

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

SKRIPSI

Oleh :

**HUSIN AHMADI HASIBUAN
15.832.0150**



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

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

SKRIPSI

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

Oleh :

**HUSIN AHMADI HASIBUAN
15.832.0150**



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

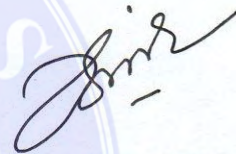
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan Aek Hayuara Sibuhuan
Nama : HUSIN AHMADI HASIBUAN
NPM : 15.832.0150
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :

Komisi Pembimbing



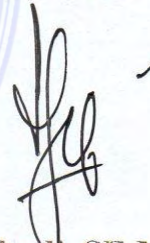
Dr. Zulkarnain Siregar, MM
Pembimbing I



Dra. Isnaniah LKS, MMA
Pembimbing II



Dr. Ihsan Effendi, SE.M.Si
Dekan



Teddi Pribadi, SE.MM
Ka. Prodi

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

HALAMAN PERNYATAAN

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

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

Medan, 12 April 2019



HUSIN AHMADI HASIBUAN

158320150

ABSTRAK

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

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

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

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

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan guru dalam yayasan yang berjumlah 64 orang, dengan pengambilan sampel yang digunakan yaitu sebesar 64 orang. Adapun teknik analisis data yang dipergunakan yaitu Teknis analisis data, Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis yaitu Uji t (Parsial), Uji f (Simultan) dan Koefisien Determinasi (R^2).

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

Kata Kunci: Komitmen, Profesionalisme, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

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

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

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

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

The population in this study were all teacher employees in the foundation which amounted to 64 people, with the sampling used being equal to 64 people. The data analysis techniques used are Technical data analysis, Multiple Linear Regression Analysis Test, Classical Assumption Test and Hypothesis Test namely t Test (Partial), Test f (Simultaneous) and Coefficient of Determination (R^2).

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

Keywords: Commitment, Professionalism, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan kesempatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan benar. Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan ke ruh junjungan kita nabi besar Muhammad SAW yang mana syafaatnya sangat kita harapkan di akhirat kelak. Adapun judul dari penelitian ini adalah “Pengaruh Komitmen dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan Aek Hayuara Sibuhuan”.

Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua penulis, yakni Ayahanda tersayang Ir. H. Ahmad Hamidi dan Ibunda tercinta Dra. Hj. Wardah Kholidah Harahap atas jerih payah dan do’a mereka selama ini kepada penulis, serta abang saya Hasan Ahmadi Hasibuan dan adik saya Febrina Zubaidah Hasibuan yang menjadi motivasi bagi penulis untuk menyelesaikan perkuliahan ini. Selanjutnya atas bantuan berbagai pihak baik secara moril maupun materil dalam penyelesaian skripsi ini, maka penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Effendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

3. Bapak Teddi Pribadi, SE, MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Medan Area.
4. Bapak Dr. Zulkarnain Siregar, MM, sebagai Dosen Pembimbing Utama yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk mengoreksi serta memberi bimbingan, saran, kritikan dan motivasi yang sangat bermanfaat guna penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Dra. Isnaniah LKS, MMA, sebagai Dosen Pembimbing Pedamping yang memberikan banyak koreksi kepada penulis selama bimbingan serta petunjuk hingga selesainya skripsi.
6. Bapak Teddi Pribadi, SE, MM, sebagai Sekretaris yang memberikan bimbingan, saran dan motivasi kepada penulis.
7. Seluruh dosen dan staf pengajar, yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Pegawai/karyawan yang telah membantu penulis dalam proses administrasi selama pembuatan skripsi.
9. Teman-teman Jurusan Manajemen Angkatan 2015 yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang telah membantu penulis baik selama perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi ini.
10. Pimpinan Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan Aek Hayuara Sibuhuan yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian dan mendapatkan data yang diperlukan untuk penyelesaian skripsi ini.
11. Bapak Mhd. Efendi Hasibuan selaku bendahara pada Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan Aek Hayuara Sibuhuan yang telah membantu penulis dalam Menyebarkan kuesioner.

12. Dan tidak lupa kepada sahabat-sahabatku M. Rijali Malik Sitepu, Sutrisno, Welinus Halawa, Ardiansyah Harahap, Juwita Puspita Tarigan, Ike Maria Hutasoit, Sherly Shylviana Purba, Sri Wahyuni Sinaga, Ria Selfiana, Dhewanti Ayu Ningsih, Suri Dwi Utami, Mutiya Namira, Mastiur Manurung yang tergabung dalam Kelompok Teamwork yang selalu bersama membantu memberikan saran dan motivasi kepada penulis dalam pembuatan skripsi.

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

Medan, 12 April 2019

Penulis

HUSIN AHMADI HASIBUAN
NPM: 15.832.050

DAFTAR ISI

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

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

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

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

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



DAFTAR TABEL

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

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



DAFTAR GAMBAR

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



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

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

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

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

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

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

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

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

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

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

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

1.3. Tujuan Penelitian

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

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

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi pihak sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai komitmen, profesionalisme, dan kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

2. Bagi Yayasan

Sebagai bahan masukan bagi pihak yayasan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan melalui komitmen dan profesionalisme.

3. Bagi Akademik

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

4. Bagi Pihak Lain

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



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Kinerja Karyawan

2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

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

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

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

2.1.2. Konsep-konsep Kinerja Karyawan

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

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

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

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

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

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

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

2.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

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

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

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

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

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

2.1.4. Manfaat Kinerja Karyawan

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

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

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

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

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

2.1.5. Pengukuran Kinerja Karyawan

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.1.6. Indikator Kinerja Karyawan

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

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

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

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

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

2.2. Komitmen

2.2.1. Pengertian Komitmen

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.2.2. Tipe Komitmen Organisasional

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

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

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

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

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

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

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

2.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen

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

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

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

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

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

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

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

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

2.2.4. Manfaat Komitmen

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

2.2.5. Indikator Komitmen

Komitmen organisasi sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan pegawai dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah pegawai akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak.

Allen dan Meyer dalam Darmawan (2013: 169), menyatakan bahwa terdapat tiga macam indikator komitmen organisasional yaitu:

1. Komitmen Afektif

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

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

2. Komitmen Berkelanjutan.

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

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

3. Komitmen Normatif

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

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

2.3. Profesionalisme

2.3.1. Pengertian Profesionalisme

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

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

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

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

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

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

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

2.3.2. Karakteristik Profesionalisme

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.3.3. Syarat-syarat Suatu Profesi

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

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

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

2.3.4. Indikator-indikator Profesionalisme

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

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

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

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

2.4. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

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

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

2.5. Kerangka Konseptual

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

1. Hubungan Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Karyawan

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

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

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

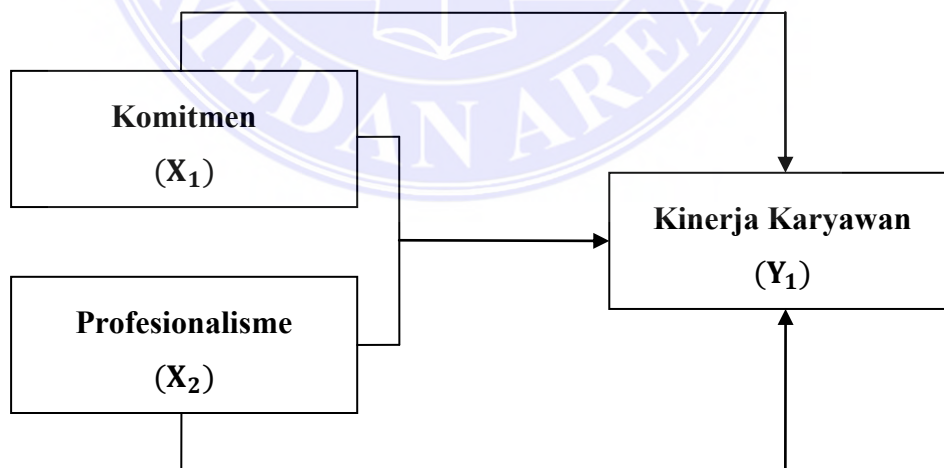
Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Abdullah Adri (2017). Bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan.

2. Hubungan Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan

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

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

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



Gambar 2.1.
Kerangka Konseptual

2.6. Hipotesis

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

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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

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

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

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1. Lokasi Penelitian

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

3.2.2. Waktu Penelitian

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

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	Nov 2018				Des 2018				Jan 2019				Feb 2019				Mar 2019				Apr 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Penyusunan Proposal																								
2.	Seminar Proposal																								
3.	Pengumpulan Data																								
4.	Analisis Data																								
5.	Penulisan Skripsi																								
6.	Bimbingan Skripsi																								
7.	Seminar Hasil																								
8.	Pengajuan Sidang Meja Hijau																								

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

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

3.3.2. Sampel

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

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

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

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

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

3.4. Definisi Operasional Variabel Penelitian

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

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

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

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

3.5. Jenis dan Sumber Data

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

1. Data Primer

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

2. Data Sekunder

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

3.6. Teknik Pengumpulan Data

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

1. Pengamatan (*obsevation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Daftar pertanyaan (*questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi dan menggunakan Skala Likert.

Sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.3
Bobot Nilai Angka

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

3.7. Teknik Analisis Data

3.7.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

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

2. Uji Reliabilitas

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

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

1. Nilai alpha cronbach 0,00 s.d 0,20, berarti kurang reliabel

2. Nilai alpha cronbach 0,21 s.d 0,40, berarti agak reliabel
3. Nilai alpha cronbach 0,41 s.d 0,60, berarti cukup reliabel
4. Nilai alpha cronbach 0,61 s.d 0,80 , berarti reliabel
5. Nilai alpha cronbach 0,81 s,d 1.00, berarti sangat reliabel.

3.7.2. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

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

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat (Kinerja Karyawan)

X1 = Variabel Bebas (Komitmen)

X2 = Variabel Bebas (Profesionalisme)

b1,b2, = Koefisien Regresi dari setiap Variabel Independen

a = Konstanta

e = Faktor Error

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

3.7.3. Uji Asumsi Klasik

A. Normalitas

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

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

B. Multikolinearitas

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

< 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi (Ghozali, 2011: 160).

C. Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas merupakan uji data yang memiliki nilai sig. Kurang dari 0.05 (sig. < 0.05) yaitu apabila data memiliki nilai lebih kecil dari nilai sig. 0.005 maka data memiliki heteroskedastisitas dan cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan uji glajser, uji glajser merupakan salah satu uji statistik yang dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut, (Sukardi, 2008: 172).

D. Autokorelasi

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

3.7.4. Uji Hipotesis

A. Uji Secara Parsial (Uji t)

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

B. Uji Secara Simultan (Uji F)

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

C. Uji Koefisien Determinasi (R²)

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

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

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Organisasi

4.1.1. Latar Belakang Organisasi

Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan Aek Hayuara Sibuhuan berasal dari nama pendirinya yaitu SYEKH MUHAMMAD DAHLAN HASIBUAN, Lahir di Hasahatan Jae Kecamatan Barumun Tahun 1904 M. Beliau lahir dari keluarga pedagang yang Agamis di Pasar Sibuhuan yaitu Haji Abdul Rahman Hasibuan dan Onga Siregar.

Pendidikan yang dilalui Syekh Muhammad Dahlan adalah sekolah dasar yang ditempuhnya selama lima tahun, dan pada tahun 1920 beliau melanjutkan pendidikan ke Pesantren Galanggang, salah satu gurunya adalah Haji Muhammad Saleh Mukhtar. Setelah itu beliau memperdalam pengetahuan ke Madrasah Aziziah Tanjung Pura Langkat, setelah menjalani bangku pendidikan di Tanah Air, kemudian beliau melanjutkan belajar ke Mekkah, Saudi Arabia selama enam tahun.

Beliau menguasai ilmu dibidang Syariat: Fiqih, Usul Fiqih, Ilmu Alat: Nawhu, Shorof Balagoh, Tafsir, dan lain-lain. Beliau pernah ditawarkan untuk mengajar di Mekkah, Saudi Arabia akan tetapi tawaran tersebut tidak dipenuhi karena orang tua dari beliau meminta agar beliau pulang ke kampung halamannya. Akhirnya pada tahun 1926 beliau kembali ke Indonesia.

Dalam usia menjelang 30 tahun, beliau menikah dengan seorang wanita yang berasal dari Portibi daerah Padang Bolak dan dikaruniai empat orang anak yaitu H. Drs. Rusli, H. Nukman Hasibuan, Hj. Husni Hasibuan dan Siti Alus Hasibuan.

Pendidikan Islam yang beliau laksanakan pertama kali setelah kembali dari Mekkah pada tahun 1926 M. Adalah mengajar pada Madrasah Syariful Majlis di Galanggang. Selama beliau mengajar di Madrasah tersebut, masyarakat senantiasa tertarik, sehingga madrasah itu banyak mencapai kemajuan.

Setelah pengajaran yang beliau laksanakan di Madrasah Syariful Majlis dan Sekolah Agama DEWI di Pematang Siantar pada Tahun 1937, maka pada tahun 1938 beliau mendirikan/membuka Madrasah Jami'atul Muta'allimin yang lebih dikenal masyarakat dengan sebutan Pondok Aek Hayuara dan sekarang menjadi Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan Aek Hayuara Sibuhuan.

Pada awal berdirinya Madrasah Jami'atul Muta'allimin yang sekarang bernama Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan ini hanya memiliki sebuah rumah kayu sederhana untuk tempat tinggal beliau serta beberapa buah pondok yang dibangun para Pelajar dan Santri diatas tanah milik beliau seluas 15 hektar.

Pada tahun pertama sampai tahun ketiga santrinya sangat sedikit. Tetapi berkat keuletan beliau dalam mengembangkan yayasannya, lama kelamaan santri semakin bertambah dan sampai mendirikan gedung madrasah dan puluhan pondok/asrama.

Pada awalnya sistem pendidikan yang beliau terapkan adalah sangat sederhana sekali dibandingkan dengan sistem sekarang ini yaitu masa pendidikan

sampai kelas tujuh, dengan kurikulum salafiyah. Walau dengan keadaan yang sederhana itu, saat ini Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan Aek Hayuara telah menjadi lembaga pendidikan yang cukup baik dan terus berkembang serta para abiturennya sudah banyak yang mengembangkan karir baik di instansi pemerintahan, menjadi dosen, intelektual Islam, wiraswasta, menjadi guru madrasah di desa-desa, nazir-nazir mesjid bahkan sampai di kancah politik.

Pada tahun 1973 Syekh Muammad Dahlan meninggal dunia, maka kepemimpinan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan dilanjutkan oleh Syekh Mukhtar Muda Nasution dan H. Muhammad Ridwan Harahap sampai tahun 1986, kemudian dilanjutkan oleh H. Nukman Hasibuan yaitu anak kandung dari Syekh Muhammad Dahlan Hasibuan sampai tahun 2012, kemudian pada tahun 2012 Alm. H. Nukman Hasibuan wafat dan kepemimpinan dilanjutkan oleh putra kandungnya Drs. H. Syafaruddin Hasibuan, MA. Sampai tahun 2013. Dan pada tahun 2013 sampai sekarang kepemimpinann dilanjutkan oleh Ir. H. Ahmad Hamidi Hasibuan yang merupakan adik kandung dari Drs. H. Syafaruddin Hasibuan, MA.

Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan Aek Hayuara mengelola pendidikan formal dan non formal. Pendidikan formal terdiri dari tingkat MDA (Madrasah Diniyah Awaliyah), tingkat Tsanawiyah, tingkat Aliyah dan tingkat Perguruan Tinggi yaitu Sekolah Tinggi Agama Islam Barumun Raya (STAIBR) dengan tiga prodi: Akhwal Al-Syakhsiyah, Perbankan Syariah dan PGMI. Pendidikan non formal yaitu Majelis Ta'lim.

Dengan demikian Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan Aek Hayuara telah berhasil menamatkan alumninya yang ke 77 pada tahun 2018. Semoga alumninya dapat mengimplementasikan nilai-nilai perjuangan yang telah dirintis oleh pendiri Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan dan semoga Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan tetap eksis dalam wujudnya sebagai wadah Lautan Ilmu sampai akhir masa.

4.1.2. Visi dan Misi

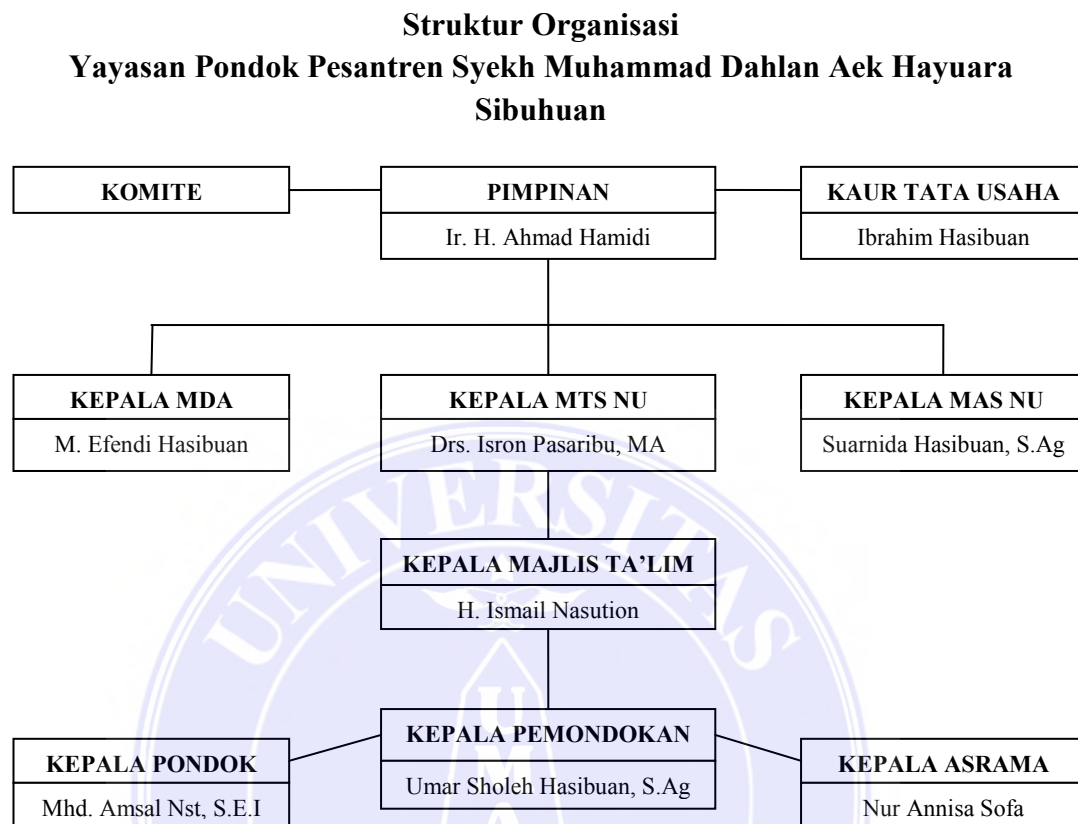
Visi Yayasan Pondok Pesantren Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan Aek Hayuara Sibuhan:

Terwujudnya Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan sebagai lembaga pendidikan yang mampu melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas, bertaqwa, berlimu pengetahuan dan menguasai teknologi.

Misi Yayasan Pondok Pesantren Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan Aek Hayuara Sibuhan:

- a. Melaksanakan proses pendidikan secara profesional dan ramah lingkungan.
- b. Menerapkan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
- c. Melahirkan lulusan yang siap pakai dan mampu melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

4.1.3. Struktur Organisasi



Gambar 4.1.
Struktur Organisasi

4.2. Deskripsi Responden

Dalam bab ini penulis akan membahas data yang diperoleh selama penelitian yang berlangsung di Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan Aek Hayuara Sibuhuan. Data-data tersebut akan disajikan dalam bentuk analisis data dengan jumlah sample sebanyak 64 orang responden. setelah angket disebarakan, diolah dan diisi oleh responden, maka penulis mentabulasikan data dari setiap pernyataan melalui langkah berikut.

4.2.1. Jenis kelamin Responden

Tabel 4.1.
Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi (N)	%
1.	Laki-Laki	28	43,7
2.	Perempuan	36	56,2
Jumlah		64	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan data dari tabel diatas terlihat bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 43,7%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan adalah sebanyak 56,2%.

4.2.2. Usia Responden

Tabel 4.2.
Usia Responden

No.	Umur/Usia	Frekuensi (N)	%
1.	≤ 40 tahun	39	60,9
2.	≥ 40 tahun	25	39,0
Jumlah		64	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas umur/usia responden adalah usia ≤ 40 tahun yaitu sebanyak 39 orang atau sekitar (60,9 %) sementara 25 orang atau sekitar (39,0 %) berusia ≥ 40 tahun.

4.2.3. Pendidikan Responden

Tabel 4.3.
Pendidikan Responden

No.	Pendidikan	Frekuensi (N)	%
1.	SLTA	9	14,0
2.	D1	1	1,6
3.	D3	2	3,1
4.	S1	49	76,6
5.	S2	3	4,7
Jumlah		64	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Dari tabel diatas yakni deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa proporsi tingkat pendidikan responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah S1 yakni sebanyak 49 orang atau sekitar (76,6 %) Sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan Aek Hayuara Sibuhuan berpendidikan sarjana (S1).

4.3. Deskripsi Data Penelitian

Penulis menganalisis dan disajikan dengan variabel X1 (Komitmen), X2 (Profesionalisme) dan Y (Kinerja Karyawan) Mengevaluasi data menggunakan metode kuantitatif, metode kuantitatif digunakan untuk melihat pengaruh variabel-variabel dengan analisis statistik dan pengujian analisis data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

Data-data yang diperoleh melalui penyebaran angket dilokasi yang berkaitan dengan "Pengaruh Komitmen dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan Aek Hayuara Sibuhuan" disajikan dalam bentuk kuantitatif. Adapun jumlah angket

yang disebarakan sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditetapkan, yaitu sebanyak 64 Eksamplar, dengan jumlah pertanyaan 15 items, yang terdiri dari 5 item untuk variabel bebas X1 (Komitmen), 5 item X2 (Profesionalisme) dan 5 item variabel terikat Y (Kinerja Karyawan).

4.3.1. Deskripsi Pendapat Responden Mengenai Variabel Komitmen (X1)

Tabel 4.4.
Saya merasa bangga menjadi bagian dari Yayasan ini.

No.	Tanggapan	Frekuensi (N)	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-
3.	Kurang Setuju	10	15,6
4.	Setuju	23	35,9
5.	Sangat Setuju	31	48,4
Jumlah		64	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan sangat setuju yaitu sebanyak 31 orang atau sekitar (48,4%), sebanyak 23 orang atau sekitar (35,9%) dengan jawaban setuju dan sebanyak 10 orang atau sekitar (15,6%) dengan jawaban kurang setuju.

Tabel 4.5.
Saya bersedia mencerdaskan siswa-siswi di Yayasan ini.

No.	Tanggapan	Frekuensi (N)	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-
3.	Kurang Setuju	6	9,4
4.	Setuju	36	56,2
5.	Sangat Setuju	22	34,4
Jumlah		64	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju yaitu sebanyak 36 orang atau sekitar (56,2%),

sebanyak 22 orang atau sekitar (34,4%) dengan jawaban sangat setuju dan sebanyak 6 orang atau sekitar (9,4%) dengan jawaban kurang setuju.

Tabel 4.6.
Saya tidak mengajar di tempat selain di Yayasan ini.

No.	Tanggapan	Frekuensi (N)	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-
3.	Kurang Setuju	17	26,6
4.	Setuju	20	31,2
5.	Sangat Setuju	27	42,2
Jumlah		64	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan sangat setuju yaitu sebanyak 27 orang atau sekitar (42,2%), sebanyak 20 orang atau sekitar (31,2%) dengan jawaban setuju dan sebanyak 17 orang atau sekitar (26,6%) dengan jawaban kurang setuju.

Tabel 4.7.
Saya percaya bahwa Yayasan ini akan berkembang dan maju.

No.	Tanggapan	Frekuensi (N)	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-
3.	Kurang Setuju	10	15,6
4.	Setuju	25	39,1
5.	Sangat Setuju	29	45,3
Jumlah		64	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan sangat setuju yaitu sebanyak 29 orang atau sekitar (45,3%), sebanyak 25 orang atau sekitar (39,1%) dengan jawaban setuju dan sebanyak 10 orang atau sekitar (15,6%) dengan jawaban kurang setuju.

Tabel 4.8.
Saya mematuhi setiap peraturan yang berlaku di Yayasan ini.

No.	Tanggapan	Frekuensi (N)	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-
3.	Kurang Setuju	15	23,4
4.	Setuju	23	35,9
5.	Sangat Setuju	26	40,6
Jumlah		64	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan sangat setuju yaitu sebanyak 26 orang atau sekitar (40,6%), sebanyak 23 orang atau sekitar (35,9%) dengan jawaban setuju dan sebanyak 15 orang atau sekitar (23,4%) dengan jawaban kurang setuju.

4.3.2. Deskripsi Pendapat Responden Mengenai Variabel Profesionalisme (X2)

Tabel 4.9.
Saya menggunakan segenap pengetahuan dan kemampuan sebagai seorang guru.

No.	Tanggapan	Frekuensi (N)	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-
3.	Kurang Setuju	-	-
4.	Setuju	28	43,8
5.	Sangat Setuju	36	56,2
Jumlah		64	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan sangat setuju yaitu sebanyak 36 orang atau sekitar (56,2%), dan sebanyak 28 orang atau sekitar (43,8%) dengan jawaban setuju.

Tabel 4.10.
Sebagai seorang guru, saya merasa berkewajiban mencerdaskan anak bangsa.

No.	Tanggapan	Frekuensi (N)	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-
3.	Kurang Setuju	-	-
4.	Setuju	20	31,2
5.	Sangat Setuju	44	68,8
Jumlah		64	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan sangat setuju yaitu sebanyak 44 orang atau sekitar (68,8%), dan sebanyak 20 orang atau sekitar (31,2%) dengan jawaban setuju.

Tabel 4.11.
Saya memiliki keyakinan untuk memajukan Yayasan.

No.	Tanggapan	Frekuensi (N)	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-
3.	Kurang Setuju	-	-
4.	Setuju	33	51,6
5.	Sangat Setuju	31	48,4
Jumlah		64	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju yaitu sebanyak 33 orang atau sekitar (51,6%), dan sebanyak 31 orang atau sekitar (48,4%) dengan jawaban sangat setuju.

Tabel 4.12.
Saya sangat menguasai bidang pekerjaan saya.

No.	Tanggapan	Frekuensi (N)	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-
3.	Kurang Setuju	4	6,2
4.	Setuju	40	62,5
5.	Sangat Setuju	20	31,2
Jumlah		64	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju yaitu sebanyak 40 orang atau sekitar (62,5%), sebanyak 20 orang atau sekitar (31,2%) dengan jawaban sangat setuju dan sebanyak 4 orang atau sekitar (6,2%) dengan jawaban kurang setuju.

Tabel 4.13.
Hubungan saya dengan rekan-rekan se-profesi lainnya terjalin dengan baik selama bekerja.

No.	Tanggapan	Frekuensi (N)	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-
3.	Kurang Setuju	-	-
4.	Setuju	40	62,5
5.	Sangat Setuju	24	37,5
Jumlah		64	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju yaitu sebanyak 40 orang atau sekitar (62,5%), dan sebanyak 24 orang atau sekitar (37,5%) dengan jawaban sangat setuju.

4.3.3. Deskripsi Pendapat Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.14.

Saya mampu meningkatkan pengetahuan siswa-siswi pada Yayasan.

No.	Tanggapan	Frekuensi (N)	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-
3.	Kurang Setuju	2	3,1
4.	Setuju	35	54,7
5.	Sangat Setuju	27	42,2
Jumlah		64	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju yaitu sebanyak 35 orang atau sekitar (54,7%), sebanyak 27 orang atau sekitar (42,2%) dengan jawaban sangat setuju dan sebanyak 2 orang atau sekitar (3,1%) dengan jawaban kurang setuju.

Tabel 4.15.

Saya menuntaskan semua pertemuan jam megajar mata pelajaran selama tahun ajaran berlangsung.

No.	Tanggapan	Frekuensi (N)	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-
3.	Kurang Setuju	4	6,2
4.	Setuju	36	56,2
5.	Sangat Setuju	24	37,5
Jumlah		64	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju yaitu sebanyak 36 orang atau sekitar (56,2%), sebanyak 24 orang atau sekitar (37,5%) dengan jawaban sangat setuju dan sebanyak 4 orang atau sekitar (6,2%) dengan jawaban kurang setuju.

Tabel 4.16.
Saya memulai dan mengakhiri proses belajar mengajar tepat waktu.

No.	Tanggapan	Frekuensi (N)	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-
3.	Kurang Setuju	3	4,7
4.	Setuju	35	54,7
5.	Sangat Setuju	26	40,6
Jumlah		64	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju yaitu sebanyak 35 orang atau sekitar (54,7%), sebanyak 26 orang atau sekitar (40,6%) dengan jawaban sangat setuju dan sebanyak 3 orang atau sekitar (4,7%) dengan jawaban kurang setuju.

Tabel 4.17.
Saya mampu bekerja sendiri tanpa bantuan orang lain.

No.	Tanggapan	Frekuensi (N)	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-
2.	Tidak Setuju	3	4,7
3.	Kurang Setuju	7	10,9
4.	Setuju	33	51,6
5.	Sangat Setuju	21	32,8
Jumlah		64	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju yaitu sebanyak 33 orang atau sekitar (51,6%), sebanyak 21 orang atau sekitar (32,8%) dengan jawaban sangat setuju, sebanyak 7 orang atau sekitar (10,9%) dengan jawaban kurang setuju, dan sebanyak 3 orang atau sekitar (4,7%) dengan jawaban tidak setuju.

Tabel 4.18.
Saya memulai dan mengakhiri proses belajar mengajar tepat waktu.

No.	Tanggapan	Frekuensi (N)	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-
3.	Kurang Setuju	1	1,6
4.	Setuju	34	53,1
5.	Sangat Setuju	29	45,3
Jumlah		64	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju yaitu sebanyak 34 orang atau sekitar (53,1%), sebanyak 29 orang atau sekitar (45,3%) dengan jawaban sangat setuju dan sebanyak 1 orang atau sekitar (1,6%) dengan jawaban kurang setuju.

4.4. Uji Validitas dan Reliabilitas

Agar data yang diperoleh valid dan reliabel maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

4.4.1. Uji Validitas

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

Uji validitas dilakukan dengan program SPSS 22.0 dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pertanyaannya valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pertanyaannya tidak valid.

Penyebaran kuesioner khusus dalam uji validitas dan reliabilitas diberikan kepada 64 orang responden dan menetapkan nilai r_{tabel} dari $n - 2$ ($64 - 2$), nilai r_{tabel} dengan ketentuan $df = \text{jumlah kasus} - 2$ dan tingkat signifikan sebesar 5% angka yang diperoleh = 0,246.

Tabel 4.19.
Estimasi Uji Validitas

Uraian	Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1	Q1	0.675	0.246	Valid
	Q2	0.336		Valid
	Q3	0.688		Valid
	Q4	0.733		Valid
	Q5	0.680		Valid
X2	Q1	0.490	0.246	Valid
	Q2	0.427		Valid
	Q3	0.510		Valid
	Q4	0.502		Valid
	Q5	0.631		Valid
Y	Q1	0.620	0.246	Valid
	Q2	0.618		Valid
	Q3	0.548		Valid
	Q4	0.840		Valid
	Q5	0.512		Valid

Sumber: Pengolahan SPSS

Berdasarkan Tabel 4.19. menunjukkan bahwa semua pertanyaan valid dengan $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan dari variabel Komitmen (X1), Profesionalisme (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) layak untuk digunakan sebab memiliki nilai $r_{\text{hitung}} > 0,246$ sehingga instrumen yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

4.4.2. Uji Reliabilitas

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

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

1. Nilai alpha cronbach 0,00 s.d 0,20, berarti kurang reliabel
2. Nilai alpha cronbach 0,21 s.d 0,40, berarti agak reliabel
3. Nilai alpha cronbach 0,41 s.d 0,60, berarti cukup reliabel
4. Nilai alpha cronbach 0,61 s.d 0,80, berarti reliabel
5. Nilai alpha cronbach 0,81 s.d 1.00, berarti sangat reliabel.

Tabel 4.20.
Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
Komitmen	0,752	0,61 s/d 0,80	Reliabel
Profesionalisme	0,671	0,61 s/d 0,80	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,740	0,61 s/d 0,80	Reliabel

Sumber: Pengolahan SPSS

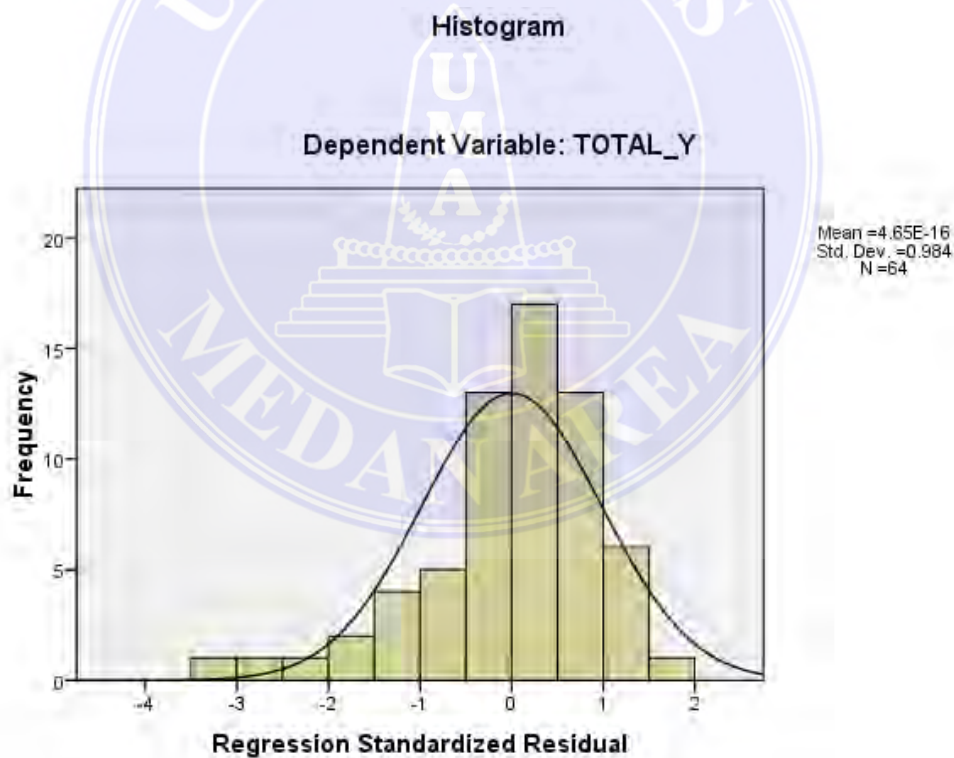
Berdasarkan Tabel 4.20. maka variabel Komitmen, Profesionalisme, dan Kinerja Karyawan dinyatakan reliabel. Hal ini dapat dilihat dari nilai variabel Komitmen (X1) sebesar 0,725, variabel Profesionalisme (X2) sebesar 0,671, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,740 semuanya berada pada kisaran 0,61 s/d 0,80 yang berarti reliabel.

4.5. Uji Asumsi Klasik

4.5.1. Normalitas

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

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

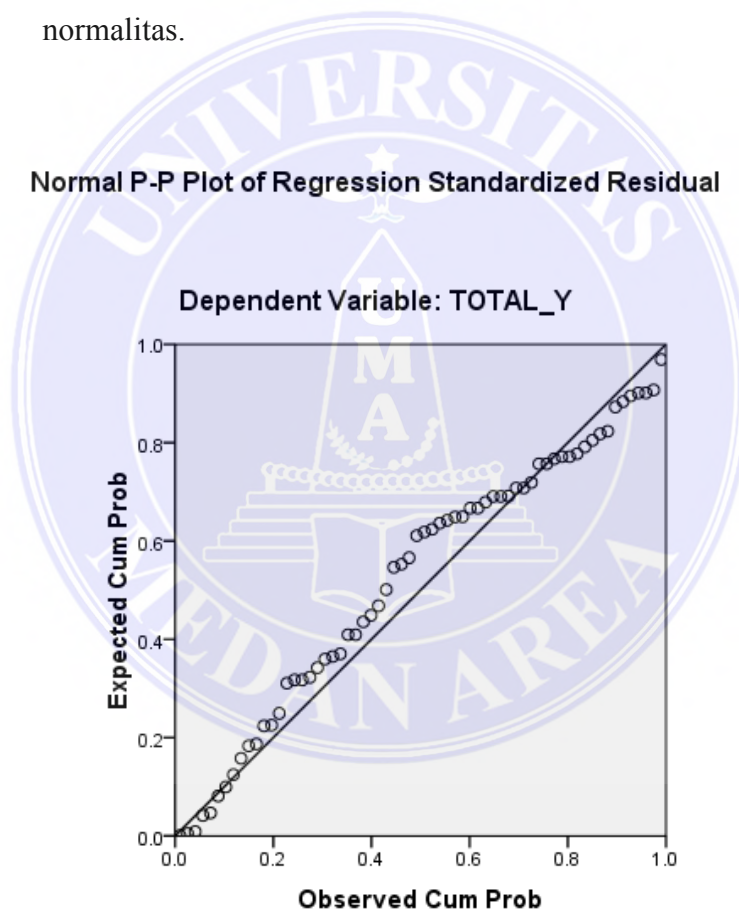


Gambar 4.2.
Grafik Histogram

Berdasarkan gambar 4.2. dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan terdistribusi secara normal, karena sebagian besar data berada didalam kurva,

dimana gambar histogram memiliki garis yang berbentuk lonceng (*bell shaped*) dan memiliki kecembungan ditengah.

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



Gambar 4.3.
Kurva Normal P-P Plot

Untuk menguji kenormalan persebaran data hasil regresi adalah dengan menggunakan grafik Histogram dan kurva Normal P-P Plot. Jika pada grafik penyebaran datanya mengikuti pola garis diagonal, maka penyebaran datanya

normal. Dari gambar di atas, terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Sehingga penyebaran data dalam penelitian ini dikatakan normal.

4.5.2. Multikolinearitas

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

Tabel 4.21.
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Pengolahan SPSS

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

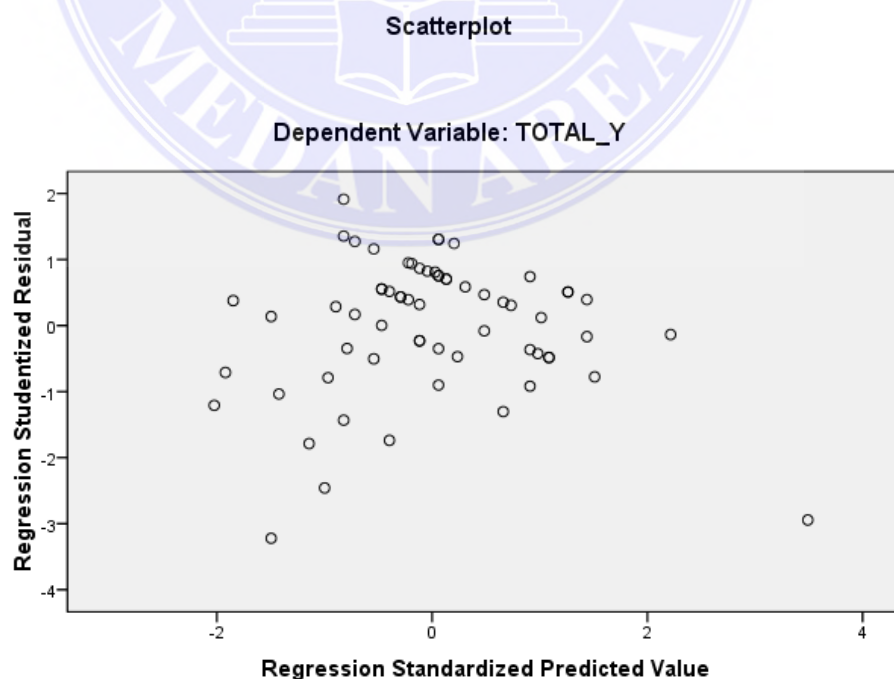
1. Pada variabel Komitmen nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 yaitu sebesar 0,993 dan nilai VIF dibawah 10, sebesar 1,008 maka dapat disimpulkan

tidak mengalami gejala multikolinearitas sehingga model tersebut reliabel sebagai dasar analisis.

2. Pada variabel Profesionalisme nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 yaitu sebesar 0,993 dan nilai VIF dibawah 10, sebesar 1,008 maka dapat disimpulkan tidak mengalami gejala multikolinearitas sehingga model tersebut reliabel sebagai dasar analisis.

4.5.3. Heteroskedastisitas

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



Gambar 4.4.
Grafik Scatterplot Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik *Scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik data tidak membentuk pola tertentu dan data menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dari itu dapat disimpulkan tidak terjadi gangguan asumsi heteroskedastisitas artinya model regresi ini sudah baik.

4.5.4. Autokorelasi

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

Keterangan:

T : Jumlah Sampel (n)

K : Jumlah variabel independen

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

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

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

H0: Tidak ada autokorelasi

H1: Ada autokorelasi

1. Jika DW lebih kecil dari dL atau lebih besar dari (4-dL) maka hipotesis 0 ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi

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

Tabel 4.22.
Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.549 ^a	.302	.279	1.702	1.881

a. Predictors: (Constant), PROFESIONALISME, KOMITMEN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Pengolahan SPSS

Dari Tabel 4.22. diketahui nilai DW = 1,881 selanjutnya nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5%, Jumlah sampel N = 64 dan jumlah variabel independen dua (K = 2) maka diperoleh nilai dU = 1,660. Dan dL = 1,531.

Nilai dU = 1,660 atau batas atas lebih kecil dari nilai DW = 1,881 dan kurang dari (4-dU) $4 - 1,660 = 2,34$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

4.6. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

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

Tabel 4.23.
Hasil Estimasi Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.772	4.080		.189	.851
	KOMITMEN	.213	.100	.226	2.120	.038
	PROFESIONA LISME	.726	.148	.525	4.915	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
Sumber: Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel 4.23. dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$\text{Kinerja} = 0,772 (Y) + 0,213 (X1) + 0,726 (X2) + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat (Kinerja Karyawan)

X1 = Variabel Bebas (Komitmen)

X2 = Variabel Bebas (Profesionalisme)

e = Faktor Error

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta diperoleh nilai 0,772 hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel Komitmen (X1) dan Profesionalisme (X2) bernilai konstan, maka Kinerja Karyawan sebesar 0,772.
- 2) Koefisien variabel Komitmen (X1) diperoleh nilai 0,213, hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel Komitmen (X1) sebesar 1% maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 2,13% dengan asumsi variabel Profesionalisme (X2) dianggap tetap.
- 3) Koefisien variabel Profesionalisme (X2) diperoleh nilai 0,726, hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel Profesionalisme (X2) sebesar 1% maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 7,26% dengan asumsi variabel Komitmen (X1) dianggap tetap.

4.7. Uji Hipotesis

4.7.1. Uji Parsial (Uji t)

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

Tabel 4.24.
Hasil Estimasi Regresi Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.772	4.080		.189	.851
	KOMITMEN	.213	.100	.226	2.120	.038
	PROFESION					
	ALISME	.726	.148	.525	4.915	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
Sumber: Pengolahan SPSS

Berdasarkan Tabel 4.24. dapat dilihat persamaan regresi sekaligus koefisien variabel komitmen dan profesionalisme. Model regresi parsial dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Tabel 4.24. menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 0,189. Hal ini berarti bahwa jika tidak terdapat variabel komitmen dan profesionalisme. Maka kinerja karyawan sebesar 0,189.
- b. Berdasarkan Tabel 4.24. dapat diketahui bahwa koefisien regresi variabel komitmen sebesar 2,120. Oleh karena itu hasil uji statistik (t_{hitung}) lebih besar dari nilai t_{tabel} ($2,120 > 1,671$), maka hipotesis diterima pada taraf signifikansi 0,05. Artinya bahwa variabel komitmen mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- c. Berdasarkan Tabel 4.24. dapat diketahui bahwa koefisien regresi variabel profesionalisme sebesar 4,915. Oleh karena itu hasil uji statistik (t_{hitung}) lebih besar dari nilai t_{tabel} ($4,915 > 1,671$), maka hipotesis diterima pada

taraf signifikansi 0.05. Artinya bahwa variabel profesionalisme mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

4.7.2. Uji Simultan

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

Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.25.
Uji Simultan

ANOVA^b

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

a. Predictors: (Constant), PROFESIONALISME, KOMITMEN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Pengolahan SPSS

Dari tabel diatas diperoleh hasil perhitungan statistik nilai $F_{hitung} = 13.597$, sedangkan F_{tabel} adalah sebesar 3.15, dengan demikian $F_{hitung} (13,597) > F_{tabel} (3,15)$ nilai Sig.F adalah sebesar 0,000 sehingga dapat dinyatakan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya Komitmen dan Profesionalisme berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan Aek Hayuara Sibuhuan.

4.7.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

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

Tabel 4.26.
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

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

a. Predictors: (Constant), PROFESIONALISME, KOMITMEN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Pengolahan SPSS

Berdasarkan table 4.26. dapat dihitung bahwa nilai R Square (R^2) sebagai berikut:

1. Nilai R sebesar 0,555 menunjukkan bahwa hubungan antara variable Komitmen (X_1) dan Profesionalisme (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) baik, yaitu sebesar 55,5%
2. Nilai R^2 sebesar 0,308 berarti 30,8% variable Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan variable Komitmen (X_1) dan Profesionalisme (X_2) sedangkan sisanya 69,2% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.8. Pembahasan Hasil Penelitian

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

4.8.1. Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan data yang diperoleh melalui proses pengumpulan data yang dilakukan oleh Penulis, yaitu dengan cara menyebarkan angket atau kuesioner berupa kumpulan pernyataan yang telah disiapkan oleh penulis pada lingkungan Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan Aek Hayuara Sibuhuan. Dimana pernyataan dari variabel komitmen ada lima buah yang dibuat berdasarkan indikator komitmen dari para ahli, yaitu:

1. Kebanggaan, saya merasa bangga menjadi bagian dari Yayasan ini.
2. Kesiediaan, saya bersedia mencerdaskan siswa-siswi di Yayasan ini.
3. Kesetiaan, saya tidak mengajar ditempat selain di Yayasan ini.
4. Rasa percaya terhadap organisasi, saya percaya bahwa Yayasan ini akan berkembang dan maju.
5. Pengabdian kepada organisasi, saya mematuhi setiap peraturan yang berlaku di Yayasan ini.

Kemudian lima buah pernyataan diatas akan dijawab/diisi oleh responden yang berjumlah 64 orang karyawan Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan Aek Hayuara Sibuhuan dengan memberikan tanda *checklist* (√) pada kolom yang tersedia. Dimana pada pernyataan tersebut telah diberikan keterangan mengenai tingkatan jawaban, yaitu:

STS = Sangat Tidak Setuju, nilainya 1

TS = Tidak Setuju, nilainya 2

KS = Kurang Setuju, nilainya 3

S = Setuju, nilainya 4 dan

SS = Sangat Setuju, nilainya 5.

Setelah data didapatkan melalui proses penyebaran angket/kuesioner. Maka data dapat di *input* dan diolah menggunakan aplikasi/*software* pengolah data analisis statistik yaitu SPSS.

Dari hasil uji parsial (uji t) yang dilakukan dengan SPSS pada penelitian ini diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen terlihat pada perolehan nilai t_{hitung} sebesar $2,120 > t_{tabel} 1,671$ dan nilai signifikan $0,038 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya variabel Komitmen (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor Komitmen memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan Kinerja karyawan. Karena dengan komitmen yang tinggi maka fenomena masalah komitmen yang terjadi pada Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan Aek Hayuara Sibuhuan yaitu mengenai karyawan yang sering terlambat yang menyebabkan siswa/siswinya berkeluyuran tidak akan terjadi lagi sehingga proses belajar mengajar tidak akan terganggu.

Hasil ini juga didukung dan sejalan dengan hasil penelitian Fuad dan Mindarti (2015) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru yang Dimoderasi Oleh Budaya Organisasi Pada MI Se-Kecamatan Winong Kabupaten Pati (Studi Kasus Pada Guru-Guru MI Se-Kecamatan Winong Kabupaten Pati)”. Hasil penelitian menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja Guru MI se-Kecamatan Winong.

4.8.2 Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan data yang diperoleh melalui proses pengumpulan data yang dilakukan oleh Penulis, yaitu dengan cara menyebarkan angket atau kuesioner berupa kumpulan pernyataan yang telah disiapkan oleh penulis pada lingkungan Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan Aek Hayuara Sibuhuan. Dimana pernyataan dari variabel profesionalisme ada lima buah yang dibuat berdasarkan indikator profesionalisme dari para ahli, yaitu:

1. Pengabdian sosial, saya menggunakan segenap pengetahuan dan kemampuan sebagai seorang guru.
2. Kewajiban sosial, sebagai seorang guru, saya merasa berkewajiban mencerdaskan anak bangsa.
3. Keyakinan, saya memiliki keyakinan untuk memajukan Yayasan.
4. Kemandirian, saya sangat menguasai bidang pekerjaan saya.
5. Hubungan dengan sesama profesi, hubungan saya dengan rekan-rekan se-profesi lainnya terjalin dengan baik selama bekerja.

Kemudian lima buah pernyataan diatas akan dijawab/diisi oleh responden yang berjumlah 64 orang karyawan Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan Aek Hayuara Sibuhuan dengan memberikan tanda *checklist* (\surd) pada kolom yang tersedia. Dimana pada pernyataan tersebut telah diberikan keterangan mengenai tingkatan jawaban, yaitu:

STS = Sangat Tidak Setuju, nilainya 1

TS = Tidak Setuju, nilainya 2

KS = Kurang Setuju, nilainya 3

S = Setuju, nilainya 4 dan

SS = Sangat Setuju, nilainya 5.

Setelah data didapatkan melalui proses penyebaran angket/kuesioner. Maka data dapat di *input* dan diolah menggunakan aplikasi/*software* pengolah data analisis statistik yaitu SPSS.

Dari hasil uji parsial (uji t) yang dilakukan dengan SPSS pada penelitian ini diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen terlihat pada perolehan nilai t_{hitung} sebesar $4,915 > t_{tabel} 1,671$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya variabel Profesionalisme (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor Profesionalisme memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan Kinerja karyawan. Karena dengan profesionalisme yang tinggi maka fenomena masalah

profesionalisme yang terjadi pada Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan Aek Hayuara Sibuhuan yaitu mengenai karyawan guru yang mengajar mata pelajaran yang tidak sesuai dengan kompetensinya tidak akan terjadi lagi sehingga kinerjanya akan lebih efektif.

Hasil ini juga didukung dan sejalan dengan hasil penelitian Sulistyawati *et al.* (2016) yang berjudul “Pengaruh Profesionalisme dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada SMP Negeri Se Kecamatan Boja Kabupaten Kendal)”. Hasil penelitian menyatakan bahwa profesionalisme guru berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri se Kecamatan Boja Kabupaten Kendal.

4.8.3. Pengaruh Komitmen dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan data yang diperoleh melalui proses pengumpulan data yang dilakukan oleh Penulis, yaitu dengan cara menyebarkan angket atau kuesioner berupa kumpulan pernyataan yang telah disiapkan oleh penulis pada lingkungan Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan Aek Hayuara Sibuhuan. Dimana pernyataan dari variabel kinerja karyawan ada lima buah yang dibuat berdasarkan indikator kinerja karyawan dari para ahli, yaitu:

1. Kualitas, saya mampu meningkatkan pengetahuan siswa-siswi pada Yayasan.
2. Kuantitas, saya menuntaskan semua pertemuan jam mengajar mata pelajaran selama tahun ajaran berlangsung.

3. Ketepatan waktu, saya memulai dan mengakhiri proses belajar-mengajar tepat waktu.
4. Kemandirian, saya mampu bekerja sendiri tanpa bantuan orang lain.
5. Efektivitas, saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan Yayasan.

Kemudian lima buah pernyataan diatas akan dijawab/diisi oleh responden yang berjumlah 64 orang karyawan Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan Aek Hayuara Sibuhuan dengan memberikan tanda *checklist* (√) pada kolom yang tersedia. Dimana pada pernyataan tersebut telah diberikan keterangan mengenai tingkatan jawaban, yaitu:

STS = Sangat Tidak Setuju, nilainya 1

TS = Tidak Setuju, nilainya 2

KS = Kurang Setuju, nilainya 3

S = Setuju, nilainya 4 dan

SS = Sangat Setuju, nilainya 5.

Setelah data didapatkan melalui proses penyebaran angket/kuesioner. Maka data dapat di *input* dan diolah menggunakan aplikasi/*software* pengolah data analisis statistik yaitu SPSS.

Dari hasil uji simultan (uji F) yang dilakukan dengan SPSS pada penelitian ini diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen terlihat pada perolehan nilai

F_{hitung} sebesar $13,597 > F_{tabel}$ 3,15 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya variabel Komitmen (X2) dan variabel Profesionalisme (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor Komitmen dan Profesionalisme memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan Kinerja karyawan. Karena dengan komitmen dan profesionalisme yang tinggi maka fenomena masalah komitmen yang terjadi pada Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan Aek Hayuara Sibuhuan yaitu mengenai karyawan yang sering terlambat yang menyebabkan siswa/siswinya berkeluyuran tidak akan terjadi lagi sehingga proses belajar mengajar tidak akan terganggu. Dan begitu juga dengan profesionalisme yang tinggi maka fenomena masalah profesionalisme yang terjadi pada Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan Aek Hayuara Sibuhuan yaitu mengenai karyawan guru yang mengajar mata pelajaran yang tidak sesuai dengan kompetensinya tidak akan terjadi lagi sehingga kinerjanya akan lebih efektif.

Hasil ini juga didukung dan sejalan dengan hasil penelitian Adri (2017) yang berjudul “Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan”. Hasil penelitian menyatakan bahwa profesionalisme dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

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

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

5.2. Saran

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

1. Bagi pihak yayasan:

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

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




DAFTAR PUSTAKA

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

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

LAMPIRAN

Surat Izin Riset

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

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

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

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


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

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

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

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

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


Dekan,
Dr. Hsan Effendi, M.Si

Tembusan :

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

Surat Selesai Riset



**PONDOK PESANTREN SYEKH MUHAMMAD DAHLAN
AEK HAYUARA SIBUHUAN
KECAMATAN BARUMUN – KABUPATEN PADANG LAWAS
PROPINSI SUMATERA UTARA**

Jl. KH. Dewantara No. 66 B Sibuhuan Kode Pos 22763 Telp. 0636421289
Email: ponpesaekhayuara@yahoo.com

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

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

Dengan hormat,

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

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

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

Demikian kami sampaikan dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sibuhuan, 09 Februari 2019
Manajemen Yayasan,

Ahmad Hamidi

Kuesioner

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

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

IDENTITAS RESPONDEN:

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

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

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

I. DAFTAR PERTANYAAN TENTANG KOMITMEN (X₁)

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

II. DAFTAR PERTANYAAN TENTANG PROFESIONALISME (X₂)

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

III. DAFTAR PERTANYAAN TENTANG KINERJA KARYAWAN (Y₁)

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

DATA PENELITIAN

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

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

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

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

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

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

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

FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN

Komitmen (X1)

Frequencies

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

Frequency Table

X1.1

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

X1.2

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

X1.3

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

X1.4

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

X1.5

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

Profesionalisme (X2)

Frequencies

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

Frequency Table

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	28	43.8	43.8	43.8
	SS	36	56.2	56.2	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	20	31.2	31.2	31.2
	SS	44	68.8	68.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X2.3

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

X2.4

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

X2.5

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

Kinerja Karyawan (Y)

Frequencies

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

Frequency Table

Y1

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

Y2

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

Y3

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

Y4

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

Y5

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

TEKNIK ANALISIS DATA

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Komitmen (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.752	5

Correlations

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

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

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

Profesionalisme (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.671	5

Correlations

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

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

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

Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.740	5

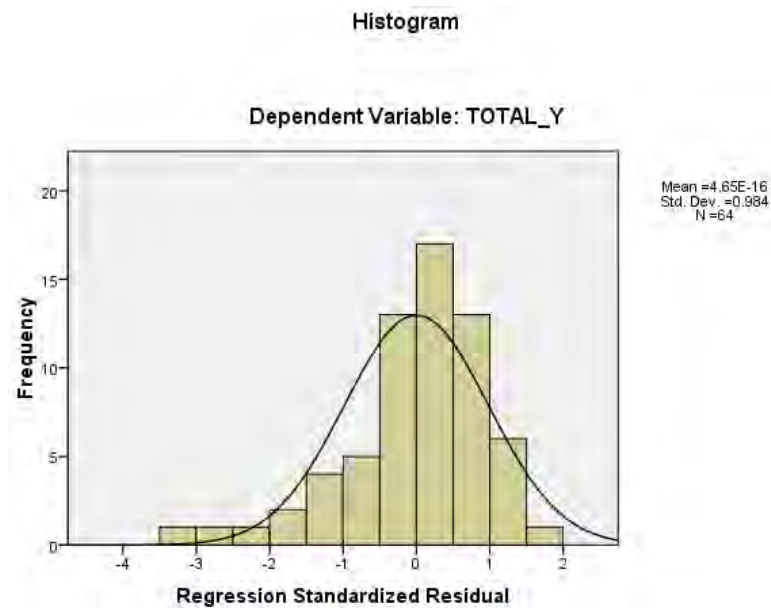
Correlations

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

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

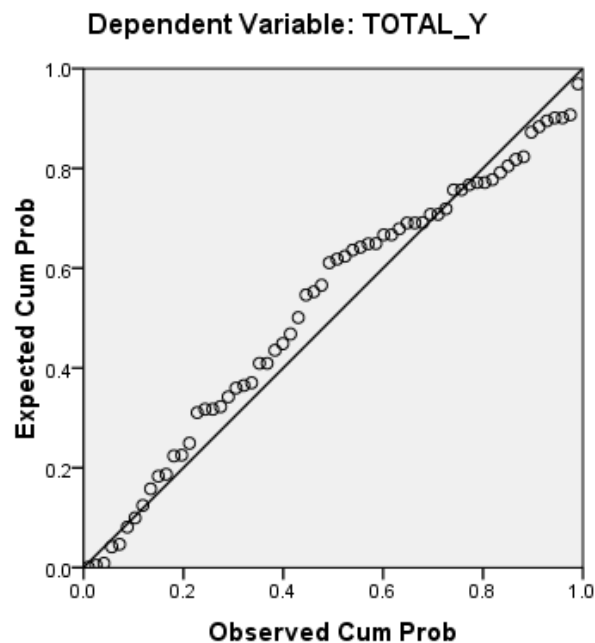
2. Uji Asumsi Klasik

a. Histogram



b. Grafik Normal Probability Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



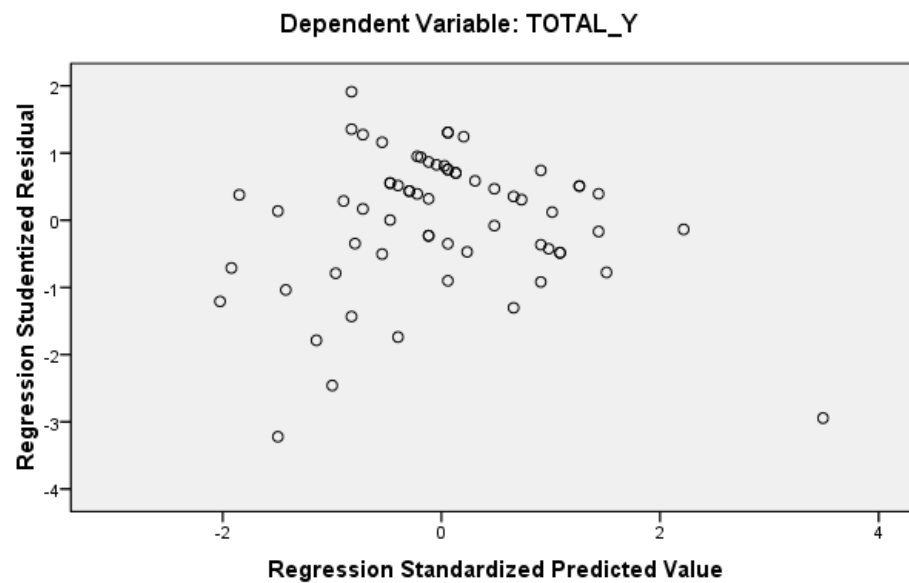
c. Uji Multikolinieritas

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

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

d. Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



e. Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.549 ^a	.302	.279	1.702	1.881

a. Predictors: (Constant), PROFESIONALISME, KOMITMEN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

3. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.772	4.080		.189	.851
	KOMITMEN	.213	.100	.226	2.120	.038
	PROFESION ALISME	.726	.148	.525	4.915	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

a. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.772	4.080		.189	.851
	KOMITMEN	.213	.100	.226	2.120	.038
	PROFESIONA LISME	.726	.148	.525	4.915	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

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

a. Predictors: (Constant), PROFESIONALISME, KOMITMEN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

c. Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary^b

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

a. Predictors: (Constant), PROFESIONALISME, KOMITMEN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Tabel r untuk df = 45 - 70

n-2	Tingkat Signifikansi Untuk Uji 1 arah				
	0,05	0,025	0,001	0,005	0,0005
	Tingkat Signifikansi Untuk Uji 2 arah				
	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
45	0,2429	0,2876	0,3384	0,3721	0,4647
46	0,2403	0,2845	0,3348	0,3683	0,4601
47	0,2377	0,2816	0,3314	0,3646	0,4557
48	0,2353	0,2787	0,3281	0,3610	0,4514
49	0,2329	0,2759	0,3249	0,3575	0,4473
50	0,2306	0,2732	0,3218	0,3542	0,4432
51	0,2284	0,2706	0,3188	0,3509	0,4393
52	0,2262	0,2681	0,3158	0,3477	0,4354
53	0,2241	0,2656	0,3129	0,3445	0,4317
54	0,2221	0,2632	0,3102	0,3415	0,4280
55	0,2201	0,2609	0,3074	0,3385	0,4244
56	0,2181	0,2586	0,3048	0,3357	0,4210
57	0,2162	0,2564	0,3022	0,3328	0,4176
58	0,2144	0,2542	0,2997	0,3301	0,4143
59	0,2126	0,2521	0,2972	0,3274	0,4110
60	0,2108	0,2500	0,2948	0,3248	0,4079
61	0,2091	0,2480	0,2925	0,3223	0,4048
62	0,2075	0,2461	0,2902	0,3198	0,4018
63	0,2058	0,2441	0,2880	0,3173	0,3988
64	0,2042	0,2423	0,2858	0,3150	0,3959
65	0,2027	0,2404	0,2837	0,3126	0,3931
66	0,2012	0,2387	0,2816	0,3104	0,3903
67	0,1997	0,2369	0,2796	0,3081	0,3876
68	0,1982	0,2352	0,2776	0,3060	0,3850
69	0,1968	0,2335	0,2756	0,3038	0,3823
70	0,1954	0,2319	0,2737	0,3017	0,3798

Distribusi Nilai t_{tabel}

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

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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

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

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