

**PENGARUH KOMITMEN DAN PROFESIONALISME TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA YAYASAN PONDOK
PESANTREN SYEKH MUHAMMAD DAHLAN
AEK HAYUARA SIBUHUAN**

SKRIPSI

Oleh :

**HUSIN AHMADI HASIBUAN
15.832.0150**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

Document Accepted 25/5/23
6/28/2019

Access From (repository.uma.ac.id)25/5/23

**PENGARUH KOMITMEN DAN PROFESIONALISME TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA YAYASAN PONDOK
PESANTREN SYEKH MUHAMMAD DAHLAN
AEK HAYUARA SIBUHUAN**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area**

Oleh :

**HUSIN AHMADI HASIBUAN
15.832.0150**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

Document Accepted 25/5/23
6/28/2019

Access From (repository.uma.ac.id)25/5/23

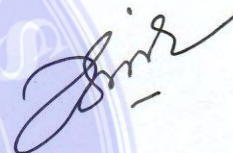
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan Aek Hayuara Sibuhuan
Nama : HUSIN AHMADI HASIBUAN
NPM : 15.832.0150
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :

Komisi
Pembimbing



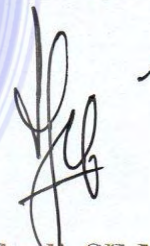
Dr. Zulkarnain Siregar, MM
Pembimbing I



Dra. Isnaniah LKS, MMA
Pembimbing II



Dr. Ihsan Effendi, SE.M.Si
Dekan



Teddi Pribadi, SE.MM
Ka. Prodi

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 12/April/2019

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis 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.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditentukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 12 April 2019



HUSIN AHMADI HASIBUAN
158320150

ABSTRAK

HUSIN AHMADI HASIBUAN, Pengaruh Komitmen dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan Aek Hayuara Sibuhuan. Skripsi, tahun 2019.

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan asosiatif dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh yang satu dengan yang lain.

Tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh penulis dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Komitmen berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan Aek Hayuara Sibuhuan, apakah Profesionalisme berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan Aek Hayuara Sibuhuan, serta apakah Komitmen dan Profesionalisme berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan Aek Hayuara Sibuhuan.

Teknik Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan angket yang berisi pertanyaan yang sudah dipersiapkan dan diberikan kepada responden.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan guru dalam yayasan yang berjumlah 64 orang, dengan pengambilan sampel yang digunakan yaitu sebesar 64 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 (R^2).

Berdasarkan hasil penelitian dapat diperoleh bahwa variabel Komitmen (X_1) dan Profesionalisme (X_2), berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan Aek Hayuara Sibuhuan, dengan hasil uji t diperoleh hasil untuk variabel Komitmen diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,120 > 1,671$) dengan tingkat signifikansi $0,038 < 0,05$ dan untuk variabel Profesionalisme diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,915 > 1,671$) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa faktor (Komitmen dan Profesionalisme) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan Aek Hayuara Sibuhuan dan uji F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($13,597 > 3,15$), dengan hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen (X_1) dan variabel Profesionalisme (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kata Kunci: Komitmen, Profesionalisme, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

HUSIN AHMADI HASIBUAN, *The Effect of Commitment and Professionalism on Employee Performance at the Sheikh Muhammad Dahlan Aek Hayuara Sibuhuan Islamic Boarding School Foundation. Thesis, 2019.*

This study uses an associative approach methods by using two or more variables to determine the relationship or influence of each other.

The research objective to be achieved by the authors of this study is to determine whether the Commitment partially influences Employee Performance at the Sheikh Muhammad Dahlan Aek Hayuara Sibuhuan Islamic Boarding School Foundation, does Professionalism partially affect Employee Performance at the Sheik Muhammad Dahlan Aek Hayuara Sibuhuan Islamic Boarding School Foundation, and whether Commitment and Professionalism have a simultaneous influence on employee performance at the Sheikh Muhammad Dahlan Aek Hayuara Sibuhuan Islamic Boarding School Foundation.

The data collection technique in this study is by distributing questionnaires that have been prepared and given to the respondents.

The population in this study were all teacher employees in the foundation which amounted to 64 people, with the sampling used being equal to 64 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 (R^2).

Based on the results of the study it can be obtained that the Commitment variable (X_1) and Professionalism (X_2), affects the Employee Performance variable (Y) at the Sheikh Muhammad Dahlan Aek Hayuara Sibuhuan Islamic Boarding School Foundation, with the results of the t test obtained for the Commitment variable by $t_{count} > t_{table}$ ($2,120 > 1,671$) with a significance level of $0,038 < 0,05$ and for Professionalism variables obtained by $t_{count} > t_{table}$ ($4,915 > 1,671$) with a significant level of $0,000 < 0,05$ can be concluded that the factors (Commitment and Professionalism) are partially influential on Employee Performance at the Dahlan Aek Hayuara Sibuhuan Islamic Boarding School Foundation and F test obtained $F_{count} > F_{table}$ ($13,597 > 3,15$), with the hypothesis H_0 rejected and H_1 accepted so that it can be concluded that the Commitment variable (X_1) and Professionalism variable (X_2) simultaneous effect on Employee Performance (Y).

Keywords: Commitment, Professionalism, 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 Komitmen dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan Aek Hayuara Sibuhuan”.

Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua penulis, yakni Ayahanda tersayang Ir. H. Ahmad Hamidi dan Ibunda tercinta Dra. Hj. Wardah Kholidah Harahap atas jerih payah dan do'a mereka selama ini kepada penulis, serta abang saya Hasan Ahmadi Hasibuan dan adik saya Febrina Zubaidah Hasibuan 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, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Medan Area.
4. Bapak Dr. Zulkarnain Siregar, MM, 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 Teddi Pribadi, SE, MM, 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. Pimpinan Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan Aek Hayuara Sibuhuan yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian dan mendapatkan data yang diperlukan untuk penyelesaian skripsi ini.
11. Bapak Mhd. Efendi Hasibuan selaku bendahara pada Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan Aek Hayuara Sibuhuan yang telah membantu penulis dalam Menyebarkan kuesioner.

12. Dan tidak lupa kepada sahabat-sahabatku M. Rijali Malik Sitepu, Sutrisno, 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 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, 12 April 2019

Penulis

HUSIN AHMADI HASIBUAN
NPM: 15.832.050

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|----------------|
| ABSTRAK | iii |
| KATA PENGANTAR..... | v |
| DAFTAR ISI..... | viii |
| DAFTAR TABEL | xiii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xv |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1. Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2. Rumusan Masalah | 3 |
| 1.3. Tujuan Penelitian..... | 4 |
| 1.4. Manfaat Penelitian..... | 4 |
| BAB II LANDASAN TEORI..... | 6 |
| 2.1. Kinerja Karyawan..... | 6 |
| 2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan..... | 6 |
| 2.1.2. Konsep-konsep Kinerja Karyawan..... | 7 |
| 2.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan | 8 |
| 2.1.4. Manfaat Kinerja Karyawan | 10 |
| 2.1.5. Pengukuran Kinerja Karyawan..... | 14 |
| 2.1.6. Indikator Kinerja Karyawan | 16 |
| 2.2. Komitmen | 18 |
| 2.2.1. Pengertian Komitmen..... | 18 |

| | |
|---|-----------|
| 2.2.2. Tipe Komitmen Organisasional..... | 20 |
| 2.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen | 22 |
| 2.2.4. Manfaat Komitmen..... | 25 |
| 2.2.5. Indikator Komitmen | 26 |
| 2.3. Profesionalisme | 27 |
| 2.3.1. Pengertian Profesionalisme | 27 |
| 2.3.2. Karakteristik Profesionalisme | 29 |
| 2.3.3. Syarat-syarat Suatu Profesi..... | 32 |
| 2.3.4. Indikator-indikator Profesionalisme..... | 33 |
| 2.4. Penelitian Terdahulu..... | 34 |
| 2.5. Kerangka Konseptual | 35 |
| 2.6. Hipotesis | 38 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 39 |
| 3.1. Jenis Penelitian | 39 |
| 3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian..... | 39 |
| 3.2.1. Lokasi Penelitian | 39 |
| 3.2.2. Waktu Penelitian | 39 |
| 3.3. Populasi dan Sampel..... | 40 |
| 3.3.1. Populasi | 40 |
| 3.3.2. Sampel | 40 |

| | |
|---|-----------|
| 3.4. Definisi Operasional Variabel Penelitian | 41 |
| 3.5. Jenis dan Sumber Data | 43 |
| 3.6. Teknik Pengumpulan Data | 43 |
| 3.7. Teknik Analisis Data | 44 |
| 3.7.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas | 44 |
| 3.7.2. Uji Analisis Regresi Linier Berganda..... | 45 |
| 3.7.3. Uji Asumsi Klasik | 46 |
| 3.7.4. Uji Hipotesis..... | 47 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN..... | 49 |
| 4.1. Gambaran Umum Organisasi | 49 |
| 4.1.1. Latar Belakang Organisasi | 49 |
| 4.1.2. Visi dan Misi | 52 |
| 4.1.3. Struktur Organisasi..... | 53 |
| 4.2. Deskripsi Responden..... | 53 |
| 4.2.1. Jenis Kelamin Responden..... | 54 |
| 4.2.2. Usia Responden | 54 |
| 4.2.3. Pendidikan Responden | 55 |
| 4.3. Deskripsi Data Penelitian | 55 |
| 4.3.1. Deskripsi Variabel Komitmen..... | 56 |
| 4.3.2. Deskripsi Variabel Profesionalisme | 58 |

| | |
|--|-----------|
| 4.3.3. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan..... | 61 |
| 4.4. Uji Validitas dan Reliabilitas..... | 63 |
| 4.4.1. Uji Validitas..... | 63 |
| 4.4.2. Uji Reliabilitas..... | 65 |
| 4.5. Uji Asumsi Klasik | 66 |
| 4.5.1. Normalitas | 66 |
| 4.5.2. Multikolinearitas..... | 68 |
| 4.5.3. Heteroskedastisitas | 69 |
| 4.5.4. Autokorelasi | 70 |
| 4.6. Uji Analisis Regresi Linier Berganda..... | 71 |
| 4.7. Uji Hipotesis..... | 73 |
| 4.7.1. Uji Parsial (Uji t)..... | 73 |
| 4.7.2. Uji Simultan (Uji F)..... | 75 |
| 4.7.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)..... | 76 |
| 4.8. Pembahasan Hasil Penelitian..... | 77 |
| 4.8.1. Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan | 77 |
| 4.8.2. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan..... | 79 |
| 4.8.3. Pengaruh Komitmen dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan | 81 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN..... | 84 |

| | |
|----------------------------|-----------|
| 5.1. Kesimpulan..... | 84 |
| 5.2. Saran..... | 85 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 87 |
| LAMPIRAN..... | 89 |



DAFTAR TABEL

| | | Halaman |
|-------------|--|----------------|
| Tabel 2.1. | Penelitian Terdahulu..... | 34 |
| Tabel 3.1. | Rincian Waktu Penelitian..... | 40 |
| Tabel 3.2. | Definisi Operasional Variabel dan Indikator..... | 42 |
| Tabel 3.3. | Bobot Nilai Angka..... | 44 |
| Tabel 4.1. | Jenis Kelamin Responden..... | 54 |
| Tabel 4.2. | Usia Responden..... | 54 |
| Tabel 4.3. | Pendidikan Responden..... | 55 |
| Tabel 4.4. | Saya merasa bangga menjadi bagian dari Yayasan ini..... | 56 |
| Tabel 4.5. | Saya bersedia mencerdaskan siswa-siswi di Yayasan ini..... | 56 |
| Tabel 4.6. | Saya tidak mengajar di tempat selain di Yayasan ini..... | 57 |
| Tabel 4.7. | Saya percaya bahwa Yayasan ini akan berkembang dan maju. | 57 |
| Tabel 4.8. | Saya mematuhi setiap peraturan yang berlaku di Yayasan ini..... | 58 |
| Tabel 4.9. | Saya menggunakan segenap pengetahuan dan kemampuan sebagai seorang guru..... | 58 |
| Tabel 4.10. | Sebagai seorang guru, saya merasa berkewajiban mencerdaskan anak bangsa..... | 59 |
| Tabel 4.11. | Saya memiliki keyakinan untuk memajukan Yayasan..... | 59 |
| Tabel 4.12. | Saya sangat menguasai bidang pekerjaan saya..... | 60 |
| Tabel 4.13. | Hubungan saya dengan rekan-rekan se-profesi lainnya terjalin dengan baik selama bekerja..... | 60 |
| Tabel 4.14. | Saya mampu meningkatkan pegetahuan siswa-siswi pada Yayasan.. | 61 |
| Tabel 4.15. | Saya menuntaskan semua pertemuan jam megajar mata pelajaran selama tahun ajaran berlangsung..... | 61 |
| Tabel 4.16. | Saya memulai dan mengakhiri proses belajar mengajar tepat waktu. | 62 |
| Tabel 4.17. | Saya mampu bekerja sendiri tanpa bantuan orang lain..... | 62 |
| Tabel 4.18. | Saya memulai dan mengakhiri proses belajar mengajar tepat waktu. | 63 |
| Tabel 4.19. | Estimasi Uji Validitas..... | 64 |
| Tabel 4.20. | Reliabilitas Variabel..... | 65 |
| Tabel 4.21. | Uji Multikolinearitas..... | 68 |

| | | |
|-------------|---|----|
| Tabel 4.22. | Autokorelasi | 71 |
| Tabel 4.23. | Hasil Estimasi Regresi..... | 72 |
| Tabel 4.24. | Hasil Estimasi Regresi Parsial..... | 74 |
| Tabel 4.25. | Uji Simultan..... | 75 |
| Tabel 4.26. | Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) | 76 |



DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|--|----------------|
| Gambar 2.1. Kerangka Konseptual | 37 |
| Gambar 4.1. Struktur Organisasi | 53 |
| Gambar 4.2. Grafik Histogram | 66 |
| Gambar 4.3. Kurva Normal P-P Plot..... | 67 |
| Gambar 4.4. Grafik Scatterplot Heteroskedastisitas | 69 |



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi memiliki peranan dan fungsi yang sangat penting bagi tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia di sini mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam organisasi yaitu mereka yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan mulai dari level yang paling bawah sampai level yang paling atas (*top management*), meskipun berbeda level, seluruh elemen sumber daya manusia tersebut memiliki peran yang sama terhadap tercapai tidaknya tujuan organisasi, mengabaikan salah satu bagian berakibat terhambatnya pencapaian tujuan organisasi. berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia atau karyawannya.

Karyawan merupakan aset terpenting dalam pencapaian tujuan organisasi, sehingga karyawan yang mampu menghasilkan kinerja yang baik akan dapat memberikan kontribusi besar dalam menjalankan aktivitas suatu organisasi. dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi/perusahaan seringkali menjadi isu yang sangat penting. Pengertian komitmen saat ini memang tak lagi sekedar berbentuk kesediaan karyawan menetap di perusahaan itu dalam jangka waktu lama. Namun, lebih penting dari itu mereka mau memberikan yang terbaik kepada perusahaan, bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan perusahaan. Salah satu hal yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen, dan rendahnya tingkat keluar-masuk (*turnover*) karyawan. Sebaliknya, komitmen karyawan yang rendah memiliki dampak negatif. Setiap organisasi akan mengalami kesulitan jika komitmen karyawannya rendah. Karyawan tersebut juga merupakan anggota organisasi sesuai dengan hukum yang berlaku.

Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan adalah sebuah organisasi yang bergerak di bidang jasa pendidikan yang bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan berbangsa dan bernegara. Oleh karena itu, untuk meningkatkan mutu pendidikannya komitmen dan profesionalisme sangat dibutuhkan dalam organisasi ini untuk meningkatkan Kinerja Karyawan.

Fenomena masalah Komitmen yang terdapat pada Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan ini adalah bahwa masih banyaknya guru yang sering terlambat yang menyebabkan siswanya keluyuran karena tidak adanya guru di dalam kelas, hal ini disebabkan karena guru di Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan ini masih kurang sejahtera mengenai gaji yang diterima sehingga guru di yayasan ini mencari kerja sampingan seperti mengajar di tempat lain untuk mencukupi kehidupannya.

Fenomena masalah Profesionalisme yang terdapat pada Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan ini adalah bahwa adanya karyawan yang kurang tepat dalam penempatan posisi kerjanya, seperti contoh seorang guru di Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan ini dimana guru tersebut mengajar mata pelajaran yang tidak sesuai dengan kompetensinya. Contohnya,

Guru biologi megajar dan melatih kesenian seperti menari dan marching band. Dan lagi hal ini juga disebabkan oleh minimnya honor yang diterima.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan, pemikiran-pemikiran, dan fenomena-fenomena tersebut, maka dalam penelitian ini penulis mengambil judul: **“PENGARUH KOMITMEN DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA YAYASAN PONDOK PESANTREN SYEKH MUHAMMAD DAHLAN AEK HAYUARA SIBUHUAN”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pondok pesantren Syekh Muhammad Dahlan Aek Hayuara Sibuhuan?
2. Apakah profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan Aek Hayuara Sibuhuan?
3. Apakah komitmen dan profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan Aek Hayuara Sibuhuan?

1.3. Tujuan Penelitian

Dalam setiap kegiatan tentunya ada tujuan yang ingin dicapai, demikian juga pelaksanaan penelitian ini. Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk melihat pengaruh hubungan komitmen terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan Aek Hayuara Sibuhuan.
2. Untuk melihat pengaruh hubungan profesionalisme terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan Aek Hayuara Sibuhuan.
3. Untuk melihat pengaruh hubungan komitmen dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan Aek Hayuara Sibuhuan.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi pihak sebagai berikut:

1. Bagi Penulis
Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai komitmen, profesionalisme, dan kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.
2. Bagi Yayasan
Sebagai bahan masukan bagi pihak yayasan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan melalui komitmen dan profesionalisme.
3. Bagi Akademik

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

4. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan pengetahuan yang bermanfaat.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Kinerja Karyawan

2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Pada dasarnya pengertian kinerja (*performance*) dapat dimaknai secara beragam. Beberapa pakar memaknainya sebagai hasil dari suatu proses penyelesaian pekerjaan, sementara sebagian yang lain memahaminya sebagai perilaku yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Agar terdapat kejelasan mengenai kinerja, akan dijelaskan beberapa pengertian kinerja.

Mangkunegara (2007: 67) mendefinisikan kinerja sebagai “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kualitas yang dimaksud di sini adalah dilihat dari pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan ketelitian dalam pekerjaan, sedangkan kuantitas dilihat dari jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan. Tika (2006: 212) mendefinisikan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005: 165).

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2000: 41). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005: 50). Mathis dan Jackson (2006: 65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di organisasi tersebut.

2.1.2. Konsep-konsep Kinerja Karyawan

Menurut McGregor (2007: 28) berpendapat bahwa setiap karyawan mau bekerja giat sesuai dengan harapan. Daya penggerak yang memotivasi semangat kerja terkandung dalam harapan yang akan diperolehnya. Jika harapan menjadi kenyataan maka karyawan cenderung akan meningkatkan kualitas kerjanya.

Dari teori tersebut terdapat dua macam sikap dasar dari setiap orang, yaitu:

- a. Sikap dasar yang didasari oleh teori X. Dalam teori ini diasumsikan bahwa pada dasarnya manusia memiliki sifat malas, lebih senang kepadanya diberikan petunjuk-petunjuk praktis saja daripada diberikan kebebasan berpikir dan memilih atau mengambil keputusan.
- b. Sikap dasar yang didasari oleh teori Y. Berasumsi bahwa manusia pada dasarnya senang bekerja. Bekerja adalah faktor alamiah bagi orang

dewasa. Oleh karena itu, sebenarnya dimana pun dan kapan pun setiap orang dewasa akan selalu mencoba untuk bekerja.

Menurut Ivancevich *et al.* (2008: 121), tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan disebut "*level of performance*". Biasanya orang yang *level of performance*-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standard dikatakan sebagai tidak produktif atau berkinerja rendah. Kinerja merupakan salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang pegawai.

Walaupun demikian, pelaksanaan kinerja yang objektif bukanlah tugas yang sederhana. Penilaian harus dihindarkan adanya "*like and dislike*" dari penilai, agar objektivitas penilaian dapat terjaga.

Menurut Kreitner dan Angelo (2008: 212) Mengatakan *law of effect* suatu tingkah laku yang mendapat ganjaran menyenangkan akan mengalami penguatan dan cenderung untuk diulangi. Misalnya setiap memperoleh penilaian pekerjaan yang baik mendapatkan pujian atau bonus, maka cenderung untuk dipertahankan dengan cara mengulangi proses.

2.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja tidak terjadi dengan sendirinya. Dengan kata lain, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor tersebut, menurut Amstrong (1998: 16-17), adalah:

1. *Personal factors* (faktor individu). Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen, dan lain-lain.

2. *Leadership factors* (faktor kepemimpinan). Faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer, atau ketua kelompok kerja.
3. *Team factors* (faktor kelompok/rekan kerja). Faktor kelompok/rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
4. *System factors* (faktor sistem). Faktor sistem berkaitan dengan sistem metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.
5. *Contextual factors* (faktor situasi). Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal.

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

Lawyer (Gareth, 2009: 259) mengemukakan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh: (1) *effort*; (2) *ability*; dan (3) *role perceptions*, yaitu kesesuaian antara *effort* yang dilakukan seseorang dengan syarat pekerjaan yang ada (*job requirement*). Adapun menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson faktor-faktor memengaruhi kinerja individu, yaitu: (1) kemampuan; (2) motivasi; (3) dukungan yang diterima; (4) keberadaan pekerjaan yang dilakukan; dan (5) hubungan karyawan dan organisasi.

2.1.4. 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. Pengembangan perencanaan untuk meningkatkan kinerja dengan membangun kekuatan dan mengurangi kelemahan semaksimal mungkin
 7. Adanya kesempatan untuk berkomunikasi ke atas
 8. Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi
 9. Kesempatan untuk mendiskusikan permasalahan pekerjaan dan bagaimana mereka dapat mengatasinya
 10. Suatu pemahaman jelas dari apa yang diharapkan dan apa yang perlu untuk dilaksanakan untuk mencapai harapan tersebut
 11. Adanya pandangan yang lebih jelas tentang konteks pekerjaan

12. Kesempatan untuk mendiskusikan cita-cita dan bimbingan apapun, dorongan atau pelatihan yang diperlukan untuk memenuhi cita-cita karyawan
 13. Meningkatkan hubungan yang harmonis dan aktif dengan atasan.
- b. Manfaat bagi Penilai
1. Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan untuk perbaikan manajemen selanjutnya.
 2. Kesempatan untuk mengembangkan suatu pandangan umum tentang pekerjaan individu dan departemen yang lengkap.
 3. Memberikan peluang untuk mengembangkan sistem pengawasan baik untuk pekerjaan manajer sendiri, maupun pekerjaan dari bawahannya.
 4. Identifikasi gagasan untuk peningkatan tentang nilai pribadi
 5. Peningkatan kepuasan kerja
 6. Pemahaman yang lebih baik terhadap karyawan, tentang rasa takut, rasa grogi, harapan dan aspirasi mereka.
 7. Kesempatan untuk menjelaskan tujuan dan prioritas penilai dengan memberikan pandangan yang lebih baik terhadap bagaimana mereka dapat memberikan kontribusi yang lebih besar kepada perusahaan.
 8. Meningkatkan rasa harga diri yang kuat diantara manajer dan juga para karyawan, karenatelah berhasil mendekatkan ide dari karyawan dengan ide dari para manajer

9. Sebagai media untuk mengurangi kesenjangan antara sasaran individu dengan sasaran kelompok atau sasaran departemen SDM atau sasaran perusahaan
 10. Kesempatan bagi manajer untuk menjelaskan kepada karyawan apa yang sebenarnya diinginkan perusahaan dari para karyawan sehingga para karyawan dapat mengukur dirinya, menempatkan dirinya dan Berjaya sesuai harapan dari manajer
 11. Sebagai media untuk meningkatkan interpersonal relationship atau hubungan antar pribadi karyawan dengan manajer
 12. Dapat sebagai sarana meningkatkan motivasi bagi karyawan dengan lebih memusatkan perhatian kepada mereka secara pribadi.
 13. Merupakan kesempatan berharga bagi manajer agar dapat menilai kembali apa yang telah dilakukan sehingga ada kemungkinan merevisi target atau menyusun prioritas baru.
 14. Bisa mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi atau perubahan tugas karyawan.
- c. Manfaat bagi Perusahaan
1. Perbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan karena:
 2. Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan oleh masing-masing karyawan
 3. Meningkatkan kualitas komunikasi
 4. Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan

5. Meningkatkan keharmonisan hubungan dalam pencapaian tujuan perusahaan.
6. Peningkatan segi pengawasan melekat dari setiap kegiatan yang dilakukan oleh karyawan
7. Harapan dan pandangan jangka panjang dapat dikembangkan
8. Untuk mengenali lebih jelas pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan.
9. Kemampuan menemukan setiap permasalahan
10. Sebagai sarana penyampaian pesan bahwa karyawan itu dihargai oleh perusahaan
11. Kejelasan dan ketepatan dari pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperlukan karyawan, sehingga perusahaan dapat tampil prima
12. Budaya perusahaan menjadi mapan
13. Karyawan yang potensial dan memungkinkan untuk menjadi pimpinan perusahaan atau sedikitnya yang dapat dipromosikan menjadi lebih mudah terlihat, mudah diidentifikasi, mudah dikembangkan lebih lanjut, dan memungkinkan penin
14. Angkatan tanggung jawab secara kuat
15. Penilaian kinerja akan menjadi salah satu sarana yang paling utama dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

2.1.5. Pengukuran Kinerja Karyawan

Pengertian penilaian kinerja atau *performance appraisal* adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan, seberapa baik pekerja berkinerja selama periode waktu tertentu (Bacal, 2012: 85).

Penilaian kinerja adalah suatu metode formal untuk mengukur seberapa baik pekerja individual melakukan pekerjaan dalam hubungan dengan tujuan yang diberikan. Maksud utama dari penilaian kinerja adalah mengomunikasikan tujuan personal, memotivasi kinerja baik, memberikan umpan balik konstruktif, dan menetapkan tahapan untuk rencana pengembangan yang efektif.

Pada dasarnya belum ada kesepakatan diantara para ahli mengenai karakteristik pengukuran kinerja. Namun, sebagai pembanding akan disajikan karakteristik menurut beberapa penulis.

Menurut Cascio (2003: 336), kriteria sistem pengukuran kinerja adalah sebagai berikut:

1. Relevan (*relevance*). Relevan mempunyai makna, (1) terdapat kaitan yang erat antara standar untuk pekerjaan tertentu dengan tujuan organisasi, dan (2) terdapat keterkaitan yang jelas antara elemen-elemen kritis suatu pekerjaan suatu pekerjaan yang telah diidentifikasi melalui analisis jabatan dengan dimensi-dimensi yang akan dinilai dalam form penilaian.
2. Sensitivitas (*sensitivity*). Sensitivitas berarti adanya kemampuan sistem penilaian kinerja dalam membedakan pegawai yang efektif dan pegawai yang tidak efektif.

3. Reliabilitas (*reliability*). Reliabilitas dalam konteks ini berarti konsistensi penilaian. Dengan kata lain sekalipun instrument tersebut digunakan oleh dua orang yang berbeda untuk menilai seorang pegawai, hasil penilaiannya akan cenderung sama.
4. Akseptabilitas (*acceptability*). Akseptabilitas berarti pengukuran kinerja yang dirancang dapat diterima oleh pihak-pihak yang menggunakannya.
5. Praktis (*practically*). Praktis berarti instrumen penilaian yang disepakati mudah dimengerti oleh pihak-pihak yang terkait dalam proses penilaian tersebut.

Pendapat senada dikemukakan oleh Noe *et al.* (2003: 332-335) bahwa kriteria sistem pengukuran kinerja yang efektif terdiri atas beberapa aspek berikut:

1. Mempunyai keterkaitan yang strategis (*strategic congruence*). Suatu pengukuran kinerja dikatakan mempunyai keterkaitan yang strategis jika sistem pengukuran kinerjanya menggambarkan atau berkaitan dengan tujuan-tujuan organisasi.
2. Validitas (*validity*). Suatu pengukuran kinerja dikatakan valid apabila hanya mengukur dan menilai aspek-aspek yang relevan dengan kinerja yang diharapkan.
3. Reliabilitas (*reliability*). Reliabilitas berkaitan dengan konsistensi pengukuran kinerja yang digunakan. Salah satu cara untuk menilai reliabilitas suatu pengukuran kinerja ialah dengan membandingkan dua penilai yang menilai seorang pegawai. Jika nilai dari kedua penilai tersebut relative sama, maka dapat dikatakan bahwa instrumen tersebut reliabel.

4. Akseptabilitas (*acceptability*). Akseptabilitas berarti pengukuran kinerja yang dirancang dapat diterima oleh pihak-pihak yang menggunakannya. Hal ini menjadi suatu perhatian serius mengingat sekalipun suatu pengukuran kinerja valid dan reliabel, akan tetapi cukup banyak menghabiskan waktu si penilai, sehingga si penilai tidak nyaman menggunakannya.
5. Spesifisitas (*specificity*). Spesifisitas adalah batasan-batasan di mana pengukuran kinerja yang diharapkan disampaikan kepada para pegawai sehingga para pegawai memahami apa yang diharapkan dari mereka dan cara untuk mencapai kinerja tersebut. Spesifitas berkaitan erat dengan tujuan strategis dan tujuan pengembangan manajemen kinerja.

Dari pendapat Cascio dan Noe *at al.*, ternyata suatu instrumen penilaian kinerja harus didesain sedemikian rupa. Instrumen penilaian kinerja, berdasarkan konsep Cascio dan Noe *et al.*, terutama harus berkaitan dengan apa yang dikerjakan oleh pegawai. Mengingat jenis dan fungsi pegawai dalam suatu organisasi tidak sama, maka nampaknya, tidak ada instrument yang sama untuk menilai seluruh pegawai dengan berbagai pekerjaan yang berbeda.

2.1.6. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2006: 260), ada enam indikator untuk mengukur kinerja individu (karyawan), yaitu:

1. Kualitas; kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempunaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas; merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu; merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
4. Efektivitas; merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian; merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

Mathis dan Jackson (2002: 378) menyatakan bahwa penilaian kinerja karyawan juga bisa didasarkan atas kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan mereka dengan indikator berikut:

1. Kuantitas hasil kerja,
2. Kualitas hasil kerja,
3. Ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, dan
4. Tujuan penilaian kinerja.

2.2. Komitmen

2.2.1. Pengertian Komitmen

Pandangan para pakar tentang pengertian komitmen dapat sangat bervariasi. Ada yang menyatakan hanya komitmen saja, namun ada pula yang menyatakan sebagai komitmen organisasional. Pada dasarnya, komitmen bersifat individual, merupakan sikap atau perilaku yang dimiliki setiap individu. Sedangkan komitmen setiap individu terhadap organisasi di mana dia bekerja dapat dikatakan sebagai komitmen organisasional.

Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2008: 184) menyatakan bahwa komitmen adalah perasaan identifikasi, pelibatan, dan loyalitas dinyatakan oleh pekerja terhadap perusahaan. Dengan demikian, komitmen menyangkut tiga sifat: (a) perasaan identifikasi dengan tujuan organisasi, (b) perasaan terlibat dalam tugas organisasi, dan (c) perasaan loyal pada organisasi.

Komitmen menurut Kreitner dan Kinicki (2010: 166) adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Sedangkan komitmen organisasional mencerminkan tingkatan keadaan dimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya.

Sedangkan Schermerhorn *et al.* (2011: 72) menyatakan komitmen sebagai loyalitas seorang individu pada organisasi. Individu dengan komitmen organisasional tinggi mengidentifikasi dengan sangat kuat dengan organisasi dan merasa bangga mempertimbangkan dirinya sebagai anggota.

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi (Colquitt, LePine dan Wesson, 2015: 64). Komitmen organisasional memengaruhi apakah pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi mencari pekerjaan baru. Dalam hal ini terjadi *turnover*. Adalah penting untuk diketahui bahwa *turnover* dapat bersifat sukarela atau tidak sukarela. *Turnover* sukarela terjadi ketika pekerja sendiri memutuskan untuk keluar, sedang *turnover* tidak sukarela terjadi ketika pekerja dipecat oleh organisasi Karena berbagai alasan.

Komitmen organisasional atau loyalitas pekerja adalah tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi didalamnya (Newstrom, 2011: 223). Komitmen organisasional merupakan ukuran tentang keinginan pekerja untuk tetap dalam perusahaan dimasa depan. Komitmen berhubungan dengan kuat dan terikat dengan organisasi ditingkat emosional. Sering mencerminkan keyakinan pekerja dalam misi dan tujuan perusahaan, keinginan mengembangkan usaha dalam penyelesaian, dan intensi melanjutkan bekerja disana. Komitmen biasanya lebih kuat diantara pekerja berjangka panjang, mereka yang mempunyai pengalaman keberhasilan personal dalam organisasi dan mereka yang bekerja dengan kelompok kerjayang mempunyai komitmen.

Gibson *et al.*(2012: 182) memberikan pengertian komitmen organisasional sebagai perasaan identifikasi, loyalitas, dan pelibatan dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi. Di antara pendapat para ahli di atas ada yang menyamakan komitmen organisasional dengan loyalitas pekerja. Namun, sebagian besar menyatakan bahwa loyalitas adalah salah satu unsur dari

komitmen organisasional. Unsur pertama komitmen organisasional adalah perasaan identifikasi, perasaan individu bahwa menjadi bagian dari organisasi. Unsur kedua adalah pelibatan, artinya bahwa individu merasa terlibat dalam proses pelaksanaan organisasi. Sedangkan unsur ketiga adalah loyalitas, dalam arti individu loyal terhadap organisasi.

Dengan demikian, dapat diperoleh kesimpulan bahwa komitmen organisasional adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

2.2.2. Tipe Komitmen Organisasional

Schermerhorn *et al.* (2011: 72) mengenalkan adanya dua tipe komitmen organisasional, yaitu *Rational Commitment* dan *Emotional Commitment*. *Rational Commitment* mencerminkan perasaan bahwa pekerjaan memenuhi kepentingan finansialnya, pengembangan, dan profesionalnya. Sedangkan *Emotional Commitment* mencerminkan perasaan bahwa apa yang dilakukan adalah penting, berharga dan member manfaat pada orang lain.

McShane dan Von Glinow (2010: 112) memberikan makna komitmen organisasional sama dengan *affective commitment*, dan didefinisikan sebagai pelengkap emosional pekerja pada, identifikasi dengan, dan keterlibatan dalam organisasi tertentu. Berbeda halnya dengan *continuance commitment*, yang merukan pelengkap untuk kalkulasi. Pekerja mempunyai *continuance commitment* tinggi ketika mereka tidak diidentifikasi secara khusus dengan organisasi dimana mereka bekerja, tetapi merasa terikat untuk tetap disana karena akan terlalu mahal

untuk keluar. Dengan kata lain, mereka memilih tinggal karena mengkalkulasi nilai tetap tinggal lebih tinggi daripada nilai bekerja ditempat lainnya. Dengan demikian, McShane dan Von Glinow hanya membedakan komitmen organisasional dalam dua tipe, yaitu *affective commitment* dan *continuance commitment*.

Kreitner dan Kinicki (2010: 167) menggambarkan adanya tiga komponen komitmen organisasional, bersumber dari pendapat John Meyer dan Natalie Allen, yaitu: *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. *Affective commitment* mencerminkan keterikatan emosional pekerja pada, identifikasi dengan, dan keterlibatan dalam organisasi. Pekerja dengan *affective commitment* kuat melanjutkan bekerja dengan organisasi karena mereka ingin melakukannya. *Continuance commitment* mencerminkan pada kepedulian terhadap biaya berkaitan dengan apabila meninggalkan organisasi. Pekerja yang terutama terkait pada organisasi didasarkan pada *continuance commitment* tetap berada dalam organisasi karena mereka perlu melakukannya. Akhirnya, *normative commitment* mencerminkan perasaan sebagai kewajiban untuk melanjutkan kesempatan kerja. Pekerja dengan *normative commitment* tingkat tinggi merasa bahwa mereka harus tetap dengan organisasi.

Colquitt, LePine dan Wesson (2015: 65) mempunyai pandangan yang sama tentang komitmen organisasional. Mereka menamakan *affective commitment* sebagai *emotion-based*, *continuance commitment* sebagai *cost-based*, dan *normative commitment* sebagai *obligation-based*. *Affective commitment* didefinisikan sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena merasa sebagai perlengkapan emosional pada, dan pelibatan dengan organisasi.

Continuance commitment didefinisikan sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena kesadaran tentang biaya yang berkaitan dengan meninggalkannya. Alasan *cost-based* untuk tetap tinggal, termasuk masalah gaji, tunjangan dan promosi serta kepentingan keluarga. Alasan *normative commitment* adalah keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena merasa sebagai kewajiban.

Hope dan Player (2012: 350) mengintroduksi adanya dua tipe komitmen bersumber dari pandangan Chris Argyris, yang dinamakan *external commitments* dan *internal commitments*. *External commitments* adalah komitmen yang mengarahkan orang untuk memenuhi kewajiban kontraktual yang ditentukan oleh pihak lain, dan dimana tujuan kinerja mengalir dari atas ke bawah. Sedangkan *internal commitments* memberikan kesempatan kepada individu untuk mendefinisikan rencananya sendiri dan tugas yang diperlukan untuk memenuhi mereka, dan sifatnya partisipatif, datang dari dalam individu, dan menyerahkan pada orang untuk mengambil risiko dan menerima tanggung jawab atas tindakan mereka.

2.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen

Seperti dikemukakan diatas bahwa komitmen organisasional terdiri dari komponen *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*. Masing-masing komponen dipengaruhi oleh faktor yang berbeda. *Affective commitment* dipengaruhi berbagai karakteristik personal seperti kepribadian dan *locus of control*, pengalaman kerja sebelumnya dan kesesuaian nilai. Karena *continuance commitment* mencerminkan rasio antara biaya dan

manfaat yang berkaitan dengan meninggalkan organisasi, maka dipengaruhi oleh faktor yang memengaruhi biaya dan manfaat, seperti kurangnya alternatif pekerjaan. *Continuance commitment* akan tinggi apabila individu tidak mempunyai alternatif pekerjaan. *Normative commitment* dipengaruhi oleh proses sosialisasi yang dinamakan *psychological contract*. *Personal contract* merupakan persepsi individu tentang persyaratan perjanjian dari pertukaran dari pihak lain. *Psychological contract* mencerminkan keyakinan pekerja tentang apa yang seharusnya diterima sebagai imbalan atas apa yang mereka berikan pada organisasi.

McShane dan Von Glinow (2010: 113) memandang komitmen organisasional sebagai loyalitas organisasional. Cara untuk membangun komitmen organisasional adalah melalui:

1. *Justice and support* (keadilan dan dukungan). *Affective commitment* lebih tinggi pada organisasi yang memenuhi kewajibannya pada pekerja dan tinggal dengan nilai-nilai humanitarian seperti kejujuran, kehormatan, kemauan memaafkan dan integritas moral. Organisasi yang mendukung kesejahteraan pekerja cenderung menuai tingkat loyalitas lebih tinggi.
2. *Shared values* (nilai bersama). *Affective commitment* menunjukkan identitas orang pada organisasi, dan identifikasi mencapai tingkat tertinggi ketika pekerja yakin nilai-nilai mereka sesuai dengan nilai-nilai dominan organisasi. Pengalaman pekerja lebih nyaman dan dapat diduga ketika mereka sepakat dengan nilai-nilai mendasari keputusan korporasi.
3. *Trust* (kepercayaan). Kepercayaan menunjukkan harapan positif satu orang terhadap orang lain dalam situasi yang melibatkan risiko. Kepercayaan

berarti menempatkan nasib pada orang lain atau kelompok. Untuk menerima kepercayaan, maka kita juga harus menunjukkan kepercayaan. Pekerja memperkenalkan dengan dan merasa berkewajiban bekerja untuk organisasi hanya apabila mereka memercayai pemimpin mereka.

4. *Organizational comprehension* (pemahaman organisasional). Pemahaman organisasional menunjukkan seberapa baik pekerja memahami organisasi, termasuk arah strategis, dinamika sosial, dan tata ruang fisik. Kepedulian ini merupakan prasyarat penting bagi *affective commitment* karena adalah sulit untuk mengidentifikasi dengan sesuatu yang tidak kita ketahui dengan baik.
5. *Employee involvement* (pelibatan pekerja). Pelibatan pekerja meningkatkan *affective commitment* dengan memperkuat identitas sosial pekerja dengan organisasi. Pekerja merasa bahwa mereka menjadi bagian dari organisasi apabila mereka berpartisipasi dalam keputusan yang mengarahkan masa depan organisasi. Pelibatan pekerja juga membangun loyalitas karena memberikan kekuasaan ini menunjukkan kepercayaan organisasi pada pekerja.

Pekerja yang memiliki komitmen organisasional biasanya akan mempunyai catatan kehadiran baik, menunjukkan keinginan kesetiaan pada kebijakan organisasi, dan mempunyai *turnover rate* lebih rendah. Komitmen dapat menurun atau meningkat karena faktor-faktor sebagai berikut (Newstrom, 2011: 224):

1. *Inhibiting factors*, (faktor penghambat): menyalahkan secara berlebihan, mengucapkan terima kasih tidak tulus, kegagalan meneruskan, ketidakkonsistenan dan ketidaksesuaian, meningkatnya ego dan gangguan.
2. *Stimulating factors*, (faktor perangsang): kejelasan aturan dan kebijakan, investasi pada pekerja berupa pelatihan, penghargaan dan apresiasi atas usaha, partisipasi dan otonomi pekerja, membuat pekerja merasa dihargai, pengingat atas investasi pekerja, mengusahakan dukungan bagi pekerja, membuat peluang bagi pekerja untuk menyatakan kepedulian pada orang lain.

2.2.4. Manfaat Komitmen

Karyawan yang berkualitas serta profesional harus memiliki komitmen terhadap perusahaannya. Karyawan berjanji pada dirinya sendiri untuk bisa memajukan perusahaan agar tercapai sebuah tujuan bersama dengan kinerja yang sebaik mungkin dalam kondisi persaingan global dewasa ini, karena komitmen juga merupakan keterikatan individu pada suatu perusahaan. Menurut pendapat Robbins (2002: 140) komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada organisasi dan tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Dengan memiliki komitmen yang tinggi pada suatu perusahaan maka akan meningkatkan kinerja yang baik pada perusahaan tersebut.

2.2.5. Indikator Komitmen

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 terhadap 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

2.3. Profesionalisme

2.3.1. Pengertian Profesionalisme

Profesional dapat diartikan orang yang melakukan sesuatu dengan memperoleh pembayaran, sedangkan yang lain tanpa pembayaran. Artinya Profesionalisme adalah suatu terminologi yang menjelaskan bahwa setiap pekerjaan hendaklah dikerjakan oleh seorang yang mempunyai keahlian dalam bidangnya atau profesinya. Seseorang akan menjadi profesional bila ia memiliki pengetahuan dan keterampilan bekerja dalam bidangnya. Hakikat profesi memiliki fungsi yang penting dalam kehidupan dan perkembangan masyarakat. Setiap profesi mengklaim bahwa ia memiliki ilmu dan kemampuan yang “mumpuni” yang sangat berperan bagi perkembangan dalam masyarakat. Kecakapan atau keahlian seorang profesional bukan sekedar hasil pembiasaan atau latihan rutin yang terkondisi. Tetapi perlu didasari wawasan yang mantap,

memiliki wawasan sosial yang luas, bermotivasi dan berusaha untuk berkarya (Oxford Dictionary, dalam Sagala, 2009: 3).

Menurut (Wibowo, 2014: 271) Profesionalisme adalah suatu kemampuan atau keahlian untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Sanusi *et al.* (dalam Saud, 2009: 6-7) mengemukakan terdapat beberapa istilah yang terkait dengan profesi, yaitu:

1. Profesi adalah suatu jabatan atau pekerjaan yang menuntut keahlian (*expertise*) dari para anggotanya. Artinya, ia tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang yang tidak dilatih dan disiapkan secara khusus untuk melakukan pekerjaan itu. Keahlian diperoleh melalui apa yang disebut profesionalisasi, yang dilakukan baik sebelum seseorang menjalani profesi itu (pendidikan/latihan pra-jabatan) maupun setelah menjalani profesi (*in-service training*). Di luar pengertian ini, ada beberapa ciri profesi khususnya yang berkaitan dengan profesi kependidikan.
2. Profesional menunjuk pada dua hal. *Pertama*, orang yang menyandang suatu profesi, misalnya “Dia seorang profesional”. *Kedua*, penampilan seseorang dalam melakukan pekerjaannya yang sesuai dengan profesinya. Pengertian kedua ini profesional dikontraskan dengan “*non-profesional*” atau “*amatiran*”.
3. Profesionalisme menunjuk kepada komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus-menerus

mengembangkan strategi-strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesinya.

4. Profesionalitas mengacu kepada sikap para anggota profesi terhadap profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki dalam rangka melakukan pekerjaannya.
5. Profesionalisasi menunjuk pada proses peningkatan kualifikasi maupun kemampuan para anggota profesi dalam mencapai kriteria yang standar dalam penampilannya sebagai anggota suatu profesi. Profesionalisasi pada dasarnya merupakan serangkaian proses pengembangan profesional (*professional development*) baik dilakukan melalui pendidikan/latihan “prajabatan” maupun “dalam jabatan”. Oleh karena itu profesionalisasi merupakan proses yang *life-long* dan *never-ending*, secepat seseorang telah menyatakan dirinya sebagai warga suatu profesi.

2.3.2. Karakteristik Profesionalisme

Greenwood (dalam Vollmer, dalam Sumedi, 2013: 11) menyatakan bahwa profesi dibedakan dari non profesi karena memiliki unsur yang esensial sebagai berikut:

1. Suatu dasar teori sistematis
2. Kewenangan (*authority*) yang diakui oleh klien
3. Sanksi dan pengakuan atas kewenangan ini
4. Kode etik yang mengatur hubungan-hubungan dari orang-orang profesional dengan klien dan teman sejawat.

5. Kebudayaan profesi yang terdiri atas nilai-nilai, norma-norma dan lambang-lambang.

Menurut Jervis (dalam Sumedi, 2013: 11) ciri-ciri profesi itu banyak sekali, adapun ciri-ciri profesi yang penting sebagai berikut:

1. Definisi fungsi jabatan atau pekerjaan
2. Penguasaan pengetahuan teoritis
3. Kemampuan memecahkan masalah
4. Penggunaan pengetahuan praktis
5. Dorongan mandiri (*self enhancement*)
6. Latihan formal
7. Adanya pengesahan (*credentialing*)
8. Terciptanya suatu sub-kultur
9. Adanya kekuatan umum
10. Penerimaan umum
11. Kegiatan berdasarkan etika
12. Hukuman dalam hubungan dengan jabatan lain
13. Hubungan dengan penggunaan jasa.

Sanusi *et al.* (dalam Sumedi, 2013: 11), mengutarakan ciri-ciri utama suatu profesi itu sebagai berikut.

1. Jabatan yang memiliki fungsi dan signifikansi sosial yang penting (*crucial*)
2. Menurut keterampilan/keahlian tertentu
3. Didasarkan pada disiplin ilmu yang jelas, sistematis, eksplisit, yang bukan hanya sekedar pendapat khalayak umum

4. Memerlukan pendidikan tingkat perguruan tinggi dengan waktu yang cukup lama
5. Proses pendidikannya merupakan aplikasi dan sosialisasi nilai-nilai profesional itu sendiri
6. Memiliki ikatan profesi yang memberikan pengawasan kepada anggotanya supaya dalam melayani masyarakat selalu berpegang pada kode etik profesinya
7. Tiap anggotanya memiliki kebebasan dalam memberikan *judgement* terhadap permasalahan profesi yang dihadapinya
8. Anggotanya memiliki kebebasan bersifat otonom dan terbebas dari campur tangan orang luar
9. Mempunyai wibawa yang tinggi dan imbalan yang tinggi dalam masyarakat
10. Jabatan ini memiliki prestise yang tinggi dalam masyarakat dan karenanya memperoleh imbalan yang tinggi pula.

Moor (dalam Yamin., M., dalam Sumedi, 2013: 14) mengidentifikasi profesi menurut ciri-ciri berikut:

1. Seseorang profesional menggunakan waktu penuh untuk menjalankan pekerjaannya
2. Ia terikat oleh panggilan hidup, dan dalam hal ini memerlukan pekerjaan sebagai seperangkat norma kepatuhan dan perilaku
3. Ia anggota organisasi profesional yang formal
4. Ia menguasai pengetahuan yang berguna dan keterampilan atas dasar latihan spesialisasi atau pendidikan yang sangat khusus

5. Ia terikat dengan syarat-syarat kompetensi, kesadaran prestasi, dan pengabdian
6. Ia memperoleh otonomi berdasarkan spesialisasi teknis yang tinggi sekali.

2.3.3. Syarat-syarat Suatu Profesi

Richey (dalam Sagala, 2009: 3-4) menyebutkan bahwa suatu profesi mempersyaratkan para anggotanya: (1) memiliki komitmen untuk menjunjung tinggi martabat kemanusiaan lebih daripada kepentingan dirinya sendiri; (2) menjalani suatu persiapan profesional dalam jangka waktu tertentu guna mempelajari dan memperoleh pengetahuan khusus tentang konsep dan prinsip dari profesi itu, sehingga statusnya ditingkatkan; (3) selalu menambah pengetahuan jabatan agar terus bertumbuh dalam jabatan; (4) memiliki kode etik jabatan; (5) memiliki daya maupun keaktifan intelektual untuk mampu menjawab masalah-masalah yang dihadapi dalam setiap perubahan; (6) ingin selalu belajar lebih dalam mengenai suatu bidang keahlian; (7) jabatannya dipandang sebagai suatu karier hidup (*a life career*); dan (8) menjadi anggota dari suatu organisasi, misalnya kelompokkepla sekolah atau pemilik sekolah, atau guru bidang studi tertentu.

Ali (dalam Usman, 2011: 15) mengemukakan, bahwa profesi ini memerlukan persyaratan khusus, antara lain (1) menuntut adanya keterampilan yang berdasarkan konsep teori ilmu pengetahuan yang mendalam; (2) menekankan pada suatu keahlian dalam bidang tertentu sesuai dengan bidang profesinya; (3) menuntut adanya tingkat pendidikan yang memadai; (4) adanya

kepekaan terhadap dampak kemasyarakatan dari pekerjaan yang dilakukannya; (5) memungkinkan pengembangan sejalan dengan dinamika kehidupan.

2.3.4. Indikator-indikator Profesionalisme

Konsep profesionalisme yang dikembangkan oleh Hall (1968) dalam Ningsih (2012: 34) banyak digunakan oleh para peneliti untuk mengukur profesionalisme dari profesi yang tercermin dari sikap dan perilaku, terdapat lima dimensi profesionalisme, yaitu:

1. Pengabdian Sosial, dicerminkan dari dedikasi profesionalisme dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Keteguhan untuk tetap melaksanakan pekerjaan meskipun imbalan ekstrinsik kurang. Sikap ini adalah ekspresi dari pengorbanan diri yang total terhadap pekerjaan. Pekerjaan didefinisikan sebagai tujuan, bukan hanya alat untuk mencapai tujuan.
2. Kewajiban Sosial, adalah pandangan tentang pentingnya peranan profesi dan manfaat yang diperoleh baik masyarakat maupun profesional karena adanya pekerjaan tersebut.
3. Kemandirian, dimaksudkan sebagai suatu pandangan seseorang yang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain (pemerintah, klien, dan bukan anggota profesi). Setiap ada campur tangan dari luar dianggap sebagai hambatan kemandirian secara profesional.
4. Keyakinan terhadap peraturan profesi, adalah suatu keyakinan bahwa yang paling berwenang menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama

profesi, bukan orang luar yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.

5. Hubungan dengan sesama profesi, adalah menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk didalamnya organisasi formal dan kelompok kolega informal sebagai ide utama dalam pekerjaan. Melalui ikatan profesi ini para profesional membangun kesadaran profesional.

2.4. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

| No. | Penelitian | Judul | Hasil Penelitian |
|-----|-----------------------------------|---|--|
| 1 | Fuad dan Mindarti (2015) | Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru yang Dimoderasi Oleh Budaya Organisasi Pada MI Se-Kecamatan Winong Kabupaten Pati (Studi Kasus Pada Guru-Guru MI Se-Kecamatan Winong Kabupaten Pati). | Berdasarkan hasil penelitian bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja Guru MI se-Kecamatan Winong. |
| 2 | Adri (2017) | Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan. | Berdasarkan hasil penelitian uji simultan yang telah dilakukan pada hipotesis pertama dapat disimpulkan profesionalisme dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan. |
| 3 | Sulistyawati <i>et al.</i> (2016) | Pengaruh Profesionalisme dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada SMP Negeri Se Kecamatan Boja Kabupaten Kendal). | Berdasarkan hasil penelitian bahwa profesionalisme guru berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri se Kecamatan Boja Kabupaten Kendal. |
| 4 | Aisyah <i>et al.</i> (2017) | Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen | Berdasarkan hasil penelitian bahwa profesionalisme kerja berpengaruh positif dan |

| | | | |
|---|--------------------------------|--|---|
| | | Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember. | signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Jember. Hal ini membuktikan bahwa adanya profesionalisme kerja yang berprinsip pada efektif dan efisien, berintegritas dan konsekuen maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. |
| 5 | Waterkamp <i>et al.</i> (2017) | Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Manado. | Berdasarkan hasil penelitian bahwa profesionalisme berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado. |
| 6 | Dewi (2015) | Pengaruh Profesionalisme Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Se-Kota Malang. | Berdasarkan hasil penelitian bahwa profesionalisme guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ekonomi. |
| 7 | Hasbullah dan Moeins (2016) | <i>The Influence of Professionalism, Achievement Motivation and Empowerment Against The Work Discipline and Its Implication on Teacher Performance: Empirical Study on High School Teachers in Karawang Regency.</i> | <i>Professionalism is partially positive and significant impact on certified teacher performance in Karawang.</i> |

2.5. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian menurut Sapto Haryoko dalam Iskandar (2008: 54) menjelaskan secara teoritis model konseptual variabel-variabel penelitian, tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

1. Hubungan Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Karyawan

Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2008: 184) menyatakan bahwa komitmen adalah perasaan identifikasi, pelibatan, dan loyalitas dinyatakan oleh pekerja terhadap perusahaan. Dengan demikian, komitmen menyangkut tiga sifat: (a) perasaan identifikasi dengan tujuan organisasi, (b) perasaan terlibat dalam tugas organisasi, dan (c) perasaan loyal pada organisasi.

Sementara Mangkunegara (2007: 67) mendefinisikan kinerja sebagai “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut pengertian dari dua ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Komitmen dapat berpengaruh terhadap kinerja karena jika seorang karyawan memiliki komitmen di dalam organisasi tempat dia bekerja, maka dia akan memiliki perasaan untuk mengidentifikasi tujuan organisasi, merasa terlibat dan bertanggung jawab dalam tugas organisasi, dan loyal kepada organisasi dengan perwujudan tidak pernah absen sehingga akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

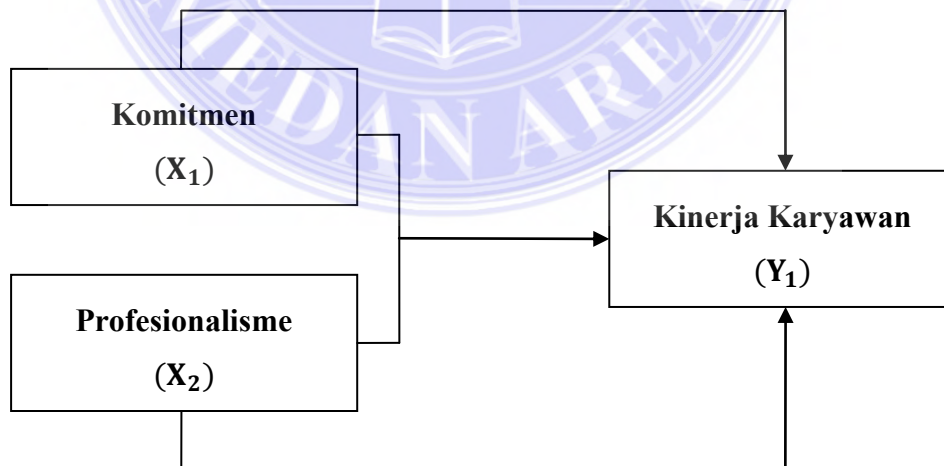
Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Abdullah Adri (2017). Bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan.

2. Hubungan Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan

Wibowo (2014: 217) menyatakan bahwa profesionalisme adalah suatu kemampuan atau keahlian untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang di landasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang di tuntutan oleh pekerjaan tersebut.

Menurut pengertian ahli diatas maka disimpulkan bahwa profesionalisme dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena, jika karyawannya mempunyai kemampuan dengan bidang yang ditugaskan kepadanya tentu akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Dari kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh komitmen dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan, karena 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

Margono (2004: 80) menyatakan bahwa hipotesis berasal dari dari kata hipo (*hypo*) dan tesis (*thesis*). Hipo berarti kurang dari, sedangkan tesis berarti pendapat. Jadi hipotesis adalah suatu pendapat atau kesimpulan yang sifatnya masih sementara. Hipotesis merupakan suatu kemungkinan jawaban dari masalah yang diajukan. Hipotesis timbul sebagai dugaan yang bijaksana dari peneliti atau diturunkan dari teori yang telah ada.

1. Komitmen secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan.
2. Profesionalisme secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan.
3. Komitmen dan Profesionalisme secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan.

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 dua variabel yaitu, variabel independen/variabel yang mempengaruhi dan variabel dependen/variabel yang dipengaruhi.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh Komitmen dan Profesionalisme sebagai variabel bebas (independen) terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat (dependen).

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan Aek Hayuara Sibuhuan. Jl. KH. Dewantara No. 66 B Sibuhuan, Kec. Barumon, Kab. Padang Lawas, Prov. Sumatera Utara, Indonesia.

3.2.2. Waktu Penelitian

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

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

| No. | Kegiatan | Nov 2018 | | | | Des 2018 | | | | Jan 2019 | | | | Feb 2019 | | | | Mar 2019 | | | | Apr 2019 | | | |
|-----|-----------------------------|----------|---|---|---|----------|---|---|---|----------|---|---|---|----------|---|---|---|----------|---|---|---|----------|---|---|---|
| | | 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. | Penulisan Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6. | Bimbingan Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7. | Seminar Hasil | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8. | Pengajuan Sidang Meja Hijau | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Sugiyono (2012: 115), menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah guru Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan sebanyak 64 orang.

3.3.2. Sampel

Dikemukakan oleh Sugiyono (2013: 122) *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Penelitian yang akan dilakukan pada Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan menggunakan teknik penarikan sampel dengan mengambil

seluruh populasi dijadikan responden penelitian. Peneliti mencoba memilih sampel yang mewakili populasi tersebut.

Tingkat ketelitian atau kesalahan yang dikehendaki sering tergantung pada sumber data, waktu dan tenaga yang tersedia. Makin besar tingkat kesalahan maka akan semakin kecil jumlah sampel yang diperlukan, dan sebaliknya makin kecil tingkat kesalahan, maka semakin besar jumlah anggota sampel yang diperlukan sumber data.

Kemudian ditarik kesimpulan bahwa yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini adalah guru di Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan sebanyak 64 orang.

3.4. Definisi Operasional Variabel Penelitian

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.

Kerlinger (2006) menyebutkan bahwa definisi operasional melekatkan arti pada suatu variabel dengan cara menetapkan kegiatan-kegiatan atau tindakan-tindakan yang perlu untuk mengukur konstruk atau variabel itu. Konstruk adalah sifat-sifat yang melekat pada suatu variabel.

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

| No. | Variabel | Definisi | Indikator | Pertanyaan | Skala |
|-----|-----------------------|---|--|---|--------------------------------------|
| 1 | Komitmen (X1) | Komitmen menurut Kreitner dan Kinicki (2010: 166) adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Sedangkan komitmen organisasional mencerminkan tingkatan keadaan dimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya. | 1. Kebanggaan 2. Kesiediaan 3. Kesetiaan 4. Rasa percaya terhadap organisasi 5. Pengabdian kepada organisasi | 1. Saya merasa bangga menjadi bagian dari Yayasan ini. 2. Saya bersedia mencerdaskan siswa-siswi di Yayasan ini. 3. Saya tidak mengajar di tempat selain di Yayasan ini 4. Saya percaya bahwa Yayasan ini akan berkembang dan maju. 5. Saya mematuhi setiap peraturan yang berlaku di Yayasan ini. | I N T E R V A L |
| 2 | Profesionalisme (X2) | Menurut Wibowo (2014: 271) Profesionalisme adalah suatu kemampuan atau keahlian untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. | 1. Pengabdian Sosial 2. Kewajiban Sosial 3. Keyakinan 4. Kemandirian 5. Hubungan dengan sesama profesi | 1. Saya menggunakan segenap pengetahuan dan kemampuan sebagai seorang guru. 2. Sebagai seorang guru, saya merasa berkewajiban mencerdaskan anak bangsa. 3. Saya memiliki keyakinan untuk memajukan Yayasan. 4. Saya sangat menguasai bidang pekerjaan saya. 5. Hubungan saya dengan rekan-rekan se-profesi lainnya terjalin dengan baik selama bekerja. | I N T E R V A L |
| 3 | Kinerja Karyawan (Y1) | Mangkunegara (2007: 67) mendefinisikan kinerja sebagai "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". | 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Kemandirian 5. Efektivitas | 1. Saya mampu meningkatkan pengetahuan siswa-siswi pada Yayasan. 2. Saya menuntaskan semua pertemuan jam mengajar mata pelajaran selama tahun ajaran berlangsung. 3. Saya memulai dan mengakhiri proses belajar mengajar tepat waktu. 4. Saya mampu bekerja sendiri tanpa bantuan orang lain. 5. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan Yayasan. | I N T E R V A L |

3.5. Jenis dan Sumber Data

Dalam pengumpulan data dapat menggunakan data primer dan data sekunder, yaitu

1. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung diperoleh oleh peneliti dari responden atau pihak pertama, seperti hasil wawancara dan jawaban kuesioner tentang variabel dan masalah penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak langsung diperoleh penulis dari responden, melainkan data diperoleh dari pihak lain, seperti sumber pustaka perusahaan mengenai sejarah perusahaan yang penulis teliti.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

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

1. Pengamatan (*obsevation*), 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. 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
Bobot Nilai Angka

| 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 Reliabilitas

1. Uji Validitas

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

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 reliabel 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.

3.7.2. 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:

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

Keterangan:

Y = Variabel Terikat (Kinerja Karyawan)

X1 = Variabel Bebas (Komitmen)

X2 = Variabel Bebas (Profesionalisme)

b₁,b₂, = Koefisien Regresi dari setiap Variabel Independen

a = Konstanta

e = Faktor Error

Dalam analisis ini teknik mencari regresi berganda dengan menggunakan output program SPSS (Statistical Package for Social Sciences) pada tabel *coefficients*.

3.7.3. Uji Asumsi Klasik

A. 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.
2. 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.

B. 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).

C. 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. 0.005 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).

D. 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).

3.7.4. Uji Hipotesis

A. 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% ($\alpha = 0,05$).

B. Uji Secara Simultan (Uji F)

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

C. 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 ($0 < \text{adjusted R2} < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan.

Jika nilai R2 mendekati 1 atau $> 0,5$ maka variabel-variabel independen dianggap mampu menjelaskan variasi variabel independen. Bila nilai R2 jauh dari 1 atau $< 0,5$ maka variabel-variabel independen dianggap belum mampu menjelaskan tentang variasi dependen.

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 Komitmen secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan Aek Hayuara Sibuhuan dengan nilai diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,120 > 1,671$) dan tingkat signifikansi $0,038 < 0,05$.
2. Variabel Profesionalisme secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan Aek Hayuara Sibuhuan dengan nilai diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,915 > 1,671$) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.
3. Variabel Komitmen dan Profesionalisme secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan Aek Hayuara Sibuhuan dengan nilai diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($13,597 > 3,15$) dan $0,000 < 0,05$.

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 yayasan:

- a. Komitmen (X1): Pada pernyataan variabel komitmen “Saya tidak mengajar di tempat selain di Yayasan ini” ada sebanyak 17 orang karyawan dengan persentase 26,6% pada Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan Aek Hayuara Sibuhuan menyatakan Kurang Setuju. Hal inilah yang menyebabkan karyawannya sering terlambat dalam mengajar karena harus mengajar di tempat lain sehingga menyebabkan siswa-siswinya keluyuran. Maka dari itu penulis menyarankan agar pihak yayasan mampu untuk lebih mensejahterakan karyawannya atau memberikan motivasi lebih seperti penghargaan atau kenaikan gaji yang pantas bagi karyawannya agar hal tersebut tidak terjadi lagi.
- b. Profesionalisme (X2): Pada pernyataan variabel profesionalisme “Saya sangat menguasai bidang pekerjaan saya” ada sebanyak 4 orang karyawan dengan persentase 6,2% pada Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan Aek Hayuara Sibuhuan menyatakan Kurang Setuju. Maka dari itu penulis menyarankan agar pihak Yayasan mampu memberikan pelatihan dan menempatkan karyawannya pada posisi yang tepat sesuai dengan kompetensi karyawannya (*The right man in the right job*).

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




DAFTAR PUSTAKA

- Adri, Abdullah. 2017. **Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan**. Skripsi Universitas Islam Negeri Alauddin, Makassar.
- Aisyah, Merisa Fajar., Wiji, U., Sunardi, dan Sudarsih. 2017. **Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember**. e-journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi 4(1): 131-135.
- Allen dan Meyer. 2013. **Perilaku Dalam Organisasi**. Erlangga, Jakarta.
- Bacal, Robert. 2004. **How to Manage Performance**. McGraw-Hill Companies, Inc, New York.
- Cascio, W. F. 2003. **Managing Human Resource: Productivity, Quality of Work Life, Profits**. McGraw-Hill, New York.
- Colquitt, Jason A., Jeffrey A. LePine, dan Michael J. Wesson. 2015. **Organizational Behavior**. McGraw-Hill, New York.
- Dewi, Tiara Anggia. 2015. **Pengaruh Profesionalisme Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Se-Kota Malang**. Jurnal Ekonomi Universitas Muhammadiyah Metro 3(1): 12-23.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr., dan Robert Konopaske. 2012. **Organizations**. McGraw-Hill, New York.
- Hasbullah, Rahmat dan Anoesyirwan Moeins. 2016. *The Inflence of Professionalism, Achievement Motivation and Empowerment Against The Work Discipline and Its Implication on Teacher Performance: Empirical Study on High School Teachers in Karawang Regency*. International Journal of Business and Commerce 5(6): 18-36
- Hope, Jeremy dan Steve Player. 2012. **Beyond Performance Management**. Harvard Business Review Press, Boston.
- Janie, D.N.A. 2012. **Statistik Deskriptif & Regresi Linear Berganda Dengan SPSS**. Cetakan Pertama. Semarang University Press, Semarang.
- Kerlinger, Ferd N. 2004. **Asas-Asas Penelitian Behavioral**. Gajdah Mada University Press, Yogyakarta.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2010. **Organizational Behavior**. McGraw-Hill, New York.
- Mathis, L. Robert dan Jhon H, Jackson. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Salemba Empat, Jakarta.

- McShane, Stevan L., dan Mary Ann Von Glinow. 2010. **Organizational Behavior**. McGraw-Hill, New York.
- Newstrom, John W. 2011. **Organizational Behavior**. McGraw-Hill, New York.
- Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B. and Wright, P.M. 2003. **Human Resources Management: Gaining a Competitive Advantage**. 4th Edition. McGraw-Hill, New York.
- Noor, Juliansyah. 2013. **Penelitian Ilmu Manajemen**. Cetakan Ke-satu. Kencana Prenada Media Grup, Jakarta.
- Rivai, Zainal V. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik**. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006. **Perilaku Organisasi**. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sagala, S. 2009. **Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan**. Alfabeta, Bandung.
- Saud, U.S. 2009. **Pengembangan Profesi Guru**. Alfabeta, Bandung.
- Schermerhorn, Jr., John R., James G. Hunt, Richard N. Osborn, dan Mary Uhl-Bien. 2011. **Organizational Behavior**. John Wiley & Sons, Inc, New Jersey.
- Sopiah, dan Sangadji, E.M. 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik**. ANDI, Yogyakarta.
- Sulistyawati, Nanik., Fasocho., dan Darsono. 2016. **Pengaruh Profesionalisme dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi**. Dharma Ekonomi 43: 44-52.
- Sumedi, P. 2013. **Profesi Pendidikan**. Uhamka Press, Bandung.
- Tanireja, Tukiran., Pudjo, S., dan Muhammad, A. 2015. **Guru yang Profesional**. ALFABETA, Bandung.
- Usman, U. 2011. **Menjadi Guru Profesional**. PT Remaja Rosdakaya, Bandung.
- Vroom, Victor H. 1964. **Work and Motivation**. John Wiley & Son, Inc, New York. dikutip tidak langsung oleh Malayu S.P. Hasibuan. 2007. **Organisasi dan Motivasi**. Bumu Aksara, Jakarta.
- Waterkamp, Clara, I.A., Tawas, H., dan Mintardjo, C. 2017. **Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Manado**. Jurnal EMBA 5(2): 2808-2818.
- Wibowo. 2007. **Manajemen Kinerja**. PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.

LAMPIRAN

Surat Izin Riset

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jl. Kualan No. 1 Medan Estate Telp (061) 73564778, 7360148, 7364148, 7366781, Fax (061) 7366999
Kampus II : Sei Serraya No. 79A/B, Setia Budi No. 79B Medan Telp (061) 8225602, 8201994, Fax (061) 8226331
Email : umv.medan@uma.ac.id www.uma.ac.id akademik.fkuma@gmail.com

Nomor : 257/FEB.1/01.10/XI/2018 30 November 2018
Lamp. :
Perihal : Izin Research / Survey

Kepada Yth, Pimpinan
Pesantren Syekh Muhammad Dahlan Aek Hayuara Sibuhuan
Di Tempat


Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan,
mengharapkan bantuan saudara kepada mahasiswa kami :

Nama : HUSIN AHMADI HASIBUAN
N P M : 158320150
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Komitmen Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad ahlam Aek Hayuara Sibuhuan

Untuk diberi izin Research / survey di Instansi / Perusahaan yang Saudara pimpin. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah suatu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Saudara.

Dapat kami tambahkan bahwa Research / survey ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan,serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.


Dekan,
Dr. Hasan Effendi, M.Si

Tembusan :

1. Wakil Rektor Bidang Akademik
2. Kepala LPPM
3. Mahasiswa ybs
4. Peringgal

Surat Selesai Riset



**PONDOK PESANTREN SYEKH MUHAMMAD DAHLAN
AEK HAYUARA SIBUHUAN**
KECAMATAN BARUMUN – KABUPATEN PADANG LAWAS
PROPINSI SUMATERA UTARA
Jl. KH. Dewantara No. 66 B Sibuhuan Kode Pos 22763 Telp. 0636421289
Email: ponpesaekhayuara@yahoo.com

Nomor : 289/YPPMDS/II/2019
Lampiran : -
Perihal : Surat Keterangan Selesai Riset

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

Dengan hormat,

Kami selaku Pihak Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan Aek Hayuara Sibuhuan dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa dengan data sebagai berikut:

Nama : HUSIN AHMADI HASIBUAN
NPM : 158320150
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Komitmen dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan Aek Hayuara Sibuhuan.

Benar bahwa nama tersebut diatas telah melaksanakan Program Riset di Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan Aek Hayuara Sibuhuan, yang beralamat Jl. KH. Dewantara No. 66 B Sibuhuan.

Demikian kami sampaikan dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sibuhuan, 09 Februari 2019
Manajemen Yayasan,

Ahmad Hamidi



Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH KOMITMEN DAN PROFESIONALISME TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA YAYASAN PONDOK
PESANTREN SYEKH MUHAMMAD DAHLAN
AEK HAYUARASIBUHUAN

Bersama ini, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuesioner 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 terimakasih.

IDENTITAS RESPONDEN:

| | | |
|---|--------------------|--------------------------|
| 1 | Nama | |
| 2 | JenisKelamin | Pria/Wanita |
| 3 | Usia | |
| 4 | PendidikanTerakhir | SD/SLTP/SLTA/D1/D3/S1/S2 |
| 5 | Lama Bekerja | |

Isilah jawaban berikut sesuai dengan pendapat Bapak/ibu, dengan cara memberikan tanda *checklist* (√) 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 PERTANYAAN TENTANG KOMITMEN (X₁)

| No. | PERTANYAAN | SS | S | KS | TS | STS |
|-----|---|----|---|----|----|-----|
| 1 | Saya merasa bangga menjadi bagian dari Yayasan ini. | | | | | |
| 2 | Saya bersedia mencerdaskan siswa-siswi di Yayasan ini. | | | | | |
| 3 | Saya tidak mengajar di tempat selain di Yayasan ini. | | | | | |
| 4 | Saya percaya bahwa Yayasan ini akan berkembang dan maju. | | | | | |
| 5 | Saya mematuhi setiap peraturan yang berlaku di Yayasan ini. | | | | | |

II. DAFTAR PERTANYAAN TENTANG PROFESIONALISME (X₂)

| No. | PERTANYAAN | SS | S | KS | TS | STS |
|-----|--|----|---|----|----|-----|
| 1 | Saya menggunakan segenap pengetahuan dan kemampuan sebagai seorang guru. | | | | | |
| 2 | Sebagai seorang guru, saya merasa berkewajiban mencerdaskan anak bangsa. | | | | | |
| 3 | Saya memiliki keyakinan untuk memajukan Yayasan. | | | | | |
| 4 | Saya sangat menguasai bidang pekerjaan saya. | | | | | |
| 5 | Hubungan saya dengan rekan-rekan se-profesi lainnya terjalin dengan baik selama bekerja. | | | | | |

III. DAFTAR PERTANYAAN TENTANG KINERJA KARYAWAN (Y₁)

| No. | PERTANYAAN | SS | S | KS | TS | STS |
|-----|---|----|---|----|----|-----|
| 1 | Saya mampu meningkatkan pengetahuan siswa-siswi pada Yayasan. | | | | | |
| 2 | Saya menuntaskan semua pertemuan jam mengajar mata pelajaran selama tahun ajaran berlangsung. | | | | | |
| 3 | Saya memulai dan mengakhiri proses belajar mengajar tepat waktu. | | | | | |
| 4 | Saya mampu bekerja sendiri tanpa bantuan orang lain. | | | | | |
| 5 | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan Yayasan. | | | | | |

DATA PENELITIAN

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

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|----|
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 39 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 40 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 18 |
| 41 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 17 |
| 42 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 44 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 18 |
| 45 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 21 |
| 46 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 22 |
| 47 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 21 |
| 48 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 22 |
| 49 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 23 |
| 50 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 23 |
| 51 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 18 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 53 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 54 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 55 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 22 |
| 56 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 22 |
| 57 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 58 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 23 |
| 59 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 21 |
| 60 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 19 |
| 61 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 62 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 22 |
| 63 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 21 |
| 64 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 |

| No. | Profesionalisme (X2) | | | | | Total |
|-----|----------------------|------|------|------|------|-------|
| | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | |
| 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 |
| 8 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 22 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 22 |

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|----|
| 11 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 22 |
| 12 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 22 |
| 13 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 20 |
| 14 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 20 |
| 15 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 23 |
| 16 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 17 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 18 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 22 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 21 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 23 |
| 22 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 23 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 24 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 27 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 22 |
| 28 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 |
| 30 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 31 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 32 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 33 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 35 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 36 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 37 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 23 |
| 38 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 23 |
| 39 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 40 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 41 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 44 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 46 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 22 |
| 47 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 48 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 49 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 50 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 51 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 |

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|----|
| 52 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 |
| 53 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 54 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 55 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 56 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 28 |
| 57 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 58 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 59 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 22 |
| 60 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 23 |
| 61 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 62 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 |
| 63 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 64 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 |

| No. | Kinerja Karyawan (Y) | | | | | Total |
|-----|----------------------|-----|-----|-----|-----|-------|
| | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 23 |
| 6 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 7 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 18 |
| 8 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 |
| 10 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 16 |
| 11 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 12 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 13 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 17 |
| 14 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 17 |
| 15 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 20 |
| 16 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 18 |
| 17 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 |
| 18 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 19 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 14 |
| 21 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 23 |
| 22 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 23 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 24 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 22 |

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|----|
| 25 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 27 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 22 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 30 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 23 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 34 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 35 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 22 |
| 36 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 22 |
| 37 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 |
| 38 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 39 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 40 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 |
| 42 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 23 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 18 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 46 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 47 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 22 |
| 48 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 22 |
| 49 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 50 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 51 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 52 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 23 |
| 53 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 54 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 |
| 55 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 22 |
| 56 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 57 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 |
| 58 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 59 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 22 |
| 60 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 |
| 61 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 62 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 63 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 22 |
| 64 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 |

FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN

Komitmen (X1)

Frequencies

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 |

Frequency Table

X1.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS | 10 | 15.6 | 15.6 | 15.6 |
| | S | 23 | 35.9 | 35.9 | 51.6 |
| | S | 31 | 48.4 | 48.4 | 100.0 |
| | Total | 64 | 100.0 | 100.0 | |

X1.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS | 6 | 9.4 | 9.4 | 9.4 |
| | S | 36 | 56.2 | 56.2 | 65.6 |
| | SS | 22 | 34.4 | 34.4 | 100.0 |
| | Total | 64 | 100.0 | 100.0 | |

X1.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS | 17 | 26.6 | 26.6 | 26.6 |
| | S | 20 | 31.2 | 31.2 | 57.8 |
| | SS | 27 | 42.2 | 42.2 | 100.0 |
| | Total | 64 | 100.0 | 100.0 | |

X1.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS | 10 | 15.6 | 15.6 | 15.6 |
| | S | 25 | 39.1 | 39.1 | 54.7 |
| | SS | 29 | 45.3 | 45.3 | 100.0 |
| | Total | 64 | 100.0 | 100.0 | |

X1.5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS | 15 | 23.4 | 23.4 | 23.4 |
| | S | 23 | 35.9 | 35.9 | 59.4 |
| | SS | 26 | 40.6 | 40.6 | 100.0 |
| | Total | 64 | 100.0 | 100.0 | |

Profesionalisme (X2)

Frequencies

| | | Statistics | | | | |
|---------|---------|------------|------|------|------|------|
| | | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 |
| N | Valid | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mean | | 4.56 | 4.69 | 4.48 | 4.25 | 4.38 |
| Median | | 5.00 | 5.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 |
| Mode | | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| Minimum | | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| Maximum | | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |

Frequency Table

| | | X2.1 | | | |
|-------|----|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | S | 28 | 43.8 | 43.8 | 43.8 |
| | SS | 36 | 56.2 | 56.2 | 100.0 |
| Total | | 64 | 100.0 | 100.0 | |

| | | X2.2 | | | |
|-------|----|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | S | 20 | 31.2 | 31.2 | 31.2 |
| | SS | 44 | 68.8 | 68.8 | 100.0 |
| Total | | 64 | 100.0 | 100.0 | |

X2.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | S | 33 | 51.6 | 51.6 | 51.6 |
| | SS | 31 | 48.4 | 48.4 | 100.0 |
| | Total | 64 | 100.0 | 100.0 | |

X2.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS | 4 | 6.2 | 6.2 | 6.2 |
| | S | 40 | 62.5 | 62.5 | 68.8 |
| | SS | 20 | 31.2 | 31.2 | 100.0 |
| | Total | 64 | 100.0 | 100.0 | |

X2.5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | S | 40 | 62.5 | 62.5 | 62.5 |
| | SS | 24 | 37.5 | 37.5 | 100.0 |
| | Total | 64 | 100.0 | 100.0 | |

Kinerja Karyawan (Y)

Frequencies

| | | Statistics | | | | |
|---------|---------|------------|------|------|------|------|
| | | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 |
| N | Valid | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mean | | 4.39 | 4.31 | 4.36 | 4.12 | 4.44 |
| Median | | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 |
| Mode | | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Minimum | | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| Maximum | | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |

Frequency Table

| | | Y1 | | | Cumulative |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent |
| Valid | KS | 2 | 3.1 | 3.1 | 3.1 |
| | S | 35 | 54.7 | 54.7 | 57.8 |
| | SS | 27 | 42.2 | 42.2 | 100.0 |
| | Total | 64 | 100.0 | 100.0 | |

| | | Y2 | | | Cumulative |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent |
| Valid | KS | 4 | 6.2 | 6.2 | 6.2 |
| | S | 36 | 56.2 | 56.2 | 62.5 |
| | SS | 24 | 37.5 | 37.5 | 100.0 |
| | Total | 64 | 100.0 | 100.0 | |

Y3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS | 3 | 4.7 | 4.7 | 4.7 |
| | S | 35 | 54.7 | 54.7 | 59.4 |
| | SS | 26 | 40.6 | 40.6 | 100.0 |
| | Total | 64 | 100.0 | 100.0 | |

Y4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 3 | 4.7 | 4.7 | 4.7 |
| | KS | 7 | 10.9 | 10.9 | 15.6 |
| | S | 33 | 51.6 | 51.6 | 67.2 |
| | SS | 21 | 32.8 | 32.8 | 100.0 |
| | Total | 64 | 100.0 | 100.0 | |

Y5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS | 1 | 1.6 | 1.6 | 1.6 |
| | S | 34 | 53.1 | 53.1 | 54.7 |
| | SS | 29 | 45.3 | 45.3 | 100.0 |
| | Total | 64 | 100.0 | 100.0 | |

TEKNIK ANALISIS DATA

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Komitmen (X1)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .752 | 5 |

Correlations

| | | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | TOTAL_X1 |
|----------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|
| X1.1 | Pearson Correlation | 1 | -.044 | .413** | .438** | .257* | .675** |
| | Sig. (2-tailed) | | .732 | .001 | .000 | .040 | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| X1.2 | Pearson Correlation | -.044 | 1 | .016 | .115 | .139 | .336** |
| | Sig. (2-tailed) | .732 | | .902 | .366 | .274 | .007 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| X1.3 | Pearson Correlation | .413** | .016 | 1 | .346** | .301* | .688** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .902 | | .005 | .015 | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| X1.4 | Pearson Correlation | .438** | .115 | .346** | 1 | .408** | .733** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .366 | .005 | | .001 | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| X1.5 | Pearson Correlation | .257* | .139 | .301* | .408** | 1 | .680** |
| | Sig. (2-tailed) | .040 | .274 | .015 | .001 | | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| TOTAL_X1 | Pearson Correlation | .675** | .336** | .688** | .733** | .680** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .007 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |

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

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

Profesionalisme (X2)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .671 | 5 |

Correlations

| | | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | TOTAL_X2 |
|----------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|
| X2.1 | Pearson Correlation | 1 | .221 | .035 | .000 | .163 | .490** |
| | Sig. (2-tailed) | | .079 | .781 | 1.000 | .199 | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| X2.2 | Pearson Correlation | .221 | 1 | .046 | .000 | .035 | .427** |
| | Sig. (2-tailed) | .079 | | .716 | 1.000 | .785 | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| X2.3 | Pearson Correlation | .035 | .046 | 1 | .294* | .347** | .510** |
| | Sig. (2-tailed) | .781 | .716 | | .019 | .005 | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| X2.4 | Pearson Correlation | .000 | .000 | .294* | 1 | .231 | .502** |
| | Sig. (2-tailed) | 1.000 | 1.000 | .019 | | .066 | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| X2.5 | Pearson Correlation | .163 | .035 | .347** | .231 | 1 | .631** |
| | Sig. (2-tailed) | .199 | .785 | .005 | .066 | | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| TOTAL_X2 | Pearson Correlation | .490** | .427** | .510** | .502** | .631** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |

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

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

Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .740 | 5 |

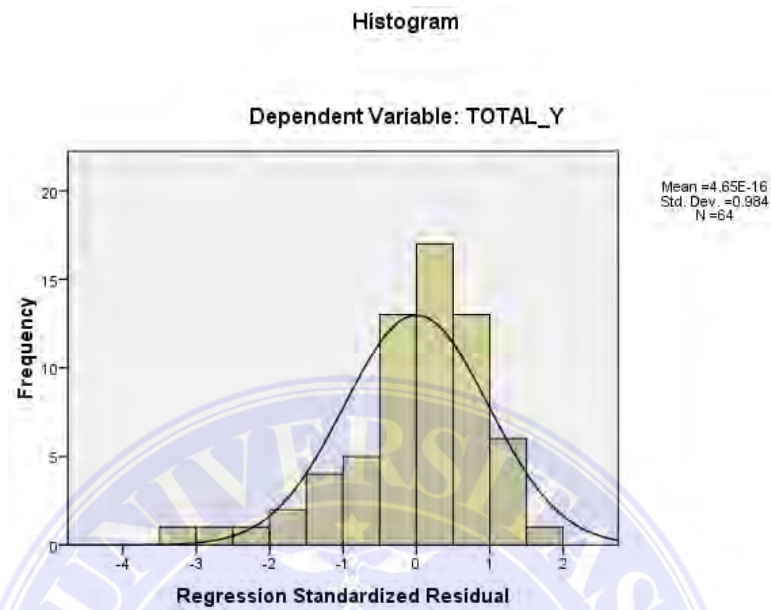
Correlations

| | | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | TOTAL_Y |
|---------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
| Y1 | Pearson Correlation | 1 | .303* | .201 | .470** | .166 | .620** |
| | Sig. (2-tailed) | | .015 | .111 | .000 | .191 | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| Y2 | Pearson Correlation | .303* | 1 | .321** | .395** | .115 | .618** |
| | Sig. (2-tailed) | .015 | | .010 | .001 | .368 | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| Y3 | Pearson Correlation | .201 | .321** | 1 | .286* | .101 | .548** |
| | Sig. (2-tailed) | .111 | .010 | | .022 | .427 | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| Y4 | Pearson Correlation | .470** | .395** | .286* | 1 | .399** | .840** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .001 | .022 | | .001 | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| Y5 | Pearson Correlation | .166 | .115 | .101 | .399** | 1 | .512** |
| | Sig. (2-tailed) | .191 | .368 | .427 | .001 | | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| TOTAL_Y | Pearson Correlation | .620** | .618** | .548** | .840** | .512** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |

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

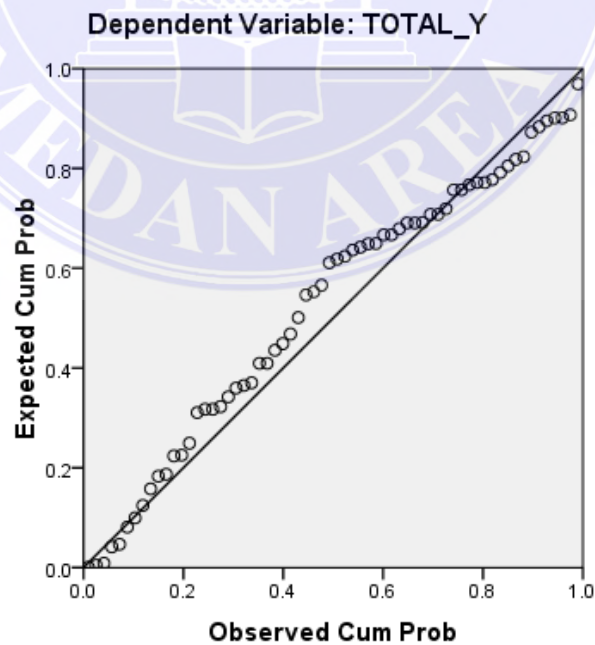
2. Uji Asumsi Klasik

a. Histogram



b. Grafik Normal Probability Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



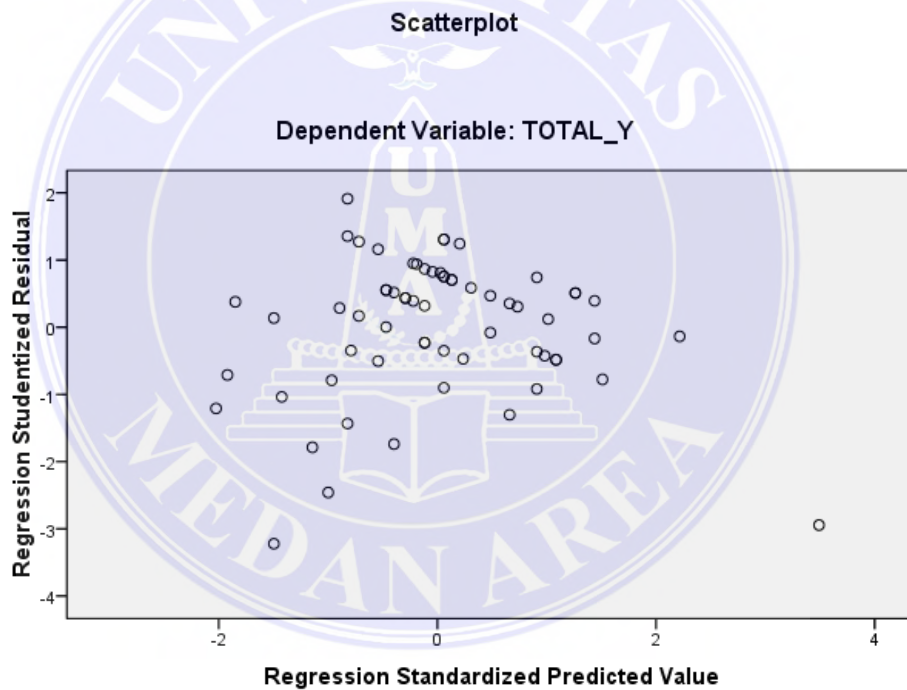
c. Uji Multikolineritas

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 2.380 | 3.812 | | .624 | .535 | | |
| KOMITMEN | .211 | .093 | .243 | 2.266 | .027 | .993 | 1.008 |
| PROFESIONALISME | .659 | .138 | .514 | 4.783 | .000 | .993 | 1.008 |

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 | .549 ^a | .302 | .279 | 1.702 | 1.881 |

a. Predictors: (Constant), PROFESIONALISME, KOMITMEN

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) | .772 | 4.080 | | .189 | .851 |
| | KOMITMEN | .213 | .100 | .226 | 2.120 | .038 |
| | PROFESION ALISME | .726 | .148 | .525 | 4.915 | .000 |

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) | .772 | 4.080 | | .189 | .851 |
| | KOMITMEN | .213 | .100 | .226 | 2.120 | .038 |
| | PROFESIONA LISME | .726 | .148 | .525 | 4.915 | .000 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 91.808 | 2 | 45.904 | 13.597 | .000 ^a |
| | Residual | 205.942 | 61 | 3.376 | | |
| | Total | 297.750 | 63 | | | |

a. Predictors: (Constant), PROFESIONALISME, KOMITMEN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

c. Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .555 ^a | .308 | .286 | 1.837 |

a. Predictors: (Constant), PROFESIONALISME, KOMITMEN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Distribusi Nilai t_{tabel}

| d.f | t _{0.10} | t _{0.05} | t _{0.025} | t _{0.01} | t _{0.005} |
|-----|-------------------|-------------------|--------------------|-------------------|--------------------|
| 1 | 3.078 | 6.314 | 12.71 | 31.82 | 63.66 |
| 2 | 1.886 | 2.920 | 4.303 | 6.965 | 9.925 |
| 3 | 1.638 | 2.353 | 3.182 | 4.541 | 5.841 |
| 4 | 1.533 | 2.132 | 2.776 | 3.747 | 4.604 |
| 5 | 1.476 | 2.015 | 2.571 | 3.365 | 4.032 |
| 6 | 1.440 | 1.943 | 2.447 | 3.143 | 3.707 |
| 7 | 1.415 | 1.895 | 2.365 | 2.998 | 3.499 |
| 8 | 1.397 | 1.860 | 2.306 | 2.896 | 3.355 |
| 9 | 1.383 | 1.833 | 2.262 | 2.821 | 3.250 |
| 10 | 1.372 | 1.812 | 2.228 | 2.764 | 3.169 |
| 11 | 1.363 | 1.796 | 2.201 | 2.718 | 3.106 |
| 12 | 1.356 | 1.782 | 2.179 | 2.681 | 3.055 |
| 13 | 1.350 | 1.771 | 2.160 | 2.650 | 3.012 |
| 14 | 1.345 | 1.761 | 2.145 | 2.624 | 2.977 |
| 15 | 1.341 | 1.753 | 2.131 | 2.602 | 2.947 |
| 16 | 1.337 | 1.746 | 2.120 | 2.583 | 2.921 |
| 17 | 1.333 | 1.740 | 2.110 | 2.567 | 2.898 |
| 18 | 1.330 | 1.734 | 2.101 | 2.552 | 2.878 |
| 19 | 1.328 | 1.729 | 2.093 | 2.539 | 2.861 |
| 20 | 1.325 | 1.725 | 2.086 | 2.528 | 2.845 |
| 21 | 1.323 | 1.721 | 2.080 | 2.518 | 2.831 |
| 22 | 1.321 | 1.717 | 2.074 | 2.508 | 2.819 |
| 23 | 1.319 | 1.714 | 2.069 | 2.500 | 2.807 |
| 24 | 1.318 | 1.711 | 2.064 | 2.492 | 2.797 |
| 25 | 1.316 | 1.708 | 2.060 | 2.485 | 2.787 |
| 26 | 1.315 | 1.706 | 2.056 | 2.479 | 2.779 |
| 27 | 1.314 | 1.703 | 2.052 | 2.473 | 2.771 |
| 28 | 1.313 | 1.701 | 2.048 | 2.467 | 2.763 |
| 29 | 1.311 | 1.699 | 2.045 | 2.462 | 2.756 |
| 30 | 1.310 | 1.697 | 2.042 | 2.457 | 2.750 |
| 31 | 1.309 | 1.696 | 2.040 | 2.453 | 2.744 |
| 32 | 1.309 | 1.694 | 2.037 | 2.449 | 2.738 |
| 33 | 1.308 | 1.692 | 2.035 | 2.445 | 2.733 |
| 34 | 1.307 | 1.691 | 2.032 | 2.441 | 2.728 |
| 35 | 1.306 | 1.690 | 2.030 | 2.438 | 2.724 |
| 36 | 1.306 | 1.688 | 2.028 | 2.434 | 2.719 |
| 37 | 1.305 | 1.687 | 2.026 | 2.431 | 2.715 |
| 38 | 1.304 | 1.686 | 2.024 | 2.429 | 2.712 |
| 39 | 1.304 | 1.685 | 2.023 | 2.426 | 2.708 |
| 40 | 1.303 | 1.684 | 2.021 | 2.423 | 2.704 |
| 41 | 1.303 | 1.683 | 2.020 | 2.421 | 2.701 |
| 42 | 1.302 | 1.682 | 2.018 | 2.418 | 2.698 |
| 43 | 1.302 | 1.681 | 2.017 | 2.416 | 2.695 |
| 44 | 1.301 | 1.680 | 2.015 | 2.414 | 2.692 |
| 45 | 1.301 | 1.679 | 2.014 | 2.412 | 2.690 |
| 46 | 1.300 | 1.679 | 2.013 | 2.410 | 2.687 |
| 47 | 1.300 | 1.678 | 2.012 | 2.408 | 2.685 |
| 48 | 1.299 | 1.677 | 2.011 | 2.407 | 2.682 |
| 49 | 1.299 | 1.677 | 2.010 | 2.405 | 2.680 |
| 50 | 1.299 | 1.676 | 2.009 | 2.403 | 2.678 |
| 51 | 1.298 | 1.675 | 2.008 | 2.402 | 2.676 |
| 52 | 1.298 | 1.675 | 2.007 | 2.400 | 2.674 |
| 53 | 1.298 | 1.674 | 2.006 | 2.399 | 2.672 |
| 54 | 1.297 | 1.674 | 2.005 | 2.397 | 2.670 |
| 55 | 1.297 | 1.673 | 2.004 | 2.396 | 2.668 |
| 56 | 1.297 | 1.673 | 2.003 | 2.395 | 2.667 |
| 57 | 1.297 | 1.672 | 2.002 | 2.394 | 2.665 |
| 58 | 1.296 | 1.672 | 2.002 | 2.392 | 2.663 |
| 61 | 1.296 | 1.671 | 2.000 | 2.390 | 2.659 |
| 62 | 1.296 | 1.671 | 1.999 | 2.389 | 2.659 |
| 63 | 1.296 | 1.670 | 1.999 | 2.389 | 2.658 |
| 64 | 1.296 | 1.670 | 1.999 | 2.388 | 2.657 |
| 65 | 1.296 | 1.670 | 1.998 | 2.388 | 2.657 |
| 66 | 1.295 | 1.670 | 1.998 | 2.387 | 2.656 |
| 67 | 1.295 | 1.670 | 1.998 | 2.387 | 2.655 |
| 68 | 1.295 | 1.670 | 1.997 | 2.386 | 2.655 |
| 69 | 1.295 | 1.669 | 1.997 | 2.386 | 2.654 |
| 70 | 1.295 | 1.669 | 1.997 | 2.385 | 2.653 |
| 71 | 1.295 | 1.669 | 1.996 | 2.385 | 2.653 |
| 72 | 1.295 | 1.669 | 1.996 | 2.384 | 2.652 |
| 73 | 1.295 | 1.669 | 1.996 | 2.384 | 2.651 |
| 74 | 1.295 | 1.668 | 1.995 | 2.383 | 2.651 |
| 75 | 1.295 | 1.668 | 1.995 | 2.383 | 2.650 |
| 76 | 1.294 | 1.668 | 1.995 | 2.382 | 2.649 |
| 77 | 1.294 | 1.668 | 1.994 | 2.382 | 2.649 |
| 78 | 1.294 | 1.668 | 1.994 | 2.381 | 2.648 |
| 79 | 1.294 | 1.668 | 1.994 | 2.381 | 2.647 |
| 80 | 1.294 | 1.667 | 1.993 | 2.380 | 2.647 |
| 81 | 1.294 | 1.667 | 1.993 | 2.380 | 2.646 |
| 82 | 1.294 | 1.667 | 1.993 | 2.379 | 2.645 |
| 83 | 1.294 | 1.667 | 1.992 | 2.379 | 2.645 |
| 84 | 1.294 | 1.667 | 1.992 | 2.378 | 2.644 |
| 85 | 1.294 | 1.666 | 1.992 | 2.378 | 2.643 |
| 86 | 1.293 | 1.666 | 1.991 | 2.377 | 2.643 |
| 87 | 1.293 | 1.666 | 1.991 | 2.377 | 2.642 |
| 88 | 1.293 | 1.666 | 1.991 | 2.376 | 2.641 |
| 89 | 1.293 | 1.666 | 1.990 | 2.376 | 2.641 |
| 90 | 1.293 | 1.666 | 1.990 | 2.375 | 2.640 |
| 91 | 1.293 | 1.665 | 1.990 | 2.374 | 2.639 |
| 92 | 1.293 | 1.665 | 1.989 | 2.374 | 2.639 |
| 93 | 1.293 | 1.665 | 1.989 | 2.373 | 2.638 |
| 94 | 1.293 | 1.665 | 1.989 | 2.373 | 2.637 |
| 95 | 1.293 | 1.665 | 1.988 | 2.372 | 2.637 |
| 96 | 1.292 | 1.664 | 1.988 | 2.372 | 2.636 |
| 97 | 1.292 | 1.664 | 1.988 | 2.371 | 2.635 |
| 98 | 1.292 | 1.664 | 1.987 | 2.371 | 2.635 |
| 99 | 1.292 | 1.664 | 1.987 | 2.370 | 2.634 |
| 100 | 1.292 | 1.664 | 1.987 | 2.370 | 2.633 |
| 101 | 1.292 | 1.663 | 1.986 | 2.369 | 2.633 |
| 102 | 1.292 | 1.663 | 1.986 | 2.369 | 2.632 |
| 103 | 1.292 | 1.663 | 1.986 | 2.368 | 2.631 |
| 104 | 1.292 | 1.663 | 1.985 | 2.368 | 2.631 |
| 105 | 1.292 | 1.663 | 1.985 | 2.367 | 2.630 |
| 106 | 1.291 | 1.663 | 1.985 | 2.367 | 2.629 |
| 107 | 1.291 | 1.662 | 1.984 | 2.366 | 2.629 |
| 108 | 1.291 | 1.662 | 1.984 | 2.366 | 2.628 |
| 109 | 1.291 | 1.662 | 1.984 | 2.365 | 2.627 |
| 110 | 1.291 | 1.662 | 1.983 | 2.365 | 2.627 |
| 111 | 1.291 | 1.662 | 1.983 | 2.364 | 2.626 |
| 112 | 1.291 | 1.661 | 1.983 | 2.364 | 2.625 |
| 113 | 1.291 | 1.661 | 1.982 | 2.363 | 2.625 |
| 114 | 1.291 | 1.661 | 1.982 | 2.363 | 2.624 |
| 115 | 1.291 | 1.661 | 1.982 | 2.362 | 2.623 |
| 116 | 1.290 | 1.661 | 1.981 | 2.362 | 2.623 |
| 117 | 1.290 | 1.661 | 1.981 | 2.361 | 2.622 |
| 118 | 1.290 | 1.660 | 1.981 | 2.361 | 2.621 |

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

| df untuk penyebut (N2) | df untuk pembilang (N1) | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------|-------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|----|
| | No | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 50. | 4.03 | 3.18 | 2.79 | 2.56 | 2.40 | 2.29 | 2.20 | 2.13 | 2.07 | 2.03 | 1.99 | 1.95 | 1.92 | 1.89 | 1.87 | |
| 51. | 4.03 | 3.18 | 2.79 | 2.55 | 2.40 | 2.28 | 2.20 | 2.13 | 2.07 | 2.02 | 1.98 | 1.95 | 1.92 | 1.89 | 1.87 | |
| 52. | 4.03 | 3.18 | 2.78 | 2.55 | 2.39 | 2.28 | 2.19 | 2.12 | 2.07 | 2.02 | 1.98 | 1.94 | 1.91 | 1.89 | 1.86 | |
| 53. | 4.02 | 3.17 | 2.78 | 2.55 | 2.39 | 2.28 | 2.19 | 2.12 | 2.06 | 2.01 | 1.97 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.86 | |
| 54. | 4.02 | 3.17 | 2.78 | 2.54 | 2.39 | 2.27 | 2.18 | 2.12 | 2.06 | 2.01 | 1.97 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.86 | |
| 55. | 4.02 | 3.16 | 2.77 | 2.54 | 2.38 | 2.27 | 2.18 | 2.11 | 2.06 | 2.01 | 1.97 | 1.93 | 1.90 | 1.88 | 1.85 | |
| 56. | 4.01 | 3.16 | 2.77 | 2.54 | 2.38 | 2.27 | 2.18 | 2.11 | 2.05 | 2.00 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.85 | |
| 57. | 4.01 | 3.16 | 2.77 | 2.53 | 2.38 | 2.26 | 2.18 | 2.11 | 2.05 | 2.00 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.85 | |
| 58. | 4.01 | 3.16 | 2.76 | 2.53 | 2.37 | 2.26 | 2.17 | 2.10 | 2.05 | 2.00 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.87 | 1.84 | |
| 59. | 4.00 | 3.15 | 2.76 | 2.53 | 2.37 | 2.26 | 2.17 | 2.10 | 2.04 | 2.00 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.84 | |
| 60. | 4.00 | 3.15 | 2.76 | 2.53 | 2.37 | 2.25 | 2.17 | 2.10 | 2.04 | 1.99 | 1.95 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.84 | |
| 61. | 4.00 | 3.15 | 2.76 | 2.52 | 2.37 | 2.25 | 2.16 | 2.09 | 2.04 | 1.99 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.86 | 1.83 | |
| 62. | 4.00 | 3.15 | 2.75 | 2.52 | 2.36 | 2.25 | 2.16 | 2.09 | 2.03 | 1.99 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.83 | |
| 63. | 3.99 | 3.14 | 2.75 | 2.52 | 2.36 | 2.25 | 2.16 | 2.09 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.83 | |
| 64. | 3.99 | 3.14 | 2.75 | 2.52 | 2.36 | 2.24 | 2.16 | 2.09 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.83 | |
| 65. | 3.99 | 3.14 | 2.75 | 2.51 | 2.36 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.85 | 1.82 | |
| 66. | 3.99 | 3.14 | 2.74 | 2.51 | 2.35 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.82 | |
| 67. | 3.98 | 3.13 | 2.74 | 2.51 | 2.35 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.98 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.82 | |
| 68. | 3.98 | 3.13 | 2.74 | 2.51 | 2.35 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.97 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.82 | |
| 69. | 3.98 | 3.13 | 2.74 | 2.50 | 2.35 | 2.23 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.97 | 1.93 | 1.90 | 1.86 | 1.84 | 1.81 | |
| 70. | 3.98 | 3.13 | 2.74 | 2.50 | 2.35 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.02 | 1.97 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.84 | 1.81 | |
| 71. | 3.98 | 3.13 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.97 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.81 | |
| 72. | 3.97 | 3.12 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.81 | |

Tabel Durbin-Watson (DW), $\alpha = 5\%$

| n | k=1 | | k=2 | | k=3 | | k=4 | | k=5 | |
|----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | dL | dU | dL | dU | dL | dU | dL | dU | dL | dU |
| 6 | 0.6102 | 1.4002 | | | | | | | | |
| 7 | 0.6996 | 1.3564 | 0.4672 | 1.8964 | | | | | | |
| 8 | 0.7629 | 1.3324 | 0.5591 | 1.7771 | 0.3674 | 2.2866 | | | | |
| 9 | 0.8243 | 1.3199 | 0.6291 | 1.6993 | 0.4548 | 2.1282 | 0.2957 | 2.5881 | | |
| 10 | 0.8791 | 1.3197 | 0.6972 | 1.6413 | 0.5253 | 2.0163 | 0.3760 | 2.4137 | 0.2427 | 2.8217 |
| 11 | 0.9273 | 1.3241 | 0.7580 | 1.6044 | 0.5948 | 1.9280 | 0.4441 | 2.2833 | 0.3155 | 2.6446 |
| 12 | 0.9708 | 1.3314 | 0.8122 | 1.5794 | 0.6577 | 1.8640 | 0.5120 | 2.1766 | 0.3796 | 2.5061 |
| 13 | 1.0097 | 1.3404 | 0.8612 | 1.5621 | 0.7147 | 1.8159 | 0.5745 | 2.0943 | 0.4445 | 2.3897 |
| 14 | 1.0450 | 1.3503 | 0.9054 | 1.5507 | 0.7667 | 1.7788 | 0.6321 | 2.0296 | 0.5052 | 2.2959 |
| 15 | 1.0770 | 1.3605 | 0.9455 | 1.5432 | 0.8140 | 1.7501 | 0.6852 | 1.9774 | 0.5620 | 2.2198 |
| 16 | 1.1062 | 1.3709 | 0.9820 | 1.5386 | 0.8572 | 1.7277 | 0.7340 | 1.9351 | 0.6150 | 2.1567 |
| 17 | 1.1330 | 1.3812 | 1.0154 | 1.5361 | 0.8968 | 1.7101 | 0.7790 | 1.9005 | 0.6641 | 2.1041 |
| 18 | 1.1576 | 1.3913 | 1.0461 | 1.5353 | 0.9331 | 1.6961 | 0.8204 | 1.8719 | 0.7098 | 2.0600 |
| 19 | 1.1804 | 1.4012 | 1.0743 | 1.5355 | 0.9666 | 1.6851 | 0.8588 | 1.8482 | 0.7523 | 2.0226 |
| 20 | 1.2015 | 1.4107 | 1.1004 | 1.5367 | 0.9976 | 1.6763 | 0.8943 | 1.8283 | 0.7918 | 1.9908 |
| 21 | 1.2212 | 1.4200 | 1.1246 | 1.5385 | 1.0262 | 1.6694 | 0.9272 | 1.8116 | 0.8286 | 1.9635 |
| 22 | 1.2395 | 1.4289 | 1.1471 | 1.5408 | 1.0529 | 1.6640 | 0.9578 | 1.7974 | 0.8629 | 1.9400 |
| 23 | 1.2567 | 1.4375 | 1.1682 | 1.5435 | 1.0778 | 1.6597 | 0.9864 | 1.7855 | 0.8949 | 1.9196 |
| 24 | 1.2728 | 1.4458 | 1.1878 | 1.5464 | 1.1010 | 1.6565 | 1.0131 | 1.7753 | 0.9249 | 1.9018 |
| 25 | 1.2879 | 1.4537 | 1.2063 | 1.5495 | 1.1228 | 1.6540 | 1.0381 | 1.7666 | 0.9530 | 1.8863 |
| 26 | 1.3022 | 1.4614 | 1.2236 | 1.5528 | 1.1432 | 1.6523 | 1.0616 | 1.7591 | 0.9794 | 1.8727 |
| 27 | 1.3157 | 1.4688 | 1.2399 | 1.5562 | 1.1624 | 1.6510 | 1.0836 | 1.7527 | 1.0042 | 1.8608 |
| 28 | 1.3284 | 1.4759 | 1.2553 | 1.5596 | 1.1805 | 1.6503 | 1.1044 | 1.7473 | 1.0276 | 1.8502 |
| 29 | 1.3405 | 1.4828 | 1.2699 | 1.5631 | 1.1976 | 1.6499 | 1.1241 | 1.7426 | 1.0497 | 1.8409 |
| 30 | 1.3520 | 1.4894 | 1.2837 | 1.5666 | 1.2138 | 1.6498 | 1.1426 | 1.7386 | 1.0706 | 1.8326 |
| 31 | 1.3630 | 1.4957 | 1.2969 | 1.5701 | 1.2292 | 1.6500 | 1.1602 | 1.7352 | 1.0904 | 1.8252 |
| 32 | 1.3734 | 1.5019 | 1.3093 | 1.5736 | 1.2437 | 1.6505 | 1.1769 | 1.7323 | 1.1092 | 1.8187 |
| 33 | 1.3834 | 1.5078 | 1.3212 | 1.5770 | 1.2576 | 1.6511 | 1.1927 | 1.7298 | 1.1270 | 1.8128 |
| 34 | 1.3929 | 1.5136 | 1.3325 | 1.5805 | 1.2707 | 1.6519 | 1.2078 | 1.7277 | 1.1439 | 1.8076 |
| 35 | 1.4019 | 1.5191 | 1.3433 | 1.5838 | 1.2833 | 1.6528 | 1.2221 | 1.7259 | 1.1601 | 1.8029 |
| 36 | 1.4107 | 1.5245 | 1.3537 | 1.5872 | 1.2953 | 1.6539 | 1.2358 | 1.7245 | 1.1755 | 1.7987 |
| 37 | 1.4190 | 1.5297 | 1.3635 | 1.5904 | 1.3068 | 1.6550 | 1.2489 | 1.7233 | 1.1901 | 1.7950 |
| 38 | 1.4270 | 1.5348 | 1.3730 | 1.5937 | 1.3177 | 1.6563 | 1.2614 | 1.7223 | 1.2042 | 1.7916 |
| 39 | 1.4347 | 1.5396 | 1.3821 | 1.5969 | 1.3283 | 1.6575 | 1.2734 | 1.7215 | 1.2176 | 1.7886 |
| 40 | 1.4421 | 1.5444 | 1.3908 | 1.6000 | 1.3384 | 1.6589 | 1.2848 | 1.7209 | 1.2305 | 1.7859 |
| 41 | 1.4493 | 1.5490 | 1.3992 | 1.6031 | 1.3480 | 1.6603 | 1.2958 | 1.7205 | 1.2428 | 1.7835 |
| 42 | 1.4562 | 1.5534 | 1.4073 | 1.6061 | 1.3573 | 1.6617 | 1.3064 | 1.7202 | 1.2546 | 1.7814 |
| 43 | 1.4628 | 1.5577 | 1.4151 | 1.6091 | 1.3663 | 1.6632 | 1.3166 | 1.7200 | 1.2660 | 1.7794 |
| 44 | 1.4692 | 1.5619 | 1.4226 | 1.6120 | 1.3749 | 1.6647 | 1.3263 | 1.7200 | 1.2769 | 1.7777 |
| 45 | 1.4754 | 1.5660 | 1.4298 | 1.6148 | 1.3832 | 1.6662 | 1.3357 | 1.7200 | 1.2874 | 1.7762 |
| 46 | 1.4814 | 1.5700 | 1.4368 | 1.6176 | 1.3912 | 1.6677 | 1.3448 | 1.7201 | 1.2976 | 1.7748 |
| 47 | 1.4872 | 1.5739 | 1.4435 | 1.6204 | 1.3989 | 1.6692 | 1.3535 | 1.7203 | 1.3073 | 1.7736 |
| 48 | 1.4928 | 1.5776 | 1.4500 | 1.6231 | 1.4064 | 1.6708 | 1.3619 | 1.7206 | 1.3167 | 1.7725 |
| 49 | 1.4982 | 1.5813 | 1.4564 | 1.6257 | 1.4136 | 1.6723 | 1.3701 | 1.7210 | 1.3258 | 1.7716 |
| 50 | 1.5035 | 1.5849 | 1.4625 | 1.6283 | 1.4206 | 1.6739 | 1.3779 | 1.7214 | 1.3346 | 1.7708 |
| 51 | 1.5086 | 1.5884 | 1.4684 | 1.6309 | 1.4273 | 1.6754 | 1.3855 | 1.7218 | 1.3431 | 1.7701 |
| 52 | 1.5135 | 1.5917 | 1.4741 | 1.6334 | 1.4339 | 1.6769 | 1.3929 | 1.7223 | 1.3512 | 1.7694 |
| 53 | 1.5183 | 1.5951 | 1.4797 | 1.6359 | 1.4402 | 1.6785 | 1.4000 | 1.7228 | 1.3592 | 1.7689 |
| 54 | 1.5230 | 1.5983 | 1.4851 | 1.6383 | 1.4464 | 1.6800 | 1.4069 | 1.7234 | 1.3669 | 1.7684 |
| 55 | 1.5276 | 1.6014 | 1.4903 | 1.6406 | 1.4523 | 1.6815 | 1.4136 | 1.7240 | 1.3743 | 1.7681 |
| 56 | 1.5320 | 1.6045 | 1.4954 | 1.6430 | 1.4581 | 1.6830 | 1.4201 | 1.7246 | 1.3815 | 1.7678 |
| 57 | 1.5363 | 1.6075 | 1.5004 | 1.6452 | 1.4637 | 1.6845 | 1.4264 | 1.7253 | 1.3885 | 1.7675 |
| 58 | 1.5405 | 1.6105 | 1.5052 | 1.6475 | 1.4692 | 1.6860 | 1.4325 | 1.7259 | 1.3953 | 1.7673 |
| 59 | 1.5446 | 1.6134 | 1.5099 | 1.6497 | 1.4745 | 1.6875 | 1.4385 | 1.7266 | 1.4019 | 1.7672 |
| 60 | 1.5485 | 1.6162 | 1.5144 | 1.6518 | 1.4797 | 1.6889 | 1.4443 | 1.7274 | 1.4083 | 1.7671 |
| 61 | 1.5524 | 1.6189 | 1.5189 | 1.6540 | 1.4847 | 1.6904 | 1.4499 | 1.7281 | 1.4146 | 1.7671 |
| 62 | 1.5562 | 1.6216 | 1.5232 | 1.6561 | 1.4896 | 1.6918 | 1.4554 | 1.7288 | 1.4206 | 1.7671 |
| 63 | 1.5599 | 1.6243 | 1.5274 | 1.6581 | 1.4943 | 1.6932 | 1.4607 | 1.7296 | 1.4265 | 1.7671 |
| 64 | 1.5635 | 1.6268 | 1.5315 | 1.6601 | 1.4990 | 1.6946 | 1.4659 | 1.7303 | 1.4322 | 1.7672 |
| 65 | 1.5670 | 1.6294 | 1.5355 | 1.6621 | 1.5035 | 1.6960 | 1.4709 | 1.7311 | 1.4378 | 1.7673 |
| 66 | 1.5704 | 1.6318 | 1.5395 | 1.6640 | 1.5079 | 1.6974 | 1.4758 | 1.7319 | 1.4433 | 1.7675 |
| 67 | 1.5738 | 1.6343 | 1.5433 | 1.6660 | 1.5122 | 1.6988 | 1.4806 | 1.7327 | 1.4486 | 1.7676 |
| 68 | 1.5771 | 1.6367 | 1.5470 | 1.6678 | 1.5164 | 1.7001 | 1.4853 | 1.7335 | 1.4537 | 1.7678 |
| 69 | 1.5803 | 1.6390 | 1.5507 | 1.6697 | 1.5205 | 1.7015 | 1.4899 | 1.7343 | 1.4588 | 1.7680 |
| 70 | 1.5834 | 1.6412 | 1.5542 | 1.6715 | 1.5245 | 1.7028 | 1.4943 | 1.7351 | 1.4637 | 1.7683 |