

**PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. TELKOM AKSES MEDAN**

SKRIPSI

Oleh:

SUTRISNO

15.832.0038



PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2019

**PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. TELKOM AKSES MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi
Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Manajemen**

Oleh :

SUTRISNO

NPM : 15.832.0038



PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2019

Judul Skripsi : Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Medan
Nama : SUTRISNO
NPM : 158320038
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing



Drs. Muslim Wijaya, M.Si
Pembimbing I



Dra. Isnaniah LKS, MMA
Pembimbing II



Dr. Anshah Effendi, SE.M.Si
Dekan



Teddi Pribadi, SE.MM
Ka. Prodi

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 09/April/2019

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku, apa bila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 09 April 2019



SUTRISNO
NPM:15.832.0038

ABSTRAK

Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Medan

Tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh penulis dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Keterlibatan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Medan, apakah Komitmen Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Medan, serta apakah Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah beberapa karyawan Telkom Akses yang berjumlah 500 orang, dengan pengambilan sampel yang digunakan yaitu sebesar 75 orang. Adapun teknik analisis data yang dipergunakan yaitu Teknis analisis data, Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis yaitu Uji t (Parsial), Uji f (Simultan) dan Koefisien Determinasi (R²).

Berdasarkan hasil penelitian dapat diperoleh bahwa variabel Keterlibatan Kerja (X₁) dan Komitmen Organisasi (X₂), berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Telkom Akses Medan, dengan hasil uji t diperoleh hasil untuk variabel Keterlibatan Kerja diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,861 > 1,665) dengan tingkat signifikansi $0,006 < 0,05$ dan untuk variabel Komitmen Organisasi diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,489 > 1,665) dengan tingkat signifikan $0,015 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa faktor (Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Medan dan uji F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (8,763 > 3,12), dengan hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Keterlibatan Kerja (X₁) dan variabel Komitmen Organisasi (X₂) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kata Kunci: Keterlibatan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Effect of Work Involvement and Organizational Commitment on Employee Performance at PT. Telkom Access Medan

The research objective to be achieved by the authors of this study is to find out whether the involvement has a partial effect on Employee Performance at PT. Telkom Access Medan, does Organizational Commitment partially affect the Employee Performance of PT. Telkom Access Medan, as well as whether Work Engagement and Organizational Commitment have a simultaneous effect on employee performance at PT. Telkom Access Medan. The population in this study were several Telkom Access employees, amounting to 500 people, with sampling being used which was 75 people. The data analysis techniques used are Technical data analysis, Multiple Linear Regression Analysis Test, Classical Assumption Test and Hypothesis Test namely t Test (Partial), Test f (Simultaneous) and Coefficient of Determination (R²).

Based on the results of the study, it can be obtained that the variables of Job Engagement (X1) and Organizational Commitment (X2), affect the Employee Performance variable (Y) at PT. Telkom Access Medan, with the results of the t test obtained results for the Job Engagement variable obtained $t_{count} > t_{table}$ (2.861 > 1.665) with a significance level of 0.006 < 0.05 and for Organizational Commitment variables obtained $t_{count} > t_{table}$ (2.489 > 1.665) with a significant level of 0.015 < 0.05, it can be concluded that the factors (Work Involvement and Organizational Commitment) partially influence the Employee Performance at PT. Medan Access Telkom and F test obtained $F_{count} > F_{table}$ (8.763 > 3.12), with hypothesis H₀ rejected and H₁ accepted so that it can be concluded that the variable Work Involvement (X1) and Organizational Commitment variable (X2) simultaneously influence Employee Performance (Y).

Keywords: Organizational Commitment, Work Involvement, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan kesempatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan benar. Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan ke ruh junjungan kita nabi besar Muhammad SAW yang mana syafaatnya sangat kita harapkan di akhirat kelak. Adapun judul dari penelitian ini adalah “Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Medan”.

Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua penulis, yakni Ayahanda tersayang Samsuddin dan Ibunda tercinta Subur Nia atas jerih payah dan do'a mereka selama ini kepada penulis, serta adek saya Trisni Diani yang menjadi motivasi bagi penulis untuk menyelesaikan perkuliahan ini. Selanjutnya atas bantuan berbagai pihak baik secara moril maupun materil dalam penyelesaian skripsi ini, maka penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Effendi, SE, Msi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Bapak Teddi Pribadi, SE, MM Ketua Program Studi Manajemen Universitas Medan Area

4. Bapak Drs. Muslim Wijaya, M.Si sebagai Dosen Pembimbing Utama yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk mengoreksi serta memberi bimbingan, saran, kritikan dan motivasi yang sangat bermanfaat guna penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Dra. Isnaniah LKS, MMA, sebagai Dosen Pembimbing Pedamping yang memberikan banyak koreksi kepada penulis selama bimbingan serta petunjuk hingga selesainya skripsi.
6. Bapak Dahrul Siregar, SE,MSi, sebagai Sekretaris yang memberikan bimbingan, saran dan motivasi kepada penulis.
7. Seluruh dosen dan staf pengajar, yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Pegawai/karyawan yang telah membantu penulis dalam proses administrasi selama pembuatan skripsi.
9. Teman-teman Jurusan Manajemen Angkatan 2015 yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang telah membantu penulis baik selama perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi ini.
10. Ibu Meinita Nuryudha selaku Team Leader Human Capital Service PT. Telkom Akses Medan yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian dan mendapatkan data yang diperlukan untuk penyelesaian skripsi ini.
11. Ibu Adelina Sibuea selaku Secretary PT. Telkom Akses Medan yang telah membantu penulis dalam Menyebarkan kuesioner.
12. Dan tidak lupa kepada sahabat-sahabatku M. Rijali Malik Sitepu, Husin Ahmadi Hasibuan, Welinus Halawa, Ardiansyah Harahap, Juwita Puspita

Tarigan, Ike Maria Hutasoit, Sherly Shylviana Purba, Sri Wahyuni Sinaga, Ria Selfiana, Dhewanti Ayu Ningsih, Suri Dwi Utami, Mutiya Namira, Mastiur Manurung, Ersya Refiyant yang tergabung dalam Kelompok Teamwork yang selalu bersama membantu memberikan saran dan motivasi kepada penulis dalam pembuatan skripsi.

Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Untuk itu segala saran dan kritik untuk penyempurnaan skripsi ini sangat diharapkan penulis. Akhir kata, Sekian dan Terima Kasih semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan. Wassalamu ‘alaikum warahmatullahi wabarakatuhu.

Medan, 09 April 2019

Penulis

SUTRISNO
NPM: 15.832.0038

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRAC.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR IS	vi
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
 BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Kinerja Karyawan	6
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	6
2.1.2 Manfaat Kinerja Karyawan	7
2.1.3 Metode Penilaian Kerja.....	7
2.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan....	9
2.1.5 Indikator Kinerja Karyawan	10
2.2 Keterlibatan Kerja	11
2.2.1 Pengertian Keterlibatan Kerja	11
2.2.2 Faktor-faktor Keterlibatan Kerja.....	12

2.2.3 Manfaat Keterlibatan Kerja.....	13
2.2.4 Indikator Keterlibatan Kerja	14
2.3 Komitmen Organisasi.....	15
2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi	15
2.3.2 Manfaat Komitmen Organisasi	15
2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	17
2.3.4 Indikator Komitmen Organisasi	17
2.4 Penelitian Terdahulu	18
2.5 Kerangka Konseptual	20
2.6 Hipotesis.....	23

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis penelitian.....	24
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	24
3.2.1 Lokasi Penelitian.....	24
3.2.2 Waktu Penelitian	24
3.3 Populasi dan Sample	25
3.3.1 Populasi.....	25
3.3.2 Sample.....	26
3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	26
3.5 Jenis dan Sumber Data	28
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.7 Teknik Analisis Data.....	29
3.7.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	29
3.7.2 Uji Analisis Regresi Linier Berganda	30

3.7.3 Uji Asumsi Klasik	31
3.7.4 Uji Hipotesis.....	32

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	34
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	34
4.1.2 Struktur Organisasi	37
4.2 Pembahasan.....	39
4.2.1 Penyajian data Responden	39
4.2.2 Jenis kelamin Responden.....	39
4.2.3 Usia Responden.....	39
4.2.4 Pendidikan Responden.....	40
4.3 Penyajian Data Angket	40
4.3.1 Deskripsi Pendapat Responden Mengenai Variabel Keterlibatan Kerja X1	41
4.3.2 Deskripsi Pendapat Responden Mengenai Variabel Komitmen Organisasi X2	44
4.3.3 Deskripsi Pendapat Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan Y	47
4.4 Teknik Analisis Data.....	50
4.4.1 Uji Validitas	50
4.4.2 Uji Reliabilitas	52
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	53
4.5.1 Normalitas.....	53
4.5.2 Multikolinieritas.....	55
4.5.3 Heteroskedasitas	56
4.5.4 Autokolerasi	57
4.6 Uji Analisis Regresi Linier Berganda	59
4.7 Uji Hipotesis.....	60
4.7.1 Uji Parsial (Uji t).....	60

4.7.2 Uji Simultan (Uji F)	61
4.7.3 Uji Koefesien Determinasi (R^2)	62
4.8. Pembahasan Hasil Penelitian	63
4.8.1 Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	63
4.8.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	64
4.8.3 Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	65

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	66
5.2 Saran.....	67

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3.1 Waktu Penelitian	25
Tabel 3.2 Defenisi Operasional Variabel dan Indikator.....	27
Tabel 3.3 Bobot Nilai Angka	29
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	20
Tabel 4.2 Usia Responden.....	39
Tabel 4.3 Pendidikan Responden.....	39
Tabel 4.4. Mampu Berpartisipasi untuk meningkatkan kinerja	40
Tabel 4.5 Ketika bekerja mampu mengutamakan pekerjaan Yang mana lebih didahulukan	41
Tabel 4.6 Melihat pekerjaan mampu meningkatkan kinerja.....	42
Tabel 4.7 Keterlibatan mental dan emosional dapat mendukung pencapaian Tujuan perusahaan	43
Tabel 4.8 Kontribusi yang diberikan perusahaan dapat menyemangati Karyawan	43
Tabel 4.9 Mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang Diberikan.....	44
Tabel 4.10 Mempunyai keinginan menghabiskan sisa karir di Perusahaan ini	44
Tabel 4.11 Menggunakan segenap pengetahuan dan kemampuan sebagai Seorang karyawan	45
Tabel 4.12 Tetap bertahan di perusahaan ini meskipun ada tawaran Dari perusahaan lain yang lebih menguntungkan dari segi Psikologis dan ekonomi	45

Tabel 4.13 Bersedia bekerja sekuat tenaga demi kemajuan perusahaan.....	46
Tabel 4.14 Tidak bekerja ditempat lain selain diperusahaan ini	46
Tabel 4.15 Bangga apabila berkata kepada or g lain bahwa saya adalah karyawan diperusahaan ini.....	47
Tabel 4.16 Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai stnadart yang ditetapkan perusahaan.....	47
Tabel 4.17 Dapat memaksimal kan tugas sebaik mungkin untuk Memperkecil biaya-biaya dan mempersingkat waktu.....	48
Tabel 4.18 Ketika bekerja mampu menyelesaikan pekerjaan dengan Sebaik –baiknya	48
Tabel 4.19 Dapat menyelesaikan tugas sesuai waktu yang sudah Ditentukan.....	49
Tabel 4.20 Sigap dalam mengerjakan satu tugas ketugas lainnya.	49
Tabel 4.21 Perusahaan mampu menjamin kesehatan dan keselamatan Karyawan dalam bekerja.....	50
Tabel 4.22 Estimasi Uji Validitas	51
Tabel 4.23 Reliabilitas Variabel.....	53
Tabel 4.24 Uji Multikolinieritas.....	56
Tabel 4.25 Autokolerasi	58
Tabel 4.26 Hasil Estimasi Regresi	59
Tabel 4.27 Hasil Estimasi Regresi Parsial (Uji t)	60
Tabel 4.28 Uji Simultan (Uji F)	62
Tabel 4.29 Hasil Uji Koefesien Determinasi (R^2).....	6

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	22
Gambar 4.1 Logo PT. Telkom Akses	37
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. Telkom Akses 2018.....	38
Gambar 4.3 Grafik Histogram.....	54
Gambar 4.4 Kurva Norma P-Plot.....	55
Gambar 4.5 Grafik Scatterplot Heteroskedastisitas	57

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu pergerakan utama atas kelancaran jalan usaha, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja dari para karyawan. Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Untuk itu karyawan harus meningkatkan kinerja mereka dengan begitu tujuan perusahaan bisa tercapai dengan baik. Dalam meningkatkan kinerja, harus ada keterlibatan kerja karyawan yang tinggi dan peduli terhadap pekerjaannya agar dapat memberikan hasil kinerja yang baik. Selain itu juga karyawan memerlukan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga bisa bersemangat dan dapat bekerja dengan baik.

keterlibatan kerja merupakan sebuah proses partisipatif yang menggunakan masukan karyawan-karyawan dan dimaksudkan untuk meningkatkan komitmen karyawan untuk keberhasilan organisasi. Keterlibatan kerja karyawan dapat memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan yang menyatakan komitmen organisasi sangat penting

sehingga beberapa organisasi sangat penting sehingga beberapa organisasi memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat memegang suatu jabatan yang ditawarkan dalam pekerjaan.

Sebagai sesuatu yang berhubungan positif dengan kinerja, komitmen yang merupakan suatu sikap dan perilaku yang dipandang sebagai pendorong dari motivasi seseorang dalam bekerja. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektifitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

PT. Telkom Akses Medan, perusahaan terus berupaya agar tujuan yang telah digariskan oleh perusahaan dapat terwujud. Tidak mudah dalam mewujudkan itu semua karena membutuhkan kerja keras yang tinggi dan keterlibatan dengan perusahaan dan komitmen dalam bekerja. Pastinya untuk mendorong mencapai hasil yang maksimal diperlukan kinerja yang bermutu dan tepat. Jadi kinerja usaha terkini yang dijalankan perusahaan adalah terus melakukan pengembangan jaringan Broadband untuk menghadirkan akses informasi dan komunikasi tanpa batas bagi seluruh masyarakat Indonesia. Perusahaan berupaya menghadirkan koneksi internet berkualitas dan terjangkau untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga mampu bersaing di level dunia.

Sekarang yang dimana perusahaan yang saya teliti adalah PT. Telkom Akses Medan yang berada di Jl. Gaharu No. 1 Medan yang mana kegiatan operasi dijalankan dan sejak saat itu aktif dalam pekerjaan jasa konstruksi penggelaran jaringan akses broadband termasuk sebagai lessor penyediaan Network Terminal

Equipment (NTE) serta menyediakan pekerjaan jasa manage service operasi dan pemeliharaan (OM, Operation & Maintenance) jaringan akses broadband.

Jika dilihat dari PT. Telkom Akses Medan yang berada di Jl. Gaharu No. 1 Medan pra survey diperoleh informasi bahwa terdapat beberapa masalah di dalam keterlibatan kerja yaitu karyawan masih ada beberapa tidak aktif berpartisipasi dengan jenis pekerjaannya. misalnya ditunjukkan dengan menyumbangkan ide untuk kemajuan pekerjaan, Jadi keterlibatan kerja sangat penting karena dengan adanya keterlibatan kerja akan lebih menghasilkan kinerja yang sangat baik dalam pekerjaannya dan lebih cepat untuk menyelesaikan pekerjaan maupun melaksanakan tugas yang diberikan dan dapat meningkatkan kinerja pegawai. sedangkan komitmen organisasi kerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan sangat lah baik Dalam mempertahankan komitmen para karyawannya terhadap perusahaan/organisasi PT. Telkom Akses Medan selalu berusaha menanamkan integritas kepada para karyawannya, diantaranya selalu memberikan masukan-masukan berjenjang dari mulai direksi sampai karyawan level yang paling rendah. Namun dalam pelaksanaannya, belum semua karyawan memahami arti pentingnya komitmen organisasi. Masih ada karyawan yang kurang melibatkan diri secara total dalam setiap kegiatan organisasi. Contohnya masih ada karyawan yang pengabdianya kurang, keinginan berkarir yg rendah. Kemudian belum semua karyawan mengerti atas tanggung jawabnya.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Telkom Akses Medan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah penelitian, maka penulisan merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan?
3. Apakah keterlibatan dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan?
2. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan?
3. Untuk mengetahui apakah keterlibatan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai teori, keterlibatan kerja, komitmen organisasi, serta kinerja karyawan dan pengaruh keterlibatan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan

2. Bagi perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi pihak perusahaan meningkatkan keinerja karyawan melalui keterlibatan dan komitmen organisasi

3. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

4. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan menambah informasi dan pengetahuan yang bermanfaat.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja karyawan

2.1.1 pengertian kinerja karyawan

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Moeheriono (2009 : 61) kinerja adalah sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas dan tanggung jawab masing – masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Mangkunegara (2009:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Wirawan (2009:5), menerangkan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator - indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Berdasarkan defenisi para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran sesuai tanggung jawabnya, tujuan, visi dan

misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika untuk periode waktu tertentu.

2.1.2 Manfaat Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan faktor penting untuk mengevaluasi setiap karyawan dalam perusahaan. Evaluasi kinerja biasanya dilakukan setahun sekali. Evaluasi tahunan memberikan kesempatan kepada manajer untuk mengkaji kemajuan dalam jangka panjang perusahaan. Menurut Rivai dan Basri (2015:55) manfaat penilaian kinerja yaitu:

- a. Manfaat bagi karyawan yang dinilai
 1. Meningkatkan motivasi
 2. Meningkatkan kepuasan kerja
 3. Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan mereka
 4. Umpan balik dari kinerja lalu yang akurat dan konstruktif
 5. Pengetahuan tentang kekuatan dan kelemahan menjadi lebih besar
 6. Adanya kesempatan untuk berkomunikasi ke atas
 7. Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi
 8. Kesempatan untuk mendiskusikan permasalahan pekerjaan dan bagaimana mereka dapat mengatasinya
 9. Suatu pemahaman jelas dari apa yang diharapkan dan apa yang perlu untuk dilaksanakan untuk mencapai harapan tersebut
 10. Meningkatkan hubungan yang harmonis dan aktif dengan atasan.
 11. Adanya pandangan yang lebih jelas tentang konteks pekerjaan
 12. Kesempatan untuk mendiskusikan cita-cita karyawan

2.1.3 Metode Penilaian Kinerja Karyawan

Metode-metode Penilaian Kinerja Terdapat beberapa metode yang dapat diterapkan oleh perusahaan dalam melakukan penilaian kinerja pada

karyawannya. Menurut Dessler (2013: 295), metode-metode dalam penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Metode Skala Penilaian Grafik (*Graphic Rating Scale Method*) adalah sebuahskala yang mencatatkan sejumlah ciri-ciri (seperti kualitas dan kepercayaan) dan jangkauan nilai kinerja (dari tidak memuaskan sampai luar biasa) untuk setiap ciri.
2. Metode Peringkat Alternasi (*Alternation Ranking Method*) dilakukan dengan cara membuat peringkat karyawan dari yang terbaik sampai yang terburuk pada satuatau banyak ciri.
3. Metode Perbandingan Berpasangan (*Paired Comparison Method*) merupakan metode yang dilakukan dengan cara memberi peringkat pada karyawan dengan membuat peta dari semua pasangan karyawan yang mungkin untuk setiap ciri dan menunjukkan mana yang lebih baik dari pasangannya.
4. Metode Distribusi Paksa (*Forced Distribution Method*) adalah sistem penilaian kinerja yang mengkalsifikasikan karyawan menjadi 5 hingga 10 kelompok kurva normal dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi. Manajer atau supervisor terlebih dahulu mengobservasi kinerja karyawan, kemudian memasukannya ke dalam klasifikasi karyawan.
5. Metode Insiden Kritis (*Critical Incident Method*) dalam metode ini penilai membuat catatan yang berisi contoh-contoh kebaikan yang tidak umum dan tidak dilakukan dengan waktu yang pasti kemudian penilai mengulasnya dengankaryawan pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya.

6. *Behaviorally Anchor Rating Scale* (BARS) adalah metode penilaian kinerja yang membidik pada kombinasi insiden kritis dan peringkat (quantified ratings) dengan menggunakan skala yang menggambarkan secara spesifik tentang kinerja yang baik dan buruk.
7. *Management by Objectives* (MBO), dilakukan dengan cara menetapkan tujuan spesifik setiap karyawan yang dapat diukur perkembangannya secara periodik.
8. *Electronic Performance Monitoring*, dilakukan melalui pengawasan secara elektronik. Dengan metode ini, dihasilkan data terkomputerisasi seorang karyawan per hari dan kinerjanya.

2.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Luthan berpendapat bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh sejumlah usaha yang dilakukan seseorang, tetapi dipengaruhi pula oleh kemampuannya, seperti: pengetahuan, pekerjaan, keahlian, serta bagaimana seseorang merasakan peran yang dibawakannya.

Robbins (2009:259) mengatakan bahwa kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh factor kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *Motivation* (M), dan kesempatan *opportunity* (O); yaitu $performance = f(A \times M \times O)$, artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan. Kesempatan kerja yang tinggi sebagian merupakan fungsi dari tiadanya rintangan – rintangan pengendali pegawai itu.

Bila motivasi kerja seseorang rendah, maka kinerjanya akan rendah pula meski pun kemampuannya ada dan baik, serta peluangnya tersedia. Motivasi kerja seseorang besar tetapi peluang untuk memanfaatkan kemampuan – kemampuan

tidak ada, maka kinerjanya menjadi rendah. Begitu pula bila motivasi kerjanya besar, kesempatan tersedia. Tetapi kemampuan dan keahlian tidak ditingkatkan, maka kinerjanya juga rendah

Mangkunegara merumuskan (2010:13) merumuskan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan (Ability).

Secara psikologis, kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + Skill). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi (Motivation).

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap (attitude) pimpinan dan karyawan dengan situasi kerja (situation) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersifat positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, asilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

2.1.5 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Menurut Moehariono (2012:113) pada umumnya, ukuran indikator kinerja dapat dikelompokkan ke dalam enam kategori berikut ini.

- a. Efektif. Indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator mengenai efektivitas ini menjawab pertanyaan tentang apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar.
- b. Efisien. Indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin. Indikator mengenai efektivitas menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu dengan benar.
- c. Kualitas. Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- d. Ketepatan waktu. Indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Untuk itu, perlu ditentukan kriteria yang dapat mengukur berapa lama waktu yang seharusnya diperlukan untuk mencapai tujuan.
- e. Produktivitas. Indikator ini mengukur nilai tambah yang dihasilkan oleh suatu proses dibandingkan dengan nilai yang dikonsumsi untuk biaya modal dan tenaga kerja.
- f. Keselamatan. Indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan.

2.2 Keterlibatan Kerja

2.2.1 pengertian keterlibatan kerja

Keterlibatan Kerja (Job Involvement) adalah suatu bentuk komitmen seorang karyawan dalam melibatkan peran dan keperdulian terhadap pekerjaan baik secara fisik, pengetahuan dan emosional sehingga menganggap pekerjaan yang dilakukannya sangat penting dan memiliki keyakinan yang kuat untuk menyelesaikannya.

Menurut menurut Khaerul Umam (2010:81) keterlibatan kerja dapat didefinisikan sebagai derajat seseorang secara psikologis mengartikan dirinya dengan pekerjaan dan menganggap tingkat kinerjanya sebagai hal penting bagi harga diri.

Menurut Robbins & Judge (2013:74) merupakan tingkat ukuran sejauh mana orang mengidentifikasi pekerjaannya secara psikologis dan mempertimbangkan tingkat kinerja yang mereka rasakan adalah penting harga diri

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja

keterlibatan kerja Berdasarkan hasil dari berbagai penelitian yang sudah dilakukan oleh banyak ahli, memungkinkan dipengaruhi oleh banyak faktor yang melibatkan faktor emosional dan rasional baik berkaitan dengan pekerjaan maupun pengalaman kerja secara keseluruhan Markos, & Stridevi, (2010: 90).

Menurut Luthans (2006: 568) tiga kondisi psikologis yang meningkatkan kemungkinan keterlibatan individu dalam pekerjaan, sebagai berikut :

1. Perasaan berarti Perasaan berarti secara psikologis adalah perasaan diterima melalui energy fisik, kongnitif, dan emosional. Perasaan berarti adalah merasakan pengalaman bahwa tugas yang sedang dikerjakan adalah berharga, berguna dan atau bernilai.
2. Rasa aman Rasa aman secara psikologis muncul ketika individu mampu menunjukkan atau bekerja tanpa rasa takut atau memiliki konsekuensi negatif terhadap citra diri, status, dan atau karier. Perasaan aman dan percaya dibangun dengan situasi yang telah diperkirakan, konsisten jelas tanpa ancaman.

3. Perasaan ketersediaan Perasaan ketersediaan secara psikologis berarti individu merasa bahwa sumber sumber yang memberikan kecukupan fisik personal, emosional, dan kognitif tersedia pada saat-saat yang dibutuhkan.

Penyebab utama keterlibatan kerja ialah kecocokan jenis pekerjaan dengan individu Gallup dalam Luthas, (2006: 586). Penyebab lainnya dari keterlibatan kerja diindikasikan dengan kecocokan lingkungan kerja dengan individu Walsh.

2.2.3 Manfaat Keterlibatan Kerja

Menurut Pride(2014: 179) Pengambilan keputusan adalah pemilihan satu alternatif dari serangkaian alternatif. Sedangkan Perlibatan Karyawan adalah suatu proses mengikut sertakan para karyawan pada semua level organisasi dalam pembuatan keputusan dan pemecahan masalah yang dapat berupa ide, saran kritik dan sebagainya Fandy Tjiptono (2003;128)

Manfaat keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan :

1. Menumbuhkan inovasi dan kreativitas.

Para karyawan yang diijinkan memberi gagasan akan merasa bahwa dirinya dipercaya dalam organisasi tersebut. Karena dari situ timbul suatu kebanggaan juga aktualisasi diri sebagai orang yang berguna.

2. Meningkatkan tanggung jawab.

Ketika karyawan diberikan kesempatan untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan akan ada rasa tanggung jawab dan merasa dihargai.

3. Meningkatkan mutu dan kualitas kerja

Partisipasi karyawan akan meningkatkan semangat sehingga secara tidak langsung akan menciptakan performa yang baik.

4. Target akan dicapai tepat waktu

Gagasan dan ide dari para anggota akan ditampung oleh pimpinan lalu pimpinan dapat mempertimbangkan dan memutuskan dari pengambilan keputusan sehingga masalah akan cepat terselesaikan juga akan menjadi fokus terhadap target.

5. Saling mendukung sebagai satu tim kerja

Dengan pimpinan meminta partisipasi para anggotanya untuk memberi gagasan akan membuat hubungan personal yang baik antara pimpinan dan anggota

2.2.4 Indikator Keterlibatan Kerja

Robbins & Coulter (2012:377) menyatakan bahwa keterlibatan kerja merupakan tingkat identifikasi karyawan terhadap pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap kinerja dalam pekerjaannya lebih berharga untuk kebaikan diri sendiri. Menurut Istijanto (2005:129) menyatakan bahwa ada 6 indikator yang dapat digunakan dalam mengukur tinggi rendahnya keterlibatan kerja sebagai berikut:

- 1) Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan menunjukkan keikutsertaan dan perhatian terhadap pekerjaan.
- 2) Menunjukkan pekerjaan adalah yang utama Individu yang mengutamakan pekerjaan akan terus berusaha yang terbaik demi pekerjaannya dan merasa bahwa pekerjaan sebagai sesuatu yang menarik dalam kehidupannya serta layak diprioritaskan.
- 3) Melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri Keterlibatan kerja dapat dilihat dari perilaku seseorang mengenai pekerjaannya, dimana seseorang menganggap pekerjaan penting bagi harga diri.

- 4) Keterlibatan mental dan emosional Keterlibatan tidak selalu terkait kegiatan fisik tetapi dapat berupa mental dan emosional.
- 5) Motivasi Kontribusi Keterlibatan dimana keadaan manajer memotivasi orang-orang untuk memberikan distribusi.
- 6) Tanggung Jawab Keterlibatan mendorong orang-orang untuk menerima tanggung jawab dalam aktivitas kelompok

2.3 Komitmen Organisasi

2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

komitmen organisasi adalah derajat sejauh mana keterlibatan seseorang dalam organisasinya dan kekuatan identifikasinya terhadap suatu organisasi tertentu. Menurut Robbins dan Judge (2012:100) komitmen organisasi adalah Tingkat sampai mana seseorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Menurut Allen dan Meyer dalam Darmawan (2013:169) mendefinisikan komitmen organisasi adalah sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, berkelanjutan dan normatif.

Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli di atas, dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi merupakan rasa kepercayaan akan nilai-nilai organisasi, serta kesetiaan terhadap organisasi untuk berkarya dan memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan di organisasi.

2.3.2 Manfaat Komitmen Organisasi

Keyakinan tentang pentingnya komitmen dalam kaitannya dengan efektivitas organisasi tampak sejalan dengan beberapa hasil penelitian yang dilakukan para ahli Ivancevich dan Matteson (2002:206).

Manfaat adanya Komitmen dalam organisasi adalah sebagai berikut :

1. Menghindari biaya pergantian pegawai yang tinggi.

Seseorang yang berkomitmen tidak menyukai untuk berhenti dari pekerjaannya dan menerima pekerjaan lainnya. Ketika seorang pegawai berkomitmen maka tidak akan terjadi pergantian pegawai yang tinggi. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang pegawai akan tetap bertahan sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mencari pekerjaan lain. Keluarnya seorang karyawan dari suatu organisasi dapat dilakukan secara sukarela atau dikeluarkan secara paksa oleh organisasi. Seorang pegawai yang memiliki komitmen yang kuat maka dia akan bertahan untuk anggota organisasi. Karyawan yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi maka dia akan mudah untuk menarik diri atau keluar dari suatu organisasi.

2. Mengurangi atau meringankan supervise pegawai.

Pegawai yang berkomitmen dan memiliki keahlian yang tinggi akan mengurangi keperluan supervise terhadapnya. Supervise yang ketat dan pengawasan yang melekat akan membuang-buang waktu dan biaya.

3. Meningkatkan efektifitas organisasi

Penelitian menunjukkan bahwa ketiadaan komitmen dapat mengurangi efektifitas organisasi. Sebuah organisasi yang pegawainya memiliki komitmen organisasi akan mendapatkan hasil yang diinginkan seperti kinerja tinggi, tingkat pergantian pegawai rendah dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Selain itu juga akan menghasilkan hal lain yang

diinginkan yaitu iklim organisasi yang hangat, mendukung menjadi anggota tim yang baik dan siap membantu.

Berdasarkan uraian diatas dapat dijelaskan bahwa komitmen memiliki manfaat yang penting untuk organisasi, dengan adanya komitmen dalam organisasi maka akan menghindari biaya pergantian karyawan yang tinggi, mengurangi supervise karyawan serta meningkatkan efektifitas dalam organisasi.

2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut David dalam Sopiah (2008:155) dan Agustini (2011:163), faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. Faktor personal: usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan: lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur: besar atau kecil, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi.
4. Pengalaman kerja: karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih lama dibandingkan dengan pengalaman kerja yang belum lama mempunyai tingkat komitmen yang berbeda.

2.3.4 Indikator Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan pegawai dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah pegawai akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak. Allen dan Meyer dalam Darmawan (2013:169), menyatakan bahwa terdapat tiga macam indikator komitmen organisasional yaitu:

1. Komitmen Afektif

Komitmen Afektif (affective commitment), merupakan keterikatan emosional terhadap organisasi dan kepercayaan nilai-nilai organisasi.

- a. Keinginan berkarir di organisasi
- b. Rasa percaya terhadap organisasi
- c. Pengabdian kepada organisasi

2. Komitmen Berkelanjutan.

Komitmen berkelanjutan (continuance commitment) yang tinggi akan bertahan di organisasi, bukan karena alasan emosional, tetapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian yang akan dialami jika meninggalkan organisasi.

- a. Kecintaan pegawai kepada organisasi
- b. Keinginan bertahan dengan pekerjaannya
- c. Bersedia mengorbankan kepentingan pribadi

3. Komitmen Normatif

Komitmen normatif (normative commitment) merupakan suatu keharusan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena alasan moral atau alasan etika.

- a. Kesetiaan terhadap organisasi
- b. Kebahagiaan dalam bekerja
- c. Kebanggaan bekerja pada organisasi

2.4 Penelitian Terdahulu.

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian.

Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai moral kerja, koordinasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Engla Dika Putri (2017)	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja karyawan (Studi pada Hotel Resty Menara Pekanbaru)	hasil bahwa pengaruh komitmen organisasi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai tingkat pengaruh yang positif dan signifikan
2.	Sherley Marcheline Aesaria (2014)	Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Berdampak Pada Kinerja Karyawan Pada Btn – Ciputat	Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja serta Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank Tabungan Negara,Tbk cabang Ciputat sebesar 96,3%.
3.	Yuna Muliana (2016)	Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pasar Modern Pasir pengaraian Kabupaten Rokan Hulu	penelitian ini menunjukkan bahwa variabel keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan pada Pasar Modern Pasir Pengaraian.
4.	Anty Sapitri (2016)	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru	hasil penelitian diperoleh bahwa Komitmen Organisasi yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normative memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru.

5.	Greis M .Sendow (2015)	Pengaruh Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wewenang BeveragesManado	Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado.
6.	Navid Foroozandeh (2014)	Studying the impact of the organizational commitment on the job performance	Organizational commitment has a significant positive effect on employee's performance.

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan model pemikiran tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka konseptual akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti, yang selanjutnya dirumuskan ke dalam bentuk paradigma penelitian.

1. Hubungan Keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan

Keterlibatan kerja yang meliputi dimensi perasaan berarti, rasa aman, dan perasaan ketersediaan, berada pada kategori baik, artinya sudah ada kesadaran dan keinginan dari karyawan atas pekerjaan yang diberikan perusahaan, dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa keterlibatan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru, namun masih ada dimensi rasa aman yang mendapatkan tanggapan terendah dibandingkan dengan dimensi perasaan berarti dan dimensi perasaan ketersediaan.

Khanam (2015:232) mengungkapkan adanya hubungan keterlibatan kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Greis (2015:71) mengemukakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

2. Hubungan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi adalah hubungan adanya keinginan untuk mempertahankan keanggotaan organisasi, menerima nilai dan tujuan organisasi serta bersedia untuk berusaha keras demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi.

Mathis dan Jackson dalam Sopiah (2012:155) mendefinisikan “Organizational Commitment is degree to which employee believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization”. Komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

Komitmen organisasi merupakan keyakinan yang menjadi pengikat pegawai dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas. Keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Memari (2013:168) bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Adnan (2015:39) bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

3. Hubungan Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

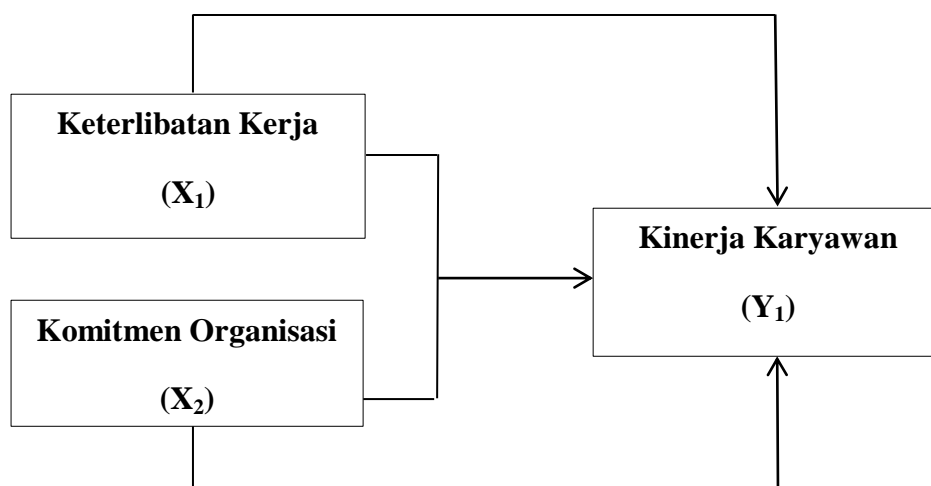
Pengaruh komitmen organisasi dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru,

untuk itu pihak Hotel Resty Menara Pekanbaru perlu mempertahankan dan meningkatkan lagi unsur dari komitmen organisasi agar karyawan lebih loyal dalam bekerja, serta keterlibatan kerja juga perlu di tingkatkan demi tercapainya kinerja karyawan yang baik.

Dalam suatu perusahaan ataupun organisasi keterlibatan kerja karyawan juga sangat berperan besar. Menurut Setiani (2010:46): “Ada pengaruh yang signifikan keterlibatan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Dalam kerangka konseptual ini peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, karna hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya.

Gambar 2.1



Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu penjelasan sementara tentang perilaku fenomena, atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau yang akan terjadi. Hipotesis merupakan pernyataan peneliti tentang hubungan antar variabel-variabel dalam penelitian, serta pernyataan yang spesifik Kuncoro (2003:59).

Hipotesis tersebut harus terbukti kebenarannya dan ketidak benarannya lewat pengumpulan dan penganalisaan data penelitian.

Berdasarkan perumusan masalah dan latar belakang yang telah penulis kemukakan di atas, maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. Keterlibatan Kerja Secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan.
2. Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Kerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan.
3. Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. menurut Sugiyono (2012:11), pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh yang satu dengan yang lain. Penelitian ini memiliki 2 variabel yaitu, variabel independen/variabel yang mempengaruhi dan variabel dependen/variabel yang dipengaruhi.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan PT. Telkom Akses Medan yang berada di Jl. Gaharu No. 1 Medan

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan dilaksanakan dalam enam bulan yang dimulai dari November 2018 sampai dengan bulan April 2019. Rincian waktu penelitian disajikan sebagai berikut :

Tabel 3.1.
Rincian Waktu Penelitian
Tahun 2018

No	Kegiatan	Nov				Des				Jan				Feb				Mar				Apr			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal		■	■	■																				
2	Seminar Proposal					■																			
3	Pengumpulan Data						■	■	■																
4	Analisis Data									■	■	■	■	■											
5	Seminar Hasil														■										
6	Penulisan Skripsi															■									
7	Bimbingan Skripsi																■	■	■	■					
8	Pengajuan Sidang Meja Hijau																						■		

Sumber : Dikembangkan penulis untuk penelitian ini (2018)

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Sugiyono (2012: 15), menyatakan populasi adalah wilayah, generalisasi yang terdiri atas obyek/objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu Yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Telkom Akses Medan sebanyak 500 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Kuncoro (2003:105) apabila objek penelitian kurang dari 302 orang lebih baik diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Selanjutnya, jika jumlahnya lebih dari 300 orang maka dapat diambil 10%, 15%, 20%, 25%, atau lebih. Perhitungannya sebagai berikut :

$$n = N \times 15\%$$

Keterangan :

n = Sampel

N = Populasi

Diketahui :

Jumlah Populasi : 500 Orang

Jumlah persentase pengambilan sampel : 15% = 0,15

$$n = 500 \times 0,15 = 75 \text{ Orang}$$

Berdasarkan hasil di atas maka dalam penelitian ini penulis mengambil sampel dengan persentase 15% dari jumlah seluruh populasi maka hasil sampel dalam penelitian ini di PT. Telkom Akses Medan yang berjumlah 75 orang karyawan.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti/menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut.

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel dan Indikatornya

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Keterlibatan Kerja (X1)	Keterlibatan Kerja secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap kinerja dalam pekerjaannya lebih berharga untuk kebaikan diri sendiri. Menurut Istijanto (2005:129)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aktif Berpartisipasi 2. Menunjukkan Pekerjaan 3. Melihat Pekerjaan 4. Keterlibatan Mental dan Emosional 5. Motivasi Kontribusi 6. Tanggung Jawab 	L I K E R T
2	Komitmen Organisasi (X2)	Komitmen organisasi sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan pegawai dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah pegawai akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak. Allen dan Meyer dalam Darmawan (2013:169)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keinginan Berkarir 2. Pengabdian 3. Keinginan Bertahan 4. Bersedia Mengorbankan 5. Kesetiaan 6. Kebanggaan Bekerja 	L I K E R T
3	Kinerja Karyawan (Y1)	kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas dan tanggung jawab masing-masing, Menurut Moehariono (2009: 61)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Efektif 2. Efisien 3. Kualitas 4. Ketepatan waktu 5. Produktivitas 6. Keselamatan 	L I K E R T

Sumber :Istijanto (2005),Allen (2013),Moehariono (2009)

3.5 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarakan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi sumber-sumber bacaan serta data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas perusahaan yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain :

1. Pengamatan (observation), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Daftar pertanyaan (Questionnaire), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Diimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan.

Dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (Lima) opsi dan menggunakan Skala Likert, sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.3
Skala Pengukuran Likert

No	Item Instrumen	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Uji Validitas dan Uji Reabilitas

1. Uji Validitas

Pengujian ini di lihat dari valid atau tidaknya data yang diolah. Sugiyono (2012:172), instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 20.0 dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reabilitas digunakan sebagai alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2011).Suatu

kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha. Jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai alpha cronbach 0,00 s.d 0,20, berarti kurang reliabel
2. Nilai alpha cronbach 0,21 s.d 0,40, berarti agak reliabel
3. Nilai alpha cronbach 0,42 s.d 0,60, berarti cukup reliabel
4. Nilai alpha cronbach 0,61 s.d 0,80, berarti reliabel
5. Nilai alpha cronbach 0,81 s.d 1,00, berarti sangat reliabel.

3.7.2 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lain. Variabel yang dipengaruhi disebut variabel tergantung atau dependen, sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau variabel independent. Uji Regresi Linier Berganda :

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

Keterangan :

Y = Variabel Terikat(Kinerja Karyawan)

X1 = Variabel Bebas (Keterlibatan Kerja)

X2 = Variabel Bebas (Komitmen Organisasi)

b1,b2, = Koefisien Regresi dari setiap Variable Independen

a = Konstanta

e = Faktor Error

Dalam analisis ini teknik mencari regresi berganda dengan menggunakan out put program SPSS (statistical package for social sciences) pada tabel coefficients.

1.7.3 Uji Asumsi Klasik

1. Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

- a. Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (Bell shaped). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng ke kanan atau menceng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.
- b. Grafik Normality Probability Plot, ketentuan yang digunakan adalah:
 - Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
 - Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Multikolinearitas

Uji multikolinieritas ditujukan untuk mengetahui deteksi gejala korelasi atau hubungan antara variabel bebas atau independen dalam model regresi tersebut. Asumsi multikolinearitas menyatakan bahwa variabel independen harus

terbebas dari gejala multikolinearitas. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan cara : jika nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF (Variance Inflation Factors) < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi (Ghozali,2011:160).

3. Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji data yang memiliki nilai Sig. kurang dari 0.05 (Sig. < 0.05) yaitu apabila data memiliki nilai lebih kecil dari nilai Sig. 0.05 maka data memiliki heteroskedastisitas dan cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan uji glajser, uji glajser merupakan salah satu uji statistik yang dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut, (Sukardi,2008:172).

4. Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linear terdapat korelasi antar kesalahan pengganggu (*residual*) pada periode t dengan kesalahan pada periode $t - 1$ (sebelumnya).Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat permasalahan autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain (Janie, 2012).

3.7.4. Uji Hipotesis

1. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

2. Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted R²) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted R}^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan

Jika nilai R² mendekati 1 atau $> 0,05$ maka variabel-variabel independent dianggap mampu menjelaskan variasi variabel dependent. Bila nilai R² jauh dari 1 atau $< 0,05$ maka variabel-variabel independent dianggap belum mampu menjelaskan tentang variasi dependent.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah PT. Telkom Akses

PT. Telkom Akses (PTTA) merupakan anak perusahaan PT. Telekomunikasi Indonesia. Tbk (Telkom) yang sahamnya dimiliki sepenuhnya oleh PT. Telkom Indonesia. PT. Telkom Akses bergerak dalam bisnis penyediaan layanan konstruksi dan pengelolaan infrastruktur jaringan.

Pendirian PT. Telkom Akses merupakan bagian dari komitmen PT. Telkom Indonesia untuk terus melakukan pengembangan jaringan *broadband* yang menghadirkan akses informasi dan komunikasi tanpa batas bagi seluruh masyarakat Indonesia. PT. Telkom Indonesia berupaya menghadirkan kualitas koneksi internet berkualitas dan terjangkau untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga mampu bersaing di level dunia. Saat ini PT. Telkom Indonesia tengah membangun jaringan *backbone* berbasis Serat Optik maupun Internet Protokol (IP) dengan menggelar 30 node terra router dan sekitar 75.000 km kabel serat optik. Pembangunan kabel serat optik merupakan bagian dari program Indonesia *Digital Network* (IDN) 2015. Sebagai bagian dari strategi untuk mengoptimalkan layanannya maka PT. Telkom Indonesia mendirikan PT. Telkom Akses. Kehadiran PT. Telkom Akses diharapkan akan mendorong pertumbuhan jaringan akses *broadband* di Indonesia. Selain instalasi jaringan sukses akses *broadband*, layanan lain yang diberikan oleh PT. Telkom Akses

Adalah *Network Terminal Equipment* (NTE), serta Jasa Pengelolaan Operasi dan Pemeliharaan O&M (*Operation & Maintenance*) Jaringan Akses Broadband.

2. Visi PT. Telkom Akses Medan

Menjadi perusahaan jasa operasi dan pemeliharaan jaringan broadband dan jasa konstruksi infrastruktur telekomunikasi yang terdepan di kawasan nusantara yang berorientasi kepada kualitas prima dan kepuasan stake holder.

3. Misi PT Telkom Akses Medan

- a. Mendukung suksesnya pengembangan perluasan dan peningkatan kualitas infrastruktur jaringan akses PT. Telekomunikasi Tbk.
- b. Memberikan pelayanan prima dengan orientasi tepat mutu, tepat waktu dan tepat volume infrastruktur jaringan akses.
- c. Menciptakan tenaga kerja yang professional, handal dan cakap di bidang teknologi jaringan akses dan membina hubungan baik dengan lingkungan terkait pekerjaan konstruksi.
- d. Memberikan hasil terbaik bagi seluruh stakeholder.

4. Tujuan PT. Telkom Akses Medan

- a. Peningkatan penetrasi broadband access melalui pencapaian quality, capacity, dan delivery hasil pembangunan guna mendukung program pemerintah dalam MP3EI (Masterplan Percepatan dan Perluasan Pembangunan Ekonomi Indonesia)
- b. Mempercepat pembangunan infrastruktur, baik yang terkait dengan modernisasi, pembangunan baru dan pensisteman jaringan.
- c. Memperluas dan memperbesar jangkauan pembangunan ke seluruh wilayah Indonesia.
- d. Membangun kemitraan strategis saling menguntungkan.
- e. Merealisasikan operational excellence jasa konstruksi jaringan akses broadband sesuai standar kepuasan pelanggan maupun standar industry yang berlaku.
- f. Menjadi role model company dalam pembangunan dan pengelolaan broadband access di Indonesia

5. Kegiatan Operasional PT.Telkom Akses Medan

- a. PT. Telkom Akses Medan memiliki komitmen memberikan layanan terbaik pengelolaan ekselen jasa kontruksi dan mange service sesuai persyaratan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2008 yang ditetapkan yang berorientasi kepada tepat mutu, waktu, dan tepat volume.
- b. PT. Telkom Akses Medan mengingatkan mutu dan kinerja melalui perbaikan secara berkesinambungan dalam rangka memenuhi persyaratan, meningkatkan kepuasan pelanggan, dan stakeholder serta mendorong pencapaian tujuan perusahaan baik jangka pendek maupun jangka panjang.
- c. PT. Telkom Akses Medan meninjau kesesuaian kebijakan dan system manajemen mutu secara berkala sesuai dengan perkembangan perusahaan.

6. Logo dan Makna Logo PT. Telkom Akses Medan

Setiap perusahaan memiliki logo sebagai pelambang atau pembeda antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lainnya. Pada umumnya logo bagi perusahaan mempunyai arti dan makna tersendiri bagi perusahaan tersebut, demikian pula dengan perusahaan PT. Telkom Akses Medan. PT. Telkom Akses mempunyai logo yang terdiri dari beberapa unsur dan setiap unsur memiliki makna tertentu yang dapat dilihat dari bentuk dan warnya. Adapun bentuk logo dan makna logo dari Perusahaan Telkom Akses Medan dapat dilihat seperti di bawah :

Gambar 4.1



Logo PT. Telkom Akses

Adapun maksud atau arti dari logo di atas adalah sebagai berikut :

Bentuk : Lingkaran

Tata warna : Merah, putih dan abu-abu

Susunan :

1. Lingkaran dunia abu-abu
2. Lingkaran jaringan merah

Makna :

1. Lingkaran abu-abu melambangkan seluruh dunia
2. Lingkaran merah melambangkan jaringan dengan kecepatan stabil

4.1.2 Struktur Organisasi

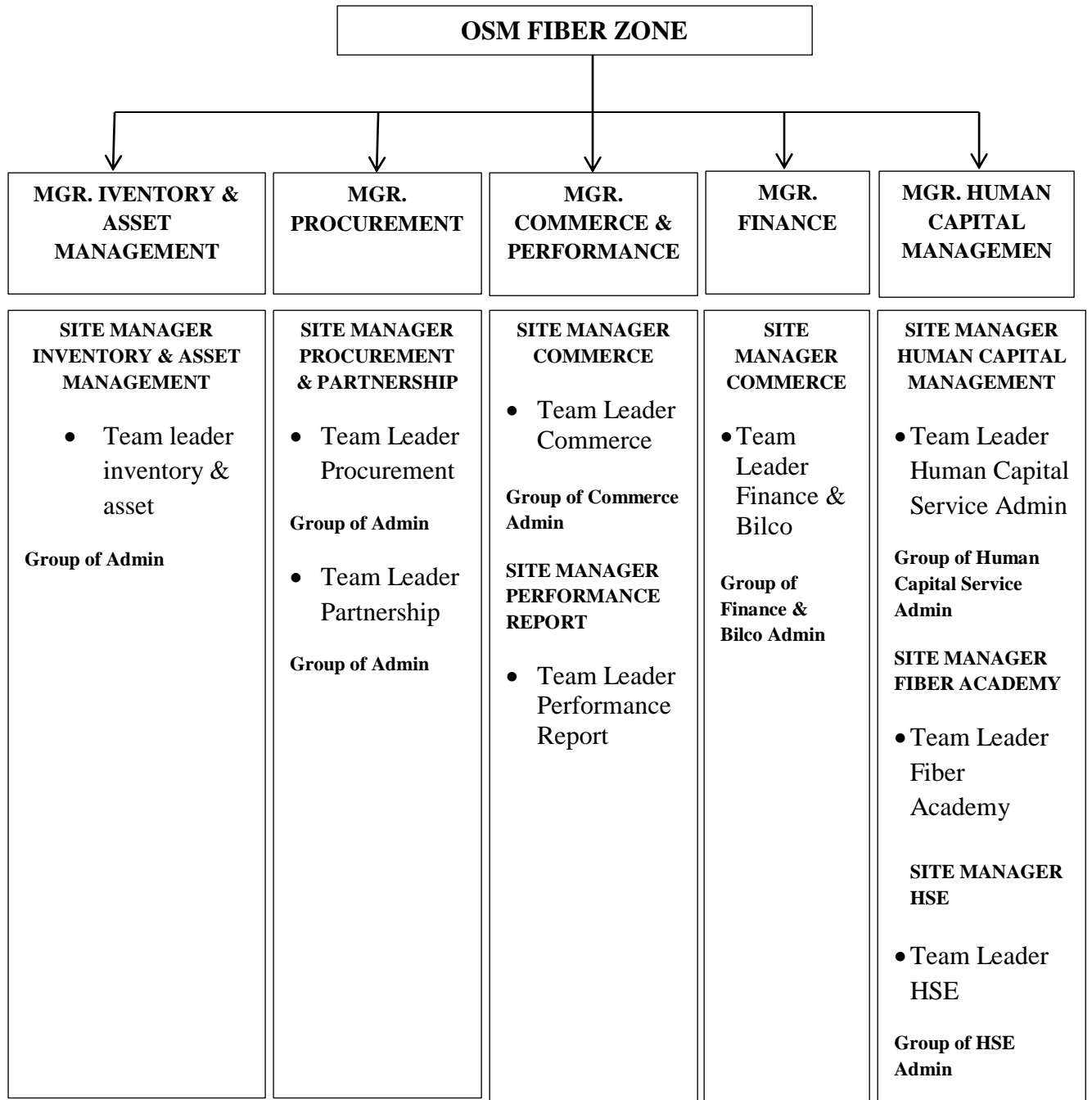
1. Struktur Organisasi

Struktur organisasi diperlukan perusahaan untuk membedakan batas-batas wewenang dan tanggung jawab secara sistematis yang menunjukkan adanya hubungan/keterkaitan antara setiap bagian untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Demi tercapainya tujuan umum suatu perusahaan diperlukan suatu wadah untuk mengatur seluruh aktivitas maupun kegiatan perusahaan tersebut.

Pengaturan ini dihubungkan dengan pencapaian tujuan

Gambar 4.2

STRUKTUR ORGANISASI PT.TELKOM AKSES 2018



4.2 Pembahasan

4.2.1 Penyajian Data Responden

Dalam bab ini penulis akan membahas data yang diperoleh selama penelitian yang berlangsung di PT. Telkom Akses Medan. Data-data tersebut akan disajikan dalam bentuk analisis data dengan jumlah sample sebanyak 75 orang responden. setelah angket disebar dan diolah dan diisi oleh responden, maka penulis mentabulasikan data dari setiap pernyataan melalui langkah-langkah tersebut.

4.2.2 Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	N	%
1.	Laki – Laki	30	40%
2.	Perempuan	45	60%
Jumlah		75	100%

Sumber. PT. Telkom Akses Medan

Berdasarkan data dari table diatas terlihat bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 40%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan adalah sebanyak 60%.

4.2.3 Usia Responden

Tabel 4.2
Usia Responden

No	Usia	N	%
1	21 - 30 Tahun	62	82,7%
2	31 - 35 Tahun	7	9,3%
3	36 - 40 Tahun	3	4%
4	41 Keatas	3	4%
Jumlah		75	100%

Sumber: PT. Telkom Akses Medan

Dari table diatas dapat diketahui bahwa 62% usia responden paling banyak berusia diantara 21-30 tahun dimana pada usia ini adalah produktif dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Telkom Akses medan memiliki karyawan dengan usia produktif bekerja dengan asumsi akan meningkatkan kinerja.

4.2.4 Pendidikan Responden

Tabel 4.3
Pendidikan Responden

No	Pendidikan	N	%
1	SMA	2	2,6%
2	D3	14	18,7%
3	S1	56	74,7%
4	S2	3	4%
Jumlah		75	100%

Sumber : PT. Telkom Akses Medan

Dari table diatas yakni deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa proporsi tingkat pendidikan responden yang tersebar Dalam penelitian ini adalah SMA yakni sebanyak 2 orang atau 2,6% Sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di PT. Telkom Akses Medan yang berpendidikan diploma dan sarjana.

4.3 Penyajian Data Angket

Penulis menganalisis dan disajikan dengan variable X_1 (Keterlibatan Kerja), X_2 (Komitmen Organisasi) dan Y (Kinerja Karyawan) Mengevaluasi data menggunakan metode kuantitatif, metode kuantitatif digunakan untuk melihat Pengaruh Variabel-variabel dengan analisis statistik dan pengujian analisis data menggunakan uji validitas dan uji rehabilitas.

Data- data yang diperoleh melalui penyebaran angket dilokasi yang berkaitan dengan” Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Medan” disajikan dalam bentuk kuantitatif.Adapun jumlah angket yang disebarakan sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditetapkan.

Yaitu sebanyak 75 Eksemplar, dengan jumlah pertanyaan 18 items, yang terdiri dari 6 item untuk variable bebas X_1 (Keterlibatan Kerja), 6 Item X_2 (Komitmen Organisasi) dan 6 Item Y (Kinerja Karyawan).

4.3.1. Deskripsi Pendapat Responden Mengenai Variabel Keterlibatan Kerja(X_1)

Tabel 4.4
Mampu berpartisipasi untuk meningkatkan kinerja

NO	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Kurang Setuju	7	9.3%
4	Setuju	44	58.7%
5	Sangat Setuju	24	32.0%
Jumlah		75	100%

Sumber : Hasil Pengolahan data spss 22.0

Data pada tabel diatas menunjukkan bahwa 58.7% responden mengatakan setujuAktif Berpartisipasi karyawan menentukan keberhasilan di dalam Keterlibatan Kerja yang diberikan Perusahaan, responden juga mengatakan 32,0% sangat setuju.dan 9,3% responden mengatakan kurang setuju.

Tabel 4.5

**Ketika bekerja mampu mengutamakan pekerjaan yang mana lebih
didahulukan**

NO	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Kurang Setuju	7	9.3%
4	Setuju	44	58.7%
5	Sangat Setuju	24	32.0%
Jumlah		75	100%

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS 22.0

Data pada tabel diatas menunjukkan bahwa 58,7,0% responden mengatakan setuju Karyawan Menunjukkan pekerjaan ketika melakukan Keterlibatan Kerja yang diberikan oleh perusahaan, responden juga mengatakan 32,0% sangat setuju dan 9,3% responden mengatakan kurang setuju.

Tabel 4.6

Melihat pekerjaan mampu meningkatkan kinerja

NO	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Kurang Setuju	7	9.3%
4	Setuju	49	65.3%
5	Sangat Setuju	19	25.3%
Jumlah		75	100%

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS 22.0

Data pada tabel diatas menunjukkan 65,3% responden mengatakan setuju karyawan Melihat Pekerjaan ketika melakukan Keterlibatan kerja yang diberikan Perusahaan, responden juga mengatakan bahwa 25.3% sangat setuju , dan 9,3% responden mengatakan kurang setuju.

Tabel 4.7**Keterlibatan mental dan emosional dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan**

NO	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Kurang Setuju	7	9.3%
4	Setuju	46	61.3%
5	Sangat Setuju	22	29.3%
Jumlah		75	100%

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS 22.0

Data pada tabel diatas menunjukkan 61.3% responden mengatakan setuju Keterlibatan mental dan emosional karyawan meningkat ketika melakukan Keterlibatan Kerja yang diberikan Perusahaan, responden juga mengatakan bahwa 29,3% sangat setuju, dan 9,3% responden mengatakan kurang setuju.

Tabel 4.8**Kontribusi yang diberikan perusahaan dapat menyemangati karyawan.**

NO	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Kurang Setuju	10	13.3%
4	Setuju	43	57.3%
5	Sangat Setuju	22	29.3%
Jumlah		75	100%

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS 22.0

Data pada tabel diatas menunjukkan 57,3% responden mengatakan setuju Motivasi kontribusi meningkat ketika melakukan Keterlibatan kerja yang diberikan Perusahaan, responden juga mengatakan bahwa 29,3% sangat setuju, dan 13,3% responden mengatakan kurang setuju.

Tabel 4.9
Mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan

NO	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Kurang Setuju	11	14.7%
4	Setuju	43	57.3%
5	Sangat Setuju	21	28.0%
Jumlah		75	100%

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS 22.0

Data pada tabel diatas menunjukkan 57,3% responden mengatakan setuju Tanggung jawab karyawan meningkat ketika melakukan Keterlibatan kerja yang diberikan Perusahaan, responden juga mengatakan bahwa 28,0% sangat setuju, dan 14,7% responden mengatakan kurang setuju.

4.3.2 Deskripsi Pendapat Responden Mengenai Variabel Komitmen Organisasi (X₂)

Tabel 4.10
Mempunyai keinginan menghabiskan sisa karir di perusahaan ini

NO	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Kurang Setuju	6	8.0%
4	Setuju	45	60.0%
5	Sangat Setuju	24	32.0%
Jumlah		75	100%%

Data pada tabel diatas menunjukkan 60,0% responden mengatakan setujuKeinginan berkarir karyawan meningkat ketika melakukan Komitmen Organisasi yang diberikan Perusahaan, responden juga mengatakan bahwa 32% sangat setuju, dan 8,0% responden mengatakan kurang setuju.

Tabel 4.11
menggunakan segenap pengetahuan dan kemampuan sebagai seorang karyawan

NO	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Kurang Setuju	2	2.7%
4	Setuju	50	66.7%
5	Sangat Setuju	23	30.7%
Jumlah		75	100%

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS 22.0

Data pada tabel diatas menunjukkan 66,7% responden mengatakan setuju Pengabdian karyawan meningkat ketika melakukan Komitmen Organisasi yang diberikan Perusahaan, responden juga mengatakan bahwa 30,7% sangat setuju, dan 2,7% responden mengatakan kurang setuju.

Tabel 4.12
tetap bertahan di perusahaan ini meskipun ada tawaran dari perusahaan lain yang lebih menguntungkan dari segi psikologis dan ekonomi

NO	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Kurang Setuju	12	16.0%
4	Setuju	46	61.3%
5	Sangat Setuju	17	22.7%
Jumlah		75	100%

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS 22.0

Data pada tabel diatas menunjukkan 61,3% responden mengatakan setuju Bersedia mengorbankan karyawan meningkat ketika melakukan Pelatihan yang diberikan Perusahaan, responden juga mengatakan bahwa 22,7% sangat setuju, dan 16,0% responden mengatakan kurang setuju.

Tabel 4.13

Bersedia bekerja sekuat tenaga demi kemajuan perusahaan

NO	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Kurang Setuju	12	16.0%
4	Setuju	46	61.3%
5	Sangat Setuju	17	22.7%
Jumlah		75	100%

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS 22.0

Data pada tabel diatas menunjukkan 61,3% responden mengatakan setuju Bersedia mengorbankan karyawan meningkat ketika melakukan Pelatihan yang diberikan Perusahaan, responden juga mengatakan bahwa 22,7% sangat setuju, dan 16,0% responden mengatakan kurang setuju.

Tabel 4.14

Tidak bekerja ditempat lain selain diperusahaan ini

NO	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Kurang Setuju	5	6.7%
4	Setuju	52	69.3%
5	Sangat Setuju	18	24.0%
Jumlah		75	100%

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS 22.0

Data pada tabel diatas menunjukkan 69,3% responden mengatakan setuju Kesetian karyawan meningkat ketika melakukan Komitmen Organisasi yang diberikan Perusahaan, responden juga mengatakan bahwa 24,0% setuju, dan 6,7% responden mengatakan kurang setuju.

Tabel 4.15
Bangga apabila berkata kepada orang lain bahwa saya adalah karyawan
diperusahaan ini

NO	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Kurang Setuju	6	8.0%
4	Setuju	50	66.7%
5	Sangat Setuju	19	25.3%
Jumlah		75	100%

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS 22.0

Data pada tabel diatas menunjukkan 66,7% responden mengatakan setuju Kebangaan bekerja karyawan meningkat ketika melakukan Pelatihan yang diberikan Perusahaan, responden juga mengatakan bahwa 25,3% sangat setuju, dan 8,0% responden mengatakan kurang setuju.

4.3.3 Deskripsi Pendapat Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.16

Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standart yang ditetapkan perusahaan

NO	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Kurang Setuju	4	5.3%
4	Setuju	48	64.0%
5	Sangat Setuju	23	30.7%
Jumlah		75	100%

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS 22.0

Data pada tabel diatas menunjukkan 64,0% responden mengatakan setuju Efektif meningkatkan Kinerja Karyawan pada Perusahaan, responden juga mengatakan bahwa 30,7% sangat setuju, dan 5,3% responden mengatakan kurang setuju.

Tabel 4.17

Dapat memaksimalkan tugas sebaik mungkin untuk memperkecil biaya-biaya dan mempersingkat waktu

NO	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Kurang Setuju	2	2.7%
4	Setuju	50	66.7%
5	Sangat Setuju	23	30.7%
Jumlah		75	100%

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS 22.0

Data pada tabel diatas menunjukkan 66,7% responden mengatakan setuju Efisien meningkatkan Kinerja Karyawan pada Perusahaan, responden juga mengatakan bahwa 30,7% sangat setuju, dan 2,7% responden mengatakan kurang setuju.

Tabel 4.18

Ketika bekerja mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik –baiknya

NO	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Kurang Setuju	5	6.7%
4	Setuju	46	61.3%
5	Sangat Setuju	24	32.0%
Jumlah		75	100%

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS 22.0

Data pada tabel diatas menunjukkan 61,3% responden mengatakan setuju Kualitas meningkatkan Kinerja Karyawan pada Perusahaan, responden juga mengatakan bahwa 32,0% sangat setuju, dan 6,7% responden mengatakan kurang setuju.

Tabel 4.19

Dapat menyelesaikan tugas sesuai waktu yang sudah ditentukan.

NO	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Kurang Setuju	5	6.7%
4	Setuju	49	65.3%
5	Sangat Setuju	21	28.0%
Jumlah		75	100%

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS 22.0

Data pada tabel diatas menunjukkan 65,3% responden mengatakan setuju Ketepatan Waktu meningkatkan Kinerja Karyawan pada Perusahaan, responden juga mengatakan bahwa 28,0% sangat setuju, dan 6,7% responden mengatakan kurang setuju.

Tabel 4.20

sigap dalam mengerjakan satu tugas ketugas lainnya.

NO	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Kurang Setuju	4	5.3%
4	Setuju	48	64.0%
5	Sangat Setuju	23	30.7%
Jumlah		75	100%

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS 22.0

Data pada tabel diatas menunjukkan 64,0% responden mengatakan setuju Produktivitas meningkatkan Kinerja Karyawan pada Perusahaan, responden juga mengatakan bahwa 30,7% sangat setuju, dan 5,3% responden mengatakan kurang setuju.

Tabel 4.21
Perusahaan mampu menjamin kesehatan dan keselamatan karyawan dalam bekerja

NO	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Kurang Setuju	4	5.3%
4	Setuju	53	70.7%
5	Sangat Setuju	18	24.0%
Jumlah		75	100%

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS 22.0

Data pada tabel diatas menunjukkan 70,7% responden mengatakan setuju Keselamatan meningkatkan Kinerja Karyawan pada Perusahaan, responden juga mengatakan bahwa 24,0% sangat setuju, dan 5,3% responden mengatakan kurang setuju.

4.4. Teknik Analisis Data

4.4.1 Uji Validitas

Pengujian ini di lihat dari valid atau tidaknya data yang diolah. Sugiyono (2012 : 172), instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji validitas dilakukan dengan program SPSS 22,0 dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika r_{hitung} positif atau $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pertanyaan nya valid
2. Jika r_{hitung} positif atau $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pertanyaan nya tidak valid
3. Jika r_{hitung} dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*

Penyebaran kuesioner khusus dalam uji validitas dan reliabilitas diberikan kepada 75 orang responden dan menetapkan nilai r_{tabel} dari $n - 2$ ($75 - 2$), nilai r_{tabel} dengan ketentuan $df =$ jumlah kasus 73 dan tingkat signifikat sebesar 0,05% angka yang diperoleh =0,227

Tabel 4.22
Estimasi Uji Validitas

Uraian	Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Variabel X₁	Q1	0,757	0,224	Valid
	Q2	0,789		Valid
	Q3	0,808		Valid
	Q4	0,758		Valid
	Q5	0,723		Valid
	Q6	0,671		Valid
Variabel X₂	Q1	0,728	0,224	Valid
	Q2	0,787		Valid
	Q3	0,810		Valid
	Q4	0,760		Valid
	Q5	0,760		Valid
	Q6	0,773		Valid
Variabel Y	Q1	0,698	0,224	Valid
	Q2	0,750		Valid
	Q3	0,747		Valid
	Q4	0,724		Valid
	Q5	0,708		Valid
	Q6	0,659		Valid

Sumber pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel 4.22 menunjukkan bahwa semua pertanyaan valid dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$ berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan dari variabel Keterlibatan Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) layak untuk digunakan sebab memiliki $r_{hitung} > 0,224$ sehingga instrument digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan sebagai alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2011:25). Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha.

Jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai alpha cronbach 0,00 s.d 0,20, berarti kurang reliabel
2. Nilai alpha cronbach 0,21 s.d 0,40, berarti agak reliabel
3. Nilai alpha cronbach 0,41 s.d 0,60, berarti cukup reliabel
4. Nilai alpha cronbach 0,61 s.d 0,80, berarti reliabel
5. Nilai alpha cronbach 0,81 s.d 1,00, berarti sangat reliabel.

Tabel 4.23
Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
Keterlibatan Kerja	0,844	0,61 s/d 0,80	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,872	0,61 s/d 0,80	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,812	0,61 s/d 0,80	Reliabel

Sumber: Pengolahan SPSS

Dilihat dari Tabel 4.23 diatas bahwa hasil dari Cronbach Alpa Keterlibatan Kerja (X1) $0,844 > 0,60$. Komitmen Organisasi (X2) $0,872 > 0,60$ dan Kinerja Karyawan (Y) $0,812 > 0,60$. Maka dapat disimpulkan bahwa pada pertanyaan yang terdapat pada quisioner dari ketiga variabel tersebut maka layak digunakan sebagai Instrumen Penelitian.

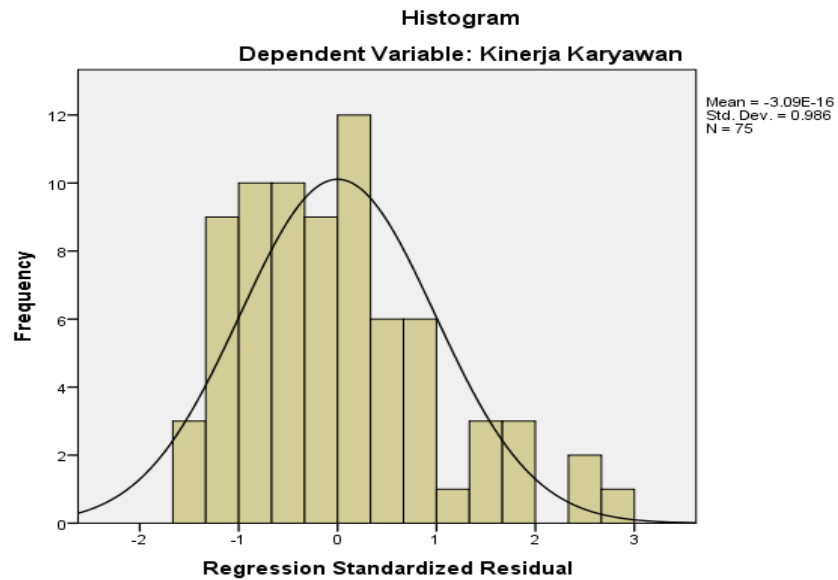
4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

1. Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (Bell shaped). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng ke kanan atau menceng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.

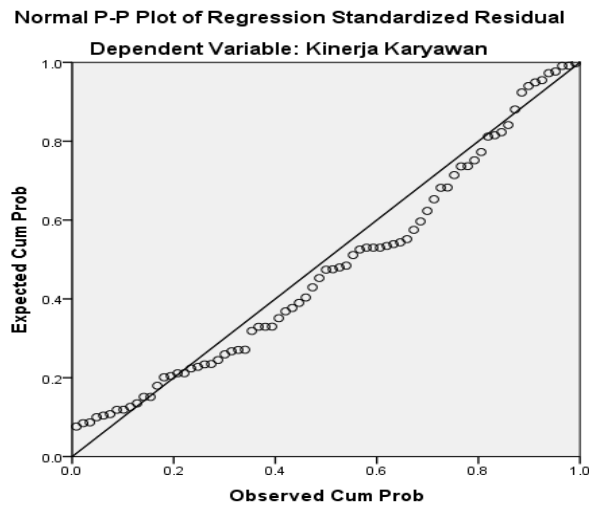
Gambar 4.3



Grafik Histogram

Berdasarkan gambar 4.3.dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan terdistribusi secara normal, karena sebagian besar data berada didalam kurva, dimana gambar histogram memiliki garis yang berbentuk lonceng (*bell shaped*) dan memiliki kecembungan ditengah.

1. Grafik *Normality Probability Plot*, ketentuan yang digunakan adalah:
 - a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
 - b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.4**Kurva Normal P-P Plot**

Untuk menguji kenormalan persebaran data hasil regresi adalah dengan menggunakan grafik Histogram dan kurva Normal P-P Plot. Jika pada grafik penyebaran datanya mengikuti pola garis diagonal, maka penyebaran datanya normal. Dari gambar di atas, terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Sehingga penyebaran data dalam penelitian ini dikatakan normal.

4.5.2. Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas ditujukan untuk mengetahui deteksi gejala korelasi atau hubungan antara variabel bebas atau independen dalam model regresi tersebut. Asumsi multikolinearitas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinearitas. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan cara: jika nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi (Ghozali, 2011: 160).

Tabel 4.24
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.178	3.184		3.825	.000		
Keterlibatan Kerja	.276	.096	.307	2.861	.006	.967	1.034
Komitmen Organisasi	.251	.101	.267	2.489	.015	.967	1.034

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Pengolahan SPSS

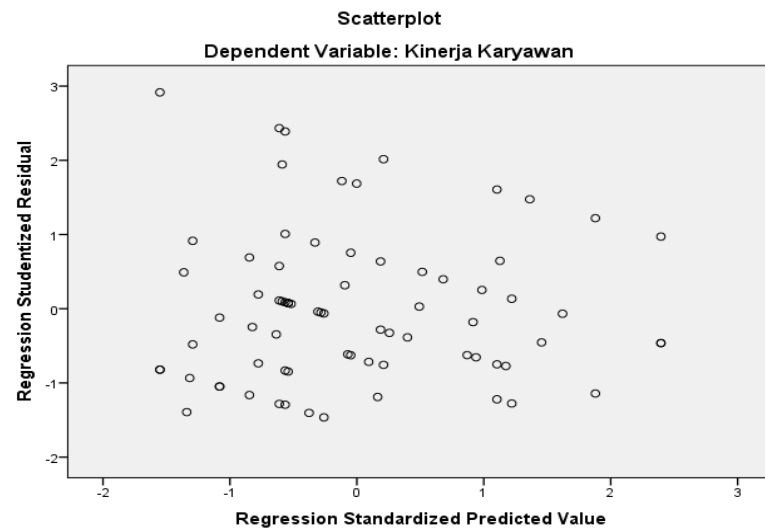
Berdasarkan tabel *coefficients* diatas, dapat disimpulkan beberapa informasi tentang variabel penelitian, yaitu:

1. Pada variabel Keterlibatan Kerja nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 yaitu sebesar 0,967 dan nilai VIF dibawah 10, sebesar 1.034 maka dapat disimpulkan tidak mengalami gejala multikolinearitas.
2. Pada variabel Komitmen Organisasi nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 yaitu sebesar 0,967 dan nilai VIF dibawah 10, sebesar 1.034 maka dapat disimpulkan mengalami gejala multikolinearitas.

4.5.3. Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas merupakan uji data yang memiliki nilai sig. Kurang dari 0.05 (sig. < 0.05) yaitu apabila data memiliki nilai lebih kecil dari nilai sig. 0.05 maka data memiliki heteroskedastisitas dan cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan uji glajser, uji glajser merupakan salah satu uji statistik yang dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut, (Sukardi, 2008: 172).

Gambar 4.5



Grafik Scatterplot Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik *Scatterplot* menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas serta titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

4.5.4. Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linear terdapat korelasi antar kesalahan pengganggu (*residual*) pada periode t dengan kesalahan pada periode $t - 1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain (Janie, 2012).

Keterangan:

T : Jumlah Sampel (n)

K : Jumlah variabel independen

dL : Batas bawah Durbin-Watson (*Durbin Lower*)

dU : Batas atas Durbin-Watson (*Durbin Upper*)

Metode pengujian yang sering digunakan adalah dengan Uji Durbin-Watson (Uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

H0: Tidak ada autokorelasi

H1: Ada autokorelasi

1. Jika DW lebih kecil dari dL atau lebih besar dari (4-dL) maka hipotesis 0 ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi
2. Jika DW terletak antara dU dan (4-dU), maka hipotesis 0 diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi
3. Jika DW terletak antara dL dan dU atau diantara (4-dU) dan (4-dL), maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

Tabel 4.25
Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.442 ^a	.196	.173	2.192	2.426

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Keterlibatan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan SPSS

Dari Tabel 4.25. diketahui nilai DW = 2,426 selanjutnya nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5%, Jumlah sampel N = 75 dan jumlah variabel independen dua (K = 2) maka diperoleh nilai dU = 1,680. Dan dL = 1,570.

Nilai dU = 1,680 atau batas atas lebih kecil dari nilai DW = 2.426 dan kurang dari (4-dU) $4-1,680 = 2,32$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

4.6 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Uji analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lain. Variabel yang dipengaruhi disebut variabel tergantung atau dependen, sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau variabel independen. Uji regresi linier berganda:

Tabel 4.26 Hasil Estimasi Regresi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.178	3.184		3.825	.000
Keterlibatan Kerja	.276	.096	.307	2.861	.006
Komitmen Organisasi	.251	.101	.267	2.489	.015

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.26.dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$\text{Kinerja} = 12,178 (Y) + 0,276 (X1) + 0,251 (X2) + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat (Kinerja Karyawan)

X1 = Variabel Bebas (Komitmen)

X2 = Variabel Bebas (Profesionalisme)

e = Faktor Error

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta bernilai 12,178 hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel Keterlibatan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) konstan, maka Kinerja Karyawan sebesar 12,178
- 2) Koefisien variabel Keterlibatan Kerja (X1) diperoleh nilai 0,276 hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel Keterlibatan Kerja (X1) sebesar 1% Kinerja Karyawan maka akan mempengaruhi (Y) sebesar 2,76%. Dengan asumsi variabel Komitmen Organisasi (X2) dianggap tetap
- 3) Koefisien variabel Komitmen Organisasi (X2) 0,251, hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel Komitmen Organisasi (X2) sebesar 1% maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) Sebesar 2,51%. Dengan asumsi variabel Keterlibatan Kerja (X1) dianggap tetap.

4.7 Uji Hipotesis

4.7.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$). Hipotesis yang diajukan dalam penelitian adalah “Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan”.

Tabel 4.27
Hasil Estimasi Regresi Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	12.178	3.184		3.825	.000
	Keterlibatan Kerja	.276	.096	.307	2.861	.006
	Komitmen Organisasi	.251	.101	.267	2.489	.015

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.27.dapat dilihat persamaan regresi sekaligus koefisien variabel keterlibatan kerja dan komitmen organisasi. Model regresi parsial dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Tabel 4.24.menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 3,825. Hal ini berarti bahwa jika tidak terdapat variabel keterlibatan kerja dan komitmen organisasi . Maka kinerja karyawan sebesar 3,825.
- b. Berdasarkan Tabel 4.24. dapat diketahui bahwa koefisien regresi variabel Keterlibatan Kerja sebesar 2,861 oleh karena itu hasil uji statistik (t_{hitung}) lebih besar dari nilai t_{tabel} ($2,861 > 1,665$), maka hipotesis diterima pada taraf signifikansi 0,05. Artinya bahwa variabel keterlibatan kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- c. Berdasarkan Tabel 4.24.dapat diketahui bahwa koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar 2,489. Oleh karena itu hasil uji statistik (t_{hitung}) lebih besar dari nilai t_{tabel} ($2,489 > 1,665$), maka hipotesis diterima pada taraf signifikansi 0.05. Artinya bahwa variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

4.7.2. Uji Simultan

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.28
Uji Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	84.212	2	42.106	8.763	.000 ^b
	Residual	345.975	72	4.805		
	Total	430.187	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Keterlibatan Kerja

Sumber: Pengolahan SPSS

Dari tabel diatas diperoleh hasil perhitungan statistik nilai $F_{hitung} = 8.763$, sedangkan F_{tabel} adalah sebesar 3.12, dengan demikian $F_{hitung} (8,763) > F_{tabel} (3,12)$ nilai Sig.F adalah sebesar 0,000 sehingga dapat dinyatakan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Medan.

4.7.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan.

Tabel 4.29
Hasil Uji Koefisien Determinasi(R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.442 ^a	.196	.173	2.192

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Keterlibatan Kerja
Sumber: Pengolahan SPSS

Berdasarkan table 4.29.dapat dihitung bahwa nilai R Square (R²) sebagai berikut:

1. Nilai R sebesar 0,442 menunjukkan bahwa hubungan antara variable Keterlibatan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) baik, yaitu sebesar 44,2%
2. Nilai R² sebesar 0,196 berarti 19,6% variable Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan variable Keterlibatan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X) sedangkan sisanya 80,4% dapat dijelaskan oleh variable-variable yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.8. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil penjelasan dan pembahasan pada masalah yang telah diuji pada program SPSS, maka rumusan pernyataan dan hipotesis dalam penelitian ini telah terjawab dan diketahui hasilnya.

4.8.1. Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) yang dilakukan dengan SPSS pada penelitian ini diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen terlihat pada perolehan nilai t_{hitung} sebesar $2,861 > t_{tabel}$ 1,665 dan nilai signifikan $0,006 < 0,05$. Maka dapat

disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya variabel Keterlibatan Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor Keterlibatan Kerja memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan Kinerja karyawan. Hasil ini juga didukung dan sejalan dengan hasil penelitian Engla Dika (2017) yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Resty Menara Pekan Baru) Hasil uji Hipotesis menyatakan bahwa Keterlibatan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Resty Menara Pekan Baru)

4.8.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) yang dilakukan dengan SPSS pada penelitian ini diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen terlihat pada perolehan nilai t_{hitung} sebesar $2,489 > t_{tabel} 1,665$ dan nilai signifikan $0,015 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya variabel Komitmen Organisasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor Komitmen Organisasi memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan Kinerja karyawan. Hasil ini juga didukung dan sejalan dengan hasil penelitian Engla Dika (2017) yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Resty Menara Pekan Baru) Hasil uji Hipotesis menyatakan bahwa Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Resty Menara Pekan Baru).

4.8.3. Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) yang dilakukan dengan SPSS pada penelitian ini diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen terlihat pada perolehan nilai F_{hitung} sebesar $8,763 > F_{tabel}$ $3,12$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya variabel Keterlibatan Kerja (X1) dan variabel Komitmen Organisasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan Kinerja karyawan. Hasil ini juga didukung dan sejalan dengan hasil penelitian Engla Dika (2017) yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Resty Menara Pekanbaru) Hasil uji Hipotesis menyatakan bahwa Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Resty Menara Pekanbaru)

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dan hasil pengukuran data dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Keterlibatan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Medan. bahwa koefisien regresi variabel Keterlibatan Kerja sebesar 2,861 oleh karena itu hasil uji statistik (t_{hitung}) lebih besar dari nilai t_{tabel} ($2,861 > 1,665$), maka hipotesis diterima pada taraf signifikansi 0,05.
2. Variabel Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Medan. bahwa koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar 2,489. Oleh karena itu hasil uji statistik (t_{hitung}) lebih besar dari nilai t_{tabel} ($2,489 > 1,665$), maka hipotesis diterima pada taraf signifikansi 0.05.
3. Variabel Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Medan. diperoleh hasil perhitungan statistik nilai $F_{hitung} = 8.763$, sedangkan F_{tabel} adalah sebesar 3.12, dengan demikian F_{hitung} ($8,763$) $>$ F_{tabel} (3,12) nilai Sig.F adalah sebesar 0,000 sehingga dapat dinyatakan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, terdapat beberapa saran yang diberikan berkaitan dengan hasil atau analisis dan pembahasan pada penelitian ini adalah, sebagai berikut:

1. Bagi pihak perusahaan:
 - a. Keterlibatan Kerja (X1): Pihak manajemen PT. Telkom Akses Medan harus lebih menitik beratkan kebijakan yang berkaitan dengan pentingnya Keterlibatan Kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Yang dimana manajemen harus menyampaikan kepada karyawan dalam bentuk pengarahan untuk aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, mengidentifikasi diri dengan pekerjaannya, dan menyadari prestasi kerja sebagai hal yang penting bagi harga dirinya. sehingga kinerja karyawan akan semakin baik sehingga mampu memberikan dampak yang positif bagi perusahaan.
 - b. Komitmen Organisasi (X2): agar dapat lebih menfokuskan perhatiannya untuk peningkatan Komitmen Organisasi dalam bentuk Pemberdayaan. Yang dimana merupakan serangkaian proses yang dilakukan secara bertahap dalam organisasi agar dapat dicapai secara optimal dan membangun kesadaran dari karyawan akan pentingnya proses pemberdayaan sehingga perlu adanya komitmen dari anggota terhadap organisasi, sehingga karyawan akan berkomitmen berkeinginan berkarier, pengabdian, dan berkeinginan bertahan diperusahaan. sehingga kinerja karyawan akan semakin baik sehingga mampu memberikan dampak yang positif bagi perusahaan.

2. Bagi peneliti selanjutnya, dianjurkan untuk menganalisis lebih dalam lagi dan lebih spesifik, sehingga hasil yang didapatkan juga lebih maksimal.
3. Bagi perusahaan, diharapkan dapat menambah informasi dan dapat dijadikan referensi untuk penelitian diwaktu yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. *Manajemen sumber daya manusia. Remaja Rosda karya. Bandung.*
- Allen and Meyer. 2013. *The Measurement and Antecedents of Affective, Contintinuance and Normative Commitment to Organitazion.* PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Agustini, Faujia. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan.* Madenatera. Medan
- Dessler, Gary. 2013. *Human Resource Management*, 13th Edition. London: Pearson Prentice Hall Inc.
- Fandy Tjiptono dan Anastasia Diana. 2003. *Total Quality Management*, Edisi Ke-4, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Pride 2014 *Marketing*, 17th Edition. South-Western :Cengage Learning
- Ghozali, Imam. 2011. *“Aplikasi Analisis Multi variate Dengan Program SPSS”.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Istijanto. 2005. **Riset Sumber Daya Manusia.** Jakarta : PT. Gramedia Pustaka umum
- Ivancevich, John M, Konopaske Robert & Matteson Michael T 2002, *Perilaku Dan Manajemen Organisasi* (Alih Bahasa Gina Gania), Edisi 2, Erlangga, Jakarta.
- Janie, D.N.A. 2012. **Statistik Deskriptif & Regresi Linear Berganda Dengan SPSS.** Cetakan Pertama. Semarang University Press, Semarang.
- Kuncoro, 2003, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, FE-UGM Yogyakarta, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi. Yogyakarta* : Penerbit Andi.
- Moehariono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* : Competency Based Human Resource Management. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- _____. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta :Penerbit Rosda

Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.

Rivai, Veithzal& Ahmad FawziMohd.Basri. 2005. *Performance Appraisal: Untuk Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Robbins. Stephen, P., Coulter. Mary. 2012. *Management*. Eleventh Edition. Jakarta: England.

_____. & Timothy A. Judge 2012. *Organizational Behaviour*. New Jersey: Pearson Educational Inc., 13th Edition, 2009.

Perilaku Organisasi.

Salemba Empat. Jakarta

_____. 2011. *Perilaku Organisasi*.

Salemba Empat. Jakarta

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. CV. Andi Offset. Yogyakarta.

Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta: Bandung.

_____. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.

Sukardi. 2008. *Metodologi Penelitian Pendidikan, Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.

Wirawan.(2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.

JURNAL PENELITIAN :

Adnan, Hakim. 2015. *Effect of Organizational Culture, Organizational Commitment to Performance: Study In Hospital Of District South Konawe Of*

Southeast Sulawesi. The International Journal Of Engineering And Science.
Vol. 3.No. 5. P: 39

Aisha, Khanam. 2015.*Organizational Commitment Of Employees In Relation To Job Involvement And Job Satisfaction*.International Journal in Management and Social Science Vol.3. No. 1. P:232

Agheli, Reza Khadem. 2015. **Impact Job Involvement On Turnover Via Organizational Commitment And Job Satisfaction Case Study:Guilan medical staff**. Journal of Scientific Research and Development.Vol. 2.No. 7.Pp: 35-39

EnglaDikaPutri (2017) *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Resty Menara Pekanbaru)* Administrasi Bisnis – Fakultas Ilmu Sosial dan Program Studi Administrasi Bisnis Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau, JOM FISIP Vol 4 No. 2 – Oktober 2017

Famella.,Setyanti, S. W. L. H., &Mufidah, A. (2015). *Pengaruh Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso*. Artikel ilmiah mahasiswa Universitas Jember (UNEJ) Fakultas Ekonomi. Vol. 4, Hal.21, (2015).

Khan, Tariq, Iqbal, Farooq, Ahmed, Jam, Aisha, Akbar, Muhammad, Bashir, Khan and Syed, Tahir-Hijazi. 2011. **Job Involvement as Predictor of Employee Commitment: Evidence from Pakistan**. International Journal of Business and Management.Vol.6. No. 4.Pp: 252-262

Kimbal. Frenelly F. M, Greis M. Sendow, dan Decky J. Adare, 2015, **Beban Kerja, Organizational Citizenship Behavior, dan Keterlibatan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado**, Jurnal EMBA, ISSN 2303-1174

LianArcyntia M., 2013.*AnalisisPengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bukopin, Tbk Cabang Makassar*. Universitas Hasanuddin Makassar, Volume 6. halaman: 17.

Lidia Lusri, Hotlan Siagian.2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan pada PT. Borwita Citra Prima Surabaya*. AGORA Vol. 5, No. 1,2017.

- Moh. Rum Arisandy. *Pengaruh Keterampilan dan Pengalaman kerja terhadap Pengembangan karir pegawai pada dinas Pendidikan Kabupaten Donggala*. Jurnal Katalogis, Volume 3 Nomor 8, Agustus 2015 hlm149-156.
- Markos, S., & Stridevi, M. S., (2010). *Employee Engagement: The Key to Improving Performance*. International Journal of Business and Management. Vol.5, No. 12, hal. 89-96
- Memari, N., Mahdieh, O and Marnani, A. B. 2013. *The impact of organizational commitment on employees job performance*. Inter disciplinary journal of contemporary research in business. Vol. 5.No. 5.Pp: 164-171
- Navid Foroozandeh (2014) *Studying The Impact Of The Organizational Commitment On The Job Performance*. Management Science Letters 4 (2014)
- Sherley Marcheline Aesaria (2014) *Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Berdampak Pada Kinerja Karyawan Pada Btn – Ciputat* Management Department, School of Business Management, BINUS University JM Logahan [Vol 5, No 2 \(2014\)](#)
- Ranty Sapitri (2016) *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekan Baru* Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau JOM Fisip Vol. 3 No. 2 – Oktober 2016
- Sendow, Greis. 2015. *Beban Kerja, OrganizationalL Citizenship Behavior, Dan Keterlibatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo Area Manado* .jurnal ekonomi dan pembangunan. Vol. 3. No. 2.Pp: 71
- Sofyang, Andi Rasyid. 2017. *Pengaruh motivasi, Lingkungan Kerjadan Keterampilan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendapatan Pengelolaan KeuangandanAset Daerah KabupatenSoppeng*. Jurnal Mirai Management, Volume 2 Nomor 1, Oktober 2017.
- Suwondodan Eddy Madiono Sutanto. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerjadan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.17, No. 2, hal. 142. Tahun 2015.

- Suhartini. 2015. *Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Industri Kerajinan Kulit Manding, Bantul Yogyakarta)*. Volume 12, nomor 2. Tahun 2015.
- Setiani, A. (2011). *Pengaruh Keterlibatan Kerjadan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Wartawan Umum Harian Suara Merdeka*. Di akses pada 20 oktober 2012 dari
- WiwinWiranti. 2016. *Pengaruh Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Konveksi Istana Mode Madium*. Equilibrium, Volume 4, Nomor 1, Januari 2016.
- YunaMuliana (2016 *Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Dasar Modern Pasir Pengaraian Kabupaten RokanHulu* Fakultas Ekonomi, Universitas Pasir Pengaraian Vol 3, No 1 (2016)

LAMPIRAN

Medan, 01 Februari 2019

Nomor : 00002/UM.000/TA-390100/02-2019

Kepada Yth,
Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area
Di –
Tempat

Perihal : Konfirmasi Izin Research / Survey

Dengan Hormat,

Berdasarkan surat nomor : 318/FEB.1//01.10/2019 pada 29 Januari 2019 perihal izin survey, maka dengan surat ini kami sampaikan bahwa mahasiswa dengan data sebagai berikut:

Nama : Sutrisno
NPM : 158320038
Prodi : Ekonomi Manajemen
Judul : Pengaruh keterlibatan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan

Dapat kami terima untuk melaksanakan research/survey pada perusahaan kami dengan syarat tetap menjaga disiplin dan asset pribadi perusahaan.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

PT. TELKOM AKSES
Team Leader Human Capital Services

Telkom Akses
by Telkom Indonesia
MEINITA NURYUDHA
NIK. 18950595

PT. Telkom Akses
Jl. Gaharu No.1 Medan
Gaharu Medan Timur
t. (061) 451 4533
e. info@telkomakses.co.id

Lampiran 1

Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM AKSES MEDAN

Bersama ini, saya mohon kesediaan Bapak/ Ibu untuk mengisi daftar yang diberikan. Informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatian bapak/ibu, saya ucapkan terima kasih.

IDENTITAS RESPONDEN:

1	Nama	
2	Jenis Kelamin	Pria/Wanita
3	Usia	
4	Pendidikan Terakhir	SD/SLTP/SLTA/D1/D3/S1/S2
5	Lama Bekerja	

Isilah jawaban berikut sesuai dengan pendapat Bapak/ibu, dengan cara memberikan tanda (√) pada kolom yang tersedia.

KETERANGAN		
STS	Sangat Tidak Setuju	=1
TS	Tidak Setuju	=2
KS	Kurang Setuju	=3
S	Setuju	=4
SS	Sangat Setuju	=5

I. DAFTAR PERNYATAAN TENTANG KOMITMEN ORGANISASI (X₁)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Mampu berpartisipasi untuk meningkatkan kinerja					
2	Ketika bekerja mampu mengutamakan pekerjaan yang mana lebih didahulukan					
3	Melihat pekerjaan mampu meningkatkan kinerja					
4	Keterlibatan mental dan emosional dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan					
5	Kontribusi yang diberikan perusahaan dapat menyemangati karyawan.					
6	Mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan					

II. DAFTAR PERNYATAAN TENTANG KOMITMEN ORGANISASI (X₂)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Mempunyai keinginan menghabiskan sisa karir di perusahaan ini					
2	menggunakan segenap pengetahuan dan kemampuan sebagai seorang karyawan					
3	tetap bertahan di perusahaan ini meskipun ada tawaran dari perusahaan lain yang lebih menguntungkan dari segi psikologis dan ekonomi					
4	Bersedia bekerja sekuat tenaga demi kemajuan perusahaan					
5	Tidak bekerja ditempat lain selain diperusahaan ini					
6	Bangga apabila berkata kepada org lain bahwa saya adalah karyawan diperusahaan ini					

III. DAFTAR PERTANYAAN TENTANG KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai stnadart yang ditetapkan perusahaan					
2	Dapat memaksimal kan tugas sebaik mungkin untuk memperkecil biaya-biaya dan mempersingkat waktu					
3	Ketika bekerja mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik -baiknya					
4	Dapat menyelesaikan tugas sesuai waktu yang sudah ditentukan.					
5	sigap dalam mengerjakan satu tugas ketugas lainnya.					
6	Perusahaan mampu menjamin kesehatan dan keselamatan karyawan dalam bekerja					

DATA PENELITIAN

NO	Keterlibatan Kerja (X1)						TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	4	4	4	4	4	5	25
2	5	5	5	5	5	5	30
3	5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	4	4	4	4	26
5	4	4	4	4	4	4	24
6	4	4	4	4	4	4	24
7	4	4	4	4	4	5	25
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	4	4	4	3	3	23
10	4	4	4	4	4	5	25
11	5	5	5	4	4	4	27
12	5	5	5	5	5	5	30
13	5	5	5	5	4	4	28
14	4	4	4	4	4	5	25
15	4	3	3	4	4	4	23
16	4	4	4	4	4	4	24
17	5	5	4	4	4	5	27
18	4	4	4	4	3	3	22
19	3	4	4	4	4	4	23
20	5	5	5	5	5	5	30
21	4	4	4	5	4	4	25
22	3	3	4	4	4	4	22
23	5	5	5	4	4	4	27
24	4	4	4	4	5	5	26
25	4	4	4	4	4	4	24
26	4	4	3	3	4	4	22
27	5	4	4	4	4	4	25
28	4	4	4	4	5	4	25
29	4	4	4	4	3	3	22
30	5	5	5	5	5	5	30
31	4	5	5	5	5	4	28
32	3	4	4	4	4	3	22
33	4	4	4	4	5	4	25
34	4	4	4	5	5	5	27
35	4	4	4	4	3	3	22

36	4	4	4	4	4	4	24
37	4	4	4	5	4	4	25
38	3	4	4	4	3	3	21
39	5	5	5	5	5	5	30
40	5	4	4	4	4	4	25
41	5	5	5	5	5	4	29
42	4	5	5	4	4	4	26
43	4	4	3	3	4	4	22
44	4	4	4	3	4	4	23
45	4	3	3	4	3	4	21
46	5	5	5	5	5	5	30
47	4	4	4	4	5	4	25
48	4	4	4	3	4	4	23
49	3	4	4	4	4	3	22
50	4	4	3	3	4	4	22
51	5	5	5	4	4	4	27
52	4	3	4	3	4	4	22
53	4	4	4	5	4	5	26
54	4	4	4	4	5	4	25
55	4	4	4	5	5	5	27
56	4	4	4	4	3	3	22
57	5	5	5	5	4	4	28
58	3	3	3	3	4	4	20
59	3	3	4	4	4	4	22
60	5	5	5	5	4	4	28
61	5	5	5	5	5	4	29
62	4	4	4	4	5	5	26
63	4	4	4	4	3	3	22
64	5	5	5	5	5	5	30
65	4	4	4	4	3	3	22
66	5	4	4	4	4	5	26
67	4	4	5	5	5	5	28
68	4	4	4	4	3	4	23
69	4	4	4	4	4	4	24
70	5	4	4	5	5	4	27
71	5	5	4	4	4	4	26
72	4	4	3	4	4	3	22
73	4	4	4	4	5	5	26
74	5	4	4	4	4	4	25
75	4	4	4	5	4	4	25

NO	Komitmen Organisasi(X2)						TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	4	4	4	3	4	4	23
2	4	4	4	4	4	5	25
3	5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	3	4	4	3	22
5	4	4	4	4	4	4	24
6	4	4	4	4	4	4	24
7	3	3	4	4	4	4	22
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	4	5	4	4	4	25
10	4	4	4	4	5	4	25
11	4	4	4	3	3	4	26
12	4	4	4	5	4	4	25
13	4	5	5	4	4	4	26
14	4	4	4	3	4	4	23
15	5	4	4	4	4	4	25
16	4	4	4	4	4	4	24
17	5	5	5	5	5	5	30
18	5	5	4	4	4	4	26
19	4	4	4	4	3	3	22
20	4	4	3	3	4	4	22
21	5	5	5	5	5	5	30
22	4	4	4	4	5	5	26
23	4	4	4	3	3	4	22
24	3	4	4	4	4	4	23
25	5	4	4	4	4	4	25
26	5	5	5	5	5	4	29
27	4	4	4	5	4	5	27
28	4	4	4	4	4	4	24
29	4	4	3	3	4	4	22
30	5	5	5	5	5	5	30
31	4	4	3	4	4	3	22
32	4	4	4	4	4	5	25
33	3	4	4	4	4	4	23
34	4	4	3	3	4	4	22
35	4	4	4	4	4	4	24
36	4	4	4	4	4	4	24
37	4	4	4	3	4	4	23
38	5	5	5	4	4	4	27

39	5	5	4	4	4	4	26
40	5	5	5	5	5	5	30
41	4	4	4	3	3	4	22
42	4	5	5	5	5	5	29
43	5	4	4	4	4	4	25
44	4	4	4	5	5	5	27
45	4	4	4	4	4	4	24
46	4	4	4	4	4	4	24
47	5	5	5	4	5	5	29
48	3	4	4	4	4	3	22
49	3	4	4	4	4	3	22
50	4	4	4	3	4	4	23
51	5	5	5	4	4	4	27
52	4	4	4	4	4	4	24
53	5	4	4	4	4	4	25
54	4	4	4	3	3	3	22
55	4	4	4	4	4	4	24
56	3	3	4	4	4	4	22
57	4	4	4	5	5	5	27
58	4	5	4	4	4	4	25
59	5	5	5	4	4	4	27
60	5	5	5	5	5	5	30
61	4	4	4	3	4	4	23
62	4	4	4	4	4	4	24
63	5	5	4	4	4	4	26
64	5	5	5	5	5	5	30
65	4	4	4	4	4	4	24
66	4	4	4	5	4	4	25
67	5	5	5	5	5	5	30
68	4	4	4	4	4	4	24
69	5	5	4	4	4	4	26
70	4	4	4	4	4	4	24
71	5	5	5	5	5	5	30
72	5	5	4	4	4	4	26
73	4	4	4	4	4	4	24
74	4	4	4	4	5	5	26
75	5	5	5	5	5	5	30

NO	Kinerja Karyawan (Y)						TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	4	4	4	4	5	4	25
2	4	4	4	4	4	4	24
3	5	5	5	5	5	5	30
4	5	4	4	4	4	4	25
5	4	4	4	5	5	5	27
6	5	5	5	5	5	5	30
7	4	4	4	3	4	4	23
8	4	4	4	5	4	4	25
9	4	4	4	5	5	5	29
10	4	4	4	4	4	4	24
11	5	5	5	4	4	4	27
12	4	5	5	5	4	4	27
13	5	4	4	4	4	4	25
14	4	4	4	4	4	3	23
15	4	5	4	4	4	4	25
16	3	3	4	4	4	4	22
17	4	4	5	5	5	4	27
18	4	5	4	4	4	4	25
19	4	4	4	4	5	5	26
20	5	5	5	4	4	4	27
21	4	4	4	4	5	4	25
22	5	5	5	5	5	5	30
23	3	3	4	4	4	4	22
24	4	4	4	5	4	4	25
25	4	5	5	5	4	4	27
26	4	4	4	4	4	4	24
27	4	4	5	4	4	4	25
28	5	4	4	4	4	4	25
29	4	4	4	3	3	4	22
30	5	5	5	4	4	4	27
31	5	5	5	5	5	4	29
32	4	4	4	4	5	5	26
33	4	4	5	4	4	4	25
34	5	4	4	4	4	4	25
35	3	3	4	4	4	4	22
36	4	4	4	4	4	3	23
37	4	4	5	4	4	4	25
38	4	4	4	4	4	4	24

39	4	5	5	4	4	4	26
40	4	4	4	4	4	4	24
41	4	4	4	4	4	5	25
42	5	5	5	5	4	4	28
43	4	4	3	3	4	4	22
44	5	5	5	4	5	5	29
45	3	4	4	4	3	3	21
46	4	4	4	5	5	5	27
47	4	4	4	4	4	5	25
48	4	3	4	4	4	4	23
49	5	5	5	5	5	5	30
50	4	4	4	3	3	4	22
51	4	4	4	4	5	5	26
52	4	3	3	4	4	4	22
53	5	5	5	4	4	4	27
54	4	4	4	4	5	4	25
55	5	5	5	5	5	5	30
56	4	3	3	4	4	4	22
57	4	4	4	4	4	5	25
58	5	4	4	4	4	4	25
59	4	4	4	4	3	3	22
60	4	4	4	4	5	4	25
61	5	5	4	4	4	4	26
62	5	5	5	4	4	4	27
63	4	4	3	3	4	4	22
64	4	4	5	5	5	4	27
65	4	4	4	4	4	4	24
66	4	4	4	5	4	4	25
67	5	5	5	5	5	5	30
68	4	4	4	4	4	4	24
69	4	4	4	5	5	4	26
70	4	4	4	4	4	4	24
71	5	5	5	5	5	5	30
72	5	5	4	4	4	4	26
73	4	4	4	4	4	4	24
74	4	4	3	4	4	4	23
75	5	5	5	5	5	5	30

FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN

Frekuensi X1

		Statistics				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
N	Valid	64	64	64	64	64
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.33	4.25	4.16	4.30	4.17
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Mode		5	4	5	5	5
Minimum		3	3	3	3	3
Maximum		5	5	5	5	5

Frekuensi Table X1

		X1.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	7	5.3	9.3	9.3
	S	44	33.6	58.7	68.0
	SS	24	18.3	32.0	100.0
	Total	75	57.3	100.0	
Missing	System	56	42.7		
Total		131	100.0		

		X1.2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	4.6	8.0	8.0
	S	48	36.6	64.0	72.0
	SS	21	16.0	28.0	100.0
	Total	75	57.3	100.0	
Missing	System	56	42.7		
Total		131	100.0		

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	7	5.3	9.3	9.3
	S	49	37.4	65.3	74.7
	SS	19	14.5	25.3	100.0
	Total	75	57.3	100.0	
Missing	System	56	42.7		
Total		131	100.0		

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	7	5.3	9.3	9.3
	S	46	35.1	61.3	70.7
	SS	22	16.8	29.3	100.0
	Total	75	57.3	100.0	
Missing	System	56	42.7		
Total		131	100.0		

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	10	7.6	13.3	13.3
	S	43	32.8	57.3	70.7
	SS	22	16.8	29.3	100.0
	Total	75	57.3	100.0	
Missing	System	56	42.7		
Total		131	100.0		

X6.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	11	8.4	14.7	14.7
	S	43	32.8	57.3	72.0
	SS	21	16.0	28.0	100.0
	Total	75	57.3	100.0	
Missing	System	56	42.7		
Total		131	100.0		

Frekuensi X2**Statistics**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total_X2
N	Valid	75	75	75	75	75	75	75
	Missing	56	56	56	56	56	56	56
Mean		4.24	4.28	4.17	4.07	4.17	4.17	25.19
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	25.00
Minimum		3	3	3	3	3	3	22
Maximum		5	5	5	5	5	5	30

Frekuensi table X2**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	4.6	8.0	8.0
	S	45	34.4	60.0	68.0
	SS	24	18.3	32.0	100.0
	Total	75	57.3	100.0	
Missing	System	56	42.7		
Total		131	100.0		

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	1.5	2.7	2.7
	S	50	38.2	66.7	69.3
	SS	23	17.6	30.7	100.0
	Total	75	57.3	100.0	
Missing	System	56	42.7		
Total		131	100.0		

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	3.8	6.7	6.7
	S	52	39.7	69.3	76.0
	SS	18	13.7	24.0	100.0
	Total	75	57.3	100.0	
Missing	System	56	42.7		
Total		131	100.0		

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	12	9.2	16.0	16.0
	S	46	35.1	61.3	77.3
	SS	17	13.0	22.7	100.0
	Total	75	57.3	100.0	
Missing	System	56	42.7		
Total		131	100.0		

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	3.8	6.7	6.7
	S	52	39.7	69.3	76.0
	SS	18	13.7	24.0	100.0
	Total	75	57.3	100.0	
Missing	System	56	42.7		
	Total	131	100.0		

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	4.6	8.0	8.0
	S	50	38.2	66.7	74.7
	SS	19	14.5	25.3	100.0
	Total	75	57.3	100.0	
Missing	System	56	42.7		
	Total	131	100.0		

Total_X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	22	13	9.9	17.3	17.3
	23	7	5.3	9.3	26.7
	24	16	12.2	21.3	48.0
	25	11	8.4	14.7	62.7
	26	9	6.9	12.0	74.7
	27	6	4.6	8.0	82.7
	29	3	2.3	4.0	86.7
	30	10	7.6	13.3	100.0
	Total	75	57.3	100.0	
Missing	System	56	42.7		
	Total	131	100.0		

Frekuensi Y

Statistics

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Total_Y
N	Valid	75	75	75	75	75	75	75
	Missing	56	56	56	56	56	56	56
	Mean	4.25	4.23	4.25	4.21	4.25	4.19	25.41
	Median	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	25.00
	Minimum	3	3	3	3	3	3	21
	Maximum	5	5	5	5	5	5	30

Frekuensi table

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	3.1	5.3	5.3
	S	48	36.6	64.0	69.3
	SS	23	17.6	30.7	100.0
	Total	75	57.3	100.0	
Missing	System	56	42.7		
Total		131	100.0		

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	4.6	8.0	8.0
	S	46	35.1	61.3	69.3
	SS	23	17.6	30.7	100.0
	Total	75	57.3	100.0	
Missing	System	56	42.7		
Total		131	100.0		

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	3.8	6.7	6.7
	S	46	35.1	61.3	68.0
	SS	24	18.3	32.0	100.0
	Total	75	57.3	100.0	
Missing	System	56	42.7		
Total		131	100.0		

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	3.8	6.7	6.7
	S	49	37.4	65.3	72.0
	SS	21	16.0	28.0	100.0
	Total	75	57.3	100.0	
Missing	System	56	42.7		
Total		131	100.0		

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	3.1	5.3	5.3
	S	48	36.6	64.0	69.3
	SS	23	17.6	30.7	100.0
	Total	75	57.3	100.0	
Missing	System	56	42.7		
Total		131	100.0		

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	3.1	5.3	5.3
	S	53	40.5	70.7	76.0
	SS	18	13.7	24.0	100.0
	Total	75	57.3	100.0	
Missing	System	56	42.7		
Total		131	100.0		

TEKNIK ANALISIS DATA

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Komitmen (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.844	6

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.729**	.559**	.437**	.325**	.372**	.757**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.004	.001	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
X1.2	Pearson Correlation	.729**	1	.774**	.520**	.357**	.258*	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.002	.025	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
X1.3	Pearson Correlation	.559**	.774**	1	.663**	.412**	.309**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.007	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
X1.4	Pearson Correlation	.437**	.520**	.663**	1	.451**	.354**	.758**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.002	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
X1.5	Pearson Correlation	.325**	.357**	.412**	.451**	1	.672**	.723**
	Sig. (2-tailed)	.004	.002	.000	.000		.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
X1.6	Pearson Correlation	.372**	.258*	.309**	.354**	.672**	1	.671**
	Sig. (2-tailed)	.001	.025	.007	.002	.000		.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.757**	.789**	.808**	.758**	.723**	.671**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75	75

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

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

Komitmen Organisasi (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	6

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.765**	.515**	.361**	.385**	.409**	.728**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.001	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
X2.2	Pearson Correlation	.765**	1	.671**	.453**	.470**	.401**	.787**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
X2.3	Pearson Correlation	.515**	.671**	1	.580**	.518**	.541**	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
X2.4	Pearson Correlation	.361**	.453**	.580**	1	.703**	.553**	.760**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
X2.5	Pearson Correlation	.385**	.470**	.518**	.703**	1	.725**	.760**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000		.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
X2.6	Pearson Correlation	.409**	.401**	.541**	.553**	.725**	1	.773**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.728**	.787**	.810**	.760**	.760**	.773**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75	75

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

Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.812	6

Correlations

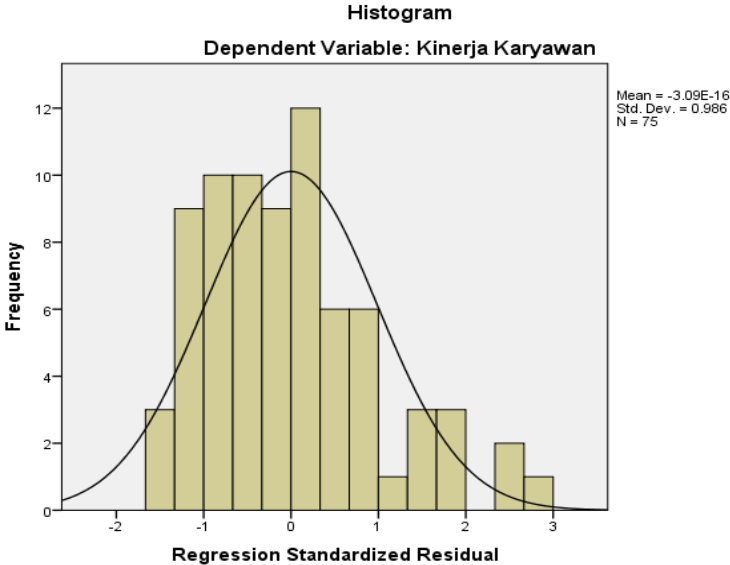
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TOTAL_X3
Y1	Pearson Correlation	1	.707**	.483**	.266*	.279*	.311**	.698**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.021	.015	.007	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
Y2	Pearson Correlation	.707**	1	.677**	.351**	.241*	.264*	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.002	.037	.022	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
Y3	Pearson Correlation	.483**	.677**	1	.511**	.310**	.252*	.747**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.007	.029	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
Y4	Pearson Correlation	.266*	.351**	.511**	1	.578**	.383**	.724**
	Sig. (2-tailed)	.021	.002	.000		.000	.001	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
Y5	Pearson Correlation	.279*	.241*	.310**	.578**	1	.649**	.708**
	Sig. (2-tailed)	.015	.037	.007	.000		.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
Y6	Pearson Correlation	.311**	.264*	.252*	.383**	.649**	1	.659**
	Sig. (2-tailed)	.007	.022	.029	.001	.000		.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.698**	.750**	.747**	.724**	.708**	.659**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75	75

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

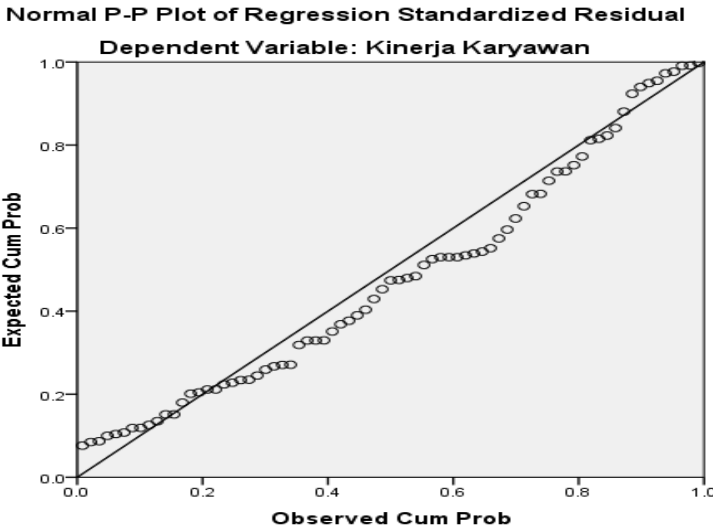
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Histogram



b. Grafik Normal Probability Plot



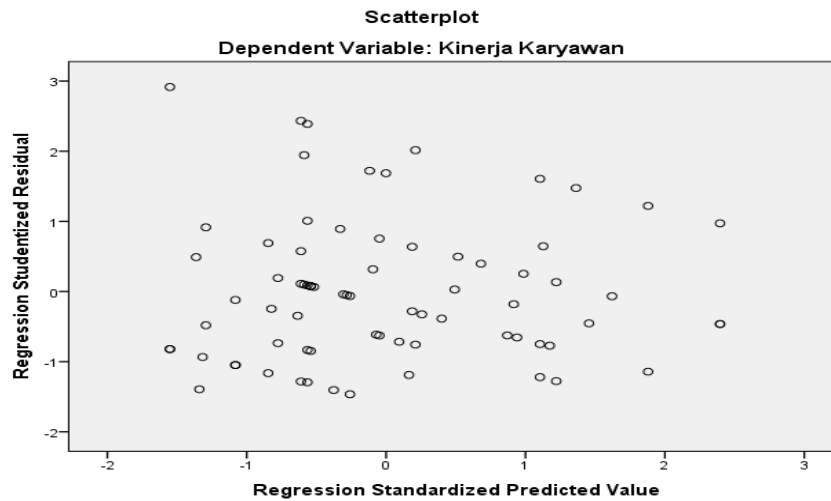
c. Uji Multikolineritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	12.178	3.184		3.825	.000		
Keterlibatan Kerja	.276	.096	.307	2.861	.006	.967	1.034
Komitmen Organisasi	.251	.101	.267	2.489	.015	.967	1.034

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

d. Uji Heteroskedastisitas



e. Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.442 ^a	.196	.173	2.192	2.426

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Keterlibatan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

3. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.178	3.184		3.825	.000
	Keterlibatan Kerja	.276	.096	.307	2.861	.006
	Komitmen Organisasi	.251	.101	.267	2.489	.015

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

a. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.178	3.184		3.825	.000
	Keterlibatan Kerja	.276	.096	.307	2.861	.006
	Komitmen Organisasi	.251	.101	.267	2.489	.015

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	84.212	2	42.106	8.763	.000 ^b
	Residual	345.975	72	4.805		
	Total	430.187	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Keterlibatan Kerja

c. Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.442 ^a	.196	.173	2.192	2.426

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Keterlibatan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan