	5	4	4	5	4	4	5	4	4
5	5	4	5	5	4	5	5	4	5
4	5	4	4	5	4	4	5	4	4
5	5	4	5	5	4	5	5	4	4
4	5	5	4	5	5	4	5	5	5
3	5	5	3	5	5	3	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	5	5	4	5	5	4	5	5	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	5	4	4	5	4	4	5	4
1	2	4	1	2	4	1	2	4	5
3	5	5	3	5	5	3	5	5	4
4	4	5	4	4	5	4	4	5	4
3	5	5	3	5	5	3	5	5	5
4	2	5	4	2	5	4	2	5	4
5	4	5	5	4	5	5	4	5	4
5	4	4	5	4	4	5	4	4	4
4	5	4	4	5	4	4	5	4	5
196	210	215	196	210	215	196	210	215	210
250	250	250	250	250	250	250	250	250	250
78.4	84	86	78.4	84	86	78.4	84	86	84

Statistics

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10
N	Valid	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.92	4.20	4.30	3.92	4.20	4.30	3.92	4.20	4.30	4.20

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.0	2.0	2.0
	TS	1	2.0	2.0	4.0
	KS	13	26.0	26.0	30.0
	S	21	42.0	42.0	72.0
	SS	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6.0	6.0	6.0
	KS	5	10.0	10.0	16.0
	S	21	42.0	42.0	58.0
	SS	21	42.0	42.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	7	14.0	14.0	14.0
	S	21	42.0	42.0	56.0
	SS	22	44.0	44.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.0	2.0	2.0
	TS	1	2.0	2.0	4.0
	KS	13	26.0	26.0	30.0
	S	21	42.0	42.0	72.0
	SS	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6.0	6.0	6.0
	KS	5	10.0	10.0	16.0
	S	21	42.0	42.0	58.0
	SS	21	42.0	42.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	7	14.0	14.0	14.0
	S	21	42.0	42.0	56.0
	SS	22	44.0	44.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.0	2.0	2.0
	TS	1	2.0	2.0	4.0
	KS	13	26.0	26.0	30.0
	S	21	42.0	42.0	72.0
	SS	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6.0	6.0	6.0
	KS	5	10.0	10.0	16.0
	S	21	42.0	42.0	58.0
	SS	21	42.0	42.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	7	14.0	14.0	14.0
	S	21	42.0	42.0	56.0
	SS	22	44.0	44.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	8.0	8.0	8.0
	S	32	64.0	64.0	72.0
	SS	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Lampiran 6

HASIL UJI REGRESI LINIER SEDERHANA

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Normalitas
N		50
Normal Parameters ^a	Mean	7.55
	Std. Deviation	.733
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.073
	Negative	-.100
Kolmogorov-Smirnov Z		.705
Asymp. Sig. (2-tailed)		.702

a. Test distribution is Normal.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.365 ^a	.133	.115	.5576721

a. Predictors: (Constant), Rata2X

Analisis Koefisien Korelasi Sederhana (R)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.307	.505		4.571	.000
	Rata2X	.460	.170	.365	2.715	.009

a. Dependent Variable: Rata2Y

Uji Kelayakan Model Regresi (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.292	1	2.292	7.370	.009 ^a
	Residual	14.928	48	.311		
	Total	17.220	49			

a. Predictors: (Constant), Rata2X

b. Dependent Variable: Rata2Y