

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS PERHUBUNGAN
PROVINSI KALIMANTAN BARAT**

Tanggung Jawab Yuridis Kepada:

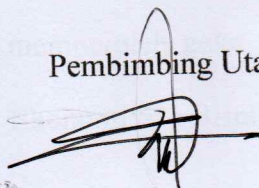
AHMAD MUSONNIF
NIM.151310724

Program Studi Manajemen

**Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus dalam Ujian
Skripsi/Komprehensif
Pada Tanggal: 17 Desember 2021**

Majelis Penguji:

Pembimbing Utama



Samsuddin, SE, M.Si.
NIDN. 1113117701

Penguji Utama



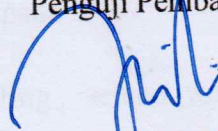
Dr. H. Helman Fachri, SE, MM.
NIDN. 1107056101

Pembimbing Pembantu



Syafrani Daniel, SE, MM.
NIDK. 8838010016

Penguji Pembantu




Fita Kurniasari, S.M.B., M.A.B.
NIDN. 110407002

Pontianak, 17 Desember 2021

Disahkan Oleh:

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK
DEKAN**



Dedi Harianto, SE, MM.
NIDN. 1113117702

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASIONAL KARYAWAN LAPANGAN PT REZEKI KENCANA
DI DESA SUNGAI DERAS KECAMATAN TELUK PAKEDAI**

SKRIPSI

OLEH:

AHMAD MUSONNIF

NIM.151310724



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

2022

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh ...

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Lapangan PT. Rezeki Kencana Di Desa Sungai Deras Kecamatan Teluk Pakedai”. Tidak lupa Shalawat dan salam kita ucapkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang menjadi panutan umat manusia dalam menempuh dan meraih kebahagiaan dunia dan akhirat. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana (SE) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Selama penelitian dan penyusunan skripsi, peneliti mendapatkan bantuan serta bimbingan dari berbagai pihak. Sehingga pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Doddy Irawan, S.T., M.Eng., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak.
2. Bapak Dedi Hariyanto, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak. dan selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan bimbingan, petunjuk nasehat dalam penulisan skripsi ini dari awal sampai akhir.

3. Bapak Samsuddin, S.E, M.M., selaku Dosen pembimbing utama skripsi yang telah memberikan bimbingan dan petunjuk dalam penulisan skripsi ini , sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi.
4. Bapak Syafrani daniel S.E., M.M., selaku pembimbing kedua yang telah memberikan bimbingan, petunjuk dan nasehat dalam penulisan skripsi ini dari awal sampai akhir.
5. Seluruh Dosen serta seluruh Staf Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak yang telah banyak membantu dan membimbing peneliti sampai penelitian ini selesai.
6. Terimakasih yang tidak terhingga kepada orang tua tercinta, keluarga dan teman-teman yang telah senantiasa mendoakan, memberikan dukungan maupun nasehat kepada peneliti hingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Dengan kerendahan hati, kritik dan saran yang sifatnya membangun serta memotivasi sangat diharapkan agar peneliti lebih baik lagi. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb ...

Pontianak, 2022

Penulis

Ahmad Musonif
NIM. 151310724

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Lapangan PT. Rezeki Kencana Di Desa Sungai Deras Kecamatan Teluk Pakedai. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif/hubungan. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan lapangan pada PT Rezeki Kencana yang berjumlah 100 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dan wawancara. Metode yang digunakan adalah, regresi linier sederhana, koefisien korelasi (R), koefisien determinasi (R²) dan uji kelayakan model (uji F).

Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan hasil persamaan regresi yaitu, $Y = 1.269 + 1.015 X$. Hasil korelasi menunjukkan bahwa nilai R 0,910, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan Lapangan PT Rezeki Kencana Di Desa Sungai Deras Kecamatan Teluk Pakedai memiliki hubungan yang sangat kuat. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R²) yang diperoleh sebesar 0,828. Hal ini berarti Kepuasan Kerja berpengaruh sebesar 82,8% terhadap Komitmen Organisasional, dan sisanya 17,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil uji simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar $437,122 > F$ tabel sebesar 4,22 dan memiliki nilai signifikansi sebesar $(0,000 < 0,05)$, maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima artinya model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi nilai variabel Kepuasan Kerja yang dipengaruhi oleh Komitmen Organisasional pada Karyawan Lapangan PT Rezeki Kencana Di Desa Sungai Deras Kecamatan Teluk Pakedai.

Kata Kunci : *Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional.*

DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| KATA PENGANTAR | i |
| ABSTRAK | iv |
| DAFTAR ISI..... | vi |
| DAFTAR TABEL..... | vii |
| DAFTAR GAMBAR | Viii |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | ix |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Permasalahan | 13 |
| C. Pembatasan Masalah | 13 |
| D. Tujuan Penelitian | 14 |
| E. Manfaat Penelitian | 14 |
| F. Kerangka Pemikiran | 15 |
| G. Metode Penelitian | 17 |
| 1. Jenis Penelitian..... | 17 |
| 2. Teknik Pengumpulan Data..... | 18 |
| 3. Populasi dan Sampel | 19 |
| 4. Variabel Penelitian..... | 20 |
| 5. Skala Pengukuran Variabel..... | 21 |
| 6. Teknik Analisis Data..... | 21 |
| BAB II LANDASAN TEORI | 28 |
| A. Manajemen Sumber Daya Manusia | 28 |
| B. Kepuasan Kerja | 29 |
| C. Komitmen Organisasional | 31 |

| | |
|---|----|
| BAB III GAMBAR UMUM OBJEK PENELITIAN | 36 |
| A. Sejarah Berdirinya PT. Rezeki Kencana | 36 |
| B. Visi Dan Misi PT. Rezeki Kenca | 37 |
| C. Struktur Organisasional PT. Rezeki Kencana | 37 |
| D. Jam Kerja Perusahaan | 42 |
| BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN | 45 |
| A. Karakteristik Responden..... | 45 |
| 1. Jenis Kelamin Responden..... | 45 |
| 2. Usia Responden | 45 |
| 3. Pendidikan Responden | 46 |
| 4. Penghasilan/Bulan Responden | 47 |
| 5. Masa Kerja Responden..... | 47 |
| 6. Jabatan Responden | 48 |
| 7. Status Perkawinan Responden..... | 49 |
| 8. Jumlah Tanggungan Responden..... | 49 |
| B. Uji Instrumen..... | 50 |
| 1. Uji Validitas..... | 50 |
| 2. Uji Reliabilitas..... | 52 |
| C. Uji Normalitas | 53 |
| D. Analisis Regresi Linier Sederhana | 53 |
| E. Analisis Koefisien Korelasi (R)..... | 54 |
| F. Analisis Koefisien Determinasi (R ²) | 55 |
| G. Uji Kelayakan Model (Uji F)..... | 55 |
| BAB V PENUTUPAN | |
| A. Kesimpulan..... | 57 |

| | |
|----------------------|----|
| B. Saran | 58 |
| Daftar Pustaka | 60 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 1.1 Jumlah Produksi Tandan Buah Segar 2018-2020 | 2 |
| Tabel 1.2 Jumlah Karyawan Menurut Bagian Kantor / Lapangan | 4 |
| Tabel 1.3 Jumlah Karyawan Kantor Dan Lapangan | 5 |
| Tabel 1.4 Tingkat Perputaran Karyawan | 6 |
| Tabel 1.5 Nilai Rata-rata Kinerja Karyawan Berdasarkan Bidang | 7 |
| Tabel 1.6 Interval Penilaian Kinerja | 8 |
| Tabel 1.7 Data Tingkat Kehadiran Karyawan PT. Rezeki Kencana..... | 9 |
| Tabel 1.8 Jenis Pelanggaran Disiplin Dan Sanksi..... | 11 |
| Tabel 1.9 Jumlah Sanksi Kerja Karyawan | 12 |
| Tabel 3.1 Jam Kerja Karyawan | 43 |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 45 |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... | 46 |
| Tabel 4.3 Jumlah Responden Menurut Pendidikan Terakhir..... | 46 |
| Tabel 4.4 Jumlah Responden Menurut Penghasilan / Bulan..... | 47 |
| Tabel 4.5 Jumlah Responden Menurut Masa Kerja | 48 |
| Tabel 4.6 Jumlah Responden Menurut Jenis Kelamin..... | 48 |
| Tabel 4.7 Jumlah Responden Menurut Status Perkawinan..... | 49 |
| Tabel 4.8 Jumlah Responden Menurut Jumlah Tanggungan | 49 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X)..... | 50 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Variabel Komitmen Organisassional (Y) | 51 |

| | |
|--|----|
| Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabelitas Variabel Kepuasan Kerja (X) Dan Komitmen Organisasional..... | 52 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas | 53 |
| Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana | 54 |
| Tabel 4.14 Hasil Analisis Korelasi (R) Dan Dterminasi (5) | 55 |
| Tabel 4.15 Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)..... | 56 |

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Ketercapaian dan keberhasilan suatu lembaga atau organisasi ditentukan dari kualitas komponen dan sistem di dalamnya, yang mana komponen tersebut satu sama lain saling berhubungan, salah satu komponen tersebut adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan komponen paling penting dalam organisasi, karena memiliki peran sebagai penggerak dan pengendali aktivitas organisasi.

Mengelola sumber daya manusia bukanlah sebuah hal yang mudah bagi sebuah perusahaan. Perusahaan seharusnya memberikan perhatian yang lebih kepada sumber daya manusia karena sumber daya manusia penting bagi kelangsungan hidup dan kemajuan dari sebuah perusahaan. Setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dari perusahaan sebagai timbal balik atas jasa yang telah diberikan karyawan untuk perusahaan, sehingga diharapkan dengan pemberian penghargaan tersebut karyawan akan lebih termotivasi dalam bekerja.

Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Komitmen organisasional dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-

nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki bagi pekerja terhadap organisasi. Jika pekerja merasa dirinya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat. Dalam suatu organisasi terdapat juga kepercayaan bahwa komitmen organisasional dapat meningkatkan kepuasan kerja.

PT. Rezeki Kencana atau lebih dikenal dengan PT. RK yang berlokasi di Desa Sungai Deras Kecamatan Teluk Pakedai Kabupaten Kubu Raya adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit dan berdiri pada tahun 2005.

Salah satu hasil kerja karyawan berdasarkan komitmen organisasional adalah (TBS) berdasarkan hasil wawancara dengan manager HRD bahwa produksi (TBS) berkisaran antara 25kg/tbs s/d 60kg/tbs. Hasil pekerjaan karyawan dapat dilihat pada tabel produksi Tandan Buah Segar (TBS) di PT. Rezeki Kencana berikut ini:

Tabel 1.1
PT. Rezeki Kencana
Jumlah Produksi Tandan buah segar
Tahun 2018-2020

| Tahun | Jumlah tandan buah segar | Luas lahan (ha) | Berat(ton) | Naik turun (%) |
|--------------|---------------------------------|------------------------|--------------------|-----------------------|
| 2018 | 317.155 | 2.769,64 | 13.455 | |
| 2019 | 359.300 | 3.171,55 | 11.180 | -16,9 |
| 2020 | 383.384 | 3.593.00 | 14.952 | 33,7 |

Sumber:PT. Rezeki Kencana, data olahan, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat diketahui jumlah produksi tandan buah segar PT. Rezeki Kencana setiap tahun berfluktuasi. Pada Tahun 2018 jumlah produksi sebesar 13.455 ton, pada Tahun 2019 mengalami penurunan 16,9 % dengan jumlah produksi sebesar 11.180 ton, sedangkan pada tahun 2020 mengalami peningkatan 33,7% jumlah produksi sebesar 14.952 ton.

Saat ini PT.Rezeki Kencana mempunyai 1.245 karyawan yang terdiri dari berbagai bagian. Adapun masalah-masalah yang menyangkut kerja karyawan yang saat ini ada di PT. Rezeki Kencana yang perlu mendapat perhatian adalah komitmen organisasional karyawan tersebut sehingga kinerja karyawan dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan kepadanya. Tanpa adanya komitmen organisasional atau tujuan untuk bekerja maka karyawan tidak bergairah dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Tabel 1.2
PT. Rezeki Kencana
Jumlah karyawan menurut bagian kantor dan lapangan
Tahun 2018-2020

| No. | Nama Bagian | Tetap | Tidak Tetap |
|-----|------------------|-------|-------------|
| 1 | Manager | 1 | - |
| 2 | Administrasi | 37 | |
| 3 | Humas | 11 | - |
| 4 | Staff kantor | 45 | - |
| 5 | Mandor | - | 69 |
| 6 | Pemeliharaan | - | 978 |
| 7 | <i>Excavator</i> | - | 57 |
| 8 | Gudang | 28 | - |
| 9 | <i>Security</i> | 19 | - |

| | | |
|--------|-----|-------|
| Jumlah | 141 | 1.104 |
|--------|-----|-------|

Sumber: PT. Rezeki Kencana, data olahan, Tahun 2021

PT. Rezeki Kencana dalam mengelola usahanya memerlukan karyawan atau tenaga kerja sebagai usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jumlah karyawan pada PT. Rezeki Kencana Tahun 2017-2019 dapat dilihat pada Tabel 1.2.

Pada Tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa jumlah karyawan di PT. Rezeki Kencana pada tahun 2021 sebanyak 1.245 karyawan, dimana karyawan terbanyak diposisi bagian pemeliharaan dengan jumlah karyawan 978 orang, sedangkan karyawan paling sedikit diposisi bagian Humas, dengan jumlah karyawan sebanyak 11 orang. Berikut ini adalah tingkat perputaran karyawan di PT. Rezeki Kencana pada Tahun 2018-2020.

Tabel 1.3
PT. Rezeki kencana
Jumlah karyawan kantor dan lapangan
Tahun 2018-2020

| A | NO | Nama Bagian | Jumlah Karyawan |
|--------|----|-------------------|-----------------|
| | | Karyawan Kantor | |
| | 1 | Manager | 1 |
| | 2 | Administrasi | 37 |
| | 3 | Humas | 11 |
| | 4 | Staff kantor | 45 |
| | 5 | Gudang | 28 |
| | 6 | <i>Security</i> | 19 |
| Jumlah | | | 141 |
| B | NO | Nama Bagian | Jumlah Karyawan |
| | | Karyawan Lapangan | |

| | | | |
|--------|---|------------------|-------|
| | 1 | Pemeliharaan | 978 |
| | 2 | Mandor | 69 |
| | 3 | <i>Excavator</i> | 57 |
| Jumlah | | | 1.104 |

Sumber: PT. Rezeki Kencana, data olahan, Tahun 2021

Pada Tabel 1.3 diatas menunjukkan bahwa jumlah karyawan kantor PT. Rezeki Kencana pada tahun 2021 sebanyak 141 karyawan, sedangkan jumlah karyawan lapangan PT. Rezeki Kencana pada tahun 2021 sebanyak 1.104 karyawan.

Tabel 1.4
PT Rezeki Kencana
Tingkat Perputaran Karyawan
Tahun 2018-2020

| Tahun | Jumlah Awal | Masuk | Keluar | Jumlah Akhir | Tingkat Perputaran Karyawan (%) |
|-------|-------------|-------|--------|--------------|---------------------------------|
| 2018 | 977 | 210 | 33 | 1154 | 16,6 |
| 2019 | 1154 | 62 | 21 | 1195 | 3,5 |
| 2020 | 1195 | 66 | 16 | 1245 | 4,1 |

Sumber: PT. Rezeki Kencana, data olahan, Tahun 2021

Data pada Tabel 1.3 dihitung dengan menggunakan rumus LTO

(*LabourTurnover*), yaitu sebagai berikut:

$$\text{Turnover} = \frac{\sum(\text{Karyawanmasuk} - \text{Karyawankeluar})}{\frac{1}{2}\sum(\text{Karyawanawal} + \text{Karyawanakhir})} \times 100\%$$

(Sumber: Sugiyono, 2017)

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa tingkat perputaran karyawan (*labour turnover*) selama Tahun 2018-2020 mengalami fluktuasi. Pada Tahun 2018, tingkat perputaran karyawan sebesar 16,6% yang disebabkan adanya karyawan yang keluar sebanyak 33 orang. dan pada Tahun 2019 tingkat perputaran karyawan sebesar 3,5% karna adanya karyawan yang keluar sebanyak 21 orang sedangkan pada tahun 2020 mengalami peningkatan dengan tingkat perputaran karyawan sebesar 4,1% karna karyawan yang keluar sebanyak 16 orang, Tingkat perputaran karyawan ini menunjukkan indikasi tinggi rendahnya kinerja karyawan terhadap perusahaan. Jika pada turnover besar artinya karyawan cenderung memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan tersebut dan mencari pekerjaan lain yang lebih baik menurutnya, dan juga disebabkan karena banyak karyawan yang diberhentikan Karena usia karyawan tesebut sudah melebihi masa usia kerja sehingga harus pensiun. Demikian sebaliknya jika pada turnover menurun artinya karyawan cenderung memiliki keinginan untuk bertahan pada perusahaan.

Menurut Wibowo (2017:415) : Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara penghargaan yang terima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Berdasarkan hasil penilaian kinerja karyawan yang dilakukan oleh PT. Rezeki Kencana, diperoleh informasi sebagai berikut:

Tabel 1.5
PT.Rezeki Kencana
Nilai Rata-rata Kinerja Karyawan Berdasarkan Bidang
Tahun 2018-2020

| No. | NAMA BAGIAN | Nilai Rata-rata Kinerja Karyawan | | |
|-----------------------|--------------------|----------------------------------|-----------|-------------|
| | | 2018 | 2019 | 2020 |
| 1 | Manager | 79 | 80 | 81 |
| 2 | Administrasi | 87 | 88 | 89 |
| 3 | Humas | 82 | 80 | 81 |
| 4 | Staff | 83 | 79 | 83 |
| 5 | Mandor | 83 | 80 | 81 |
| 6 | Buruh harian lepas | 74 | 71 | 73 |
| 7 | <i>Excavator</i> | 79 | 80 | 81 |
| 8 | Gudang | 79 | 84 | 83 |
| 9 | <i>Security</i> | 81 | 83 | 81 |
| Rata-Rata | | 80 | 80 | 81,5 |
| Naik/turun (%) | | 0 | 0 | 1,9 |

Sumber: PT. Rezeki Kencana, data olahan, Tahun 2021

Tabel 1.5 menunjukkan adanya peningkatan dan penurunan nilai rata-rata kinerja karyawan berdasarkan bidang pada tahun 2018-2020. Pada tahun 2019 nilai rata-rata kinerja karyawan sebesar 0% dari tahun 2018, pada tahun 2020 terjadi peningkatan sebesar 1,9 % dari tahun 2019.

Menilai kinerja berarti membandingkan kinerja aktual karyawan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam melakukan penilaian kinerja, yang dinilai adalah kontribusi karyawan kepada organisasi tertentu. Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai rata-rata kinerja karyawan di PT. Rezeki Kencana setiap tahunnya mengalami penurunan. Yaitu pada tahun

2018 nilai rata-rata kinerja seluruh karyawan tidak mengalami perubahan dari tahun sebelumnya. Dan pada tahun 2020 mengalami peningkatan sebesar 1,9% dari tahun sebelumnya.

Untuk mengetahui interval penilaian kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 1.6 sebagai berikut:

Tabel 1.6
PT. Rezeki Kencana
Interval Penilaian Kinerja

| Penilaian | Bobot |
|-----------------------------------|-------|
| Excellent (Memuaskan) | 100 |
| Good (Baik) | 95-99 |
| Above average (Diatas Rata-rata) | 85-94 |
| Average (Rata-rata) | 75-84 |
| Below average (Dibawah Rata-rata) | 65-74 |
| Poor (Buruk) | <65 |

Sumber: PT. Rezeki Kencana, 2021

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD dan karyawan bahwa permasalahan yang ada yaitu masalah gaji yang sering terlambat dan tingkat absensi yang tinggi, karna keterlambatan gaji tersebut karyawan merasa kecewa kekecewaan ini menimbulkan ketidakpuasan karyawan dengan semakin tidak puas karyawan berakibat pada tingakat absensi yang semangkin tinggi sehingga komitmen organisasional karyawan rendah.

Menurut wibowo (2017:430) “Komitmen organisasional didefinisikan sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Ketidakhadiran atau kemangkiran karyawan dalam suatu periode tertentu

merupakan salah satu masalah yang harus diselesaikan dengan segera oleh manajemen perusahaan. Berdasarkan data yang telah diperoleh tingkat absensi karyawan dapat dilihat pada Tabel 1.7 berikut:

Tabel 1.7
Data Tingkat Absensi Karyawan
PT. Rezeki Kencana
Tahun 2018-2020

| Tahun | Hari Kerja | Jumlah Karyawan | Absensi Karyawan | | | Jumlah | Tingkat Absensi (%) |
|-------|------------|-----------------|------------------|------|------|--------|---------------------|
| | | | Sakit | Izin | Alfa | | |
| 2018 | 294 | 1154 | 28 | 33 | 39 | 100 | 8,66 |
| 2019 | 296 | 1195 | 29 | 49 | 52 | 130 | 10,8 |
| 2020 | 295 | 1245 | 43 | 70 | 67 | 180 | 14,45 |

Sumber: PT. Rezeki Kencana 2021

Perhitungan tingkat absensi atau kemangkiran karyawan diperoleh dengan rumus:

$$\text{Absen} = \frac{\text{Jumlah hari kerja absen per bulan}}{\text{Jumlah hari kerja per bulan}} \times 100\%$$

Sumber: Hasibuan (2018:51)

Dari tabel 1.7 menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan PT Rezeki Kencana Di Desa Sungai Deras Kecamatan Teluk Pakedai mengalami kenaikan pada tahun 2018 sebesar 25,51% dan pada tahun 2019 mengalami kenaikan sebesar 32,93% dari tahun sebelumnya.

Untuk mewujudkan suatu perusahaan, sebuah peraturan sangatlah diperlukan dalam menciptakan suatu kedisiplinan bagi para karyawan. Dengan adanya peraturan pendisiplinan, semangat kerja dan kinerja

karyawan akan meningkat. Karyawan akan berhati-hati dan akan lebih disiplin dalam menjalankan pekerjaannya. Peraturan itu sendiri harus bersifat tegas bagi yang melanggarnya agar kedisiplinan perusahaan tersebut dapat dikatakan baik dan kinerja pegawai meningkat.

Berikut ini dapat dilihat jenis-jenis pelanggaran disiplin dan jenis sanksi yang diberikan PT. Rezeki Kencana kepada karyawan yang melakukan pelanggaran, dapat dilihat dari tabel 1.8 sebagai berikut:

Tabel 1.8
PT. Rezeki Kencana
Jenis Pelanggaran Disiplin Dan Sanksi
Tahun 2018-2020

| NO | Jenis pelanggaran disiplin | Jenis sanksi |
|-----------|-----------------------------------|--|
| 1 | Pelanggaran disiplin rendah | Teguran lisan |
| 2 | Pelanggaran disiplin sedang | Teguran tertulis : - surat peringatan 1 - surat peringatan 2 - surat peringatan 3 |
| 3 | Pelanggaran disiplin berat | - pemberhentian sementara (skorsing) - pemberhentian hubungan kerja |

Sumber: PT. Rezeki Kencana, 2021

Dapat dijelaskan bahwa yang termasuk dalam jenis pelanggaran tersebut adalah:

1. Pelanggaran disiplin rendah yaitu: pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan yang selalu lamban atau kurang tanggap dan sering lalai dalam

melakukan pekerjaan sehingga mendapatkan teguran dari pimpinan perusahaan.

2. Pelanggaran disiplin sedang yaitu: pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan yang tidak masuk tanpa alasan minimal tiga hari dalam sebulan, melanggar peraturan dan tata tertib perusahaan dan juga melakukan pelanggaran tersebut berulang kali sehingga mendapat teguran tertulis berupa SP 1, SP 2, dan SP 3.
3. Pelanggaran disiplin berat yaitu: bagi karyawan yang berkelahi, merusak barang-barang inventaris perusahaan/gedung dengan sengaja. Serta sering meninggalkan pekerjaan pada jam kerja.

Peraturan yang telah dibuat tersebut semata-mata bukanlah untuk memberatkan, membebani dan membuat karyawan tertekan, tetapi peraturan dibuat agar dapat kiranya tercipta suatu keharmonisan hubungan ditempat kerja dan tercapainya tujuan perusahaan. Meskipun peraturan telah dibuat dan disepakati bersama, tetapi masih saja sering terjadi pelanggaran terhadap peraturan tersebut.

Selain data absensi yang diperoleh, tingkat kedisiplinan dapat juga dilihat dari pelanggaran-pelanggaran peraturan yang dilakukan karyawan dalam waktu tiga tahun terakhir yang dapat dilihat pada tabel 1.9 berikut:

Tabel 1.9
PT. Rezeki Kencana
Jumlah Sanksi Kerja Karyawan
Tahun 2018-2020

| Tahun | Pelanggaran disiplin kerja | | | jumlah |
|-------|----------------------------|------|------|--------|
| | SP 1 | SP 2 | SP 3 | |
| | | | | |

| | | | | |
|------|----|----|---|----|
| 2018 | 25 | 7 | 3 | 35 |
| 2019 | 31 | 11 | 3 | 45 |
| 2020 | 29 | 8 | 0 | 37 |

Sumber: PT.Rezeki Kencana, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah pelanggaran yang telah dilakukan dalam tiga tahun terakhir mengalami fluktuasi. Pada tahun 2018, jumlah pelanggaran disiplin kerja sebanyak 35 kali. Pada tahun 2019 mengalami peningkatan, dengan jumlah pelanggaran sebanyak 45 kali. Dan pada tahun 2020, pelanggaran disiplin kerja mengalami penurunan menjadi 37 kali pelanggaran. Maka yang jadi permasalahan dalam penelitian ini adalah:

Pengaruh kepuasan terhadap komitmen organisasional karyawan lapangan PT. Rezeki Kencana di Desa Sungai Deras Kecamatan Teluk Pakedai.

B. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah: **“Apakah Kepuasan Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Lapangan PT. Rezeki Kencana di Desa Sungai Deras Kecamatan Teluk Pakedai”**.

C. Pembatasan masalah

Untuk menghindari pembahasan yang lebih luas dan agar penelitian ini tidak menyimpang dari permasalahan, maka penulis membatasi masalah pada hal-hal sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja dibatasi pada lima dimensi sebagai berikut:

- a. Gaji (*pay*)
 - b. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*)
 - c. Kesempatan promosi (*promotion*)
 - d. Pengawasan (*supervision*)
 - e. Rekan kerja (*work group*)
2. Komitmen organisasional dibatasi pada :
- a. Faktor logis
 - b. Faktor lingkungan
 - c. Faktor harapan
 - d. Faktor ikatan emosional

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan terhadap komitmen organisasional karyawan lapangan PT. Rezeki Kencana di Desa Sungai Deras Kecamatan Teluk Pakedai.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan, wawasan dan pengalaman dari apa yang diperoleh pada saat penelitian, sehingga penulis dapat melatih diri untuk menganalisis suatu permasalahan secara ilmiah dan dapat menerapkan teori yang selama ini penulis peroleh dibangku kuliah.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan tambahan informasi dan masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan kepuasan dan komitmen organisasional kerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Sebagai landasan atau acuan peneliti lainnya, terutama untuk penelitian yang menyangkut masalah kepuasan dan komitmen organisasional kerja karyawan. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan di masa yang akan datang.

F. Kerangka Pemikiran

Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly dalam Edison dkk (2018:210):
“Kepuasan kerja ialah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Sikap ini berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya.”

Adapun dimensi kepuasan kerja menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly dalam Edison dkk(2018:213) yaitu:

1. Upah. Jumlah upah yang diterima dan dianggap upah 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. Kemampuan penyelia untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan.
5. Rekan sekerja. Keadaan di mana rekan sekerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong.

Menurut Luthans dalam Edison, dkk (2018:221): “Komitmen adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan dimana peserta organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan dan kesejahteraan”.

Dimensi komitmen menurut Luthans dalam Edison, dkk (2018:221), dimensi komitmen sebagai berikut:

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 berkarier 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.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang membahas tentang kepuasan terhadap komitmen organisasional karyawan:

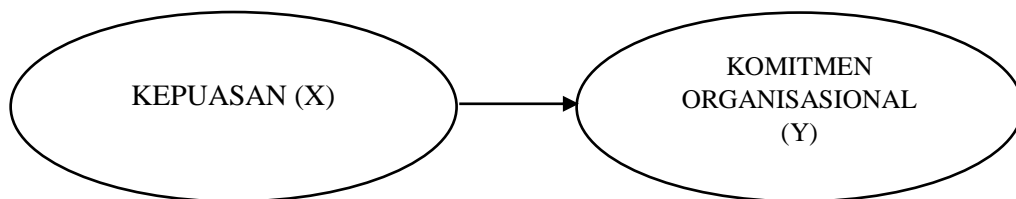
1. Menurut Akbar, dkk (2016) yang berjudul “pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja pegawai (studi pada karyawan tetap PG Kebun Agung Malang), menyimpulkan pengaruh tidak

langsung variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional.

2. Menurut Ningkiswari, dan Wulandari (2017) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen organisasional Karyawan Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya” Berdasarkan hasil uji pengaruh menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan dengan nilai signifikansi 0,02.

Di bawah ini digambarkan kerangka pemikiran mengenai pengaruh kepuasan terhadap komitmen organisasional karyawan lapangan PT. Rezeki Kencana di Desa Sungai Deras Kecamatan Teluk Pakedai:

Gambar 1.1
Pengaruh Kepuasan Terhadap Komitmen Organisasional Karyawa



G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif. Menurut Siregar (2017:15) : metode penelitian asosiatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Dengan penelitian ini, maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala dalam penelitian.

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2017:193) bahwa: “Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”.Data dikumpulkan sendiri langsung dari objek penelitian. Pengumpulan data primer dilakukan dengan cara:

1) Wawancara

Pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab secara langsung kepada HRD PT. Rezeki Kencana di Desa Sungai Deras Kecamatan Teluk Pakedai guna mendapatkan informasi yang dibutuhkan.

2) Kuesioner

Yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan tertulis yang disusun secara terstruktur kepada responden mengenai sikap dan pendapat responden yang berkaitan dengan kepuasan bekerja dan pengaruhnya terhadap komitmen organisasional karyawan.

b. Data Sekunder

Menurut Siregar (2017:37): “Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya”. Dalam hal ini data sekunder yang dimaksud adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari perusahaan PT. Rezeki Kencana di Desa Sungai Deras Kecamatan Teluk Pakedai, antara lain data produksi, data karyawan, data tingkat perputaran karyawan, data absensi karyawan, data penilaian kinerja karyawan.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80) bahwa: “Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dengan demikian populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan lapangan pada PT. Rezeki Kencana di Desa Sungai Deras Kecamatan Teluk Pakedai.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:38) bahwa : “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Teknik penarikan sampel yaitu cara *purposive sampling*, *purposive sampling*

adalah pengambilan sampel secara sengaja. Maksudnya, peneliti menentukan sendiri sampel yang diambil karena ada pertimbangan tertentu. Jadi, sampel diambil tidak secara acak, ditentukan sendiri oleh peneliti. Karena jumlah populasi lebih dari seratus maka penentuan.

jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus *Slovin*, yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N= Jumlah Populasi =1.104

e = Batas Toleransi Error

$$= \frac{1245}{1+1245 (0,1)^2}$$

$$= \frac{1245}{1+1245x(0,01)}$$

$$= \frac{1245}{13,45} = 93$$

Berdasarkan rumus Slovin di atas, maka jumlah sampel minimal yang harus digunakan adalah sebanyak 93 responden. Berdasarkan hal tersebut penulis menetapkan jumlah sampel sebanyak 100 responden.

Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *sampling purposive*, teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

Dengan ketentuan dan kriteri:

1. Karyawan lapangan
2. Bukan karyawan kantor

4. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:60): “Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”. Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu:

a. Variabel Bebas

Menurut Sugiyono (2017:39): “Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”.

b. Variabel Terikat

Menurut Sugiyono (2017:39): “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”.

5. Skala Pengukuran

Untuk mengetahui persepsi responden terhadap penelitian ini, maka penulis menyebarkan kuesioner kepada karyawan di PT. Rezeki Kencana sebagai data yang akan dipergunakan dalam penelitian dengan alternatif jawaban.

Tabel 1.10
Skala Likert Jawaban Responden

| No | Jawaban | Skor |
|----|---------------------------|------|
| 1 | Sangat Setuju (SS) | 5 |
| 2 | Setuju (ST) | 4 |
| 3 | Kurang Setuju (KS) | 3 |
| 4 | Tidak Setuju (TS) | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

6. Teknik Analisis Data

Agar data yang dikumpulkan dapat bermanfaat, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan. Tujuan analisi data adalah menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang terkumpul.

a. Uji Instrument

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

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)” menguji validitas kuesioner ini menggunakan rumus korelasi *product moment* berikut:

menurut Siregar (2017:77) Suatu instrumen dikatakan valid bila:

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

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 pengukur yang sama pula” Uji reliabilitas instrumen pada penelitian ini menggunakan metode AlphaCronbach. Menurut Siregar (2017:90) : “Kreteria suatu

instrumen penelitian digunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) $> 0,6$ ".

b. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:154): " Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal". Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*.

Menurut Sujarweni (2019:55): "Kriteria pengambilan keputusan untuk uji normalitas adalah sebagai berikut":

- a) Jika $\text{sig} > 0,05$ maka data berdistribusi normal.
- b) Jika $\text{sig} < 0,05$ maka data berdistribusi tidak normal.

c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Metode analisis regresi linier sederhana merupakan suatu teknik analisis statistik yang digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel terikat yaitu komitmen organisasional karyawan (Y) dengan memperhitungkan nilai-nilai variabel bebas yaitu kepuasan kerja (X) yang akan dianalisis dengan menggunakan bantuan aplikasi *SPSS*.

Model persamaan yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bx$$

Keterangan: \hat{Y} = Komitmen organisasional

a = Konstanta

b = Keofesien Regresi

X = Kepuasan kerja

Nilai-nilai a dan b dapat dihitung dengan menggunakan Rumus dibawah ini:

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

Sumber: Syofian Siregar (2017:385)

d. Koefisien Korelasi (R)

Analisis koefisien korelasi (R) dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara kepuasan kerja (X) terhadap komitmen karyawan lapangan (Y) PT. Rezeki Kencana di Desa Sungai Deras Kecamatan Teluk Pakedai.

Untuk kekuatan hubungan, nilai koefisien korelasi berada diantara -1 sampai 1, sedangkan untuk arah dinyatakan dalam bentuk positif (+) dan negatif (-). Misalnya:

- a. Apabila $r = -1$ korelasi negatif sempurna, artinya terjadi hubungan bertolak belakang antara variabel X dan variabel Y. Jika variabel X naik, maka variabel Y turun.
- b. Apabila $r = 1$ korelasi positif sempurna, artinya terjadi hubungan searah variabel X dan variabel Y. Jika variabel X naik, maka variabel Y naik.

Sedangkan untuk melihat derajat pengaruhnya menggunakan tabel pedoman korelasi (R) menurut Syofian Siregar (2014:337) sebagai berikut:

Tabel 1.11
Pedeoman Korelasi (R)

| No | Koefisien | Korelasi |
|----|--------------|--------------|
| 1 | 0,00 - 0,199 | Sangat Lemah |
| 2 | 0,20 – 0,399 | Lemah |
| 3 | 0,40 – 0,599 | Sedang |
| 4 | 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 5 | 0,80 – 1,000 | Sangat Kuat |

Sumber: Syofian Siregar, (2017)

e. Koefisien determinasi (R^2)

Menurut Siregar (2017:338) :”Koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontibusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah atau lebih variabel X (bebas) terhadap variabel Y (terikat)”. Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan dalam penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan terhadap komitmen organnisasional PT. Rezeki Kencana Di Desa Sungai Deras Kecamatan Teluk Pakedai.

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui berapa besar sumbangan pengaruh Kepuasan Terhadap Komitmen Karyawan lapangan PT. Rezeki Kencana di Desa Sungai Deras Kecamatan Teluk Pakedai.

Rumus : $Kd = (r)^2 \times 100\%$

Sumber : Siregar (2017:338)

f. Uji Kelayakan Model (Uji-F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk melakukan prediksi pengaruh kepuasan terhadap komitmen kerja. Uji kelayakan model dapat digunakan untuk memprediksi komitmen kerja yang dipengaruhi oleh kepuasan dan sebaliknya. Sedangkan langkah hipotesis yang digunakan sebagai berikut:

Ho: Model regresi linier sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi komitmen yang dipengaruhi oleh Kepuasan kerja.

Ha: Model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi komitmen yang dipengaruhi oleh Kepuasan kerja. Kriteria pengujian:

Ho diterima Ha ditolak apabila $F \text{ hitung} < F \text{ Tabel}$, $\alpha = 5\%$.

Ho ditolak Ha diterima apabila $F \text{ hitung} > F \text{ Tabel}$, $\alpha = 5\%$. Atau

Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka Ho diterima Ha ditolak.

Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka Ho ditolak Ha diterima

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat diambil keputusan, yaitu:

1. Responden dalam penelitian ini berjumlah 100 orang, sebagian besar berjenis kelamin laki-laki sebanyak 67 orang dan sebagian besar memiliki umur 39 Tahun, sebagian besar berpendidikan terakhir SD, memiliki penghasilan rata-rata setiap bulan Rp.2.000.000,00 sampai dengan Rp.2.999.000,00, sebagian besar masa kerja 1 sampai dengan 2 tahun dan sebagian besar berstatus sudah menikah.
2. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $\hat{Y} = 1.269 + 1.015 X$. Artinya jika kepuasan kerja pegawai (X) bernilai 0 (nol) maka komitmen organisasional karyawan lapangan PT. Rezeki Kencana di Desa Sungai Deras Kecamatan Teluk Pakedai bernilai sebesar 1.269 satuan. Hasil analisis koefisien regresi

sederhana variabel Kepuasan Kerja Karyawan (X) yang diperoleh sebesar 1.015, artinya jika variabel kepuasan kerja Karyawan (X) meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka Komitmen Organisasional akan meningkat sebesar 1.015satuan.

- 3 Hasil analisis koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,910 yang artinya bahwa hubungan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Lapangan di PT. Rezeki Kencana di Desa Sungai Deras Kecamatan Teluk Pakedai kuat. Artinya Semakin besar nilai variabel Kepuasan Kerja Karyawan maka Komitmen Organisasional juga akan meningkat.
3. Hasil analisis koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Kepuasan Kerja Karyawan dalam mempengaruhi naik turunnya Komitmen Organisasional Karyawan Lapangan di PT. Rezeki Kencana di Desa Sungai Deras Kecamatan Teluk Pakedai sebesar 82,8% dan sisanya 17,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. Hasil analisis kelayakan regresi (uji F) yang dilakukan pada penelitian ini sebesar 437,122 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 sedangkan F tabel sebesar 4,22 dengan taraf signifikansi 0,05 (5%) artinya H_0 ditolak H_a diterima, berarti model regresi linier dapat digunakan untuk memprediksi nilai Kepuasan Kerja yang diperoleh oleh Komitmen Organisasional

Karyawan Lapangan PT. Rezeki Kencana di Desa Sungai Deras Kecamatan
Teluk Pakedai.

B. Saran

Dari hasil kesimpulan diatas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai masukan bagi PT. Rezeki Kencana Di Desa Sungai Deras Kecamatan Teluk Pakedai sebagai berikut:

yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak berpengaruh
Kompensasi terhadap kinerja karyawan, meskipun kompensasi dalam
perusahaan ini sudah dilakukan sesuai dengan hasil kinerja karyawan.
Karena itu perusahaan harus meninjau kembali program pemberian

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Firmananda Utama, Djahur Hamid dan Mochammad Djudi, 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 38 No 2.
- Badriyah, Mila. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Pustaka Setia, Bandung.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Grup, Jakarta.
- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. CV Alfabeta, Bandung.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ningkiswari, Intan Ayu, Ratna Dwi Wulandari, 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya*. Vol. 5 No 2.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Cetakan ketiga. Alfabeta, Bandung.
- Siregar, Sofian. 2017. *Statistik Parametrik untuk Peneliti Kuantitatif. Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Siregar, Syofian. 2018. *Satistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual Dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sudaryo, Yoyo, Agus Aribowo dan Nunung Ayu Sofieti. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Andi Offset. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta, Bandung.
- Sujarweni, Wiratna. 2019. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Cetakan ke-12. PT Rajagrafindo Persada, Depok.

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

“PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN LAPANGAN PT. REZEKI KENCANA DI DESA SUNGAI DERAS KECAMATAN TELUK PAKEDAI”

Sehubungan dengan penyusunan skripsi dengan judul di atas, dengan hormat saya:

Nama : Ahmad Musonnif
NIM : 151310724
Program studi : Manajemen (S1)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas : Muhammadiyah Pontianak

Memohon kesediaan Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini dengan benar sesuai petunjuk serta memberikan jawaban sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Atas waktu dan partisipasi Saudara/i saya ucapkan terima kasih.

I. PETUNJUK PENGISIAN

- a. Isilah data diri anda dan pertanyaan lain dengan lengkap dan benar.
- b. Jawablah seluruh pertanyaan yang telah disediakan.
- c. Berikan tanda (\surd) pada jawaban yang saudara/i pilih sesuai dengan keadaan sebenarnya.

II. KARAKTERISTIK RESPONDEN

- a. Nama Lengkap :
- b. Jenis Kelamin :
- c. Usia :
- d. Pendidikan :
- e. Pendapatan/Bulan :
- f. Jabatan :
- g. Masa Kerja :
- h. Status Perkawinan :
- i. Jumlah Tanggungan :

III. PILIHAN JAWABAN

Berikut merupakan keterangan jawaban dan skor dari setiap alternatif jawaban.

| Alternatif Jawaban | Keterangan | Skor |
|---------------------------|---------------------|-------------|
| SS | Sangat Setuju | 5 |
| S | Setuju | 4 |
| N | Netral | 3 |
| TS | Tidak Setuju | 2 |
| STS | Sangat Tidak Setuju | 1 |

A. Daftar Pernyataan Untuk Mengukur Kepuasan Kerja diisi Oleh Karyawan PT. Rezeki Kencana Desa Sungai Deras Kecamatan Teluk Pakedai.

| No. | Kepuasan Kerja | Pilihan Jawaban | | | | |
|------------------------------|--|-----------------|---|---|----|-----|
| | | SS | S | N | TS | STS |
| A. Gaji | | | | | | |
| 1 | Gaji yang diterima sudah layak dan saya merasa puas. | | | | | |
| 2 | Selain gaji saya juga menerima tunjangan. | | | | | |
| B. Pekerjaan | | | | | | |
| 3 | Pekerjaan yang saya lakukan sangat menarik. | | | | | |
| 4 | Pekerjaan yang saya lakukan sangat menyenangkan, sehingga saya betah bekerja disini. | | | | | |
| 5 | Saya menyukai tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan. | | | | | |
| 6 | Saya diberi kepercayaan terhadap pekerjaan dan saya merasa puas. | | | | | |
| C. Kesempatan Promosi | | | | | | |
| 7 | Saya puas atas sistem promosi yang ada karena dilakukan secara transparan dan berdasarkan prestasi (bukan kedekatan semata). | | | | | |
| 8 | Saya memiliki peluang yang sama dengan yang lain untuk meraih posisi yang lebih baik. | | | | | |
| D. Penyelia/atasan | | | | | | |
| 9 | Atasan menunjukkan perhatian terhadap saya. | | | | | |
| 10 | Atasan sering memberikan nasehat kepada saya. | | | | | |
| 11 | Atasan memuji saya apabila saya mencapai hasil kerja yang baik. | | | | | |
| 12 | Atasan selalu membantu saya apabila mendapat kesulitan dalam pekerjaan. | | | | | |
| E. Rekan Sekerja | | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | |
| 13 | Saya memiliki rekan-rekan kerja yang cukup cerdas bisa mendorong untuk berbuat baik. | | | | | |
| 14 | Rekan kerja saya sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan saya. | | | | | |
| 15 | Rekan kerja saya sangat menyenangkan sehingga membuat suasana menjadi lebih akrab. | | | | | |
| 16 | Rekan kerja saya sangat bertanggung jawab atas pekerjaannya bisa mendorong saya untuk bertanggung jawab. | | | | | |
| 17 | Rekan kerja saya memang pantas untuk diteladani | | | | | |
| 18 | Rekan kerja saya selalu mendorong saya dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga saya merasa puas. | | | | | |

B. Daftar Pernyataan Untuk Mengukur Komitmen Organisasional yang diisi Oleh Karyawan PT. Rezeki Kencana Desa Sungai Desa Kecamatan Teluk Pakedai.

| No. | Komitmen Organisasional | Pilihan Jawaban | | | | |
|-----------------------------|---|-----------------|---|---|----|-----|
| | | SS | S | N | TS | STS |
| A. Faktor Logis | | | | | | |
| 1 | Kompensasi yang saya terima sudah layak, sehingga saya akan tetap bertahan di tempat saya bekerja saat ini. | | | | | |
| 2 | Saya tidak akan pindah ke tempat lain karena kompetensi saya sudah sesuai dengan pekerjaan saya saat ini. | | | | | |
| 3 | Saya merasakan bahwa tempat bekerja sudah baik dan nyaman, sehingga saya betah dan sulit pindah ke tempat lain. | | | | | |
| B. Faktor lingkungan | | | | | | |
| 4 | Saya sangat gembira memilih perusahaan ini untuk tempat | | | | | |

| | | | | | | |
|-----------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| | bekerja daripada perusahaan lainnya, ketika saya untuk pertama kali memutuskan bergabung dengan perusahaan lain. | | | | | |
| 5 | Perusahaan ini benar-benar memberi inspirasi yang bagus bagi saya untuk berprestasi. | | | | | |
| 6 | perusahaan selalu memberi ruang seluas-luasnya kepada pegawai untuk berinovasi dan ini sangat menyenangkan, sehingga saya sulit pindah ke tempat lain. | | | | | |
| C. Faktor Harapan | | | | | | |
| 7 | Saya akan bertahan di tempat ini karena. kepastian promosinya sangat jelas. | | | | | |
| 8 | Saya akan bertahan di tempat ini karena dibimbing untuk berkarier yang lebih baik. | | | | | |
| 9 | Promosi dan peningkatan karir sistem terbuka dan transparan. | | | | | |
| D. Faktor Ikatan Emosional | | | | | | |
| 10 | Saya tidak akan pindah pekerjaan karena merasakan suasana kekeluargaan. | | | | | |
| 11 | Saya akan tetap setia terhadap pekerjaan karna organisasi telah memberikan jasa yang luar biasa atas kehidupannya. | | | | | |

Lampiran 2

Tabulasi Variabel Kepuasan (X)

| No | kepuasan kerja | | | | | | | | | | | | | | | | | Total | Rata-rata | | | |
|----|----------------|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|-----------|-----|---|------|
| | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 | X8 | X9 | X10 | X11 | X12 | X13 | X14 | X15 | X16 | X17 | | | X18 | | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 9 | 4,21 |
| 2 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3,64 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3,64 |
| 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3,93 |
| 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 0 | 3,57 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 8 | 4,14 |
| 7 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3,86 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 8 | 4,14 |
| 9 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3,93 |
| 10 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3,00 |
| 11 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 6 | 6 | 1 | 4,36 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 6 | 4,00 |
| 13 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 0 | 5 | 3,57 |
| 14 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 8 | 4 | 3,43 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3,86 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 8 | 4 | 4,14 |
| 17 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 1 | 5 | 3,64 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3,86 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-------|
| 19 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3, 71 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3, 79 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3, 93 |
| 22 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 8 | 3, 43 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 1 | 3, 64 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 8 | 4, 14 |
| 25 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 7 | 4, 07 |
| 26 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 7 | 3, 36 |
| 27 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3, 93 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 0 | 3, 57 |
| 29 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 6 | 3, 29 |
| 30 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 6 | 4, 00 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 6 | 4, 00 |
| 32 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 7 | 4, 07 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3, 79 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3, 86 |
| 35 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 8 | 4, 14 |
| 36 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3, 93 |
| 37 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3, 86 |
| 38 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 7 | 3, 36 |
| 39 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 9 | 3, 50 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3, 86 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|------|
| 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3,86 |
| 42 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3,07 |
| 43 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 6 | 0 | 4,29 |
| 44 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3,79 |
| 45 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3,86 |
| 46 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 6 | 3,29 |
| 47 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 6 | 2 | 4,43 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3,71 |
| 49 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 9 | 3,50 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3,93 |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3,79 |
| 52 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3,07 |
| 53 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3,14 |
| 54 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 3,71 |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3,79 |
| 56 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3,86 |
| 57 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 7 | 5 | 4,07 |
| 58 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3,14 |
| 59 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3,79 |
| 60 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 6 | 3 | 3 | 4,50 |
| 61 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3,14 |
| 62 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 6 | 0 | 4 | 4,29 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-------|
| 63 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3, 07 |
| 64 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4, 00 |
| 65 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 6 | 4, 00 |
| 66 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 9 | 4, 21 |
| 67 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4, 00 |
| 68 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3, 14 |
| 69 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3, 14 |
| 70 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 9 | 4, 21 |
| 71 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 8 | 4, 14 |
| 72 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 6 | 4, 00 |
| 73 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 7 | 4, 07 |
| 74 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 7 | 4, 07 |
| 75 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3, 79 |
| 76 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3, 07 |
| 77 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 9 | 3, 50 |
| 78 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 1 | 3, 64 |
| 79 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3, 86 |
| 80 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 7 | 3, 36 |
| 81 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 7 | 4, 07 |
| 82 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3, 79 |
| 83 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 3, 64 |
| 84 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 7 | 4, 07 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-------|
| 85 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3, 50 |
| 86 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4, 14 |
| 87 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3, 86 |
| 88 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 6 | 4, 29 |
| 89 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3, 79 |
| 90 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3, 00 |
| 91 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4, 21 |
| 92 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4, 00 |
| 93 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3, 71 |
| 94 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3, 43 |
| 95 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4, 00 |
| 96 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4, 00 |
| 97 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3, 50 |
| 98 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3, 86 |
| 99 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3, 86 |
| 100 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3, 64 |

Lampiran 3

Hasil Perhitungan Tabulasi Variabel Komitmen Organisasional (Y)

| No . | komitmen organisasional | | | | | | | | | | | To tal | Ra ta rat a |
|---------|-------------------------|----|----|----|----|----|---------------------|----|----|-----------------------------|-----|-----------|----------------------|
| | Kebutuhan rasa aman | | | | | | Kebutuhan sosial | | | Kebutuh an harga diri | | | |
| | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 | Y10 | Y11 | | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 46 | 4,18 |
| 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 43 | 3,91 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 42 | 3,82 |
| 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 44 | 4,00 |
| 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 41 | 3,73 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 49 | 4,45 |
| 7 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 47 | 4,27 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 47 | 4,27 |
| 9 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 47 | 4,27 |
| 10 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 33 | 3,00 |
| 11 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 50 | 4,55 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 48 | 4,36 |
| 13 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 41 | 3,73 |
| 14 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 40 | 3,64 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 | 4,09 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 | 4,09 |
| 17 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 43 | 3,91 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 | 4,09 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------|
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 43 | 3,91 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 42 | 3,82 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 44 | 4,00 |
| 22 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 38 | 3,45 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 | 3,91 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 | 4,09 |
| 25 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 49 | 4,45 |
| 26 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 37 | 3,36 |
| 27 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 48 | 4,36 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 40 | 3,64 |
| 29 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 35 | 3,18 |
| 30 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 44 | 4,00 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 46 | 4,18 |
| 32 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 50 | 4,55 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 | 3,91 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 | 4,00 |
| 35 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 46 | 4,18 |
| 36 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 49 | 4,45 |
| 37 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 43 | 3,91 |
| 38 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 38 | 3,45 |
| 39 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 38 | 3,45 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 44 | 4,00 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----------|
| 41 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 48 | 4,3 6 |
| 42 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 33 | 3,0 0 |
| 43 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 50 | 4,5 5 |
| 44 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 | 3,8 2 |
| 45 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 47 | 4,2 7 |
| 46 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 35 | 3,1 8 |
| 47 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 55 | 5,0 0 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 46 | 4,1 8 |
| 49 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 38 | 3,4 5 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 43 | 3,9 1 |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 43 | 3,9 1 |
| 52 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 35 | 3,1 8 |
| 53 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 34 | 3,0 9 |
| 54 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 46 | 4,1 8 |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 43 | 3,9 1 |
| 56 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 | 4,0 0 |
| 57 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 49 | 4,4 5 |
| 58 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 33 | 3,0 0 |
| 59 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 47 | 4,2 7 |
| 60 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 50 | 4,5 5 |
| 61 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 34 | 3,0 9 |
| 62 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 51 | 4,6 4 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------|
| 63 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 33 | 3,00 |
| 64 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 49 | 4,45 |
| 65 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 | 4,18 |
| 66 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 46 | 4,18 |
| 67 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 45 | 4,09 |
| 68 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 34 | 3,09 |
| 69 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 34 | 3,09 |
| 70 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 46 | 4,18 |
| 71 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 44 | 4,00 |
| 72 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 | 4,18 |
| 73 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 44 | 4,00 |
| 74 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 47 | 4,27 |
| 75 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 42 | 3,82 |
| 76 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 34 | 3,09 |
| 77 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 37 | 3,36 |
| 78 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 | 3,91 |
| 79 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 42 | 3,82 |
| 80 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 38 | 3,45 |
| 81 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 46 | 4,18 |
| 82 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 43 | 3,91 |
| 83 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 42 | 3,82 |
| 84 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 44 | 4,00 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----------|
| 85 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 41 | 3,7 3 |
| 86 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 49 | 4,4 5 |
| 87 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 47 | 4,2 7 |
| 88 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 47 | 4,2 7 |
| 89 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 47 | 4,2 7 |
| 90 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 33 | 3,0 0 |
| 91 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 50 | 4,5 5 |
| 92 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 48 | 4,3 6 |
| 93 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 41 | 3,7 3 |
| 94 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 40 | 3,6 4 |
| 95 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 | 4,0 9 |
| 96 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 | 4,0 9 |
| 97 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 43 | 3,9 1 |
| 98 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 | 4,0 9 |
| 99 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 43 | 3,9 1 |
| 100 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 42 | 3,8 2 |

Lampiran 4

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.269 | .389 | | 1.720 | .089 |
| | Xtotal | 1.015 | .066 | .746 | 11.085 | .000 |

a. Dependent Variable: yTotal

Lampiran 5

Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R²)

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .910 ^a | .828 | .827 | 2.043 |

a. Predictors: (Constant), Xtotal

b. Dependent Variable: yTotal

Lampiran 6

Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 1974.228 | 1 | 1974.228 | 473.122 | .000 ^b |
| | Residual | 408.932 | 98 | 4.173 | | |
| | Total | 2383.160 | 99 | | | |

a. Dependent Variable: yTotal

b. Predictors: (Constant), Xtotal

