

**PENGARUH KOMITMEN KARYAWAN DAN KONSEP DIRI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN SUMBER
DAYA MANUSIA PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA IV MEDAN**

SKRIPSI

Oleh :

MAYSI FERINA HARAHAP

16.832.0106



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

2020

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area


Document Accepted 9/23/20

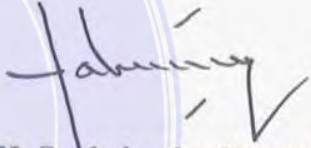
Access From (repository.uma.ac.id)

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Karyawan dan Konsep Diri Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan
Nama : **MAYSI FERINA HARAHA**
NPM : 16 832 0106
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

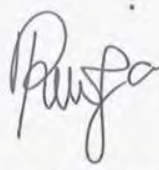
Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing


(Adelina Lubis, SE., M.Si)
Pembimbing I


(H. Syahriandy, SE., M.Si)
Pembimbing II

Mengetahui :


(Dy. Ihsan Effendi, SE., M.Si)
Dekan


(Wan Rizca Amelia SE., M.Si)
Ka. Prodi Manajemen

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 30/April/2020

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 30 April 2020



Maysi Ferina Harahap

16.832.0106



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Maysi Ferina Harahap
NPM : 16.832.0106
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul **Pengaruh Komitmen Karyawan dan Konsep Diri Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia Pada PT.Perkebunan Nusantara IV Medan** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 30 April 2020

Yang menyatakan,



Maysi Ferina Harahap

16.832.0106

RIWAYAT HIDUP

Peneliti dilahirkan di kota Medan, Kecamatan Medan Sunggal, Provinsi Sumatera Utara . Pada tanggal 08 Mei 1998 dari Ayah Freddy Harahap SH dan Ibu Nur Aminah Siregar SE . Peneliti merupakan putri kandung dari satu bersaudara atau tunggal. Tahun 2016 peneliti lulus dari SMA Negeri 1 Medan,pada tahun 2016 terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Komitmen Karyawan Dan Konsep Diri Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan”. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pada Bagian SDM pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan sebanyak 35 pegawai. Dan dengan menggunakan sampling jenuh, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 responden diambil dari seluruh populasi. Teknik analisis penelitian ini menggunakan analisis linear berganda uji parsial (uji t), dan uji simultan (uji f). uji koefisien determinasi. Berdasarkan hasil penelitian uji t dan uji f dapat dilihat bahwa komitmen kerja dan konsep diri secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,639. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$, sehingga diperoleh sebesar 63,9% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh komitmen dan konsep diri. Sisanya sebesar 37,1,% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Komitmen, Konsep Diri, Kinerja

ABSTRACT

This research aims to know "the influence of employee commitment and self-concept of employee performance at Human Resources Department PT. Plantation Nusantara IV Medan". This type of research is associative research which is a research that is asking relations between two variables. The population in this study was all employees at PT. Plantation Nusantara IV Medan as many as 35 employees. And by using saturated sampling, the number of samples in this study was as much as 35 respondents taken from the entire population. Technical analysis of this research uses multiple linear analysis of partial tests (T-Test), and simultaneous testing (f-Test). Coefficient of determination. Based on the results of the T test and F test can be seen that the work commitment and self-concept both partially and simultaneously influence positive and significant to the employee's performance. The value of R Square earned is 0.639. To see the great influence of free variables against variables bound by calculating coefficient of determination (KD) = $R^2 \times 100\%$, so acquired by 63.9% performance (bound variables) can be explained by commitment and self-concept. The remaining 37.1,% is influenced by other factors not described in this study.

Keywords: *commitment, self concept, performance*

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Komitmen Karyawan Dan Konsep Diri Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan”** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Medan Area

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, Pada Kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya, dalam bentuk do'a maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Wan Rizca, SE, MSi, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Adelina Lubis SE, Msi Selaku Dosen Pembimbing I yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
5. Bapak H. Syahriandi SE, Msi selaku Dosen Pembimbing II saya yang telah meluangkan waktunya membimbing Penulis dan banyak

memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.

6. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Seluruh Pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
8. Kedua orang tua saya yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya dalam bentuk doa maupun materi dalam penyusunan membantu menyusun susunan skripsi ini dan studi yang saya tempuhi.
9. Buat sahabat- sahabatku dan yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya yang telah memeberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Semua teman-teman stambuk 2016 Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak- pihak yang membutuhkannya.

Medan, April 2020

Maysi Ferina Harahap

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
Kata Pengantar	iii
Daftar isi	v
Daftar Tabel	vii
Daftar Gambar	viii

BAB I : PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah	1
1.2.Rumusan Masalah	4
1.3.Tujuan Penelitian	4
1.4.Manfaat Penelitian	5

BAB II : LANDASAN TEORITIS

2.1.Kinerja	
2.1.1. Pengertian Kinerja	6
2.1.2. Faktor faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	7
2.1.3. Penilaian Kinerja.....	8
2.1.4. Indikator Kinerja.....	9
2.2.Komitmen	
2.2.1. Pengertian Komitmen	10
2.2.2. Indikator Komitmen.....	11
2.3.Konsep Diri	
2.3.1. Pengertian Konsep Diri.....	12
2.3.2. Faktor Yang Mempengaruhi Konsep Diri	14
2.3.3. Implikasi Konsep Diri.....	15
2.3.4. Indikator Konsep Diri	16
2.4.Penelitian Terdahulu	17
2.5.Kerangka Konseptual.....	18
2.6.Hipotesis	19

BAB III: METODE PENELITIAN

3.1.Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	20
3.2.Populasi dan Sampel	21
3.3.Definisi Operasional	22
3.4.Jenis dan Sumber Data.....	23
3.5.Teknik Pengumpulan Data.....	23
3.6.Teknik Analisis Data	24

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian.....	29
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan	29
4.1.2. Struktur Organisasi	32
4.1.3. Penyajian Data Responden	35
4.1.4. Penyajian Data Angket Responden	36
4.2. Pembahasan	
4.2.1. Uji Validitas dan Reabilitas	39
4.2.2. Uji Asumsi Klasik	42
4.2.3. Uji Statistik	47
4.2.4. Uji Hipotesis	48
4.2.5. Koefisien Determinasi	50
4.2.6. Pembahasan Hasil Penelitian.....	50

BAB V: KESIMPULAN & SARAN

5.1. Kesimpulan	54
5.2. Saran	55

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul/Teks	Halaman
Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	17
Tabel 3.1	Rincian Waktu Penelitian.....	20
Tabel 3.2	Definisi Operasional.....	22
Tabel 3.3	Bobot Nilai Angket.....	24
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden.....	35
Tabel 4.2	Usia Responden.....	35
Tabel 4.3	Tabulasi Data Responden Variabel Kinerja (Y).	37
Tabel 4.4	Tabulasi Data Responden Variabel Komitmen Karyawan (X1)	38
Tabel 4.5	Tabulasi Data Responden Variabel Konsep Diri (X2).....	39
Tabel 4.6	Estimasi Uji Validitas.....	40
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y.....	41
Tabel 4.8	Uji Kolmogrov Smirnov.....	44
Tabel 4.9	Uji Multikolinearitas.....	45
Tabel 4.10	Analisis Linear Berganda.....	47
Tabel 4.11	Uji Parsial (Uji t).....	48
Tabel 4.12	Uji Simultan (Uji F).....	49
Tabel 4.13	Koefisien Determinasi.....	50

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul/Teks	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	18
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	32
Gambar 4.2	Histogram	42
Gambar 4.3	Normal <i>Probability Plot</i>	43
Gambar 4.4	Grafik <i>scatterplot</i>	46



BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Pengelolaan SDM suatu perusahaan juga sudah merupakan suatu tuntutan yang tidak dapat dielakkan lagi. Para pengelola SDM dalam suatu perusahaan yang sering termasuk dalam divisi personalia harus dilakukan oleh orang-orang professional, mengingat kegiatan personalia tersebut sudah semakin kompleks. Aktifitas-aktifitas dalam manajemen sumber daya manusia ini memiliki hubungan yang positif terhadap peningkatan kinerja perusahaan . Kinerja suatu organisasi merupakan akumulasi kinerja semua individu yang bekerja disana. Di sinilah peran sumber daya manusia dibutuhkan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Pegawai yang melaksanakan kinerjanya secara efektif dan efisien hasilnya dapat mempengaruhi peningkatan prestasi kerja organisasi sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan akan tercapai.

Penelitian ini dilakukan pada Perkebunan Nusantara IV yang merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang usaha agroindustri. PTPN IV mengusahakan perkebunan dan pengolahan komoditas kelapa sawit dan teh yang mencakup pengolahan areal dan tanaman, kebun bibit dan pemeliharaan tanaman menghasilkan, pengolahan komoditas menjadi bahan baku berbagai industri, pemasaran komoditas yang dihasilkan dan kegiatan pendukung lainnya. Kinerja dalam perusahaan ini adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan.

Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen karyawan yang menarik untuk diteliti karena hal ini berpengaruh pada kelangsungan perusahaan memfokuskan diri pada komitmen karyawan berkaitan dengan keluaran organisasi, seperti absensi, turn over, dan kemalasan. Pada situasi yang penuh dengan kompetisi, membangun komitmen organisasi karyawan merupakan aspek yang penting, karena yang berkomitmen akan bekerja seakan-akan mereka memiliki organisasi atau perusahaan, sehingga hal ini memberikan organisasi kemampuan lebih dalam usaha mencapai tujuan tujuannya. Selain komitmen karyawan, faktor konsep diri merupakan hasil analisis pekerjaan sebagai rangkaian kegiatan atau proses menghimpun dan mengolah informasi mengenai pekerjaan, apabila konsep diri kurang jelas akan mengakibatkan seorang karyawan kurang mengetahui tugas dan tanggung jawabnya pada pekerjaan itu, mengakibatkan pekerjaan tidak tercapai dengan baik. Dengan adanya perancangan konsep diri yang jelas, maka akan semakin produktif dan berprestasi sehingga keuntungan ekonomis dari konsep diri akan diperoleh. Semakin baik konsep diri seseorang dalam organisasi maka semakin baik pula kinerja dia kedepannya.

Setelah peneliti melakukan survey terdahulu terhadap karyawan Perkebunan Nusantara IV Medan. Masalah yang ditemukan dipenelitian ini yang berhubungan dengan penurunan kinerja karyawan adalah disebabkan oleh faktor konsep diri dan pengetahuan yang kurang baik dari setiap karyawan. Masalah yang didapat dari permasalahan konsep diri adalah tampilan mereka yang kurang rapi, tingkat mental karyawan yang masih kurang dalam bekerja sehingga tidak bisa bekerja dibawah tekanan dan sikap yang kurang professional dalam bekerja yang mengakibatkan

menurunnya kinerja karyawan diperusahaan ini. Selain itu masalah komitmen karyawan juga masih terlihat adanya karyawan yang masih kurang berkomitmen masih adanya terlihat karyawan yang berperilaku negatif masih seringnya terlambat penyelesaian tugas yang diberikan, rendah diri, tidak percaya diri dalam menyampaikan pendapat sehingga dalam meeting masih banyak karyawan yang tidak berinisiatif dalam menunjukkan komitmen mereka sebagai karyawan. Masalah-masalah seperti inilah yang dapat menimbulkan dampak kepada kinerja karyawan yang menurun kedepannya, apabila tidak segera diatasi maka akan menyebabkan kerugian kepada perusahaan kedepannya.

Berdasarkan latar belakang masalah dan penelitian lapangan di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komitmen Karyawan Dan Konsep Diri Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan”**.

1.2. Rumusan Masalah

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

1. Apakah komitmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian sumber daya manusia pada PT. Perkebunan Nusantara IV (persero) Medan?
2. Apakah konsep diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian sumber daya manusia pada PT. Perkebunan Nusantara IV(persero) Medan?
3. Apakah komitmen karyawan dan konsep diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian sumber daya manusia pada PT. Perkebunan Nusantara IV (persero) Medan?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah komitmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian sumber daya manusia pada PT. Perkebunan Nusantara IV(persero) Medan.
2. Untuk mengetahui apakah konsep diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian sumber daya manusia pada PT. Perkebunan Nusantara IV (persero) Medan.
3. Untuk mengetahui apakah komitmen karyawan dan konsep diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian sumber daya manusia pada PT. Perkebunan Nusantara IV (persero) Medan.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti, untuk menambah pengetahuan dan membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang dijalankan perusahaan.
2. Bagi perusahaan, memperoleh informasi dari perusahaan mengenai pengaruh komitmen karyawan dan konsep diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian sumber daya manusia pada PT. Perkebunan Nusantara IV (persero) Medan.
3. Bagi peneliti lain, sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.
4. Bagi akademisi, bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu ekonomi dan manajemen serta berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian terhadap kajian teori dari komitmen karyawan dan konsep diri berpengaruh terhadap kinerja komitmen karyawan dan konsep diri

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (kinerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Mangkunegara (2015:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wirawan dalam Abdullah (2014:3) kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Nawawi dalam Widodo (2015:131)

Kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa fisik atau material maupun non fisik atau non material. Menurut Simanjutak dalam Widodo (2015:131) kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan. Simanjutak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Foster dan Seeker dalam Widodo (2015:131) kinerja adalah hasil yang dicapai

seseorang pada pekerjaan yang bersangkutan sesuai dengan ukuran yang berlaku

Menurut Hasibuan (2009:67) mengemukakan bahwa "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Sedangkan Menurut Wibowo (2010:7) mengemukakan bahwa "Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam jangka waktu tertentu.

2. Faktor faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Simanjutakdalam Widodo (2015:133) kinerja dipengaruhi oleh:

- a. Kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
- b. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)
- c. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen

3. Penilaian Kinerja

Salah satu cara untuk melihat kemajuan suatu kinerja organisasi maupun perusahaan dengan melakukan penilaian kerja pada organisasi maupun perusahaan tersebut. Penilaian tersebut dapat dilakukan pada karyawan dan juga para manajer. Sistem penilaian dipergunakannya metode yang dianggap paling sesuai dengan bentuk dari organisasi tersebut, sebab kesalahan penggunaan metode akan penilaian yang dilakukan tidak mampu memberi jawaban dari yang dimaksud.

Penilaian kerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya.

Menurut Edy Sutrisno (2010:179) mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu:

a. Kualitas

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, siklus kegiatan yang dilakukan.

c. Batas waktu

Merupakan sejauh mana kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan kordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain

d. Efektifitas sumber daya

Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian diri setiap unit penggunaan sumber daya.

e. Kebutuhan pengawasan

Merupakan tingkat sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

f. Integritas pribadi

Merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan.

4. Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif Menurut Sedarmayanti dalam Bandari (2016:21) yaitu yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang ditetapkan. Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari organisasi/unit kerja yang bersangkutan menunjukkan kemampuan dalam rangka menuju tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan". "Untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, terdapat enam indikator yang dikemukakan oleh Robbins dalam Bandari (2016:21) yaitu :

- a. Kualitas, Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas, Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu, Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas, Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian, Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

2.2. Komitmen Karyawan

1. Pengertian Komitmen Karyawan

Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi (Soekidjan, 2009:66). Menurut:89), komitmen dapat juga berarti penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan

individu berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut.

Menurut Van Dyne dan Graham (2008:54), faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen adalah: personal, situasional dan posisi. Personal mempunyai ciri-ciri kepribadian tertentu yaitu teliti, ekstrovert, berpandangan positif (optimis), cenderung lebih komit. Lebih lanjut Dyne dan Graham (2008:44) menjelaskan karakteristik dari personal yang ada yaitu: usia, masa kerja, pendidikan, jenis kelamin, status perkawinan, dan keterlibatan kerja. Situasional yang mempunyai ciri-ciri dengan adanya: nilai (*value*) tempat kerja, keadilan organisasi, karakteristik pekerjaan, dan dukungan organisasi. Sedangkan posisional dipengaruhi oleh masa kerja dan tingkat pekerjaan.

Lebih lanjut Soekidjan (2009:71) menjelaskan bahwa secara umum komitmen kuat terhadap organisasi terbukti, meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi absensi dan meningkatkan kinerja.

2. Indikator Komitmen Karyawan

Menurut Quest (dalam Soekidjan, 2009:78) indikator-indikator perilaku komitmen yang dapat dilihat pada karyawan adalah :

- a. Melakukan upaya penyesuaian, dengan cara agar cocok di organisasinya dan melakukan hal-hal yang diharapkan, serta menghormati norma-norma organisasi, menuruti peraturan dan ketentuan yang berlaku
- b. Meneladani kesetiaan, dengan cara membantu orang lain, menghormati dan menerima hal-hal yang dianggap penting oleh atasan, bangga menjadi bagian dari organisasi, serta peduli akan citra organisasi.

- c. Mendukung secara aktif, dengan cara bertindak mendukung misi memenuhi kebutuhan/misi organisasi dan menyesuaikan diri dengan misi organisasi
- d. Melakukan pengorbanan pribadi, dengan cara menempatkan kepentingan organisasi diatas kepentingan pribadi, pengorbanan dalam hal pilihan pribadi, serta mendukung keputusan yang menguntungkan organisasi walaupun keputusan tersebut tidak disenangi.

2.3.Konsep Diri

1. Pengertian Konsep Diri

Pengertian konsep diri dapat dipahami bila terlebih dahulu kita mengerti tentang diri itu sendiri. Diri merupakan kemampuan yang dirasa dan diyakini benar oleh seseorang mengenai dirinya sebagai seorang individu, ego dan hal-hal yang dilibatkan didalamnya. (Kartono, K. & Dali, G, 2007:53). Diri adalah dalam dan luas, karena diri itu mengandung semua pikiran dan perasaan yang mampu diungkapkan orang itu. Diri itu juga fleksibel dan terbuka kepada semua pengalaman baru. Tidak ada bagian dari diri dilumpuhkan atau terhambat dalam ungunya.

Konsep diri merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang, seperti kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi. Disamping pengetahuan dan ketrampilan pegawai, hal yang perlu diperhatikan adalah sikap atau perilaku kerja pegawai. Apabila pegawai mempunyai sifat yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya (Wibowo, 2014:273).

Menurut Mahmud (2010:365) Konsep diri adalah salah satu aspek sekaligus inti kepribadian seseorang, yang di dalamnya meliputi segala kepercayaan, sikap, perasaan, dan cita-cita. Konsep diri terbagi dalam dua bagian, yaitu, (1) diri sebagai objek yang dapat diamati, (2) diri sebagai agen yang melakukan pengamatan, menggambarkan, atau pelaku yang mengamati atau merasakan. diri merupakan eksekutif kepribadian untuk mengontrol tindakan dengan mengikuti prinsip kenyataan atau rasional, untuk membedakan antara hal-hal terdapat dalam batin seseorang dengan hal-hal yang terdapat dalam dunia luar. Diri hanya bisa dimengerti melalui interaksi dengan lingkungan. diri dibangun berdasarkan pandangan orang yang bersangkutan dan pandangan orang lain. Unsur diri terdiri dari tiga hal, yaitu (1) penerimaan diri (bagaimana seseorang atau prang lain melihat tentang dirinya), (2) nyata diri (bagaimana kenyataan tentang dirinya), dan (3) ideal diri (apa yang dicita-citakan tentang dirinya).

Konsep diri didefinisikan sebagai *“those physical, social, and psychological perceptions of ourselves that we have derived from experiences and our interaction with others”*. Jadi konsep diri adalah pandangan dan perasaan kita tentang diri kita. Persepsi tentang diri ini boleh bersifat psikologi, sosial, dan fisis (Jalaluddin Rakhmat, 2009:99-100).

Konsep diri adalah bagian sadar dari ruang fenomenal yang disadari dan disimbolisasikan, yaitu “aku” merupakan pusat referensi setiap pengalaman. Konsep diri ini merupakan bagian inti dari pengalaman individu yang secara perlahan-lahan dibedakan dan disimbolisasikan sebagai bayangan tentang diri yang mengatakan “apa dan siapa aku sebenarnya” dan “apa

sebenarnya yang harus aku perbuat”. Jadi konsep diri adalah kesadaran batin yang tetap mengenai pengalaman yang berhubungan dengan aku dan membedakan aku dari yang bukan aku (Alex Sobur, 2009:507). Konsep diri juga didefinisikan sebagai gambaran seseorang tentang dirinya, pengharapan seseorang tentang dirinya dan penilaian seseorang tentang dirinya yang dapat berubah karena berinteraksi dengan lingkungannya. (Sri Narti, 2010:5)

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa konsep diri merupakan pandangan dan perasaan kita terhadap aspek diri yang meliputi aspek fisik, aspek sosial, dan aspek psikologis yang didasarkan pada pengalaman dan interaksi kita dengan orang lain.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Konsep Diri

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi konsep diri. Faktor orang lain dan kelompok rujukan (*reference group*) sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi konsep diri. “Kita mengenal diri kita dengan mengenal orang lain lebih dahulu. Bagaimana Anda menilai diri saya, hal itu akan membentuk konsep diri saya”. Jika kita diterima orang lain, dihormati, dan disenangi karena keadaan diri kita, kita akan cenderung bersikap menghormati dan menerima diri kita. Sebaliknya, bila orang lain selalu meremehkan kita, menyalahkan dan menolak kita, kita akan cenderung tidak akan menyenangi diri kita (Alex Sobur, 2009: 515-516).

Tidak semua orang lain mempunyai pengaruh yang sama terhadap diri kita. Yang paling berpengaruh yaitu orang-orang yang paling dekat dengan kita. Ketika kita masih kecil, mereka adalah orang tua kitasaudara saudara kita, dan orang yang tinggal satu rumah dengan kita. Orang lain yang dengan

mereka kita mempunyai ikatan emosional. Dari merekalah, secara perlahan-lahan kita membentuk konsep diri kita. Senyuman, pujian, penghargaan, pelukan mereka, menyebabkan kita menilai diri kita secara positif. Ejekan, cemoohan, dan hardikan membuat kita memandang diri kita secara negatif. (Jalaluddin Rakhmat, 2010: 101)

3. Implikasi Konsep Diri

Menurut Daryanto (2013:2-4) beberapa implikasi yang timbul dari konsep diri menyangkut iklim belajar, diagnosis kebutuhan, perencanaan, pelaksanaan belajar, dan evaluasi yaitu: (1) Implikasi konsep diri terhadap iklim belajar, konsep diri tentang kedewasaan membawa konsekuensi terhadap penggunaan lingkungan belajar. Lingkungan belajar dalam pembelajaran formal adalah kelas dengan segala perlengkapannya. Pengajar/fasilitator turut menentukan iklim belajar. Pada saat menghadapi orang dewasa, fasilitator akan memperlakukan peserta sebagai orang dewasa. Dengan demikian, pendekatan yang digunakan lebih disesuaikan dengan orang yang sama-sama berpengalaman. (2) Implikasi konsep diri terhadap diagnosis kebutuhan, konsep diri orang dewasa jelas bertentangan dengan cara-cara kehidupan tradisional, di mana seorang pengajar/guru menentukan kebutuhan belajar peserta didiknya. Konsep diri pada orang dewasa lebih menekankan pada motivasi belajar serta mempelajari sesuatu yang mereka rasakan dan lihat sebagai kebutuhan belajar. (3) Implikasi konsep diri terhadap perencanaan, pembelajaran orang dewasa melibatkan peserta dalam perencanaan program belajar. Fasilitator bertindak sebagai pembimbing dalam melaksanakan prosedur dan mengarahkan isi program. (4) Implikasi konsep diri terhadap pelaksanaan belajar, fasilitator memfasilitasi proses belajar

berdasarkan pengalaman. (5) Implikasi konsep diri terhadap evaluasi belajar, evaluasi pembelajaran adalah fungsi evaluasi diri. Fungsi fasilitator hanyalah membantu dan membimbing peserta melaksanakan evaluasi diri untuk mengetahui kemajuan yang telah dicapai dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

4. Indikator Konsep Diri

Menurut Hurlock (2010:67) bahwa konsep diri merupakan konfigurasi persepsi mengikuti keyakinan, perasaan, sikap dan nilai yang dipandang karyawan sebagai bagian karakteristik diri. Adapun indikator konsep diri adalah sebagai berikut:

- a. *Perceptual* (Fisik) yaitu meliputi persepsi seseorang tentang penampilan fisik yang dimiliki dan kesan yang diperoleh orang lain mengenai penampilan.
- b. *Conceptual* (Psikis) yaitu meliputi karakteristik yang khas, konsep kemampuan dan ketidakmampuan serta tentang latar belakang diri.
- c. *Attitudinal* (Sikap) yaitu meliputi sikap tentang status seseorang pada saat ini dan sikap terhadap masa depan, perasaan bangga atau malu terhadap dirinya.

2.4. Penelitian Terdahulu

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

Table 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

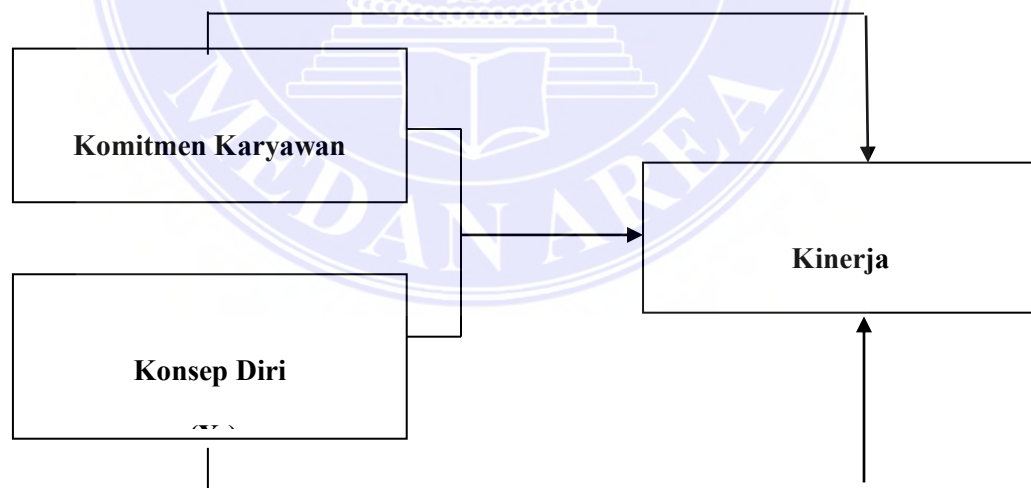
No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1.	Wahyu Wisnu Wardhana (2010)	Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Unit Pelaksana Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur Di Jombang)	Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa Komitmen Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Unit Pelaksana Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur Di Jombang)
2.	Melizawati (2015)	Pengaruh Komitmen terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada PT. Indotirta Abadi Di Gempol Pasuruan)	Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada PT. Indotirta Abadi Di Gempol Pasuruan)
3	Jasmin Ramadhani (2016)	Pengaruh Konsep Diri Dan Harga Diri Terhadap Prokrastinasi Akademik Pada Mahasiswa Prodi Kependidikan Di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta	Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa Konsep Diri Dan Harga Diri secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prokrastinasi Akademik Pada Mahasiswa Prodi Kependidikan Di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
4	Irma (2016)	Pengaruh Konsep Diri Terhadap Kinerja Mahasiswa Universitas Terbuka dan Non Universitas Terbuka	Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa Konsep diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Mahasiswa Universitas Terbuka dan Non Universitas Terbuka
5	Widyasari (2017)	Pengaruh Keteramoilan, Pengetahuan, Konsep Diri, Dan Karakteristik Pribadi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Dishubkominfo Kab. Banyumas	Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa Keterampilan, Pengetahuan, Konsep Diri, Dan Karakteristik Pribadi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Dishubkominfo Kab. Banyumas

Sumber: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

2.5. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiyono, 2012:62)

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

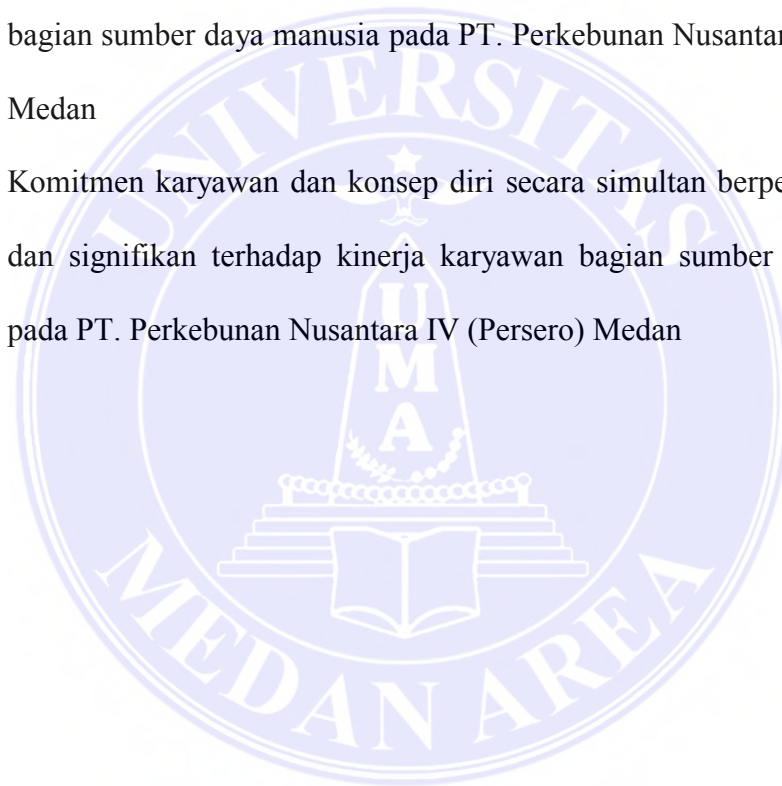


Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.6.Hipotesis

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

1. Komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian sumber daya manusia pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
2. Konsep diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian sumber daya manusia pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
3. Komitmen karyawan dan konsep diri secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian sumber daya manusia pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *asosiatif*, menurut Sugiyono (2012:11), penelitian *asosiatif* merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu serta berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan itu.

3.2. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian berlokasi pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, Jl. Letjen Suprpto No.2, Hamdan, Medan Maimun, Kota Medan, Sumatera Utara 20213

3.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang direncanakan dan akan dilaksanakan adalah dari bulan oktober 2019 sampai februari 2020. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan :

Tabel 3.1

Rincian Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	2019-2020						
		Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr
1	Penyusunan proposal							
2	Seminar proposal							
3	Pengumpulan data							
4	Analisis data							
5	Seminar Hasil							
6	Pengajuan Meja hijau							
7	Meja Hijau							

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:115). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan adalah 36 orang karyawan tetap.

Tabel. 3.1. Bagian Divisi Karyawan

No	Bagian Karyawan SDM	Jumlah
1.	Kepala Bagian SDM	1
2	Bagian Administrasi Personalia	9
3	Bagian Pembagian Organisasi	9
4	Bagian Pembagian SDM	9
5	HI dan Administrasi Pensiun	4
6	Kesehatan dan Budaya Perusahaan	4
	Jumlah	36

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

3.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012:67), bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus mewakili (*representative*).

Teknik pengambilan sampel salah satu dari *nonprobability sampling* yaitu *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka yang dijadikan sampel dalam

penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan yang berjumlah 35 orang pegawai pada bagian SDM tidak termasuk kepala bagian.

3.3. Defenisi Operasional

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

Tabel 3.2
Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan. .. Widodo (2015:131)	a. Kualitas, b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Efektivitas e. Kemandirian	<i>Likert</i>
Komitmen (X ₁)	Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi .. Soekidjan, 2009:66	a. Melakukan upaya penyesuaian b. Meneladani kesetiaan c. Mendukung secara aktif d. Melakukan pengorbanan pribadi	<i>Likert</i>
Konsep Diri (X ₂)	Konsep diri juga didefinisikan sebagai gambaran seseorang tentang dirinya, pengharapan seseorang tentang dirinya dan penilaian seseorang tentang dirinya yang dapat berubah karena berinteraksi dengan lingkungannya. .. (Sri Narti, 2010:5)	a. <i>Perceptual</i> (Fisik) b. <i>Conceptual</i> (Psikis) c. <i>Attitudinal</i> (Sikap)	<i>Likert</i>

3.4. Jenis dan Sumber Data

Prosedur pengambilan data dalam penelitian ini adalah menggunakan:

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari responden yang ada dilokasi penelitian. Data tersebut diperoleh dari pengisian kuesioner, pengamatan serta wawancara.

2. Data Sekunder

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

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Pengamatan (*Observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Wawancara (*interview*) yaitu peneliti memperoleh keterangan dengan cara melakukan Tanya jawab dengan pihak pihak yang terkait seperti bagian SDM untuk memberikan data yang di perlukan.
3. Angket (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban

yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu:

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

Sumber: Sugiono (2012)

3.6. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2010:99) instrumen yang valid berarti alat ukur atau kuesioner yang digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan metode *corrected item-total correlation* dengan alat bantu program SPSS *statistic 20.00 for windows*, dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka pertanyaan tersebut *valid*
- 2) Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka pertanyaan tersebut tidak *valid*

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode Cronbach's Alpha. Metode ini diukur berdasarkan skala alpha Cronbach 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan maka reliabilitas kuesioner itu tergolong kepada:

- 1) Nilai alpha cronbach 0,00 s.d 0,20 berarti sangat rendah
- 2) Nilai alpha cronbach 0,21 s.d 0,40 berarti rendah
- 3) Nilai alpha cronbach 0,42 s.d 0,60 berarti cukup tinggi
- 4) Nilai alpha cronbach 0,61 s.d 0,80 berarti tinggi
- 5) Nilai alpha cronbach 0,81 s.d 1,00 berarti sangat tinggi

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan yakni Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas dan Uji Heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas yaitu Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga (Ghozali, 2011:105). Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinierity* adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabelitas variabel independent yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independent lainnya.

Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena $VIF = 1 / Tolerance$. Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10 (Ghozali,2011:105).

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residu satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisias, yakni *variance* dari residu satu pengamatan ke pengamatan lainnya bersifat tetap (Ghozali,2011:139).

3. Uji Statistik

Uji statistik menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Data pada penelitian ini merupakan data ordinal. Peneliti

menganalisis dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda (Sugiyono, 2012:204) sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja

X₁ = Komitmen

X₂ = Konsep Diri

b₀ = Konstanta

b₁ – b₂ = Koefisien Regresi

e = *Standart error* (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

4. Uji Hipotesis

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

- 1) H₀ diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), artinya jika nilai t_{hitung} lebih kecil dari pada t_{tabel} , berarti t_{hitung} berada di daerah penerimaan H₀, maka variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) H₀ ditolak (H_a diterima) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), artinya jika nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} , berarti t_{hitung} berada di daerah penerimaan H_a, maka variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

b. Uji Simultan (Uji F)

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

- 1) H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), artinya jika nilai F_{hitung} lebih kecil dari pada F_{tabel} , berarti F_{hitung} berada di daerah penerimaan H_0 , maka kedua variabel independen secara serentak tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) H_0 ditolak (H_a diterima) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), artinya jika nilai F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} , berarti F_{hitung} berada di daerah penerimaan H_a , maka kedua variabel independen memiliki pengaruh secara serentak terhadap variabel dependen.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien detreminasi (adjusted R^2) 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.

Koefisien detreminasi (adjusted R^2) menggunakan rumus :

$$D = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

D : Koefisien Determinasi

r : Koefisien variabel bebas dan variabel terikat

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data di atas maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah :

1. Berdasarkan secara parsial komitmen (X1), Nilai t_{hitung} diperoleh 2.839 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 1.689 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} $2.839 > t_{table}$ 1.689 dan nilai p -value pada kolom sig $0.008 < 0.05$ artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2. Berdasarkan secara parsial konsep diri (X2), Nilai t_{hitung} diperoleh 5.286 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 1.689 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} $5.286 > t_{table}$ 1.689 dan nilai p -value pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa konsep diri dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3. Berdasarkan hasil uji simultan, Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh $31.105 > 3.27$ artinya positif. Sementara nilai p -value diperoleh pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen dan konsep diri secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan kinerja.
4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,639. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 63,9%. kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor komitmen karyawan dan konsep diri Sisanya sebesar 36,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

5.2.Saran

Saran yang saya kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Untuk komitmen karyawan (X1). Dari jawaban responden terlihat beberapa pertanyaan yang tidak setuju seperti pada pertanyaan kuesioner “Perusahaan sangat aktif dalam mendukung apapun yang dilakukan karyawan” maka sebaiknya perusahaan menyesuaikan dengan permasalahan yang terjadi, perusahaan sebaiknya memperbaharui SOP dan meyakinkan karyawan dari pihak perusahaan agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga komitmen mereka dalam bekerja semakin meningkat yang akan meningkatkan kinerja karyawan juga kedepannya.
2. Untuk konsep diri (X2), terlihat beberapa pertanyaan yang tidak setuju seperti pada pertanyaan kuesioner “Karyawan memiliki sikap profesional dalam bekerja “maka disarankan pihak perusahaan perlu menerapkan system disiplin yang lebih ketat lagi agar para pegawai tidak semena-mena dalam bekerja dan bisa profesional dalam bekerja.
3. Mengingat variabel komitmen karyawan terlihat lebih rendah daripada konsep diri terhadap kinerja karyawan maka upaya yang dapat dilakukan diantaranya adalah dengan lebih meningkatkan kemandirian karyawan antara pimpinan dan bawahan agar kinerja karyawan tetap tinggi sehingga ketercapaian tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. **Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua belas**, Remaja Rodaskarya: Bandung
- Abdullah, M. 2014. **Manajemen dan Evaluasi Kerja Karyawan**. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Presindo
- Alex Sobur. 2009. **Psikologi Umum**. Bandung: CV. Pustaka Setia
- Bandari, Ani Supra. 2016. **Pelatihan dalam meningkatkan kinerja**. Jurnal. Manajemen
- Daryanto. 2013. **Inovasi Pembelajaran Efektif**. Bandung: Yrma Widya.
- Edy Sutrisno. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana
- Ghozali, imam. 2011. **Aplikasi Analisis dan multivariat dengan program SPSS Semarang**. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu. 2012. "Manajemen Sumber Daya manusia". Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hurlock, E. B. 2010. **Psikologi Perkembangan Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan** (Alih Bahasa Istiwidayanti dkk). Edisi Ke lima. Jakarta : Erlangga
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. **Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Edisi Revisi**. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2012. "Manajemen Sumber Dayamanusia". Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hurlock, E. B. 2010. **Psikologi Perkembangan Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan** (Alih Bahasa Istiwidayanti dkk). Edisi Ke lima. Jakarta : Erlangga
- Kartono, K. dan Dali, G. 2003. **Kamus Psikologi**. Bandung: Pioner Jaya
- Mahmud. 2010. **Psikologi Pendidikan**. Bandung: Pustaka Setia

- Moeheriono. 2014. **Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi**, Edisi Revisi. Jakarta: Rajawali Pers
- Merriam-Webster, 2010. **Social Media**. Available from: <http://www.merriamwebster.com/dictionary/social%20media>
- Kartono, K. dan Dali, G. 2003. **Kamus Psikologi**. Bandung: Pioner Jaya
- Mahmud. 2010. **Psikologi Pendidikan**. Bandung: Pustaka Setia
- Moeheriono. 2014. **Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi**, Edisi Revisi. Jakarta: Rajawali Pers
- Merriam-Webster, 2010. **Social Media**. Available from: <http://www.merriamwebster.com/dictionary/social%20media>
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. **Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah** Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- Hurlock, Elizabeth B. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jurnal Fak. Ekonomi USU
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan**". Yogyakarta:BPFE
- Rakhmat, Jalaludin. 2009. **Metode Penelitian Komunikasi**. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Rakhmat, Jalaludin. 2010. **Psikologi Komunikasi**. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Robbins, Stephen. P. & Timothy, A. Judge. 2009. **Perilaku Organisasi**. Jakarta. Salemba Empat
- Soekidjan. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: BumiAksara
- Sri, Narti. 2015. **Hubungan Karakteristik dengan kominikasi**. Jurnal. Jakarta
- Sugiyono. 2012. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D**. Bandung: Alfabeta
- Sudarmanto, 2009. **Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM**, Yogyakarta: Pustaka Pelajar,
- Van, Dyne. L Graham. 2008. **Organizationmal behavior construct Redefination Measurement And Validitation**, Academic Management Journal.
- Widodo, Suparno. 2015. **Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: PustakaBelajar

Wibowo . 2014 . **Manajemen Kinerja**. Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers

Yuniarsih, Tjutju,& Suwatno. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung : Alfabeta

Jurnal

Meilizawati.2015. **Pengaruh Komitmen terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada PT. Indotirta Abadi Di Gempol Pasuruan)**. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

Irma. 2016. **Pengaruh Konsep Diri Terhadap Kinerja Mahasiswa Universitas Terbuka dan Non Universitas Terbuka** .Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

Jasmine, Ramdhani. 2016. **Pengaruh Konsep Diri Dan Harga Diri Terhadap Prokrastinasi Akademik Pada Mahasiswa Prodi Kependidikan Di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta**. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

Wisnu, Rardhana. 2010. **Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Unit Pelaksana Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur Di Jombang)**. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

Widyasari.2017. **Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan, Konsep Diri, Dan Karakteristik Pribadi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Dishubkominfo Kab. Banyumas**. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

KUESIONER

PENGARUH KOMITMEN KARYAWAN DAN KONSEP DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN SUMBER MANUSIA PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN

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

I DATA RESPONDEN (No. Responden:)

1. Nama : _____
2. Usia : a. 21 - 30 Thn b. 31 - 40 Thn c. 41 – 50 Thn d. > 51 Thn
3. Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita
4. Pendidikan : a. SMU b. D3 c. S1 d. S2

II PETUNJUK PENGISIAN

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

Keterangan :

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

III DAFTAR PERNYATAAN

1. VARIABEL TERIKAT KINERJA (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Kualitas						
1	Karyawan mampu memilih tindakan yang tepat dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawab					
Kuantitas						
2	Karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan					
Ketepatan Waktu						
3	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
Efektivitas						
4	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan					
Kemandirian						
5	Karyawan selalu mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tanpa membebani orang lain.					

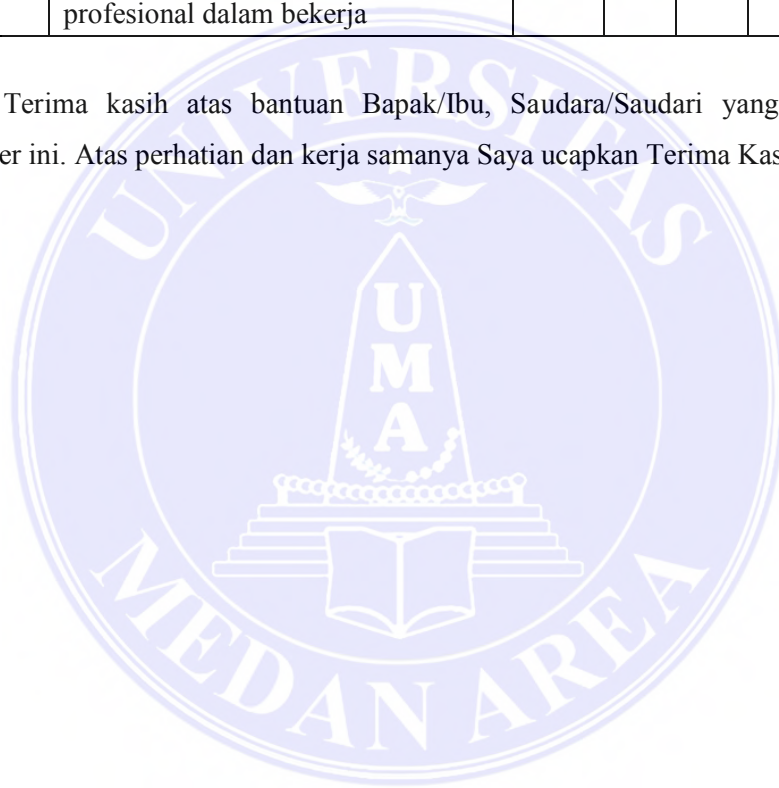
2. VARIABEL BEBAS KOMITMEN (X1)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Melakukan upaya penyesuaian						
1	Karyawan sudah merasa cukup dalam penyesuaian bekerja diperusahaan dalam bekerja.					
Meneladani kesetiaan						
2	Karyawan memiliki tingkat kesetiaan yang tinggi dalam bekerja diperusahaan.					
Mendukung secara aktif						
3	Perusahaan sangat aktif dalam mendukung apapun yang dilakukan Karyawan					
Melakukan pengorbanan pribadi						
4	karyawan rela melakukan pengorbanan pribadi demi kepentingan perusahaan					

3. VARIABEL BEBAS KONSEP DIRI (X2)

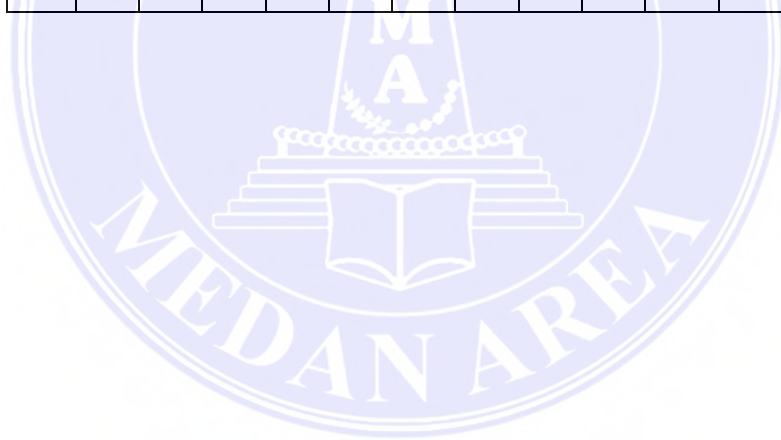
NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
Perceptual (Fisik)						
1	Karyawan memiliki tampilan fisik yang menarik dalam bekerja diperusahaan					
Conceptual (Psikis)						
2	Karyawan memiliki mental yang kuat dalam bekerja dalam pekerjaan					
Attitudinal (Sikap)						
3	Karyawan memiliki sikap profesional dalam bekerja					

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



Tabulasi Data Responden Uji Validitas Dan Reliabilitas

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3
7	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4
8	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	3	4	3	3	5	4	4	3
14	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4



KINERJA (Y)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.916	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	17.00	3.286	.730	.912
P2	16.93	3.352	.906	.875
P3	17.00	3.714	.729	.909
P4	16.93	3.352	.906	.875
P5	17.20	3.314	.714	.916

KOMITMEN KARYAWAN (X1)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,884	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	12,73	2,495	,767	,847
P2	13,00	2,000	,868	,800
P3	13,00	2,000	,868	,800
P4	12,67	2,810	,523	,925

KONSEP DIRI (X2)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.845	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	8.47	.981	.838	.680
P2	8.47	.981	.838	.680
P3	8.67	.952	.534	1.000

Tabulasi Data Responden Y, X1, dan X2

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	Y	X1	X2
1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	24	20	15
2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	21	16	14
3	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	22	18	14
4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	23	20	14
5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	22	18	14
6	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	23	19	13
7	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	23	20	14
8	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	24	19	15
9	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	24	19	15
10	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	24	18	15
11	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	21	18	14
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	20	15
13	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	25	19	15
14	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	24	19	14
15	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	22	18	13
16	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	22	18	12
17	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	20	17	12
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	20	16	12
19	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	21	17	12
20	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	22	18	13
21	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	22	16	13
22	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	24	16	14
23	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	22	18	14
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	20	16	13
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	20	16	13
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	16	12
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	20	16	14
28	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	21	18	12
29	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	19	20	12
30	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	21	16	12
31	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	23	18	15
32	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	24	20	15
33	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	21	16	14
34	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	22	18	14
35	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	23	20	14

Kinerja (Y)

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	11.4	11.4	11.4
4	17	48.6	48.6	60.0
5	14	40.0	40.0	100.0
Total	35	100.0	100.0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	22	62.9	62.9	62.9
5	13	37.1	37.1	100.0
Total	35	100.0	100.0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	19	54.3	54.3	54.3
5	16	45.7	45.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	19	54.3	54.3	54.3
5	16	45.7	45.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4	16	45.7	45.7	45.7
Valid 5	19	54.3	54.3	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Komitmen Karyawan (X1)**P1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4	19	54.3	54.3	54.3
Valid 5	16	45.7	45.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4	20	57.1	57.1	57.1
Valid 5	15	42.9	42.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4	18	51.4	51.4	51.4
Valid 5	17	48.6	48.6	100.0
Total	35	100.0	100.0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4	16	45.7	45.7	45.7
Valid 5	19	54.3	54.3	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Konsep Diri (X2)

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	11	31.4	31.4	31.4
Valid 5	24	68.6	68.6	100.0
Total	35	100.0	100.0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	17	48.6	48.6	48.6
Valid 5	18	51.4	51.4	100.0
Total	35	100.0	100.0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	5.7	5.7	5.7
Valid 4	17	48.6	48.6	54.3
Valid 5	16	45.7	45.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Regression

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	22.11	1.623	35
Komitmen	17.91	1.483	35
KonsepDiri	13.60	1.090	35

Correlations

		Kinerja	Komitmen	KonsepDiri
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.603	.758
	Komitmen	.603	1.000	.451
	KonsepDiri	.758	.451	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000	.000
	Komitmen	.000	.	.003
	KonsepDiri	.000	.003	.
N	Kinerja	35	35	35
	Komitmen	35	35	35
	KonsepDiri	35	35	35

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KonsepDiri, Komitmen ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813 ^a	.660	.639	.975

a. Predictors: (Constant), KonsepDiri, Komitmen

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	59.128	2	29.564	31.105	.000 ^b
	Residual	30.415	32	.950		
	Total	89.543	34			

- a. Dependent Variable: Kinerja
 b. Predictors: (Constant), KonsepDiri, Komitmen

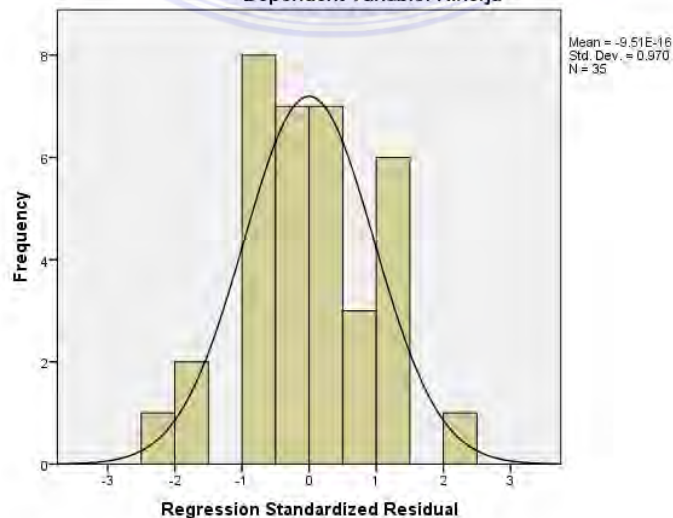
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.332	2.417		1.379	.177		
	Komitmen	.359	.126	.328	2.839	.008	.796	1.256
	KonsepDiri	.909	.172	.610	5.286	.000	.796	1.256

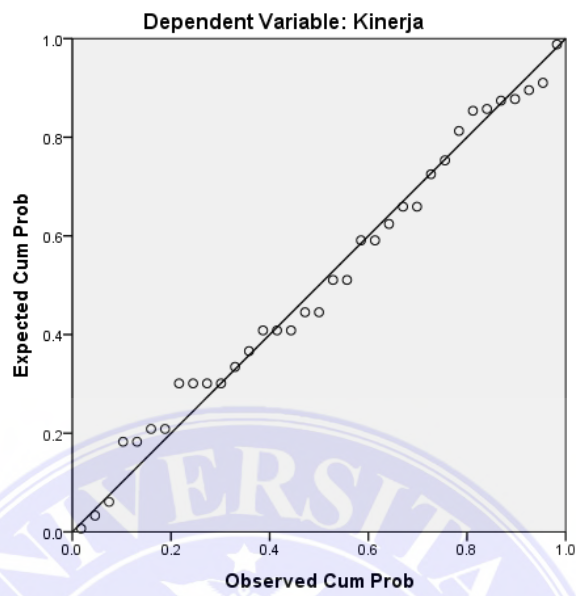
- a. Dependent Variable: Kinerja

Charts

Histogram
 Dependent Variable: Kinerja

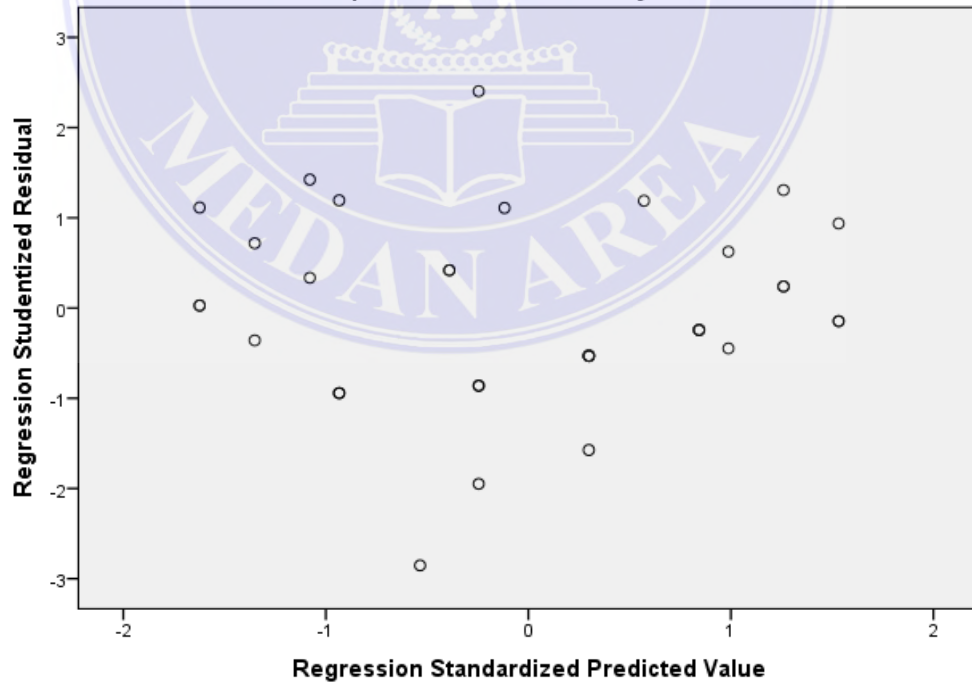


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja

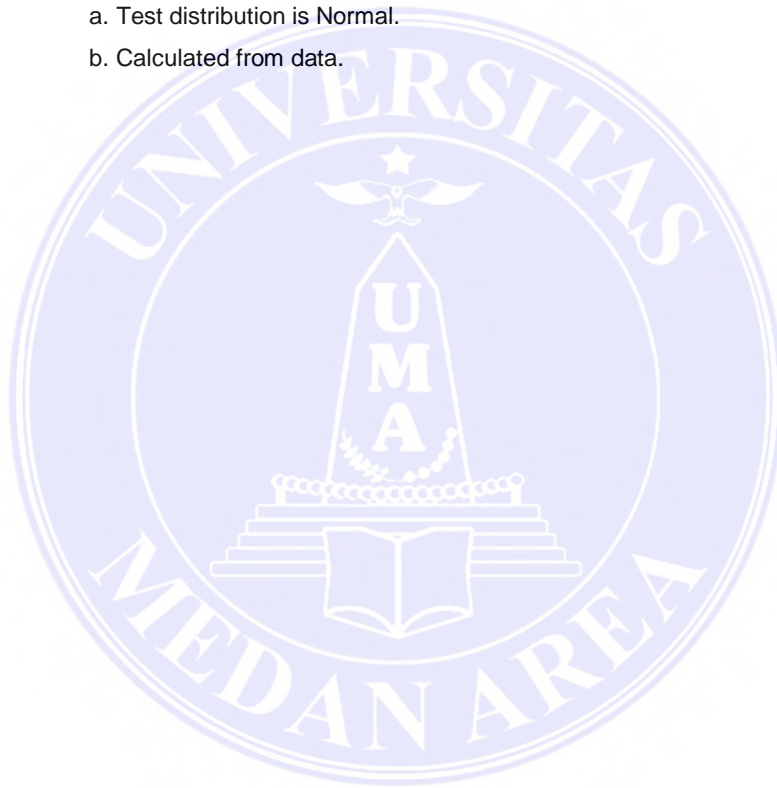


One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.71075322
	Absolute	.186
Most Extreme Differences	Positive	.140
	Negative	-.186
Kolmogorov-Smirnov Z		1.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.177

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



Tabel r untuk df= 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk Penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89