PENGARUH KOMITMEN DAN TANGGUNG JAWAB TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PUTRA PELANGI PERKASA MEDAN SUNGGAL

SKRIPSI

OLEH :

Susi Susanty Simanullang

NPM : 158320053

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2019

UNIVERSITAS MEDAN AREA

6/18/2019

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

PENGARUH KOMITMEN DAN TANGGUNG JAWAB TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PUTRA PELANGI PERKASA MEDAN SUNGGAL

SKRIPSI

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

Oleh :

SUSI SUSANTY SIMANULLANG
NPM : 158320054

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

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.
6/18/2019

Judul Skripsi	: Pengaruh Komitmen dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Pelangi Perkasa Medan Sunggal
Nama	: SUSI SUSANTY SIMANJUNTAK
NPM	: 15832053
Program Studi	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing

Hery Syahrial, SE.M.Si	Hesti Sabrina, SE.M.Si
Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. Sri Sulistiyani, SE.M.Si	Teddi Prihadi, SE.MM
Dekan	Ka. Prodi

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

UNIVERSITAS MEDAN AREA
6/18/2019
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

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, kaideh, 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, 09 April 2019

METERAI TEMPEL

6000

SUSI SUSANTY SIMANULLANG

158320053

UNIVERSITAS MEDAN AREA

6/18/2019

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

Abstrak

Pengaruh Komitmen Dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Pelangi Perkasa Medan Sunggal

Penelitian ini bertujuan untuk: mengetahui pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Pelangi Perkasa Medan Sunggal, mengetahui pengaruh Tanggung Jawab terhadap kinerja Karyawan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Putra Pelangi Perkasa Medan Sunggal,dan mengetahui Pengaruh Komitmen dan Tanggung Jawab Terhadap PT. Putra Pelangi Perkasa Medan Sunggal. Jenis Penelitian ini adalah penelitian Asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT. Putra Pelangi Perkasa Medan Sunggal sebanyak 45 karyawan. sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 responden dengan menggunakan analisis regresi linear berganda hasil Penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa variabel Komitmen(X1) berpengaruh positif sigifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Pelangi Perkasa Medan Sunggal,Tanggung Jawab(X2) berpengaruh positif sigifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Putra Pelangi Perkasa Medan Sunggal.dengan linear berganda variabel Komitmen dan variabel Tanggung Jawab berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT.Putra Pelangi Perkasa Medan Sunggal.

Kata Kunci : Komitmen, Tanggung Jawab, Kinerja

UNIVERSITAS MEDAN AREA

6/18/2019

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

Abstract

Effect of Commitments and Responsibilities on Employee Performance

at PT. Putra Pelangi Perkasa Medan Sunggal

This study aims to: determine the effect of Commitment on Employee Performance at PT Putra Pelangi Perkasa Medan Sunggal, find out the effect of Responsibility on Employee performance on employee performance at PT Putra Pelangi Perkasa Medan Sunggal, and find out the Effect of Commitment and Responsibility on PT Putra Pelangi Perkasa Medan Sunggal. This type of research is associative research, namely a study that has the nature of asking the relationship between two variables. The population in this study is all employees of PT. Pelangi Perkasa Medan Sunggal as many as 45 employees in this study as many as 40 respondents. Based on the results of the research conducted it can be seen that the Commitment variable (X1) has a significant positive effect on Employee Performance at PT Putra Pelangi Perkasa Medan Sunggal, Responsibility (X2) significant positive effect on employee performance at PT Putra Pelangi Perkasa Medan Sunggal. It can be concluded that commitment variables and Responsibility variables have a significant positive effect on employee performance at PT. Putra Pelangi Perkasa Medan Sunggal.

Keywords: Commitment, Responsibility, Performance

UNIVERSITAS MEDAN AREA

6/18/2019

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

Kata Pengantar

Terlebih dahulu Penulis mengucapkan Puji Dan Syukur Kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas segala Rahmat Dan KaruniaNya sehingga Penulis menyelesaikan skripsi yang sederhana ini dalam rangka menempuh salah satu syarat Guna memperoleh gelar Sarjana Fakultas Ekonomi dengan Prodi Manajemen Universitas Medan Area.

Penulis Menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini belumlah sempurna seperti yang diharapakan,oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengaharapkan dan menerima segala kritik dan saran- saran demi kesempurnaan skripsi ini.

Selanjutnya penulis menyadari bahwa tersusunya skripsi ini adalah berkat bantuan dari Dosen Pembingbing maupun semua pihak yang terkait didalam nya dengan judul yang penulis pilih.Oleh karena itu,dengan selesainya skripsi ini maka Penulis Mengucapkan banyak Terimakasih Kepada:

1. Bapak Dr. H. Ihsan Effendi, SE, M.Si, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universita Medan Area.
2. Teddy Pribadi, SE, M.M, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Hery Syahrial, SE, M.Si selaku Dosen Pembingbing I saya yang banyak memberikan bimbingan, motivasi dan arahan tentang penyelesaian Skripsi ini serta bentuk pembelajaran dalam Hasil SPSS yang sangat menambah pengetahuan dalam Penyelesaian skripsi ini.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
6/18/2019
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

4. Ibu Hesti Sabrina, SE,M.Si selaku Dosen Pembing II yang turut membantu dan memeberikan kritik,saran dan pemahaman tentang pengajaran skripsi ini.
5. Bapak dan ibu Dosen serta seluruh unsur staf administrasi dan pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
6. Bapak Pimpinan, staf dan karyawan di PT. Putra Pelangi Perkasa Medan Sunggal.untuk semua kesempatan yang diberikan bagi penulis untuk melakukan penelitian sebagai bahan penyusunan skripsi ini.
7. Terkhusus Ucapan Terima-kasih Kepada Ibunda Maricce Situmorang sebagai penghormatan rasa baktiku, Atas Pengorbanan Dan Doa Tulus Nya dalam penyusunan Skripsi ini
8. Terimakasih kepada Erni Simanullang,Rouli Simanullang,Yanti Simanullang Dan Abang ipar semua nya serta Bintang Simanullang yang memberikan dukungan dan Doa sepenuhnya dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Terimakasih untuk Ley Tinambunan yang banyak membawa dalam setiap Doa dan semangat, beserta dukungan dalam bentuk materi selama penyusunan skripsi ini. Dan ucapan terimakasih kepada satu tim Bimbingan kepada teman seperjuangan Evita malasari Siahaan dan Juwita Sari Dewi Hutagalung.

Penulis,

(Susi Susanty Simanullang)

UNIVERSITAS MEDAN AREA
6/18/2019
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK ..... **i**

KATA PENGANTAR..... **iii**

DAFTAR ISI ..... **vi**

DAFTAR TABEL ..... **vii**

DAFTAR GAMBAR..... **viii**

BAB I.PENDAHULUAN

1.1 LatarBelakangMasalah 1

1.2 RumusanMasalah..... 3

1.3 TujuanPenelitian 4

1.4 ManfaatPenelitian 4

BAB II.TINJAUAN PUSTAKA

2.1 KinerjaKaryawan..... 5

2.1.1 PengertianKinerja 5

2.1.2Faktor – FaktorKinerja 7

2.1.3IndikatorKinerja..... 8

2.2 Komitmen 10

2.2.1 PengertianKomitmen 11

2.2.2 ManfaatKomitmen..... 12

2.2.3 MenciptakanKomitmen 13

2.2.4 IndikatorKomitmen..... 15

2.3 TanggungJawab 16

2.3.1 PengertianTanggungJawab 16

2.3.2 Macam-MacamTanggungJawab..... 17

2.3.3 IndikatorTanggungJawab 18

2.4 PenelitianTerdahulu 19

2.5KerangkaKonseptual..... 21

2.6 Hipotesis 21

UNIVERSITAS MEDAN AREA

6/18/2019

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis,TempatdanWaktuPenelitian 22
3.1.1 JenisPenelitian 22
3.1.2 TempatPenelitian 22
3.1.3 WaktuPenelitian 22
3.2. Populasidan Sampel 23
3.2.1 Populasi 23
3.2.2 Sampel 23
3.3DefenisiOperasional 25
3.4 Jenis Dan Sumber Data 26
3.5 TeknikPengumpulan Data 26
3.6 TeknikAnalisis Data 27

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1HasilPenelitian Perusahaan 33
4.1.1 GambaranUmum Perusahaan 33
4.1.2 VisidanMisi Perusahaan 34
4.1.3 StrukturOrganisasi 35
4.1.4 Penyajian DataResponden 36
4.1.5 Penyajian Data AngketResponden Penelitian 36
4.1.6 UjiValiditas Dan Reliabilitas 39
4.1.7 UjiAsumsi Klasik 43
4.1.8 UjiHipotesis 49
4.2PembahasanHasilPenelitian 52

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1Kesimpulan 53
5.2 Saran 54

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA
6/18/2019
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	PenelitianTerdahulu	19
Tabel 3.1	Pelaksanaan Penelitian	22
Tabel 3.2	JumlahKaryawan	22
Tabel 3.3	DefenisiOperasional	25
Tabel 3.4	BobotNilaiAngka	27
Tabel 4.1	JenisKelaminResponden	36
Tabel 4.2	UsiaResponden	36
Table 4.3	IdentitasResponden Tingkat Pendidikan	36
Table 4.4	Tabulasi Data VariabelKomitmen	37
Table 4.5	Tabulasi Data VariabelTangggungJawab	37
Tabel 4.6	Tabulasi Data VariabelKinerja	38
Tabel 4.7	HasilUjiValiditasKomitmen	40
Tabel 4.8	HasilUjiValiditasTanggungJawab	40
Tabel 4.9	HasilUjiValiditasKinerja	41
Tabel 4.10	HasilReliabilitasKomitmen	42
Tabel 4.11	HasilReliabilitasTanggungJawab	43
Tabel 4.12	HasilReliabilitasKinerja	43
Tabel 4.13	HasilUji Kolmogorov Smirnov	46
Tabel 4.14	HasilUjiMultikoleaniritas	47
Tabel 4.15	HasilUjiGlejser	51
Table 4.16	HasilUjiKoefisienDeterminasi	52
Table 4.17	HasilUjiParsial(Uji F)	52
Table 4.18	HasilUjiSimultan(Uji t)	53

UNIVERSITAS MEDAN AREA

6/18/2019

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

DAFTAR GAMBAR

Gambar2.1 Kerangka Konseptual 21
Gambar4.1 StrukturOrganisasi 35
Gambar4.2 Histogram 44
Gambar4.3 Normality Probability Plot 45
Gambar4.4 Grafik Scatter Plot 48

UNIVERSITAS MEDAN AREA
6/18/2019
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pentingnya Kinerja karyawan yang dapat ditampilkan seorang karyawan adalah dimana kinerja karyawan dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu. Sumber daya manusia (SDM) berperan sebagai transportasi pengerak bagi kehidupan organisasi, manusia yang mengatur dan menjalankan sarana dan prasarana yang ada dalam organisasi.Sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, sehingga upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan organisasi.Tugas dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk memanfaatkan dan mengoptimalkan kinerja karyawan. Artinya karyawan dengan kinerja yang optimal merupakan salah satu sasaran organisasi untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, menurut Ismail (2011:236) beberapa faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan secara umum ada dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, yang meliputi komitmen, budaya organisasi, loyalitas, tanggung jawab dan lain-lain. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan, yang meliputi kepemimpinan, keamanan dan keselamatan kerja, serta budaya organisasi. Didalam Armstrong (2004:16) , faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai dalam *Personal Factors* Ditujukan oleh tingkat keterampilan, kompetensi,yang dimiliki,

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

motivasi, komitmen setiap individu,keberhasilan melakukan tugas tugas,dan tanggung jawab dalam setiap individu Kinerja karyawan yang tinggi akan mendukung produktivitas organisasi, adanya faktor internal yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya komitmen dan tanggung jawab. Komitmen yang tinggi dari karyawan maka akan diperoleh karyawan yang setia dan bekerja sebaik mungkin. karyawan mempunyai hak dan kewajiban yang keduanya merupakan mata rantai yang saling berkaitan. Hak merupakan berkaitan dengan apa yang menjadi miliknya setelah mereka melaksanakan kewajiban, sedangkan kewajiban adalah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan TUPOKSI nya dengan penuh tanggung jawab.

Setelah Peneliti melakukan survey terdahulu dan wawancara pada kantor PT. Putra Pelangi Perkasa Medan Sunggal maka diperoleh hasil yang berkaitan erat dengan kinerja karyawan yaitu dapat dilihat dari masalah yang terjadi meliputi kinerja karyawan dalam ketepatan waktu dimana pada pelaksanaan kegiatan organisasi karyawan tidak memberikan hati sepenuhnya terhadap pekerjaannya sehingga ada beberapa karyawan yang masih terlalu lama melayani penumpang, seperti dalam melayani pembelian tiket yang dipesan melalui telepon, karyawan sering melalaikan waktu dalam menjawab telephone, dan masalah supir yang sering datang terlambat mengakibatkan bus yang berangkat tidak tepat waktu ,membuat penumpang harus menunggu pemberangkatan yang terlalu lama sehingga menimbukan problem antara penumpang dengan staf penjual tiket. ada juga masalah kinerja karyawan dalam hal kemandirian sering kali karyawan kurang bisa menghandle pertanyaan-pertanyaan penumpang sehingga untuk menunggu jawaban yang

UNIVERSITAS MEDAN AREA
6/18/2019
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

pasti penumpang harus menunggu si karyawan bertanya dulu pada pimpinannya membuat para penumpang antri dalam pembelian tiket diluar. masalah kinerja dalam kemampuan hubungan interpersonal juga masih kurang yaitu kemampuan untuk bekerja sama antara individu yang satu dengan yang lain, ada saja karyawan yang lalai akan kesalahan karyawan lain seperti dalam penjualan tiket ada juga karyawan yang tidak memberikan informasi tentang ketidakhadiran kepada pimpinan dan sesama anggota organisasi sehingga kurangnya karyawan dalam pelayanan pada saat musim ramai. Tentu saja hal tersebut menyebabkan terhambatnya kinerja yang baik perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Komitmen dan Tanggung Jawab terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Putra Pelangi Perkasa Medan Sunggal".**

1.2. Perumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis lakukan, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Pelangi Perkasa Medan Sunggal.
2. Apakah tanggung jawab berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Pelangi Perkasa Medan Sunggal.
3. Apakah komitmen dan tanggung jawab secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Pelangi Perkasa Medan Sunggal.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
6/18/2019
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Putra Pelangi Perkasa Medan.
2. Untuk mengetahui apakah tanggung jawab berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Pelangi Perkasa Medan.
3. Untuk mengetahui apakah komitmen dan tanggung jawab berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Pelangi Perkasa Medan.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti

   Menambah pengetahuan dan pemahaman dalam bidang komitmen, tanggung jawab dan kinerja,dan kedekatan antar variabel yang diteliti.
2. Bagi perusahaan

   Memperbaiki Kinerja karyawan dengan meningkatkan komitmen dan tanggung jawab.
3. Bagi peneliti lain

   Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang .

UNIVERSITAS MEDAN AREA
6/18/2019
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.
6/18/2019

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Karyawan.

2.1.1. Pengertian Kinerja.

Kinerja adalah hasil kerja secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan,pekerjaan efektivitas yang dilakukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2015:97). Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dalam masalah kinerja yang memenuhi standar kerja dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Kinerja karyawan dimaksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah "*performance rating" atau "performance appraisal".*

Menurut Munandar (2012:287), kinerja adalah proses hasil ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya,

UNIVERSITAS MEDAN AREA
6/18/2019
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan kepada msing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah kinerja yang dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan didalam organisasi.bagaimana organisasi mampu meningkatkan kinerja karyawan dan menghargai serta memperlakukan sumber daya manusianya yang akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Menurut Bittel (2013: 216) Kinerja merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh seorang pegawai untuk meningkatkan standar pekerjaannya sampai di atas rata-rata. Dan tentunya kinerja Untuk mendorong perilaku yang baik atau memperbaiki serta mengikis kinerja yang dibawah standar degan denngan memahami kemampuan teknis, kemampuan Konseptual dan kemampuan Interpersonal dalam memuaskan rasa ingin tahu pegawai tentang seberapa baik kinerjanyadan memberikan landasan yang kuat bagi

UNIVERSITAS MEDAN AREA
6/18/2019
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

pengambilan keputusan selanjutnya sehubungan dengan karir seorang pegawai.

2.1.3. Faktor-Faktor Kinerja.

Didalam Armstrong (2004:16) , faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

1. *Personal Factors.*

   Ditujukan oleh tingkat keterampilan, kompetensi,yang dimiliki, motivasi, komitmen setiap individu,keberhasilan melakukan tugas tugas,dan Tanggung Jawab dalam setiap individu

2. *Leadership factors*.

   Ditentukan oleh kualitas dorongan,bimbingan,dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.

3. *Team factors.*

   Ditujukan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja sekerja.

4. *Sistem factors.*

   Ditujukan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

5. *Contextual/situational factors.*

   Ditujukan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
6/18/2019
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

Menurut Ismail (2011:236) beberapa faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan secara umum ada dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, yang meliputi komitmen, budaya organisasi, loyalitas, tanggung jawab dan lain-lain. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan, yang meliputi kepemimpinan, keamanan dan keselamatan kerja, serta budaya organisasi.

2.1.4. Indikator Kinerja.

Komponen indikator kinerja karyawan menurut Lazer (2011:122):

1. Kemampuan teknis

   Kemampuan teknis merupakan bidang yang sangat penting dan dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Kemampuan teknis merupakan kemampuan menggunakan pengetahuan, metode tehnik, dan peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas tertentu yang diperoleh dari pengalaman, pendidikan dan pelatihan. Yaitu:

   a. Ilmu pengetahuan yang dimiliki karyawan.
   b. Kemampuan menggunakan metode.
   c. Teknik kerja yang di gunakan karyawan.
   d. Peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas.
   e. Pengalaman yang pernah dialami karyawan dengan pekerjaan yang sejenis
   f. Pelatihan yang diperoleh karyawan.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
6/18/2019
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

2. Kemampuan konseptual

Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk menganalisa dan mendiagnosa permasalahan yang kompleks. Hal ini meliputi proses identifikasi masalah, mengembangkan alternatif solusi, mengevaluasi dan memilih solusi terbaik. Diantaranya:

a. Kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan.
b. Penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam
c. bidang operasional perusahaan secara menyeluruh.
d. Tanggung jawab sebagai seorang karyawan.

3. Kemampuan hubungan interpersonal

Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu kemampuan untuk bekerja sama, memahami dan memotivasi orang lain, baik secara individu maupun kelompok. yaitu:

a. Kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.
b. Memotivasi karyawan.
c. Melakukan negosiasi.
d. Pekerjaan yang dihasilkan karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2016:260):

1. Kualitas. Merupakan kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
6/18/2019
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
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 kantor.

Menurut Dianto (dalam Pasolong 2011: 50) mengenai indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja yaitu sebagai berikut:

a. Produktikvitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga mengukur efektivitas pelayanan dalam waktu yang singkat dan tepat.
b. Kualitas layanan, maksudnya bahwa kualitas dari pelayanan yang diberikan wajib dipertahankan.
c. Responsivitas, maksudnya bahwa birokrasi harus memiliki kemampuan untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan memberikan pelayanan.

2.2. Komitmen.

2.2.1.Pengertian Komitmen

Komitmen dapat tertanam dikarenakan seseorang memiliki ikatan emosional terhadap organisasi atau perusahaan, seperti keinginan untuk

UNIVERSITAS MEDAN AREA
6/18/2019
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

mengabdi pada perusahaan, memberikan dukungan terhadap satu sama lain dan menerima seluruh nilai yang ada dalam perusahaan. Terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi kondisi kerja yang profesional, sehingga komitmen yang tinggi sangat dibutuhkan di setiap organisasi maupun perusahaan.

Menurut Robbins (2011:21) komitmen adalah suatu keadaan dimana individu/pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujunnya, serta berniat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Menurut Luthans (2011:81) komitmen adalah keinginan untuk tetap bertahan secara kuat sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha menjadi bagian dari keinginan organisasi, keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Alwi (2011:33) komitmen adalah sikap karyawan untuk tetap menjadi anggota di dalam organisasi tertentu 8 dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai visi, misi, nilai-nilai dan tujuan dari organisasi. Komitmen juga merupakan sebuah bentuk loyalitas yang lebih nyata yang dapat dilihat dari sejauh mana kontribusi karyawan dalam memberikan perhatian, gagasan, dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organasasi.

2.2.2.Manfaat Komitmen.

Organisasi menginginkan agar seluruh pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi, manfaat komitmen pegawai bagi organisasi, yaitu :

1. Menghindari biaya pergantian pegawai yang tinggi

UNIVERSITAS MEDAN AREA
6/18/2019
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

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

2. Mengurangi atau meringankan *supervise* pegawai

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

3. Meningkatkan efektifitas organisasi

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

UNIVERSITAS MEDAN AREA
6/18/2019
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

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

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

2.2.3.Menciptakan Komitmen

Menciptakan rasa kepemilikan terhadap organisasi harus mengidentifikasi diri pegawai untuk mempercayai bahwa ada guna dan manfaatnya bekerja di organisasi, untuk merasakan kenyamanan didalamnya serta untuk mendukung nilai-nilai, visi dan misi organisasi dalam mencapai tujuannya.

Mangkunegara (2012:176) menyatakan ada tiga pilar menciptakan komitmen organisasi, yaitu :

1. Adanya perasaan menjadi bagian dari organisasi. Untuk menciptakan rasa memiliki tersebut, maka salah satu pihak dalam manajemen harus mampu membuat pegawai:
   a. Mampu mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi.
   b. Merasa yakin bahwa apa yang dilakukan atau pekerjaannya adalah berharga bagi organisasi.
   c. Merasa nyaman dengan organisasi.
   d. Merasa mendapat dukungan yang penuh dari organisasi dalam bentuk misi yang jelas (apa yang direncanakan untuk dilakukan),

UNIVERSITAS MEDAN AREA
6/18/2019
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

nilai-nilai yang ada (apa yang diyakini sebagai hal yang penting oleh manajemen), norma-norma yang berlaku (cara-cara berperilaku yang bisa diterima oleh organisasi).

2. Adanya keterikatan atau kegairahan terhadap pekerjaan. Hal tersebut dapat dimunculkan dengan cara :
   a. Mengenali faktor-faktor motivasi dalam mengatur desain pekerjaan (*job design*).
   b. Kualitas kepemimpian.
   c. Kemampuan dari manajer dan *supervisor* untuk mengenali bahwa komitmen bisa mengingkatkan jika ada perhatian terus menerus, memberi delegasi atas wewenang serta memberi kesempatan dan ruang yang cukup bagi pegawai untuk menggunakan keterampilan dan keahlian
   d. Pentingnya rasa memiliki
   e. Rasa memiliki bisa muncul jika pegawai merasa bahwa mereka benar-benar diterima menjadi bagian atau kunci penting dari organisasi. Ikut sertakan keterlibatan pegawai dalam memuat keputusan dan jika mereka merasa ide-idenya di dengar dan merasa telah memberikan kontribusi pada hasil yang dicapai, maka mereka akan cenderung menerima keputusan-keputusan atau perubahan yang dimiliki, hal ini dikarenakan mereka merasa dilibatkan dan bukan karena dipaksa.

Berdasarkan uraian diatas dapat dikatakan bahwa dalam menciptakan komitmen pada organisasi harus adanya penanaman rasa memiliki terhadap

UNIVERSITAS MEDAN AREA
6/18/2019
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

pekerjaan dan menjadi bagian dari organisasi serta adanya kegairahan dalam diri terhadap pekerjaan untuk menciptakan adanya komitmen dalam setiap karyawan.

2.2.4. Indikator Komitmen.

Komitmen 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 dimensi komitmen organisasional yaitu:

1. Komitmen Afektif

   Komitmen Afektif *(affective commitment*), merupakan keterikatan emosional terhadap organisasi dan kepercayaan terhadap nilai-nilai 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 kerugiaan yang akan dialami jika meninggalkan organisasi.

3. Komitmen Normatif

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

UNIVERSITAS MEDAN AREA
6/18/2019
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

Juniarari(2011:230), menyatakan bahwa terdapat tiga faktor atau indikator yang menjadi pengaruh komitmen diantaranya:

1. Kesetiaan Karyawan, Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan organisasi Rasa keterikatan dan identifikasi pribadi dengan organisasi,keterlibatan kerja dengan profesi yang dimiliki pada organisasi serta kesediaan yang dimiliki dalam profesi tersebut.
2. Kemauan Karyawan, Kemauan untuk mengusahakan terwujudnya kepentingan organisasi.dimana karyawan menepati semua janji yang dibuat didalam organisasi.
3. Kebanggan karyawan, pada organisasi Kehendak yang kuat untuk mempertahankan sebagai anggota organisasi tidak memilih keluar pada saat terdapat masalah yang ada dalam organisasi.meneguhkan hati da pikiran untuk bekerja dalam organisasi.

2.3. Tanggung Jawab.

2.3.1. Pengertian Tanggung Jawab.

Pada hakikatnya hanya masing-masing individu yang dapat bertanggungjawab. mereka yang memikul akibat dari perbuatan mereka. Oleh karenanya, istilah tanggungjawab pribadi atau tanggungjawab sendiri sebenarnya “mubadzir”. Suatu masyarakat yang tidak mengakui bahwa setiap individu mempunyai nilainya sendiri yang berhak diikutinya tidak mampu menghargai martabat individu tersebut dan tidak mampu mengenali hakikat kebebasan.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
6/18/2019
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

Menurut George (2012:91) Orang yang dapat bertanggungjawab terhadap tindakannya dan mempertanggungjawabkan perbuatannya hanyalah orang yang mengambil keputusan dan bertindak tanpa tekanan dari pihak manapun atau secara bebas.

Sedangkan menurut Sugeng Istanto (2011:71) Pertanggungjawaban berarti kewajiban memberikan jawaban yang merupakan perhitungan atas semua hal yang terjadi dan kewajiban untuk memberikan pemulihan atas kerugian yang mungkin ditimbulkannya.

2.3.2.Macam-Macam Tanggung Jawab.

Sukanto (2011:23) mengemukakan bahwa tanggung jawab yang hendaknya ada pada manusia adalah:

1. Tanggung Jawab kepada Tuhan yang telah memberikan kehidupan dengan cara takut kepada Nya, bersyukur dan memohon petunjuk. Semua manusia bertanggung jawab kepada Tuhan Pencipta Alam Semesta.
2. Tanggung jawab untuk membela diri dari ancaman, siksaan, penindasan dan perlakuan kejam dari manapun datangnya.
3. Tanggung jawab diri dari kerakusan ekonomi yang berlebihan dalam mencari nafkah ataupun sebaliknya dari bersifat kekurangan ekonomi.
4. Tanggung jawab terhadap anak, suami/istri dan keluarga.
5. Tanggung jawab terhadap sekitarnya.
6. Tanggung jawab berpikir, tidak perlu mesti meniru orang lain dan menyetujui pendapat umum atau patuh secara membuta terhadap nilai-

UNIVERSITAS MEDAN AREA
6/18/2019
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

nilai tradisi, menyaring segala informasi untuk dipilih, mana yang berguna dan mana yang merugikan mereka.

7. Tanggung jawab dalam memelihara hidup dan kehidupan termasuk kelestarian lingkungan hidup dari berbagai bentuk pencemaran.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab yang menjadi tolak ukur penelitian ini yaitu tanggung jawab belajar yang berpengaruh terhadap prestasi belajar.

2.3.3.Indikator Tanggung Jawab.

Indikator tanggung jawab menurut Daryanto (2013:142) adalah:

1. Usaha melaksanakan kewajiban degan hasil kerja yang bermutu;

   Pekerjaan yang dilakukan dengan tepat waktu,dan seefisien mungkin.

2. Kesediaan menanggung resiko;

   Mengatasi kesulitan-kesulitan yang mungkin terjadi dalam organisasi dan tidak menghindari segala kemungkinan yang menimpa organisasi,menyukai tantangan dan melihat tantangan secara seimbang,dan berani menghadapi resiko dengan penuh perhitunga.

3. Pengikatan diri pada tugas;

   Adalah sesuatu yg wajib dikerjakan atau sesuatu perintah yang telah ditentukan untuk dilakukan, Pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang, pekerjaan yang dibebankan, dan hendaklah dijalankan sesuai dengan fungsi masing-masing

Ada juga sebagai acuan Indikator Tanggung Jawab menurut Mangkunegara, (2002:68):

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi;

UNIVERSITAS MEDAN AREA
6/18/2019
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi;

3. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam kerja;

4. Memiliki tujuan yang realistis;

2.4. Penelitian Terdahulu

Secara ringkas, penelitian-penelitian terdahulu dapat dilihat pada table dibawah berikut ini :

Table 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Alief Anggar Widiarkoi 2017	Pengaruh Budaya Organisasi Komitmen Organisasi,Konpensasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada CV.Indomachine Makmur Abadi	Variabel bebas Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi,dan Konpensasi Variabel terikat Kinerja Karyawan	Pada hasil uji regresi menunjukan budaya organisasi komitmen organisasi dan konpensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Ika Mar'atus Sholihah 2013	Pengaruh Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Perusahaan Study pada Perusahaan Infrastruktur Utilitas dan Transportasi	Variabel bebas Tanggung Jawab Variabel terikat Kinerja Perusahaan	Dengan demikian diketahui bahwa variabel tanggung jawab dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 Dapat diartikan bahwa tanggung jawab berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Perusahaan .
3.	Arie Pramudhita Hartono 2016	Analisi Pengaruh Gaya Komitmen organisasi ,Dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Otobus Jaya Indah Semarang	Variabel bebas Komitmen Organisasi dan Tanggung Jawab Variabel terikat Kinerja Karyawan	bahwa Redaksi diperoleh komitmen organisasi tanggung jawab berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Karyawan pada Perusahaan Otobus Jaya Indah Semarang .

UNIVERSITAS MEDAN AREA
6/18/2019
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

2.5. Kerangka Konseptual

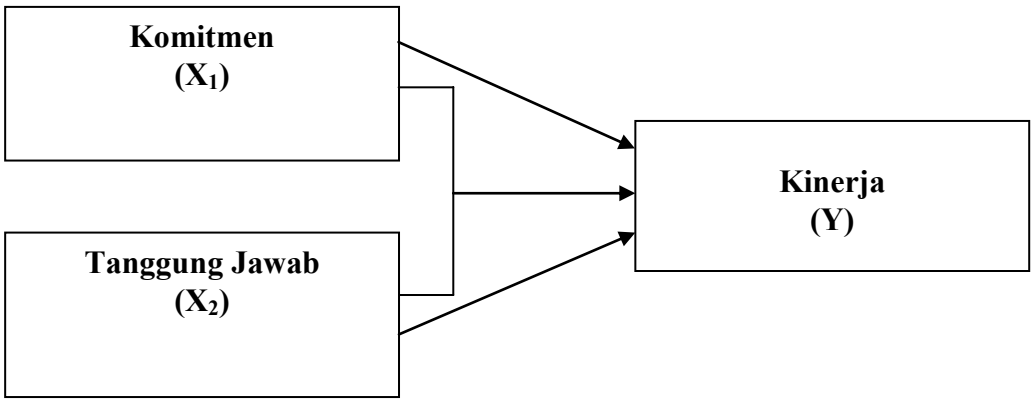
Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. (Sugiyono: 2012)

Menurut Stephen Kinerja sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Mowday, Porter, dan Steers yang dikutip oleh Schultz, 1998) menyatakan bahwa komitmen memiliki tiga komponen berikut.Pertama, menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi.Kedua, keinginan untuk berusaha keras bagi organisasi.Dan ketiga, memiliki hasrat keinginan kuat untuk tetap berada dalam organisasi.

Menurut Alex (2006: 169), "Tanggung jawab dalam bekerja adalah melakukan pekerjaan secara tuntas, tidak menunda-nunda waktu, sehingga pekerjaan lebih meningkat, bermutu dan dapat dipertanggungjawabkan secara kedinasan dan hukum". Pendapat di atas menekankan bahwa tanggung jawab menunjukkan tingkat penyelesaian kerja dan kualitas hasil pekerjaan yang mengarah pada terciptanya efisiensi dan efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Usaha meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan diperlukan tanggung jawab yang tinggi seluruh personalia dalam suatu organisasi.

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh semangat kerja dan promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
6/18/2019
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.6. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:81) "Hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan. Berdasarkan pendapat para ahli yang dikemukakan dan hasil penelitian terdahulu maka petunjuk pengambilan keputusan sebagai beriut".

1. Komitmen secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Putra Pelangi Perkasa Medan.
2. Tanggung Jawab secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Pelangi Perkasa Medan.
3. Komitmen dan tanggung jawab secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Pelangi Perkasa Medan.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
6/18/2019
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Tempat dan Waktu penelitian

3.1.1.Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah 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.

3.1.2.Tempat Penelitian

Penelitian bertempat di PT. Putra Pelangi Perkasa Jl Ringrood No:33 Medan.

3.1.3.Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan dari bulan November 2018 sampai dengan bulan April 2019.

Tabel 3.1
Pelaksanaan waktu Penelitian

Kegiatan	2018/2019																							
	November				Desember				Januari				Februari				Maret				April			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penyusunan Proposal																								
Seminar Proposal																								
Pengumpulan Data																								
Analisis Data																								
Seminar Hasil																								
Pengajuan Ujian Meja Hijau																								
Ujian Meja Hijau																								

UNIVERSITAS MEDAN AREA
6/18/2019
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Menurut Sugiyono,(2012:72) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/ subjek yang mempuyai kualitas dan karakteristik tetentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya".Berdasarkan pendapat diatas yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Putra Pelangi Perkasa Medan yang berjumlah 45 karyawan. Berikut pembagian dari staf karyawan yang terdapat dalam PT. Putra Pelangi Perkasa Medan Sunggal.

Tabel 3.2
Pembagian Jumlah Karyawan Pada Posisi Staf

No	Bagian	Jenis Kelamin		Usia	Pendidikan	
		P	L		SMA	S 1
1	Tiket	10	2	19-35	2	8
2	Keuangan	4	-	19-27	-	4
3	Expedisi	5	4	27-35	8	1
4	Arsip	5	2	20-25	2	3
5	Gudang	-	15	27-41	15	
Total		**45**				

Sumber: Data PT.Putra Pelangi Perkasa Medan Sunggal

3.2.2. Sampel

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebnayak 40 orang dengan Cronbac'h Alpha 0.05 dan *Teknik Stratified Proporsional Random Sampling.*Menurut Sugiyono (2012 : 73), "Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. *Stratified Proporsional Random Sampling* merupakan sampel acak stratifikasi dimana populasi bersifat heterogen dibagi dalam lapisan-lapisan (strata) dan dari

UNIVERSITAS MEDAN AREA
6/18/2019
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

strata tersebut dapat diambil sampel secara acak.Sugiyono (2010:59) menyatakan bahwa teknik disproportionate stratified sampling digunakan untuk menentukan jumlah sampel bila populasinya berstrata tewtapi kurang proporsinal.

Berdasarkan jumlah populasi diatas maka ditentukan jumlah sampel yang menggunakan Rumus *Slovin* dengan :

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

Keterangan:

n: ukuran sampel

N:ukuran populasi

e : tingkat kesalahan,(sumber Sugiyono,2011)

Besarnya populasi dalam penelitian ini yaitu 45 karyawan,maka sampel yang dijadikan responden dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$n = \frac{45}{1+45x0.05^{2}}$$

$$n = \frac{45}{1+45x0.0025} \quad n = \frac{45}{1+x0.1125} \quad n = \frac{45}{1.1125} \quad n = 40{,}44$$

Hasil dari rumus slovin menunjukkan sampel yang dapat digunakan sebanyak 40,44 Namun hasil tersebut digenapkan menjadi 40.maka dengan itu karyawan PT. Putra Pelangi Perkasa Medan Sunggal yang akan dijadikan sampel terdapat 40 orang. selanjutnya penarikan sampel dengan menggunakan teknik Stratified Proportionate Random Sampling.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

6/18/2019

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

3.3. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Defenisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Di bawah ini defenisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan :

Tabel 3.3
Operasional Variabel

No.	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator Variabel	Skala ukur
1.	Komitmen (X1)	komitmen adalah suatu keadaan dimana individu/pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujunnya, serta berniat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.	1. Komitmen Afektif 2. Komitmen Berkelanjutan . 3. Komitmen Normatif	Likert
2.	Tanggung Jawab (X2)	Tanggung Jawab berarti kewajiban memberikan jawaban yang merupakan perhitungan atas semua hal yang terjadi dan kewajiban untuk memberikan pemulihan atas kerugian yang mungkin ditimbulkannya.	1. Usaha melaksanakan kewajiban degan hasil kerja yang bermutu 2. Kesediaan menanggung resiko 3. Pengikatan diri pada tugas	Likert
3.	Kinerja (Y)	Kinerja berarti karyawan yang tidak hanya sekedar mendapat informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana	1. Kemampuan Teknis 2. Kemampuan Konseptual 3. Kemampuan Interpersonal	Likert

Sumber: vethrizal (2015), Robins (2011), Sugeng Istatnto (2011)

UNIVERSITAS MEDAN AREA
6/18/2019
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

3.4. Jenis dan Sumber Data

3.4.1.Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau yang dapat dihitung (Sugiyono, 2013:34). Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner dari responden yang diberikan kepada perwakilan karyawan kantor direksi PT. Putra Pelangi Perkasa Medan Sunggal.
2. Data Kualitatif, yaitu data yang tidak dapat dihitung berupa kalimat, kata-kata, gambar (Sugiyono, 2013:34)

3.4.2. Sumber Data

Menurut Sugiyono (2010:33) dilihat melalui jenis dan sumber datanya, dalam pengumpulan data digunakan data primer dan data sekunder. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Data Primer adalah data atau informasi yang diperoleh melalui pengamatan secara langsung pada perusahaan, baik itu melalui observasi, pembagian kuesioner, dan wawancara.
2. Data Sekunder adalah data atau informasi yang diperoleh secara tidak langsung, yaitu data dari berbagai sumber seperti dokumen atau laporan tertulis dan sumber pustaka perusahaan

3.5. Teknik Pengumpulan Data

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

UNIVERSITAS MEDAN AREA
6/18/2019
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

1. Pengamatan (*observation)*, merupakan kegiatan yang dilakukan untuk memproses atau objek dengan maksud untuk merasakan dan kemudian memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan ide-ide yang sudah diketahui terlebih dahulu, dan merasakan pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengethauna dan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya.
2. Daftar pertanyaan *(Questionnaire),* yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Diamana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu :

Tabel 3.4
Bobot Nilai Angket

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujuan mengukur apa yang seharusnya diukur.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
6/18/2019
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

3.6.1.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner Imam Ghazali,(2011:52) adalah bukti bahwa instrumen, teknik, atau proses yang digunakan untuk mengukur sebuah konsep benar-benar mengukur konsep yang dimaksudkan. 34 Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut Imam Ghazali (2011:53) pembuktian Uji Validitas dilihat dari pengujiannya yang dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor individu masing-masing pernyataan dengan skor total dari variabel. Jika korelasi antara tiap variabel dengan total variabel secara keseluruhan lebih kecil dari taraf signifikansi 0,01 atau 0.05 maka variabel tersebut dinyatakan valid kriteria pengujiannya:

1. Jika nilai *Sig.(2-tailed*) < dari 0,05.maka butir pertanyaan atau Indikator dikatakan tersebut dinyatakan valid atau layak digunakan dalam pengambilan data.
2. Jika nilai *Sig.(2-tailed)* > dari 0,05.maka butir pertanyaan atau Indikator tersebut dinyatakan tidak valid atau tidak layak digunakan dalam pengambilan data.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2011) Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha* . Metode

UNIVERSITAS MEDAN AREA
6/18/2019
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterprestasikan sebagai berikut :

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

3.6.2.Uji Asumsi Klasik

a. Uji 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 regesi memenuhi asumsi normalitas.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
6/18/2019
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3. Uji kolmogorof smirnov test. Uji dilakukan untuk mengetahui distribusi data normal atau tidak.

a) Jika nilai Asymp sig > 0,05 Maka data normal

b) Jika nilai Asymp sig < 0,05 Maka data tidak normal

b. Uji Multikolinieritas

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

c. Uji Heteroskedastisitas

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

UNIVERSITAS MEDAN AREA
6/18/2019
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

3.6.3.Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2012:97) Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varian 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 ($0 <$ adjusted $R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

b. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2011:98) Uji F dimaksud dengan menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% (α = 0,05 ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis sebagai berikut Jika nilai sig < 0.05 maka hipotesis diterima terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.dan Jika nilai sig > 0.05 maka hipotesis ditolak ini berarti bahwa secar simultan kedua variabel bebas tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
6/18/2019
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

c. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono (2008:244) Uji t adalah untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat kenyakinan 95% (α = 0,05) ketentuan penilaian jika nilai sig<0.05 maka hipotesis diterima variabel bebas mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat,dan jika nilai sig>0.05 maka hipotesis ditolak secara individual variabel bebas tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

6/18/2019

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1.Gambaran Umum Perusahaan

Perusahaan Otobus (PO) dari Aceh kerap dikenal dengan bus-bus kelasatas, mulai dari kemewahan hingga kenyamanan yang ditawarkan. Kalo sebelumnya kita pahas PO PMTOH, kini kita Profile PO Putra Pelangi salah satu penyedia layanan bus mewah dari Aceh. Cukup susah mencari sejarah dari berdirinya PO yang satu ini. Namun diketahui, sebelum menggunakan nama Putra Pelangi digunakanlah nama PO Pelangi. PO Pelangi ini mulai terdengar namanya sejak era tahun 90-an. Namun akhirnya bergantilah namanya menjadi PO Putra Pelangi.

Penggantian nama ini seiring dengan didirikannya perusahaan dengan nama PT. Putra Pelangi Perkasa. Dibawah naungan perusahaan inilah PO ini kini bernaung melayani transportasi angkutan penumpang.Dari segi perusahaan, PT Putra Pelangi Perkasa ini tergolong perusahaan besar yang fokus di bisnis jasa transportasi.Selayaknya bus asal Aceh, PO Putra Pelangi ini juga terkenal sebagai trensetter di ranah bisnis ini.PO ini tidak pernah ketinggalan untuk menggunakan chassis-chassis terbaru dan body kualitas atas dari karoseri. Termasuk penggungaan Mercedes-Benz OC 500 RF-2542 dengan body Jetliner buatan karoseri Rahayu Santosa. Mercedes-Benz OC 500 RF-2542 yang telah datang digunakan oleh PO ini untuk melayani jurusan Banda Aceh – Medan PP. Dan kabar yang beredar, PO ini menyiapkan 10 unit bus dengan chassis tersebut.Tidak hanya Mercedes-Benz OC 500 RF-2542, PO ini juga menggunakan

UNIVERSITAS MEDAN AREA
6/18/2019
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

chassis Scania K410 IB. Menurut *Bosbis.com* harga tiket bus Po Putra Pelangi mulai dari Rp 179.800,00 hingga Rp 269.800,00. PO ini melayani jurusan dari Banda Aceh ke beberapa kota di Sumatera seperti Medan dan Pekanbaru, atau sebaliknya. Dan pastinya dilayani dengan bus-bus kualitas atas dengan fasilitas premium.

Demikianlah Profile PO Putra Pelangi yang bisa kami kumpulkan sampai saat ini.Seperti PO asal Aceh pada umumnya, PO ini juga bakal terus menjadi trensetter dengan menggunakan bus-bus terbaik.Jadi kita tunggu saja perkembangan selanjutnya dari PO asal Aceh ini.

4.1.2 Visi Dan Misi PT. Putra Pelangi Perkasa Medan Sunggal

a. Visi PT.Putra Pelangi Perkasa Medan Sunggal

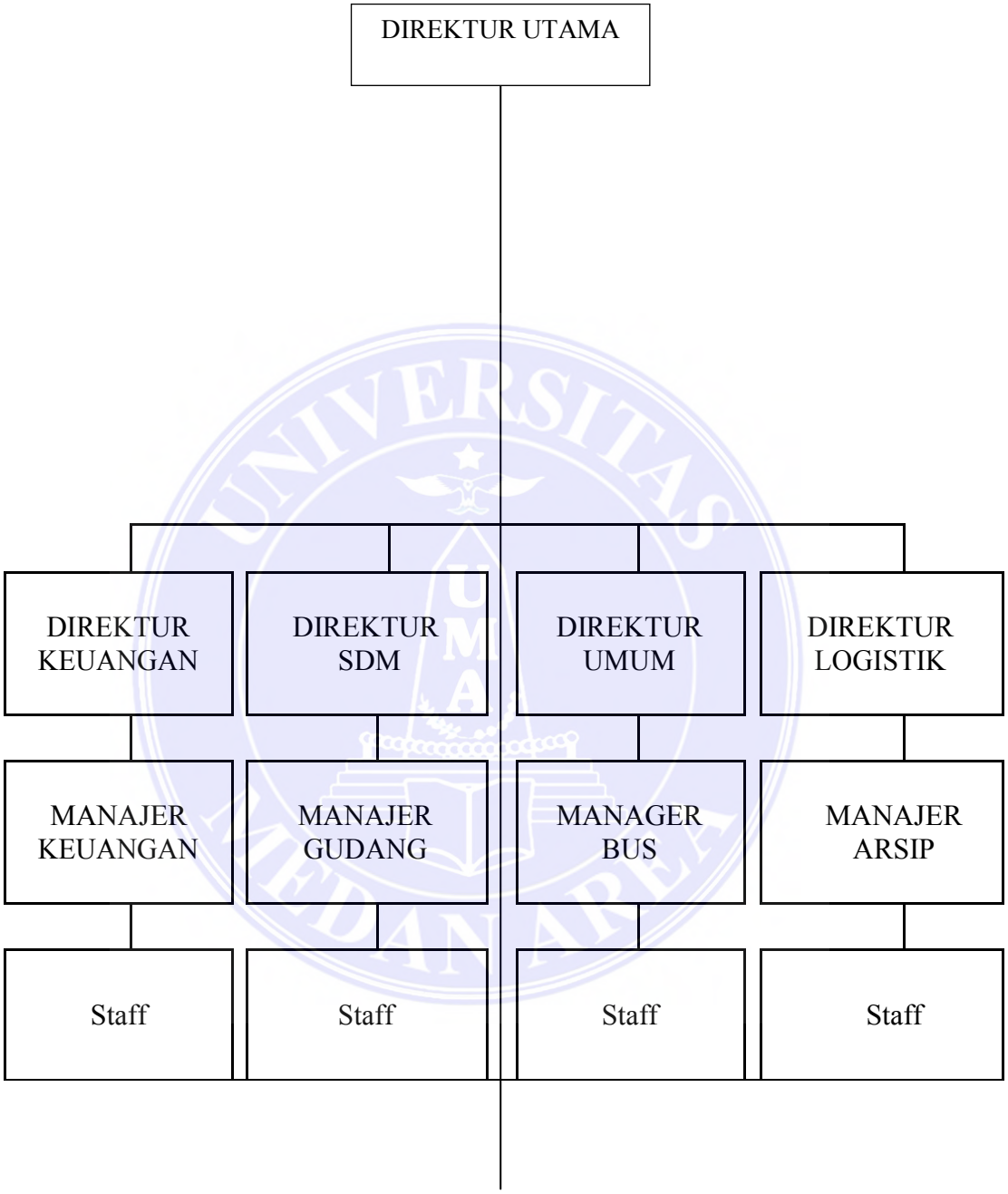
Visi.adalah menjadi perusahaan pelayanan jasa angkutan yang berorientasi pada kualitas dan pelayanan untuk selalu memberi yang terbaik bagi setiap stakeholdernya.

b. Misi PT. Putra Pelangi Perkasa Medan Sunggal

Misi.adalah melayani kebutuhan jasa angkutan dengan mengedepankan kualitas dan pelayanan dan membangun kemitraan jangka panjang dengan semua Stake Holder.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
6/18/2019
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

4.1.3 .Struktur Organisasi



Gambar 4.1.

Struktur Organisasi PT.Putra Pelangi Perkasa Medan Sunggal

UNIVERSITAS MEDAN AREA
6/18/2019
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

4.1.3.Penyajian Data Responden

Dalam bab ini penulis akan membahas data yang diperoleh selama penelitian yang berlangsung Pada PT.Putra Pelangi Perkasa Medan Sunggal. Data-data tersebut akan disajikan dalam bentuk analisis data dengan jumlah sampel sebanyak 40 orang responden. Setelah angket disebarkan dan diolah dan diisi oleh responden, maka penulis mentabulasikan data dari setiap pernyataan melalui langkah.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis kelamin	N	%
1.	Perempuan	17	42,5 %
2.	Laki-Laki	23	57,5 %
	Jumlah	40	100%

Sumber: PT. Putra Pelangi Medan

Berdasarkan dari tabel diatas terlihat bahwa responden berjenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 57,5% dan responden perempuan sebanyak 42,5%.

Tabel 4.2
Usia Responden

No.	Usia	N	%
1.	20– 30 Tahun	17	42,2%
2.	31 – 40 Tahun	11	27,5%
3.	41-tahun Keatas	12	30%
	Jumlah	40	100%

Sumber: Data Primer diolah (2019)

UNIVERSITAS MEDAN AREA
6/18/2019
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

Tabel 4.3
Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Sampel	Persentase(%)
1	SMA	19	47,5%
2	D-3	2	5%
3	S-1	15	37,5%
4	S-2	4	10%
Jumlah		**40**	**100%**

Sumber: Data Primer Diolah 2019

Dari Tabel diatas bahwa maoyoritas Responden adalah SMA sebanyak 19 orang. (47,5%)

4.1.4. Penyajian Data angket Responden Penelitian

1. Variabel Bebas (X1) Komitmen

Tabel 4.4
Tabulasi Data Variabel Komitmen(X1

No. Item	Alternatif Jawaban										Total	
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	5	F	%	F	%	F	%
1	17	42,5	18	45	5	12,5	0	0	0	0	40	100
2	15	37,5	20	50	5	12,5	0	0	0	0	40	100
3	19	47,5	18	45	3	7,5	0	0	0	0	40	100
4	13	32,5	22	55	5	12,5	0	0	0	0	40	100
5	6	15	32	80	2	5	0	0	0	0	40	100

Sumber: hasil data (2019)

UNIVERSITAS MEDAN AREA
6/18/2019
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

2) Variabel Tanggung Jawab(X2)

Tabel 4.5
Tabulasi Data Variabel Tanggung Jawab (X2)

No. Item	Alternatif Jawaban										Total	
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	5	F	%	F	%	F	%
1	17	42,5	23	57,5	0	0	0	0	0	0	40	100
2	11	27,5	28	70	1	2,5	0	0	0	0	40	100
3	17	42,5	23	57,5	0	0	0	0	0	0	40	100
4	15	37,5	25	62,5	0	0	0	0	0	0	40	100
5	20	50	19	47,5	1	2,5	0	0	0	0	40	100

Sumber:Hasil data (2019)

3) Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.6
Tabulasi Data Variabel Kinerja(Y)

No. Item	Alternatif Jawaban										Total	
	SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	5	F	%	F	%	F	%
1	8	20	28	70	4	10	0	0	0	0	40	100
2	5	12,5	32	80	3	7,5	0	0	0	0	40	100
3	5	12,5	32	80	3	7,5	0	0	0	0	40	100
4	6	15	32	80	2	5	0	0	0	0	40	100
5	10	25	28	70	2	5	0	0	0	0	40	100

Sumber: Data hasil Penelitian (2019)

UNIVERSITAS MEDAN AREA
6/18/2019
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

5.1 Uji Validitas Penelitian

a) Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk memenuhi taraf kesesuaian dan kecepatan alat ukur (Instrumen) apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur dan diinginkan dengan tepat. Tinggi rendah nya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.pengujian ini dilakukan pertama kali untuk mengetahui tingkat kelayakan pada kuesioner yang dibagikan kepada 15 orang untuk sampel Uji Validitas dilihat dari pengujiannya yang dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor individu masing-masing pernyataan dengan skor total dari variabel. Jika korelasi antara tiap variabel dengan total variabel secara keseluruhan lebih kecil dari taraf signifikansi 0,01 atau 0,05 maka variabel tersebut dinyatakan valid

Berikut kriteria pengujiannya.

1. Jika nilai *Sig.(2-tailed*) < dari 0,05.maka butir pertanyaan atau Indikator dikatakan tersebut dinyatakan valid atau layak digunakan dalam pengambilan data.
2. Jika nilai *Sig.(2-tailed)* > dari 0,05.maka butir pertanyaan atau Indikator tersebut dinyatakan tidak valid atau tidak layak digunakan dalam pengambilan data.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
6/18/2019
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

Berikut tabel hasil perhitungan Validitas Untuk setiap variabel.

1.Komitmen (X1)

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Komitmen (X1)

ButirPertanyaan	Nilai Korelasi	Sig<0,05	Keterangan
Per Kom 1	0,762	0,01<0,05	Valid
Per Kom 2	0,835	0,00<0,05	Valid
Per Kom 3	0,762	0,01<0,05	Valid
Per Kom 4	0,731	0,02<0,05	Valid
Per Kom 5	0,796	0,00<0,05	Valid
Per Kom 6	0,835	0,00< 0,05	Valid

Sumber:Hasil Pengolahan spss(2019)

Tabel diatas menunjukkan bahwa 6 butir pertanyaaan dari hasil uji validitas Untuk Variabel Komitmen valid dengan nilai korelasi positif dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan dari variabel Komitmen valid dan layak digunakan, sebab memiliki nilai sig dibawah 0,05 sehingga instrument yang digunakan layak untuk dianalisi lebih lanjut.

2.Uji Validitas Tanggung Jawab (X2)

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Tanggung Jawab(X2)

ButirPertanyaan	Nilai Korelasi	Sig<0,05	Keterangan
Per T. Jawab 1	0,854	0,00<0,05	Valid
Per T. Jawab 2	0,711	0,03<0,05	Valid
Per T. Jawab 3	0,841	0,00<0,05	Valid
Per T. Jawab 4	0,745	0,01<0,05	Valid
Per T. Jawab 5	0,854	0,00<0,05	Valid

Sumber:Hasil Pengolahann spss (2019)

UNIVERSITAS MEDAN AREA
6/18/2019
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

Tabel diatas menunjukkan bahwa 5 butir pertanyaaan dari hasil uji validitas variabel Tanggung jawab valid dengan korelasi positif dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan dari variabel Tanggung Jawab valid dan layak digunakan sebab memiliki nilai sig dibawah 0,05 sehingga instrument yang digunakan layak untuk dianalisi lebih lanjut.

3. Uji Validitas Kinerja (Y)

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Butir Pertanyaan	Nilai Korelasi	Sig<0,05	Keterangan
Per Kinerja 1	0,817	0,00<0,05	Valid
Per Kinerja 2	0,824	0,00<0,05	Valid
Per Kinerja 3	0,818	0,00<0,05	Valid
Per Kinerja 4	0,878	0,00<0,05	Valid
PerKinerja 5	0,817	0,00<0,05	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan spss (2019)

Tabel diatas menunjukkan bahwa 5 butir pertanyaaan dari hasil uji validitas 0 Variabel Kinerja valid dengan korelasi positif dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan dari variabel Kinerja valid dan layak digunakan sebab memiliki nilai sig dibawah 0,05 sehingga instrument yang digunakan layak untuk dianalisi lebih lanjut.

b). Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2011) Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur,apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan

UNIVERSITAS MEDAN AREA
6/18/2019
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha* .Metode *ini* diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jikaskala itu itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan rentang yang ama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterprestasikan sebagai berikut :

1) Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti sangat tidak reliable
2) Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti tidak reliable
3) Nilai alpha Cronbach 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliable
4) Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliable
5) Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliable

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas Komitmen (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,849	6

Sumber:Pengolahan SPSS (2019)

Dilihat dari hasil tabel diatas bahwa nilaidari hasil Cronbach'Alpha 0,849>0,60 Maka dapat Disimpulkan bahwa pada pertanyaan yang terdapat pada kuesioner variabel Komitmen adalah sebesar 0,849 maka layak digunakan sebagai RedaksiPenelitian.

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Tanggung Jawab(X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,821	5

Sumber:Pengolahan SPSS (2019)

Dilihat dari tabel diatas bahwa hasil dari Cronbach' Alpha 0,821> 0,60. Maka dapat Disimpulkan bahwa pada pertanyaan yang terdapat pada kuesioner

UNIVERSITAS MEDAN AREA
6/18/2019
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

variabel Tanggung Jawab adalah sebesar 0,821 maka layak digunakan sebagai Redaksi Penelitian.

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,878	5

Sumber:Pengolahan SPSS (2019)

Dilihat dari tabel diatas bahwa hasil dari nilai Cronbach' Alpha 0,878> 0,60 Maka dapat Disimpulkan bahwa pada pertanyaan yang terdapat pada kuesioner variabel Kinerja adalah sebesar 0,878 maka layak digunakan sebagai Redaksi Penelitian.

5.1.3 Uji Asumsi Klasik

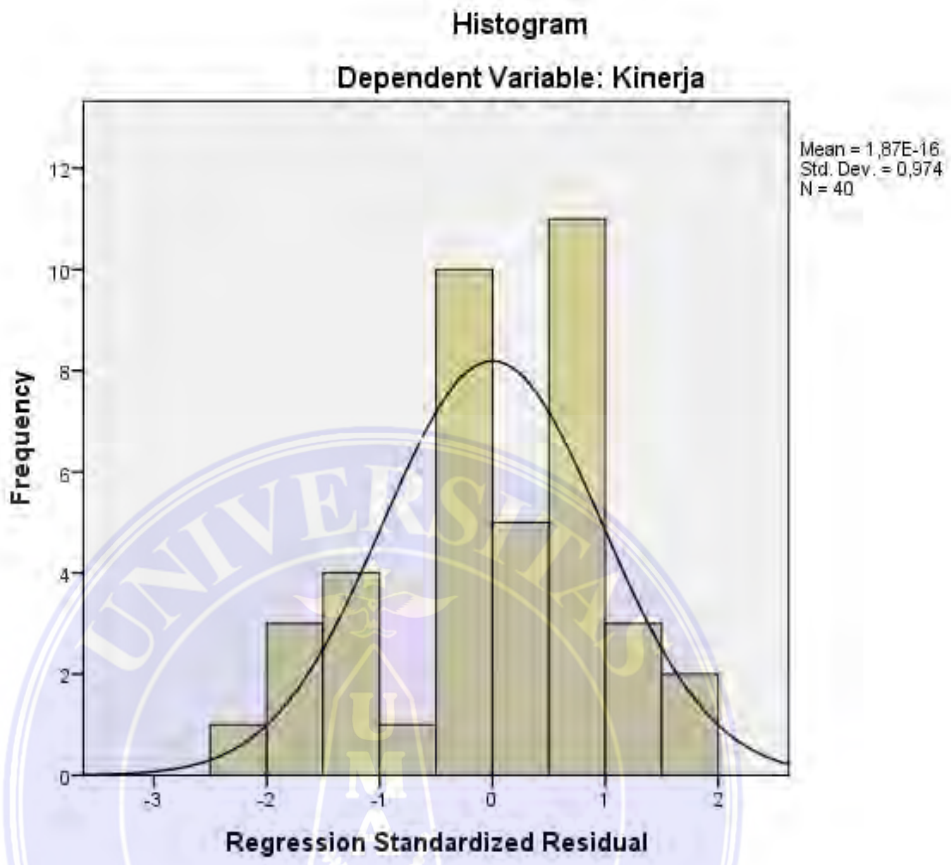
a) Uji Normalitas

Menurut Ghazali(2005:110) menyatakan "Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. seperti diketahui bahwa uji t dan F mengamsumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. kalau asumsi dilanggar maka uji statistik menjadi valid untuk jumlah sampel kecil.

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini menggunakan analisis grafik dan statistik analisis statistik dilakukann dengan uji *Kolmogrov-Smirnov.*ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk melihat normalitas data dalam penelitian ini,yaitu dengan menggunakan alat uji yaitu:

UNIVERSITAS MEDAN AREA
6/18/2019
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

1. Hasil Uji Histogram



Gambar 4.2 Histogram

Gambar Histogram diatas menunjukkan pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*Bell shaped*). Maka dapat disimpulkan bahwa data pola distribusi normal.

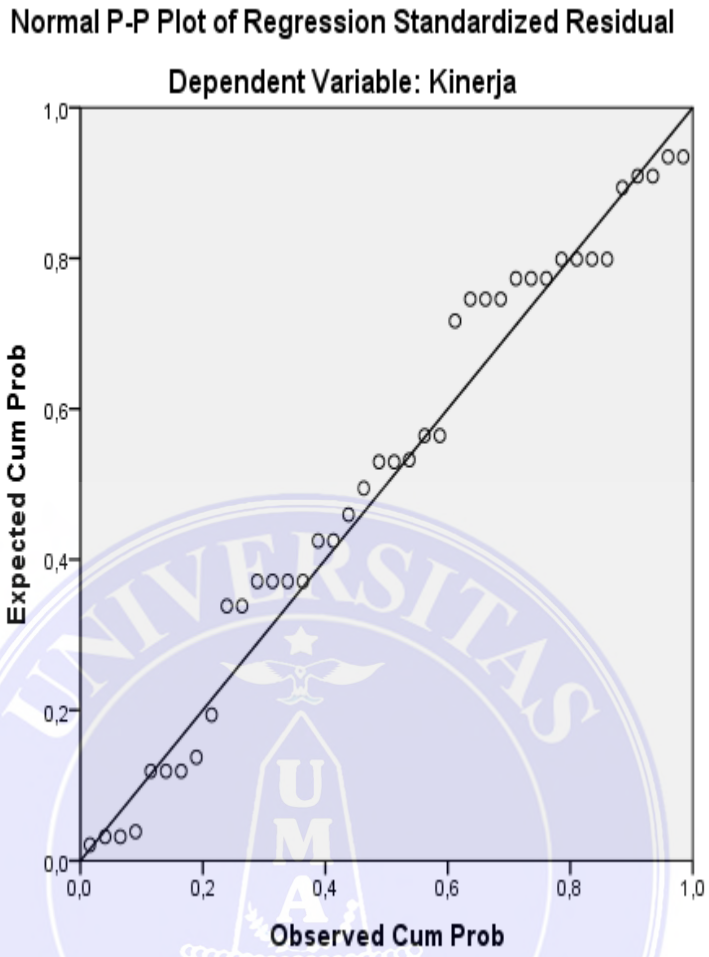
2.*Normality Probability Plot*

Grafik Normality Probability plot, ketentuan yang digunakan adalah:

1.Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regesi memenuhi asumsi normalitas.

2.Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
6/18/2019
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.



Gambar 4.3. Normality Probability Plot

Gambar diatas menunjukkan bahwa probability plot memiliki pola distribusi normal karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regesi memenuhi asumsi normalitas.

3). Uji Kolmogrof Smirnov

Uji dilakukan untuk mengetahui distribusi data normal atau tidak

a. Jika nilai Asymp sig > 0,05 Maka data distribusi normal

b. Jika nilai Asymp sig < 0,05 Maka data tidak distribusi normal

Hasil dari uji Normalitas Kolmogrof-Smirniv

UNIVERSITAS MEDAN AREA
6/18/2019
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas Kolmogrof- Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,37407271
Most Extreme Differences	Absolute	,126
	Positive	,070
	Negative	-,126
Test Statistic		,126
Asymp. Sig. (2-tailed)		,108[c]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber:Data Diolah Penulis(2019)

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi adalah sebesar 0.108 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dismpulakan bahwa data ini berdistribusi secara normal.

b) Uji Multikolenearitas

Variabel Independen mempunyai nilai VIF<10 sehingga dapat disimpulkan tidak adanya problem multikoliniearitas (tidak terdapat hubungan linear yang sangat tinggi antara variabel independen). Dapat juga dilihat dari kolom Tolerance yang menunjukkan semua nilai tolerance > 0,1 maka dapat disimpulkan multikoliniearitas antar variabel independent dalam model regresi tidak adanya problem (Ghozali,2011:160).

UNIVERSITAS MEDAN AREA
6/18/2019
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,120	1,137		3,622	,001		
	Komitmen	,259	,063	,492	4,115	,000	,156	6,397
	T.J	,448	,110	,486	4,063	,000	,156	6,397

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil pengolahan data spss (2019)

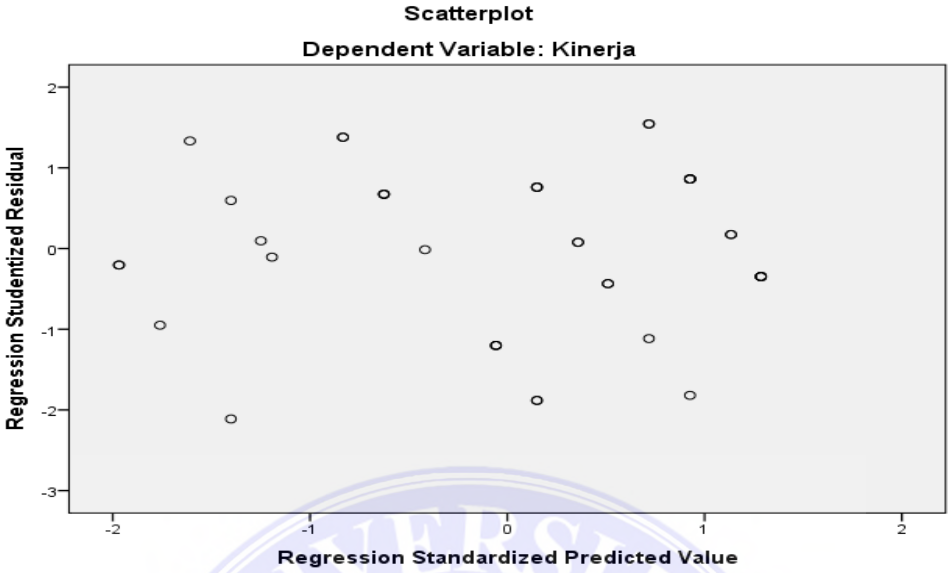
Dilihat dari tabel diatas bahwa nilai Tolerance variabel komitmen(X1)dan Tanggung Jawab(X2) sebesar 0,156 dibawah nilai 1 yang berarti tidak adanya problem multikoliniearitas (tidak terdapat hubungan liniear yang sangat tinggi antara variabel independen).Sementara itu nilai VIF variabel Komitmen dan Tanggung Jawab sebesar 6,397 yang lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi Multikolinearitas(Ghozali,2011:160).

c) Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.Jika variabel residul tersebut tetap. (Ghozali,2005:105) 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 heteroskedatisitas dan cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedatisitas dalam penelitian dilakukan Scatter plot menggunakan uji glajser, uji glajser merupakan salah satu uji statistik yang dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolud

UNIVERSITAS MEDAN AREA
6/18/2019
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

1. Grafik Scaterplot



Gambar 4.4 Grafik *Scater Plot*

Sumber:Hasil olah data spss 2019

Dilihat dari gambar diatas grafik *scatterplot* terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel komitmen dan tanggung jawab.

2. Uji Glejser

Uji Heteroskedastisitas dilakukan dengan uji Glejser maksudnya adalah glejser ini mengusulkan untuk meregresi nilai absolute residual terhadap variabel independent dengan persamaan regresi.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
6/18/2019
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

Tabel 4.15
Hasil Uji Glejser

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,067	,657		,102	,919
	Komitmen	-,026	,036	-,300	-,728	,471
	T.J	,041	,064	,269	,650	,519

a. Dependent Variable: Absolute_Residual

Sumber:Hasil Penelitian SPSS (2019)

Dilihat dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai sig pada variabel Komitmen sebesar 0,471 lebih besar dari 0,05 dan variabel Tanggung Jawab 0,519 lebih besar dari 0,05 Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas.

5.1.3. Uji Hipotesis

a) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (adjusted R^2) Menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel bebas dapat menejelaskan variabel terikat. uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien detreminasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.Hasil uji dari Koefisien Determinasi adalah

UNIVERSITAS MEDAN AREA
6/18/2019
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

Tabel 4.16
Koefisien Determinasi(R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,958[a]	,917	,913	,384

a. Predictors: (Constant), T.J, Komitmen

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS(2019)

Dilihat dari tabel diatas Nilai R square (angka korelasi atau r yang dikuadratkan) sebesar 0,917 R square disebut juga sebagai identifikasi determinasi. Nilai tersebut berarti bahwa sebesar 91,7% Kinerja dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel Komitmen dan Tanggung Jawab serta sisanya 3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

b) Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% (α = 0,05) hasil dari uji F adalah

Tabel 4.17
Uji Simultan (Uji f)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	60,518	2	30,259	205,153	,000[b]
	Residual	5,457	37	,147		
	Total	65,975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), T.J, Komitmen

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2019)

Dilihat dari tabel Uji F diatas didapatkan nilai F bernilai positif sebesar 205.153 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000[a] yang lebih kecil dari 0.05

UNIVERSITAS MEDAN AREA

6/18/2019

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

artinya bahwa variabel komitmen dan tanggung jawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Putra Pelangi Perkasa Medan Sunggal Dengan demikian terdapat pengaruh komitmen dan tanggung jawab terhadap kinerja karyawan PT.Putra Pelangi Perkasa Medan Sunggal.

c. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat kenyakinan 95% ($\alpha = 0.05$) nilai signifikan atau nilai probabilitas dari hasil perhitungan SPSS apakah nilai signifikansi tersebut lebih besar atau lebih keci dari nilai standard statistic 0.05 berpengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 4.17
Uji Parsial(Uji t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,120	1,137		3,622	,001
	Komitmen	,259	,063	,492	4,115	,000
	T.J	,448	,110	,486	4,063	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber:Hasil Penelitian spss (2019)

Dengan Persamaan Rumus Linear Berganda yaitu:

$$\mathbf{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e}$$

$$\mathbf{Y = 4.120 + 0.259X_1 + 0.448X_2 + e}$$

Berdasarkan pada tabel diatas, diketahui nilai t komitmen bernilai positif sebesar 0.259 dengan nilai Sig sebesar 0.000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari

UNIVERSITAS MEDAN AREA
6/18/2019
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

taraf sig 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara individual Komitmen mempuyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Putra Pelangi Perkasa Medan Sunggal.

Sedangkan untuk variabel Tanggunng Jawab dengan nilai positif sebesar 0.448 dan nilai Sig sebesar 0.000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari taraf sig 0.05.Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara individual Tanggung Jawab mempuyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Putra Pelangi Perkasa Medan Sunggal.

4.2. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Komitmen Terhadap kinerja

Berdasarkan hasil Penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa Komitmen (X1) memberikan pengaruh yang positif sebesar 0.259 dan tingkat signifikan sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Pelangi Perkasa Medan Sunggal membuktikan bahwa Hipotesis pertama dapat diterima. Hasil ini juga didukung dari pendapat para ahli menurut Luthans (2011:33) dimana komitmen adalah sikap karyawana untuk tetap menjadi anggota di dalam organisasi tertentu dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi yang dapat dilihat sejauh mana kontribusi karyawan dalam memberikan perhatian,gagasan,untuk mencapai tujuan organisasi dan sejalan juga dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alief Anggar Widiarkoi

UNIVERSITAS MEDAN AREA
6/18/2019
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

(2017) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Konpensasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada CV. Indomachine Makmur Variabel Komitmen berpengaruh Positif signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada CV.Indomachine Makmur bahwa komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.adanya komitmen yang tinggi yang dimiliki karyawan maka kinerja akan meningkat akan memberikan kontribusi terhadap kinerja perusahaan.

2. Pengaruh Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan Hasil Penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa Tanggung Jawab bernilai positif sebesar 0,448 dan tingkat signifikan sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 Membuktikan bahwa tanggung jawab berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT.Putra Pelangi Perkasa Medan Sunggal.penelitian ini juga didukung dengan pendapat para ahli menurut Sugeng Istanto (2011:71) bahwa tanggung jawab berarti kewajiban memberikan jawaban yang merupakan perhitungan atas semua hal yang terjadi dan kewajiban untuk membrikan pemulihan atas kerugian yang mungkin ditimbulkannya. Dalam tanggung jawab yang baik yang dilakukan oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan hasil positif terhadap kinerja juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ika Mar'atus Sholihah (2013) dengan Judul Pengaruh Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Perusahaan Study pada Perusahaan Infrastruktur Utilitas dan Transportasi bahwa variabel tanggung jawab berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Infrastruktur Utilitas dan Transportasi. tingginya Tanggung Jawab yang dimiliki Karyawan hubungannya dengan Kinerja akan semakin meningkat agar manfaat

UNIVERSITAS MEDAN AREA
6/18/2019
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

tangung jawab dapat maksimal maka karyawan harus terlibat dalam membuat keputusan dengan cara setiap aktivitas yang dilaksanakan dapat memberikan kontribusi untuk perusahaan.

3. Pengaruh Komitmen Dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil uji F (Simultan) secara bersama-sama maka Variabel Komitmen (X1) dan Variabel Tanggung Jawab (X2) dengan nilai positif sebesar 205.153 dan signifikan sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 yang berarti Komitmen dan Tanggung Jawab berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Pelangi Perkasa Medan Sunggal. Hipotesis pertama dan kedua dapat diterima secara bersama-sama.juga didukung dari pendapat para ahli menurut Vethrizal (2015) dimana komitmen adaah suatu keadaan dimana individu atau pegawai memihak pada satu organisasi tertentu dan tujuan-tujuan nya,serta berniat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut dan menurut Sugeng Istanto (2011) bahwa tanggung jawab dengan kerja yang baik akan memberikan pemulihan bagi kinerja secara efisien. dan didukung juga penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arie Pramudhita Hartono (2016) dengan judul Analisi Pengaruh Gaya Komitmen organisasi ,Dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Otobus Jaya Indah Semarang bahwa komitmen organisasi dan tanggung jawab secara simultan terdapat terdapat pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan otobus Jaya Indah Semarang.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
6/18/2019
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari Hasil Penelitian dan Pembahasan yang dilakukan pada Bab-bab terdahulu Maka Penulis mengambil Kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil Penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa variabel Komitmen (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Putra Pelangi Perkasa Medan Sunggal membuktikan bahwa Hipotesis pertama dapat diterima.dimana positif memberikan arti Jika Komitmen baik maka akan meningkatkan Kinerja lebih yang lebih baik.
2. Berdasarkan Hasil Penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa Tanggung Jawab (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT.Putra Pelangi Perkasa Medan Sunggal membuktikan bahwa Hipotesis kedua dapat diterima. Dimana positif memberikan arti jika Tanggung Jawab baik maka akan meningkatkan kinerja yang baik.
3. Berdasarkan hasil yang diperoleh Variabel Komitmen (X1) dan variabel Tanggung Jawab(X2) berpengaruh positif signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Pelangi Perkasa Medan Sunggal. Hipotesis secara bersama-sama.Komitmen dan Tanggung Jawab yang baik maka akan meningkatkan kinerja yang baik.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
6/18/2019
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

5.2 Saran

Adapun Saran yang diberikan Berdasarkan Hasil Penelitian dan Pembahasan meliputi:

1. Komitmen yang diterapkan pada PT Putra Pelangi Perkasa Medan Sunggal sudah berjalan dengan baik tetapi alangkah baiknya Keadaan tersebut perlu ditingkatkan lagi agar apa yang menjadi visi dan misi perusahaan semakin bagus untuk kedepan nya karena dilihat dari penyataan bahwa karyawan merasa senang untuk menghabiskan karir diorganisasi masih kurang seperti keluar masuknya karyawan dalam perusahaan ini oleh karena itu karyawan perlu diberikan jenjang karir bagi yang berprestasi dan semangat seperti memberti tunjangan-tunjangan bonus pada mereka yang giat bekerja dalam Perusahaan ini.
2. Tanggung Jawab Karyawan didalam mengutamakan kerjanya harus dapat menghasilkan kinerja yang bermutu supaya setiap pelayanan yang dilakukan tidak mengecewakan masyarakan, dan setiap resiko pekerjaan perusahaan tidak selalu menjadi tanggung jawab perusahaan melainkan tanggung jawab dari pada karyawan agar memiliki tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan pada PT. Putra Pelangi Perkasa Medan Sunggal, karyawan diharapkan dapat menaati peraturan dan prosedur yang telah diharapkan yang diatur oleh perusahaan.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
6/18/2019
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

DAFTAR PUSTAKA

A. Jurnal

Mar'atus,Sholihah. 2013. ***Pengaruh Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Perusahaan Study pada Perusahaan Infrastruktur Utilitas dan Transportasi*** (2013) *http://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo*.

Alief Anggar,Widiarkoi. 2017 ***Pengaruh Budaya Organisasi Komitmen Organisasi,Konpensasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada CV.Indomachine Makmur Abadi*** Vol. 3 No. 2 – Oktober 2017.

Arie Pramudhita, Hartono.2016. ***Analisi Pengaruh Gaya Komitmen organisasi ,Dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Otobus Jaya Indah Semarang*** Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo, Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia Vol. 4 No. 2 Desember 100 2010: 99 – 108.

B. Buku

Alwi, 2011. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Erlangga, Bandung.

Allen, Meyer, Darmawan. 2013. ***Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses***, Edisi Kelima, Jilid 1, Alih Bahasa Djarkasih, Erlangga, Jakarta.

Daryanto, 2013. ***Riset Sumber Daya Manusia***. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

George Bernard Shaw, 2012. ***Human resource management (An Experimental Approach International Edition)***, Singapore : Mc.Graw Hill Inc.

Ismail, 2011. ***Manajemen Sumber Daya* Manusia**,STIE YKPN, Edisi kedua, Yogyakarta.

Lazer, 2011. ***The Relationship Between Perceptions of Corporate Citizenship and Organizational Commitment***. *Bus. Soc*.

Luthans, Fred, 2011. ***Perilaku Organisasi***, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk),Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta.

Mangkunegara, 2010. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Perusahaan cetakan kesepuluh, penerbit PT. Remaja Rsodakarya. Bandung.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

6/18/2019

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

Mathis,R.L. & J.H. Jackson. 2012. ***Human Resource Management***: ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Terjemahan Dian Angelia.Jakarta: Salemba Empat.

Munandar, 2012. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta.

Nitisemito, Alex , 2016. ***Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil***. Bandung: Refika Aditama.

Prawirosentono, 2012. ***Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*.** Jakarta: Bumi Aksara.

Robbins, Stephen. 2011. ***Perilaku Organisasi*** Edisi ke-12,Jakarta: Salemba Empat.

Sugeng, Istanto. 2011. ***Evaluasi Kinerja SDM***. Bandung: Refika Aditama.

Sugiyono, 2012. ***Metodologi Penelitian Bisnis***. Bandung: Alfabeta.

Tb, Sjafri Mangkuprawira.,Dr.,Ir .,2003. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik,***Ghalia Indonesia

Armstrong, Michael.2004. ***Performance Management*** (alih bahasa: Tony Setiawan). Yogyakarta: Tugu

Pasalong,Harbani.(2011). ***Teori Administrasi Publik***. Bandung: Alfabeta.

Prof. Dr. H. Imam Ghozali, M.Com., Akt. 2011. ***Aplikasi Analisis Multivariate Program SPSS***. Semarang : BP Universitas Diponegoro

Soekidjan.2009.***Manajemen Sumber Daya Manusia***.Bumi Aksara,Jakarta.

Dessler, Gary, 2004. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Edisi Kesembilan,

Gorda, I Gusti Ngurah. 2004. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***.Denpasar Astabarata Bali.

Dessler, Gary. 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Index ; Jakarta.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

6/18/2019

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

DATA TABULASI UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Komitmen (X1)

NO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL
1	5	3	5	5	5	3	26
2	4	4	4	4	4	4	24
3	5	3	5	4	5	3	25
4	5	2	5	5	4	2	23
5	5	4	5	4	5	4	27
6	5	5	5	5	5	5	30
7	5	4	5	5	5	4	28
8	4	3	4	2	2	3	18
9	5	5	5	5	5	5	30
10	5	4	5	5	4	4	27
11	5	5	5	5	5	5	30
12	4	2	4	4	3	2	19
13	4	2	4	4	4	2	20
14	5	2	5	4	5	2	23
15	5	3	5	5	4	3	25

Tanggung Jawab (X2)

RESP.	P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL
1	4	4	3	4	4	19
2	5	4	4	4	5	22
3	5	4	4	4	5	22
4	4	4	2	4	4	18
5	5	5	4	5	5	24
6	5	5	5	5	5	25
7	5	4	4	5	5	23
8	4	2	3	4	4	17
9	5	5	5	5	5	25
10	5	4	4	5	5	23
11	5	5	5	5	5	25
12	4	4	2	1	4	17
13	4	4	4	4	4	20
14	5	5	2	4	5	21
15	5	4	3	4	5	21

UNIVERSITAS MEDAN AREA
6/18/2019
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

Kinerja Y

RESP	p1	p2	p3	p4	p5	TOTAL
1	5	5	5	5	5	25
2	5	4	4	4	5	22
3	5	4	5	4	5	23
4	4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	5	5	24
6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	5	5	25
8	4	4	3	4	4	19
9	5	5	5	5	5	25
10	4	4	4	3	4	19
11	5	5	5	5	5	25
12	5	4	5	4	5	23
13	5	4	4	4	5	22
14	5	4	4	4	5	22
15	5	4	4	4	5	22

UNIVERSITAS MEDAN AREA
6/18/2019
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

Data Tabulasi Komitmen (X1)

Resp	P1	P2	P3	P4	P5	P6	total
1	3	4	4	3	4	3	21
2	4	3	4	3	4	4	22
3	3	4	4	3	4	3	21
4	4	3	4	3	4	3	21
5	3	4	3	4	4	4	22
6	4	3	4	3	4	4	22
7	3	4	4	3	3	4	21
8	4	4	3	4	4	4	23
9	4	3	4	4	4	4	23
10	3	4	4	4	4	4	23
11	4	3	4	5	4	4	24
12	4	4	4	4	4	4	24
13	4	4	4	4	4	4	24
14	5	4	4	4	4	4	25
15	5	4	4	4	4	4	25
16	4	4	5	4	4	4	25
17	4	4	5	4	4	4	25
18	4	5	4	5	4	4	26
19	5	4	5	4	4	4	26
20	4	5	4	5	4	5	27
21	4	4	5	5	4	4	26
22	5	4	5	4	4	4	26
23	5	4	5	4	4	5	27
24	5	4	5	4	4	4	26
25	4	5	4	5	4	5	27
26	4	5	4	5	4	4	26
27	5	5	4	4	4	4	26
28	4	5	5	5	5	4	28
29	5	5	5	4	4	5	28
30	5	4	5	5	5	5	29
31	5	5	5	4	4	5	28
32	4	5	5	5	5	5	29
33	4	5	5	5	5	4	28
34	5	4	5	4	4	4	27
35	5	5	5	4	4	5	28
36	5	5	5	4	4	4	27
37	5	5	5	4	4	5	28
38	5	5	5	4	4	5	28
39	5	5	4	5	5	4	28
40	5	4	5	5	5	4	28

UNIVERSITAS MEDAN AREA
6/18/2019
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

Data Tabulasi Tanggung Jawab(X2)

RESP.	P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL
1	4	4	5	4	4	**21**
2	4	3	4	4	4	19
3	4	4	3	4	4	19
4	4	4	4	4	3	19
5	4	4	4	4	4	20
6	4	4	4	4	4	20
7	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	4	5	21
10	5	5	4	4	4	21
11	4	4	5	4	4	21
12	5	4	4	4	4	21
13	4	5	4	4	4	21
14	4	4	4	5	4	21
15	4	4	4	5	5	22
16	4	4	4	5	4	22
17	4	4	4	4	5	22
18	5	5	5	4	4	22
19	5	4	4	5	4	22
20	4	4	4	4	5	22
21	5	4	4	4	5	22
22	5	4	4	4	5	22
23	5	5	5	4	4	22
24	4	5	5	5	5	22
25	4	5	4	5	5	23
26	5	5	4	4	5	23
27	5	5	4	5	4	23
28	5	5	4	5	4	23
29	4	5	5	4	5	23
30	4	4	5	5	5	23
31	5	4	4	5	5	23
32	5	5	4	4	5	23
33	5	5	5	4	4	23
34	4	5	5	4	5	23
35	4	5	5	4	5	23
36	4	4	5	5	5	23
37	5	4	5	5	5	24
38	5	4	5	5	5	24
39	5	4	5	5	5	24
40	5	4	5	5	5	24

UNIVERSITAS MEDAN AREA
6/18/2019
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

Data Tabulasi Kinerja (Y)

RESP	P1	P2	P3	P4	P5	total
1	3	4	4	4	4	19
2	3	5	4	4	4	18
3	4	5	4	5	5	18
4	4	2	4	4	4	18
5	3	5	5	5	5	18
6	4	5	5	5	5	19
7	4	5	5	5	5	19
8	4	3	3	3	4	19
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	4	4	20
12	4	4	4	4	5	20
13	4	4	4	4	4	20
14	4	4	4	4	4	20
15	4	4	4	4	4	20
16	4	4	4	4	4	20
17	4	4	4	4	5	20
18	4	4	4	4	4	20
19	4	4	4	4	4	20
20	4	4	4	5	4	21
21	4	4	5	4	4	21
22	4	4	4	5	3	21
23	4	4	5	5	4	21
24	5	5	5	4	5	21
25	4	5	5	5	5	21
26	4	5	5	5	5	21
27	4	4	5	4	5	21
28	3	5	4	5	4	21
29	5	3	4	4	4	22
30	4	5	5	5	5	22
31	4	4	4	4	4	22
32	4	4	4	4	4	22
33	5	4	4	4	5	22
34	4	4	5	4	5	22
35	4	4	5	4	4	22
36	4	4	4	4	4	22
37	4	4	4	5	3	22
38	5	5	4	5	4	22
39	5	5	5	5	5	22
40	5	5	5	5	5	22

UNIVERSITAS MEDAN AREA
6/18/2019
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

6/18/2019

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

KUESIONER

PENGARUH KOMITMEN DAN TANGGUNG JAWAB TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PUTRA PELANGI PERKASA MEDAN SUNGGAL

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertayaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

I DATA RESPONDEN **(No. Responden:)**

1. Nama : _____
2. Usia : a. 20 - 25 Thn b. 26 - 30 Thn c. 31 – 35 Thn d. > 36 Thn
3. Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita
4. Pendidikan : a. SMU b. D3 c. S1 d. S2

II PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda contreng /*checklist* (√) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan :

SS	=	Sangat Setuju	(diberi nilai 5)
S	=	Setuju	(diberi nilai 4)
KS	=	KS	(diberi nilai 3)
TS	=	Tidak Setuju	(diberi nilai 2)
STS	=	Sangat Tidak Setuju	(diberi nilai 1

UNIVERSITAS MEDAN AREA
6/18/2019
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

III DAFTAR PERNYATAAN

1. VARIABEL BEBAS KOMITMEN (X2)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Komitmen Afektif						
1	Karyawan merasa senang untuk menghabiskan karir saya di organisasi ini.					
2	Karyawan merasa bangga menjadi bagian di organisasi ini.					
Komitmen Berkelanjutan						
3	Karyawan tidak takut akan apa yang terjadi apabila berhenti dari pekerjaan, tanpa memiliki cadangan pekerjaan					
4	Akan sangat sulit bagi karyawan untuk meninggalkan organisasi sekarang, walaupun saya ingin. .					
Komitmen Normatif						
5	Karyawan tetap percaya dan loyal kepada satu organisasi					
6	Berpindah dari satu organisasi ke organisasi lainnya sangat tidak terlihat etis bagi karyawan.					

2. VARIABEL BEBAS TANGGUNG JAWAB (X2)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Usaha melaksanakan kewajiban degan hasil kerja yang bermutu						
1	Saya selalu bekerja dengan baik , teliti dan memiliki kualitas kerja yang baik,					
2	Setiap karyawan mengutamakan tanggung jawab kerjanya agar menghasilkan kinerja yang bermutu					
Kesediaan menanggung resiko;						
3	Saya setuju jika setiap pekerjaan					

UNIVERSITAS MEDAN AREA
6/18/2019
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

	memiliki resiko.					
4	Setiap Resiko pekerjaan sebaiknya menjadi tanggung jawab perusahaan					
Pengikatan diri pada tugas						
5	Saya setuju jika tanggung jawab dalam bekerja merupakan bentuk pengikatan diri saya terhadap tugas					

3. VARIABEL TERIKAT KINERJA (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
Kemampuan teknis						
1	Saya meiliki kemampuan teknis yang tinggi.					
2	Saya memahami pekerjaan terhadap prosedur dan metode kerja.					
Kemampuan konseptual						
3	Saya memahmi tujuan perusahaan.					
4	Saya memahmi target perusahaan.					
Kemampuan interpersonal						
5	Saya mampu bekerja sama dengan karyawan lain tanpa konflik.					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya Saya ucapkan Terima Kasih banyak

UNIVERSITAS MEDAN AREA
6/18/2019
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

6/18/2019

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

Lampiran 4

Hasil Uji Reliabilitas

1. Uji Reliabilitas Komitmen(X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,849	6

2. Uji Reliabilitas Tanggung Jawab(X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,821	5

3. Uji Reliabilitas Kinerja(Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,878	5

UNIVERSITAS MEDAN AREA
6/18/2019
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

LAMPIRAN 3

VariabelKomitmen(X1)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	12,5	12,5	12,5
	4	18	45,0	45,0	57,5
	5	17	42,5	42,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	12,5	12,5	12,5
	4	20	50,0	50,0	62,5
	5	15	37,5	37,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5,0	5,0	5,0
	4	19	47,5	47,5	52,5
	5	19	47,5	47,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

UNIVERSITAS MEDAN AREA
6/18/2019
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	15,0	15,0	15,0
	4	22	55,0	55,0	70,0
	5	12	30,0	30,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2,5	2,5	2,5
	4	33	82,5	82,5	85,0
	5	6	15,0	15,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	7,5	7,5	7,5
	4	27	67,5	67,5	75,0
	5	10	25,0	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

UNIVERSITAS MEDAN AREA

6/18/2019

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

2. VariabelTanggungJawab(X2)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	23	57,5	57,5	57,5
	5	17	42,5	42,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2,5	2,5	2,5
	4	24	60,0	60,0	62,5
	5	15	37,5	37,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	25	62,5	62,5	62,5
	5	15	37,5	37,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2,5	2,5	2,5
	4	19	47,5	47,5	50,0
	5	20	50,0	50,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

UNIVERSITAS MEDAN AREA
6/18/2019
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	23	57,5	57,5	57,5
	5	17	42,5	42,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

3. Kinerja (Y)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	10,0	10,0	10,0
	4	30	75,0	75,0	85,0
	5	6	15,0	15,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,5	2,5	2,5
	3	2	5,0	5,0	7,5
	4	24	60,0	60,0	67,5
	5	13	32,5	32,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

UNIVERSITAS MEDAN AREA
6/18/2019
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2,5	2,5	2,5
	4	25	62,5	62,5	65,0
	5	14	35,0	35,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2,5	2,5	2,5
	4	24	60,0	60,0	62,5
	5	15	37,5	37,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5,0	5,0	5,0
	4	23	57,5	57,5	62,5
	5	15	37,5	37,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

UNIVERSITAS MEDAN AREA

6/18/2019

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

6/18/2019

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

Lampiran 3

HasilUjiValiditas

UjiValiditasKomitmen (X1)

Correlations

		kOM_1	Kom_2	Kom_3	Kom_4	Kom_5	Kom_6	Skor_total
kOM_1	Pearson Correlation	1	,362	1,000**	,678**	,752**	,362	,762**
	Sig. (2-tailed)		,185	,000	,005	,001	,185	,001
	N	15	15	15	15	15	15	15
Kom_2	Pearson Correlation	,362	1	,362	,354	,425	1,000**	,835**
	Sig. (2-tailed)	,185		,185	,196	,114	,000	,000
	N	15	15	15	15	15	15	15
Kom_3	Pearson Correlation	1,000**	,362	1	,678**	,752**	,362	,762**
	Sig. (2-tailed)	,000	,185		,005	,001	,185	,001
	N	15	15	15	15	15	15	15
Kom_4	Pearson Correlation	,678**	,354	,678**	1	,671**	,354	,731**
	Sig. (2-tailed)	,005	,196	,005		,006	,196	,002
	N	15	15	15	15	15	15	15
Kom_5	Pearson Correlation	,752**	,425	,752**	,671**	1	,425	,796**
	Sig. (2-tailed)	,001	,114	,001	,006		,114	,000
	N	15	15	15	15	15	15	15
Kom_6	Pearson Correlation	,362	1,000**	,362	,354	,425	1	,835**
	Sig. (2-tailed)	,185	,000	,185	,196	,114		,000
	N	15	15	15	15	15	15	15
Skor_total	Pearson Correlation	,762**	,835**	,762**	,731**	,796**	,835**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,001	,002	,000	,000	
	N	15	15	15	15	15	15	15

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

UNIVERSITAS MEDAN AREA
6/18/2019
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

UjiValidiatasTanggungJawab (X2)

Correlations

		T.J_1	T.J_2	T.J_3	T.J_4	T.J_5	Skor_total
T.J_1	Pearson Correlation	1	,567*	,555*	,577*	1,000**	,854**
	Sig. (2-tailed)		,028	,032	,024	,000	,000
	N	15	15	15	15	15	15
T.J_2	Pearson Correlation	,567*	1	,367	,309	,567*	,711**
	Sig. (2-tailed)	,028		,179	,262	,028	,003
	N	15	15	15	15	15	15
T.J_3	Pearson Correlation	,555*	,367	1	,681**	,555*	,841**
	Sig. (2-tailed)	,032	,179		,005	,032	,000
	N	15	15	15	15	15	15
T.J_4	Pearson Correlation	,577*	,309	,681**	1	,577*	,745**
	Sig. (2-tailed)	,024	,262	,005		,024	,001
	N	15	15	15	15	15	15
T.J_5	Pearson Correlation	1,000**	,567*	,555*	,577*	1	,854**
	Sig. (2-tailed)	,000	,028	,032	,024		,000
	N	15	15	15	15	15	15
Skor_total	Pearson Correlation	,854**	,711**	,841**	,745**	,854**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,000	,001	,000	
	N	15	15	15	15	15	15

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

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

UNIVERSITAS MEDAN AREA

6/18/2019

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

UjiValidiatasKinerja (Y)

Correlations

		Kinerja_1	Kinerja_2	Kinerja_3	Kinerja_4	Kinerja_5	Skor_total
Kinerja_1	Pearson Correlation	1	,408	,600*	,559*	1,000**	,817**
	Sig. (2-tailed)		,131	,018	,030	,000	,000
	N	15	15	15	15	15	15
Kinerja_2	Pearson Correlation	,408	1	,579*	,913**	,408	,824**
	Sig. (2-tailed)	,131		,024	,000	,131	,000
	N	15	15	15	15	15	15
Kinerja_3	Pearson Correlation	,600*	,579*	1	,549*	,600*	,818**
	Sig. (2-tailed)	,018	,024		,034	,018	,000
	N	15	15	15	15	15	15
Kinerja_4	Pearson Correlation	,559*	,913**	,549*	1	,559*	,878**
	Sig. (2-tailed)	,030	,000	,034		,030	,000
	N	15	15	15	15	15	15
Kinerja_5	Pearson Correlation	1,000**	,408	,600*	,559*	1	,817**
	Sig. (2-tailed)	,000	,131	,018	,030		,000
	N	15	15	15	15	15	15
Skor_total	Pearson Correlation	,817**	,824**	,818**	,878**	,817**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	15	15	15	15	15	15

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

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

UNIVERSITAS MEDAN AREA

6/18/2019

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

Lampiran Uji Hipotesis

1. Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,958[a]	,917	,913	,384

a. Predictors: (Constant), T.J, Komitmen

b. Dependent Variable: Kinerja

2. Uji F (Uji Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	60,518	2	30,259	205,153	,000[b]
	Residual	5,457	37	,147		
	Total	65,975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), T.J, Komitmen

3. Uji t (Uji Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,120	1,137		3,622	,001
	Komitmen	,259	,063	,492	4,115	,000
	T.J	,448	,110	,486	4,063	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

UNIVERSITAS MEDAN AREA

6/18/2019

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

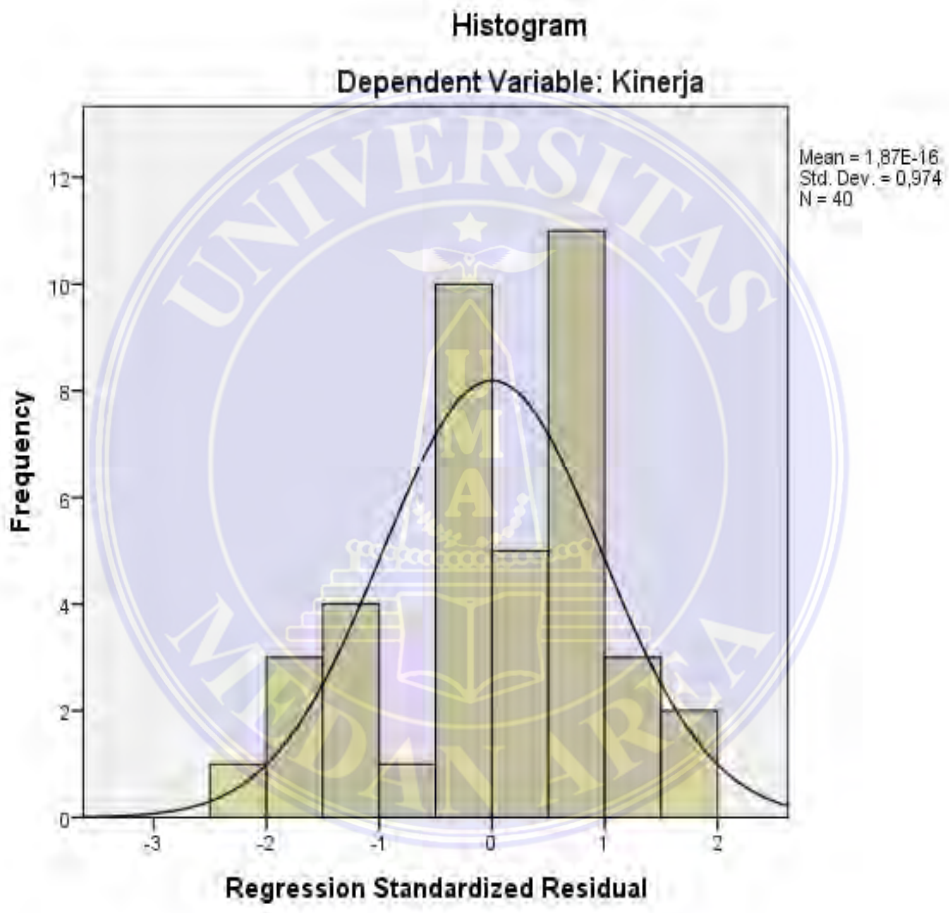
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
---
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

6/18/2019

Uji Asumsi Klasik

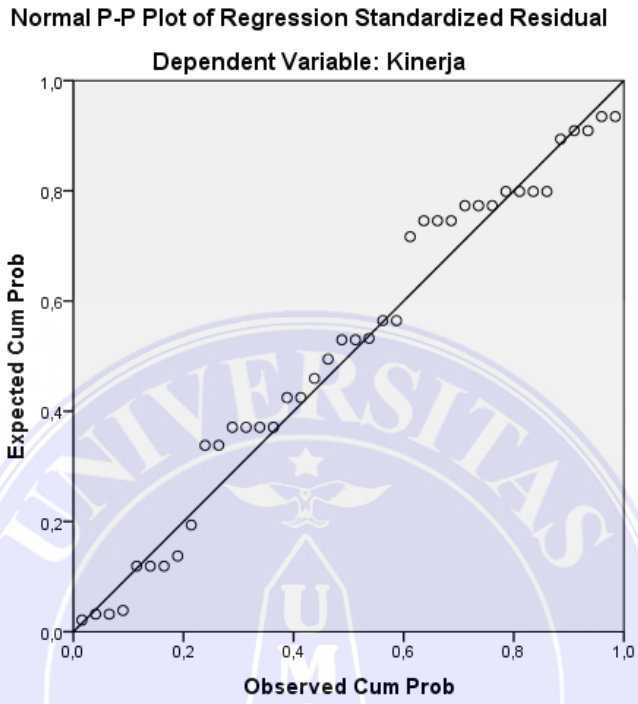
1. Uji Normalitas

1. Histogram



UNIVERSITAS MEDAN AREA
6/18/2019
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

2.Normality Probability Plot



3.Uji Kolmogrov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,37407271
Most Extreme Differences	Absolute	,126
	Positive	,070
	Negative	-,126
Test Statistic		,126
Asymp. Sig. (2-tailed)		,108[c]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.
6/18/2019

2. Uji Multikolinearitas

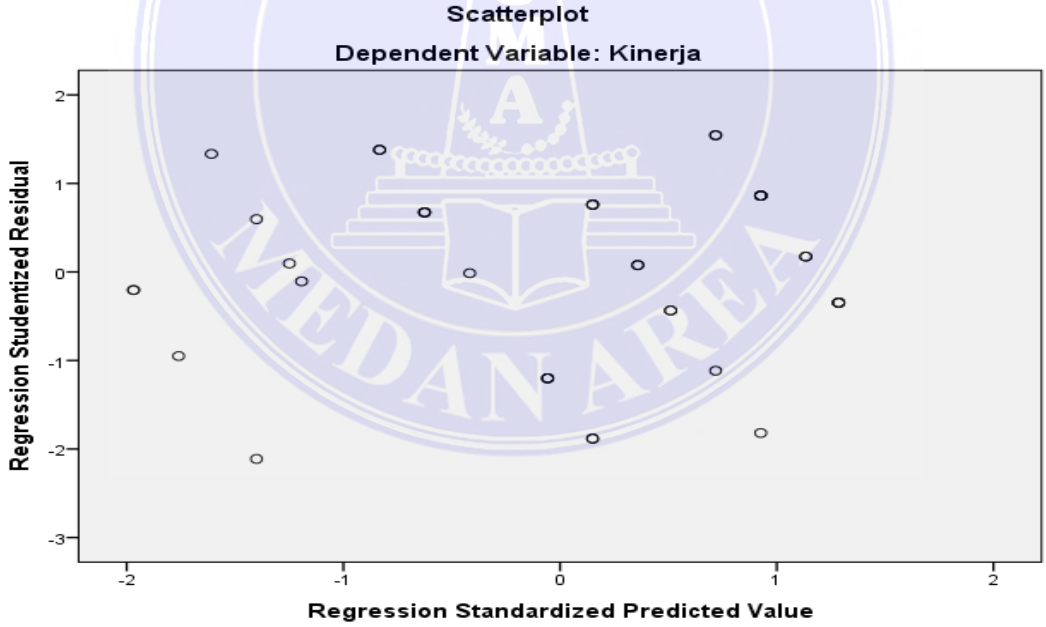
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,120	1,137		3,622	,001		
	Komitmen	,259	,063	,492	4,115	,000	,156	6,397
	T.J	,448	,110	,486	4,063	,000	,156	6,397

a. Dependent Variable: Kinerja

3. Uji Heteroskedastisitas

1. Grafik Scater Plot



UNIVERSITAS MEDAN AREA
6/18/2019
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

2. Uji Glejser

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,067	,657		,102	,919
	Komitmen	-,026	,036	-,300	-,728	,471
	T.J	,041	,064	,269	,650	,519

a. Dependent Variable: Absolute_Residual

UNIVERSITAS MEDAN AREA

6/18/2019

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.