

**HUBUNGAN KOMITMEN KERJA DENGAN *INDIVIDUAL WORK*
PERFORMANCE DI RM 100**

SKRIPSI

Disusun Oleh:

NURHUSNAH LUBIS

218600198



FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2025

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 27/2/26

Access From (repositori.uma.ac.id)27/2/26

HUBUNGAN KOMITMEN KERJA DENGAN *INDIVIDUAL* *WORK PERFORMANCE* DI RM 100

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh

Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area



Oleh:

NURHUSNAH LUBIS

218600198

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

2025

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan Komitmen Kerja Dengan *Individual Work Performance* di RM 100
Nama : Nurhusnah Lubis
NPM : 218600198
Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing


Dr. M. Fadli Nugraha, S.Psi, M.Psi
Pembimbing



Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog
Dekan


Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog
Ketua Prodi Psikologi

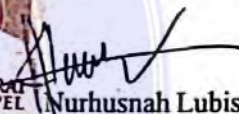
Tanggal Lulus : 18 Juni 2025

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 di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 18 Juni 2025


Nurhusnah Lubis

218600198

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Nurhusnah Lubis
NPM : 218600198
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Tugas Akhir Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **HUBUNGAN KOMITMEN KERJA DENGAN *INDIVIDUAL WORK PERFORMANCE* DI RM 100.**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir 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 : 18 Juni 2025

Yang menyatakan


(Nurhusnah Lubis)

Abstrak

Hubungan Komitmen Kerja Dengan *Individual Work Performance* di RM 100

Nurhusnah Lubis

218600198

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Hubungan Komitmen Kerja dengan *Individual Work Performance* di RM 100. Masalah difokuskan kepada hubungan komitmen kerja dengan *individual work performance* di RM 100. Guna mendekati masalah ini digunakan acuan teori dari Meyer & Allen (1997) menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kedua faktor ini, di mana komitmen kerja yang tinggi sering kali berkontribusi pada peningkatan *individual work performance*. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis korelasi. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 100 orang, dengan menggunakan teknik *total sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel X (komitmen kerja) memberi hubungan positif terhadap variabel Y (*Individual work performance*) pada pegawai RM 100 yang dilihat dari nilai spearman $\rho = 0,270$ dengan $p = < 0,01$, yang berarti komitmen berkorelasi terhadap *individual work performance* sebesar 27%. Dengan kata lain, semakin baik komitmen kerja, maka semakin tinggi performa kerja individu. Kepada RM 100 dapat meningkatkan komitmen kerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman, memberikan penghargaan terhadap kinerja, serta mendorong keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.

Kata kunci : Komitmen kerja, *individual work performance*

Abstract

Relationship between Job Commitment and Individual Work Performance at RM 100

Nurhusnah Lubis

218600198

The purpose of this study was to determine the relationship between Job Commitment and Individual Work Performance at RM 100. The problem is focused on the relationship between work commitment and individual work performance in RM 100. In order to approach this problem, a theoretical reference from Meyer & Allen (1997) is used, which shows that there is a significant relationship between these two factors, where high work commitment often contributes to improved individual work performance. This research method uses quantitative methods with linear regression analysis. The population in this study were 100 people, using total sampling technique. The results showed that variable X (work commitment) gave a positive relationship to variable Y (Individual work performance) in RM 100 employees as seen from the value of $r = 0.270$ with $p = <0.01$, which means that commitment correlates to individual work performance by 27%. In other words, the better the work commitment, the higher the individual work performance. RM 100 can increase employee commitment by creating a more comfortable work environment, rewarding performance, and encouraging employee involvement in decision making related to their work.

Keywords: Job commitment, individual work performance

RIWAYAT HIDUP

Saya, Nurhusnah Lubis, lahir di Tanjung Balai pada tanggal 6 Januari 1980. Saya tumbuh dalam lingkungan keluarga sederhana di Desa Sipare-pare, Kecamatan Air Putih, Kabupaten Batu Bara. Kehidupan di kampung mengajarkan saya arti kebersamaan, kerja keras, dan ketekunan sejak usia dini.

Saya memulai pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Pertahanan (1986–1992), lalu melanjutkan ke MTs Tsanawiyah Sei Kepayang (1992–1995). Namun, pada tahun 1996, ayah saya meninggal dunia. Kejadian tersebut menjadi titik balik dalam hidup saya. Kehilangan sosok ayah di usia muda membuat saya belajar untuk lebih kuat dan mandiri.

Selepas itu, saya merantau ke Batu Bara dan bekerja di restoran RM100. Di tempat tersebut, saya mengabdikan diri lebih dari 25 tahun. Dari pekerjaan inilah saya ditempa oleh pengalaman, belajar disiplin, manajemen, serta pentingnya pelayanan terhadap orang lain. Restoran itu menjadi saksi perjuangan saya menata hidup dari bawah.

Dalam perjalanan hidup, saya kemudian membangun keluarga. Bersama seorang suami yang mendukung sepenuhnya, saya dikaruniai tiga orang anak yang menjadi sumber semangat terbesar dalam menjalani hari-hari. Seiring berjalannya waktu, saya bersama keluarga berhasil mengelola usaha mandiri berupa dua minimarket serta sebuah kafe kecil, yang hingga kini tetap berjalan dan memberi manfaat bagi masyarakat sekitar.

Meski sibuk bekerja dan mengurus keluarga, semangat saya untuk terus belajar tidak pernah padam. Saya menempuh Pendidikan Kesetaraan Paket C (2019), mengikuti berbagai seminar seperti Financial Revolution (2019) dan Pelatihan Personality Program John Robert Powers (2021), hingga akhirnya melanjutkan pendidikan tinggi di Universitas Medan Area, Program Studi Psikologi (2021).

Bagi saya, perjalanan hidup ini adalah bukti bahwa keterbatasan bukanlah penghalang untuk terus berjuang. Kehilangan ayah di usia muda, bekerja keras sejak remaja, membangun keluarga, serta akhirnya bisa meraih pendidikan tinggi adalah rangkaian cerita yang mengajarkan saya bahwa setiap usaha yang dilakukan dengan tulus pasti membuahkan hasil yang bermanfaat bagi diri sendiri, keluarga, dan masyarakat.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas kehendak-Nya maka penelitian dan penulisan skripsi dengan judul “Hubungan Komitmen Kerja Dengan *Individual Work Performance* di RM 100” ini dapat diselesaikan dengan baik.

Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada beberapa pihak yang selalu memberikan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan laproan akhir, untuk itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada bapak Dr. M. Fadli Nugraha, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing yang sudah selalu memberikan ilmu, arahan, dan waktu kepada penulis. Kepada ketua sidang skripsi saya Ibu Shirley Melita S Meliala, S.Psi, M.Psi yang telah memberikan masukan untuk kesempurnaan skripsi ini. Selanjutnya terima kasih kepada penguji ibu Cut Sarah, S.Psi, M.Psi, Psikolog yang telah memberikan masukan dan arahan yang membangun, serta kepada bapak Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku sekretaris yang juga memberikan masukan dan arahan kepada penulis.

Dalam penulisan tugas akhir skripsi ini tentu masih terdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Oleh sebab itu, kritik dan saran yang membangun diharapkan dapat menjadi bahan perbaikan bagi penulis, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi seluruh pihak tak terkecuali penulis.

Medan, 18 Juni 2025
Hormat Saya

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
TUGAS AKHIR SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	iv
Abstrak	v
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Hipotesis	10
1.5 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 <i>Individual Work Performance</i>	11
2.2 Komitmen Kerja.....	17
2.3 Hubungan Komitmen Kerja Dengan Individual Work Performance	23
2.4 Kerangka Konseptual	25
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	26
3.1. Jenis Penelitian	26
3.2. Metode Pengumpulan Data	26
3.3. Definisi Operasional Variabel	28
3.4. Populasi dan Sampel Penelitian.....	29
3.5. Validitas dan Reliabilitas.....	29
3.6. Prosedur Penelitian.....	31
3.7. Teknik Analisis Data	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	33
4.1 Hasil Penelitian.....	33
4.2 Hasil Uji Hipotesis	35
4.3 Kategorisasi	36
4.4 Pembahasan	38
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	42
5.1 Simpulan.....	42
5.2 Saran.....	42
DAFTAR PUSTAKA.....	44
LAMPIRAN	48

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Reliabilitas Komitmen	33
Tabel 2 Reliabilitas Performa Kerja.....	34
Tabel 3 Hasil Analisis Deskriptif.....	34
Tabel 4 <i>Descriptive Statistics</i>	35
Tabel 5 Korelasi Antar Variabel	36
Tabel 6 Kategori Komitmen	37
Tabel 7 Kategori Performa Kerja.....	37



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Kerangka Konseptual.	25
----------	---------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

1. Skala Penelitian	49
2. Data Primer.....	52
3. Validitas dan Reliabilitas Komitmen Kerja.....	63
4. Validitas dan Reliabilitas Performa Kerja.....	65
5. Hasil Deskriptif Statistik	66
6. Hasil Uji Hipotesis	67
7. Kategorisasi	68
8. Surat Pengantar Riset	69
9. Surat Selesai Riset	70



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karyawan merupakan elemen utama dalam suatu organisasi, berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan dan keberlangsungan perusahaan. Dalam konteks bisnis yang semakin kompetitif, pentingnya karyawan tidak hanya terletak pada keterampilan teknis yang mereka miliki, tetapi juga pada komitmen dan motivasi yang mereka tunjukkan dalam pekerjaan sehari-hari. Menurut Armstrong dan Kotler (2014) keterlibatan karyawan yang tinggi berhubungan langsung dengan peningkatan produktivitas dan kepuasan pelanggan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang positif sangat penting bagi keberhasilan organisasi.

Hal ini yang mendasari bahwa karyawan memainkan peran penting dalam konsep *individual work performance*. Jumlah karyawan yang melimpah, mengharuskan sebuah organisasi untuk berpikir mengenai manfaat dan pengoptimalan *individual work performance*. Hal ini disebabkan karena karyawan merupakan salah satu aset paling penting yang dibutuhkan oleh organisasi dalam proses produksi. *Individual work performance* merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Taurisa et al., 2012).

Individual work performance merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerja individu (Sulistiyani & Rosidah, 2003). Sejalan dengan itu, Hasibuan (2014) memberikan pendapat bahwa *individual work performance* merupakan prestasi kerja yang di mana

didapatkan dari hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu individu.

Individual work performance merujuk pada kemampuan dan hasil kerja individu dalam suatu organisasi atau lingkungan kerja. Dalam dunia pekerjaan yang semakin kompetitif, setiap individu harus memiliki pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *individual work performance*. Lingkungan kerja yang positif juga berkontribusi signifikan terhadap *individual work performance*. Budaya organisasi yang mendukung, komunikasi yang efektif, serta fasilitas yang memadai dapat meningkatkan semangat dan *performance* individu dalam bekerja. Sebaliknya jika stres dan tekanan yang berlebihan dapat menghambat *performance* individu, bahkan sampai menyebabkan *burnout*.

Individual work performance adalah konsep yang menggambarkan seberapa efektif individu dapat mencapai tujuan yang ditetapkan dalam lingkungan kerja. Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi *individual work performance* menjadi krusial bagi manajemen untuk meningkatkan produktivitas dan inovasi di tempat kerja (Lestari et al., 2024). *Performance* individu tidak hanya mempengaruhi hasil tim, tetapi juga dapat berkontribusi pada kepuasan dan keterlibatan karyawan lainnya (Bakker et al., 2014).

Individual work performance juga didefinisikan sebagai kinerja individu yang merupakan manifestasi dari perilaku dan tindakan yang dilakukan oleh karyawan yang sejalan dengan tujuan organisasi dan perusahaan. Dalam hal ini,

fokus utama diberikan pada perilaku dan tindakan yang ditunjukkan, bukan pada hasil akhir yang dicapai oleh individu tersebut (Koopmans, 2014). *Individual work performance* merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan organisasi, karena setiap individu akan berkontribusi secara langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi (Saraswati & Pertiwi, 2020). Selain itu, *individual work performance* merupakan rangkaian perilaku yang dimiliki oleh karyawan yang berkontribusi secara positif ataupun negatif terhadap tujuan organisasi (Colquitt et al., 2015).

Individual work performance merupakan elemen fundamental dalam menentukan keberhasilan organisasi. Dalam hal organisasi yang semakin dinamis, kemampuan setiap karyawan untuk berkontribusi secara optimal menjadi kunci dalam mencapai tujuan strategis perusahaan. *Individual work performance* tidak hanya mencerminkan hasil akhir, tetapi juga proses perilaku dan tindakan yang dilakukan karyawan yang sejalan dengan tujuan organisasi (Ismail & Rosdi, 2022). Dengan ini, keterlibatan karyawan telah diidentifikasi sebagai faktor penting yang mempengaruhi *individual work performance*. Hal tersebut menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan memiliki dampak langsung terhadap kinerja individu selama proses kerja. Karyawan yang terlibat secara emosional dan kognitif dalam pekerjaan mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dan berkontribusi positif terhadap organisasi (Jinzhan & Rahman, 2024).

Beberapa faktor lain yang memengaruhi *individual work performance* termasuk keterampilan, motivasi, dan dukungan lingkungan. Keterampilan teknis dan interpersonal menjadi determinan utama dalam mencapai performa yang optimal (Klein et al., 2020). Selain itu, motivasi individu, baik intrinsik maupun

ekstrinsik, memainkan peran penting dalam mendorong karyawan untuk berkontribusi secara maksimal (Ryan et al., 2017). Karyawan yang termotivasi cenderung menunjukkan performa yang lebih baik dan lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Pentingnya pengembangan keterampilan melalui program pelatihan tidak dapat diabaikan dalam hal *individual work performance*. Investasi dalam pelatihan tidak hanya meningkatkan performa individu, tetapi juga memberikan dampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2006). Program pengembangan yang terencana dapat meningkatkan rasa percaya diri individu dan mengurangi stres dalam menjalankan tugas. Evaluasi kinerja juga menjadi aspek penting dalam manajemen *individual work performance*. Sistem penilaian yang objektif dan transparan membantu dalam mengidentifikasi kekuatan dan area yang perlu diperbaiki (Aguinis et al., 2012). Umpan balik yang konstruktif dari evaluasi kinerja dapat memberikan motivasi tambahan bagi individu untuk meningkatkan kinerjanya.

Kesehatan mental dan kesejahteraan karyawan juga sangat berpengaruh terhadap *individual work performance*. Stres yang tinggi dapat mengurangi fokus dan performa individu (Sonnentag, 2012). Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian lebih pada kesejahteraan karyawan, termasuk menyediakan fasilitas untuk dukungan mental dan emosional. Selain itu, peran teknologi dalam meningkatkan *individual work performance* juga semakin penting di era digital ini. Alat dan platform teknologi yang mendukung kolaborasi, komunikasi, dan manajemen tugas dapat meningkatkan efisiensi performa kerja individu (Salge et al., 2015). Penggunaan teknologi yang tepat dapat membantu individu dalam

merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi tugas mereka dengan lebih efektif.

Secara konseptual, *individual work performance* merupakan konstruk multidimensional yang terdiri dari beberapa domain utama: *task performance*, *contextual performance*, *adaptive performance*, dan *counterproductive work behavior*. *Task performance* mengacu pada kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas-tugas inti sesuai dengan standar yang ditetapkan, termasuk efisiensi, produktivitas, dan kualitas kerja. Di sisi lain, *contextual performance* mencerminkan kontribusi individu terhadap iklim kerja yang positif melalui perilaku kooperatif, loyalitas, dan semangat membantu sesama rekan kerja. Selanjutnya, *adaptive performance* menjadi semakin relevan dalam era yang penuh ketidakpastian dan perubahan cepat. Individu dengan kinerja adaptif tinggi mampu menyesuaikan diri dengan perubahan tugas, teknologi, serta situasi kerja yang dinamis. Sebaliknya, dimensi *counterproductive work behavior* menunjukkan perilaku negatif yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi, seperti keterlambatan, konflik interpersonal, dan penyalahgunaan sumber daya kerja (Koopmans et al., 2011).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan karyawan di RM 100, terlihat bahwa *task performance* karyawan cukup baik, ditandai dengan kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas sesuai standar yang ditetapkan. Karyawan menunjukkan pemahaman yang baik terhadap tanggung jawab masing-masing, seperti melayani pelanggan dengan cepat, menjaga kualitas makanan, dan memastikan kebersihan area kerja. Namun, beberapa karyawan menyebutkan bahwa beban kerja yang tinggi pada jam sibuk sering kali menjadi tantangan,

meskipun mereka tetap berusaha untuk menjaga konsistensi performa. Mayoritas karyawan merasa bahwa pelatihan tambahan dan pembagian tugas yang lebih terorganisir dapat membantu meningkatkan efisiensi kerja mereka.

Selain itu, didapatkan juga hasil bahwa *contextual performance* karyawan di RM 100 cukup baik, terutama dalam hal dukungan terhadap rekan kerja dan lingkungan kerja secara keseluruhan. Karyawan secara aktif menunjukkan sikap ramah terhadap pelanggan, membantu sesama karyawan dalam menyelesaikan tugas, dan menjaga komunikasi yang efektif di tempat kerja. Selain itu, mereka juga berinisiatif untuk mengambil tanggung jawab tambahan seperti memastikan kebersihan area kerja dan mendukung operasional restoran saat menghadapi lonjakan pelanggan. Namun, ada beberapa tantangan yang teridentifikasi, seperti perlunya pelatihan lebih lanjut untuk meningkatkan kolaborasi tim dan efektivitas kerja dalam situasi yang dinamis.

Didukung juga dengan *adaptive performance* yang mereka tunjukkan tercermin dari kemampuan tinggi dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan yang terjadi di lingkungan kerja, seperti penyesuaian terhadap menu baru, perubahan sistem pelayanan, dan peningkatan volume pelanggan pada jam-jam sibuk. Para karyawan menunjukkan fleksibilitas dalam menjalankan tugas di luar peran utama mereka, seperti membantu rekan kerja saat dibutuhkan, serta cepat mempelajari prosedur baru. Namun, beberapa karyawan mengungkapkan perlunya pelatihan tambahan untuk meningkatkan kepercayaan diri dalam menghadapi situasi yang tidak terduga, seperti menangani keluhan pelanggan atau perubahan mendadak dalam operasional. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun mereka

memiliki kemampuan adaptasi yang baik, dukungan pengembangan keterampilan tetap diperlukan.

Hasil observasi dan wawancara juga mengungkapkan bahwa karyawan RM 100 menunjukkan adanya perilaku kerja kontraproduktif, meskipun dalam frekuensi yang terbatas. Beberapa karyawan mengaku pernah menunjukkan perilaku seperti datang terlambat tanpa alasan jelas, kurang memperhatikan standar kebersihan saat bekerja, atau menghindari tugas tertentu dengan alasan kelelahan. Selain itu, ditemukan pula adanya ketegangan antar karyawan yang memengaruhi kerja sama tim. Faktor-faktor yang memicu perilaku tersebut meliputi beban kerja yang tinggi, komunikasi yang kurang efektif antara manajemen dan staf, serta kurangnya penghargaan terhadap kinerja karyawan. Namun, sebagian besar karyawan menunjukkan kesediaan untuk memperbaiki perilaku tersebut jika diberikan dukungan yang memadai dari manajemen.

Hal di atas mendorong peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut bahwa apa saja faktor yang mempengaruhi *individual work performance*. Seperti yang dikatakan Ismail (2018) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi *individual work performance* yaitu faktor internal yang terdiri atas komitmen kerja. *Individual work performance* dan komitmen kerja adalah dua elemen yang saling terkait dalam konteks organisasi. *Individual work performance* mengacu pada seberapa efektif individu mencapai tujuan kerja, sedangkan komitmen kerja mencakup tingkat keterikatan individu terhadap organisasi dan tujuan organisasi tersebut. Penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kedua faktor ini, di mana komitmen kerja yang tinggi sering kali berkontribusi pada peningkatan *individual work performance* (Meyer & Allen, 1997).

Komitmen kerja adalah konsep yang merujuk pada tingkat keterikatan individu terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan yang memiliki komitmen kerja yang tinggi cenderung lebih berkontribusi secara positif terhadap tujuan organisasi. Salah satu aspek utama dari komitmen kerja adalah komitmen afektif, yaitu keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang merasakan hubungan emosional yang kuat dengan tempat kerja mereka cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk berkontribusi (Eisenberger et al., 2010). Komitmen normatif, yang mencerminkan rasa kewajiban individu untuk tetap bersama organisasi, juga merupakan elemen penting dalam komitmen kerja. Karyawan yang merasa memiliki tanggung jawab untuk berkontribusi kepada organisasi biasanya menunjukkan kinerja yang lebih baik (Xu et al., 2016). Hal ini menunjukkan bahwa selain faktor emosional, terdapat juga aspek moral yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk berkomitmen.

Komitmen dalam konteks kerja dapat dibagi menjadi tiga tipe utama: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Komitmen afektif merujuk pada keterikatan emosional individu terhadap organisasi, di mana rasa cinta dan keterlibatan mendalam membuat mereka ingin tetap berkontribusi. Sementara itu, komitmen berkelanjutan muncul ketika individu merasa terikat karena biaya yang tinggi untuk meninggalkan organisasi, seperti kehilangan tunjangan atau investasi waktu yang telah dilakukan. Terakhir, komitmen normatif muncul dari rasa kewajiban moral atau etika untuk tetap bersama organisasi, sering kali dipengaruhi oleh nilai-nilai pribadi atau norma yang berlaku dalam kelompok. Ketiga jenis komitmen ini berperan penting dalam menentukan loyalitas dan kinerja individu dalam organisasi.

Hubungan antara *individual work performance* dan komitmen kerja menjadi fokus penelitian pada penelitian ini, hal itu dikarenakan keduanya memainkan peran krusial dalam kesuksesan organisasi. *Individual work performance* mengacu pada efektivitas individu dalam mencapai tujuan kerja, sementara komitmen kerja mencerminkan tingkat keterikatan emosional dan rasa tanggung jawab individu terhadap organisasi. Hal ini penting untuk dipahami, terutama dalam konteks persaingan bisnis yang semakin ketat, di mana produktivitas dan inovasi sangat dibutuhkan.

Menginvestigasi hubungan antara *individual work performance* dan komitmen kerja juga relevan untuk pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia. Organisasi yang ingin meningkatkan performa karyawan perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen mereka, seperti dukungan manajerial, kesempatan untuk berkembang, dan lingkungan kerja yang positif. Dengan mengetahui bagaimana komitmen kerja berdampak pada *individual work performance*, manajer dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan keterlibatan dan produktivitas karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dalam penelitian ini dapat di rumuskan masalah dengan apakah ada hubungan komitmen kerja dengan *individual work performance* di RM 100.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan komitmen kerja dengan *individual work performance* di RM 100.

1.4 Hipotesis

Ada hubungan yang signifikan antara komitmen kerja dengan *individual work performance* di RM 100. Artinya, semakin kuat komitmen kerja karyawan, semakin baik pula *individual work performance* karyawan di RM 100.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan tentang ilmu psikologi, khususnya ilmu psikologi industri dan organisasi yang terkait dengan komitmen kerja dan *individual work performance*. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi pijakan bagi peneliti lain yang berminat untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait variabel komitmen kerja dan *individual work performance* karyawan di perusahaan.

1.5.2 Manfaat Praktis

Secara praktis diharapkan penelitian ini bermanfaat untuk ditinjau perilaku yang berkomitmen dengan yang tidak berkomitmen, agar dapat dibedakan setiap komitmen pegawai di sebuah perusahaan, serta komitmen yang tinggi akan sejalan dengan perilaku bernegara di sebuah organisasi atau industri. Selanjutnya juga dapat sebagai masukan dan bahan pertimbangan bagi perusahaan atau organisasi untuk bisa memahami secara lebih jauh mengenai hubungan komitmen kerja dengan *individual work performance* karyawan perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Individual Work Performance*

2.1.1 *Pengertian Individual Work Performance*

Menurut Robinson dkk (2009) *individual work performance* merupakan kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi. *Individual work performace* menjadi landasan kinerja organisasi. *Individual work performance* merupakan hasil motivasi dan kemampuan pegawai mengenai bagaimana beradaptasi dengan kendala situasional dan lingkungan kerja yang kurang bersahabat. Oleh karena itu tidak dapat diabaikan karena mengarahkan pada gangguan perilaku, secara khusus menyebabkan penurunan performa kerja. Pengaruh lingkungan kerja fisik dapat menghambat, mengintervensi, atau menetapkan batasan pada berbagai perilaku kerja yang memiliki potensi berdampak pada performa kerja (Al-Omari & Okasheh, 2017).

Menurut Fogaça et al., (2018) *individual work performance* didefinisikan sebagai perilaku yang dilakukan pegawai saat bekerja. *Individual work performance* adalah ukuran hasil studi yang relevan dalam lingkungan kerja yang merujuk pada seberapa baik seseorang dalam bekerja. Aspek-aspek tersebut seperti kecakapan tugas spesifik pekerjaan, perilaku yang terkait dengan tugas inti pekerjaan, tingkat komitmen terhadap tugas inti, dan perilaku kerja umum yang menjadi faktor penting yang terkait dengan kinerja pekerjaan.

Lanjutnya, Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa *individual work performance* merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. *Individual work performance* merupakan nilai dari berbagai perilaku pekerja yang berkontribusi, baik secara positif maupun negatif, terhadap pencapaian tujuan organisasi. *Individual work performance* digunakan sebagai sarana untuk memastikan bahwa individu atau tim pekerja memahami apa yang diharapkan dari mereka dan tetap berfokus pada pencapaian kinerja yang efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, indikator, serta proses evaluasinya (Wibowo, 2017).

Dari beberapa penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa *individual work performance* adalah kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi, yang menjadi dasar kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja ini dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan adaptasi terhadap lingkungan kerja, serta perilaku kerja individu yang mencakup kecakapan tugas, komitmen terhadap tugas inti, dan perilaku kerja umum. Menurut para ahli, *individual work performance* tidak hanya mencerminkan kualitas dan kuantitas hasil kerja, tetapi juga nilai dari perilaku positif atau negatif yang berdampak pada organisasi. Sebagai alat evaluasi, *individual work performance* membantu memastikan fokus individu atau tim pada pencapaian tujuan organisasi melalui indikator dan proses penilaian yang jelas.

2.1.2 Aspek-aspek *Individual Work Performance*

Terdapat empat aspek yang digunakan dalam mengukur *individual work performance*, antara lain (Koopmans et al., 2014):

- 1) *Task performance* (performansi tugas). kemahiran individu melakukan tugas-tugas substantive atau teknis yang penting bagi pekerjaannya. Sering digunakan untuk menggambarkan kinerja tugas termasuk kuantitas dan kualitas kerja, keterampilan kerja dan pengetahuan pekerjaan.
- 2) *Contextual performance* (performansi kontekstual): perilaku yang mendukung lingkungan organisasi, sosial dan psikologis dimana inti teknis harus berfungsi. Sering digunakan untuk menggambarkan kinerja kontekstual termasuk, mendemonstrasikan upaya, memfasilitasi kinerja rekan dan tim, bekerjasama dan berkomunikasi.
- 3) *Adaptive performance*: sejauh mana seorang individu beradaptasi dengan perubahan dalam peran atau lingkungan kerja.
- 4) *Counterproductive work behavior (CWB)*: perilaku yang merugikan kesejahteraan organisasi. Sering digunakan untuk menggambarkan perilaku seperti absensi, perilaku diluar tugas, pencurian, atau penyalahgunaan.

Selain itu juga terdapat tiga aspek *individual work performance*, yaitu (Ramos-Villagrasa et al., 2019):

- 1) *Task performance* (performansi tugas). Mencakup kualitas kerja, perencanaan, pengorganisasian tugas, orientasi pada hasil, skala prioritas, dan efisiensi dalam bekerja.
- 2) *Contextual performance* (performansi kontekstual). Mengacu pada dukungan terhadap organisasi, sosial, dan lingkungan sekitar. Hal-hal tersebut mencakup tanggung jawab terhadap pekerjaan, inisiatif, kreatif, mampu bekerja sama, dan dapat belajar dari rekan kerja.
- 3) *Counterproductive work behavior*. Perilaku kerja kontraproduktif merujuk pada tindakan-tindakan yang dilakukan oleh karyawan yang dapat merugikan organisasi, baik secara langsung maupun tidak langsung. CWB adalah perilaku yang bertentangan dengan tujuan organisasi, menghambat efisiensi kerja, dan berdampak negatif pada lingkungan kerja, rekan kerja, atau hasil kerja.

Pengukuran *individual work performance* melibatkan empat aspek utama menurut Koopmans et al., (2014), yaitu *task performance* (kemampuan teknis dan substansi pekerjaan), *contextual performance* (dukungan terhadap lingkungan organisasi), *adaptive performance* (kemampuan beradaptasi dengan perubahan), dan *counterproductive work behavior* (perilaku yang merugikan organisasi). Sementara itu, Ramos-Villagrasa et al., (2019) menyederhanakan pengukuran ini menjadi tiga aspek utama: *task performance*, *contextual performance*, dan *counterproductive work behavior*, dengan penekanan tambahan pada kualitas kerja, kreativitas, tanggung jawab, serta dampak negatif dari perilaku kontraproduktif. Kedua model ini menekankan pentingnya keseimbangan antara

kinerja tugas, kontribusi terhadap lingkungan kerja, dan pengelolaan perilaku negatif untuk mendukung keberhasilan organisasi.

2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Individual Work Performance*

Menurut Gibson et al., (2012) menjelaskan bahwa *individual work performance* erat kaitannya dengan perilaku individu dan dipengaruhi oleh berbagai faktor, yaitu:

- 1) Variabel individu. Terdiri dari keterampilan, latar belakang kehidupan individu yang termasuk keluarga, pengalaman, dan kelas sosial.
- 2) Variabel psikologis. Yang terdiri dari motivasi, sikap, komunikasi interpersonal, persepsi, dan pembelajaran.
- 3) Variabel organisasi. Yang terdiri atas kepemimpinan, sumberdaya organisasi, dan struktural organisasi.

Sementara menurut Matheswaran dan Nithya (2018) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi *individual work performance* yang diklarifikasikan kedalam *individual factors*, *job related factors*, dan *organizational factors*. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) *Individual factors*. Faktor individu mempengaruhi kinerja pegawai dalam menggunakan keterampilan dan pengetahuan mereka untuk melakukan pekerjaan mereka dengan cara yang paling produktif. Faktor individu sangat mempengaruhi kinerja pegawai bervariasi dari setiap orang sehingga menghasilkan persepsi, sikap, dan perilaku yang berbeda terhadap performa kerja. Adapun faktor tersebut meliputi keterampilan, kemampuan, pengetahuan kerja, kreativitas dan inovasi,

sikap, komitmen, pengembangan karir, motivasi, keseimbangan kerja, stress, kesehatan, dan harapan pekerjaan.

- 2) *Job related factors*. Faktor terkait pekerjaan yang mempengaruhi kinerja pegawai didasarkan pada fungsi SDM, ketersediaan sumberdaya, ketersediaan alat, spesifikasi kerja, deskripsi kerja, dan sifat pekerjaan. Faktor pekerjaan yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai bervariasi dari satu pekerjaan ke pekerjaan tergantung pada industri yang menghasilkan serangkaian kinerja yang berbeda. Adapun faktor tersebut meliputi seleksi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, penilaian kinerja, promosi, penghargaan dan pengakuan, tugas dan tanggung jawab, ketersediaan alat dan sumberdaya, spesifikasi dan deskripsi kerja, perilaku tamu.
- 3) *Organizational factors*. Organisasi telah menetapkan visi dan misi yang jelas untuk mereka capai. Mengelola kinerja pegawai adalah salah satu pendorong utama keberhasilan organisasi dalam konteks organisasi saat ini yang mencoba mengadopsi pandangan organisasi yang berpusat sumberdaya, maka manajemen organisasi yang berbeda memiliki faktor berbeda yang mempengaruhi kinerja pegawai di organisasi. Adapun faktor tersebut meliputi visi, misi, tujuan kegiatan, struktur organisasi, lingkungan kerja, komunikasi, kepemimpinan mengembangkan visi dalam memotivasi orang lain, kemampuan bekerja sama, perlakuan adil, dan saling percaya.

Individual work performance dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti variabel individu (keterampilan, latar belakang, dan pengalaman), variabel psikologis (motivasi, sikap, dan komunikasi), serta variabel organisasi (kepemimpinan dan struktur organisasi). Sementara itu, juga terdapat tiga faktor: *individual factors* (keterampilan, kreativitas, kesehatan, dan motivasi), *job-related factors* (deskripsi pekerjaan, pelatihan, kompensasi, dan sumber daya), serta *organizational factors* (visi, misi, struktur organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja). Kedua pandangan ini menegaskan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh kombinasi faktor pribadi, pekerjaan, dan organisasi yang saling berinteraksi.

2.2 Komitmen Kerja

2.2.1 Pengertian Komitmen Kerja

Robbins dan Judge (2017) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen kerja dijelaskan sebagai kondisi di mana karyawan akan mendukung organisasi nya, tujuan organisasi, dan keinginannya untuk mempertahankan status kepegawaiannya dalam organisasi tersebut (S. P. Robbins & Judge, 2013). Pada tahun lainnya Robbins (2016) menjelaskan bahwa komitmen kerja merupakan komponen dari perilaku yang menunjukkan suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan organisasi serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dari organisasi tersebut.

Komitmen kerja merupakan keadaan di mana karyawan memiliki ketertarikan yang kuat terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasi. Komitmen ini melampaui sekadar menjadi anggota formal, karena mencakup sikap positif terhadap organisasi serta kesediaan untuk memberikan upaya maksimal demi mendukung pencapaian tujuan organisasi (Steers & Porter, 2011). Komitmen kerja adalah keputusan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dengan sepenuh hati menerima tujuan yang telah ditetapkan serta memberikan kontribusi terbaik demi kemajuan organisasi (Sianipar & Haryanti, 2014).

Komitmen kerja adalah pemahaman yang jelas terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan, disertai keinginan untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan dan upaya berkelanjutan untuk mempertahankan peran tersebut. Komitmen ini membantu perusahaan menciptakan citra sebagai tempat kerja yang unggul dan menarik, sekaligus menjadikannya sebagai pilihan utama bagi para karyawan (Armstrong & Baron, 2010). Komitmen kerja adalah kondisi di mana seorang karyawan terikat pada keyakinan dan aktivitasnya, dengan tujuan mempertahankan keterlibatan dan kontribusinya dalam Perusahaan (Kusumaputri, 2015). Sedangkan menurut Wibowo (2017) komitmen kerja merupakan suatu rasa, sikap, dan tindakan individu dalam memandang dirinya sebagai bagian dari entitas organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi, dan juga menunjukkan kesetiaan terhadap organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Dengan demikian, berdasarkan dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja merupakan keadaan di mana karyawan memiliki keterikatan emosional, keyakinan, dan sikap positif terhadap organisasi,

termasuk tujuan, nilai-nilai, dan sasarannya. Komitmen ini mencakup keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, kesediaan memberikan kontribusi maksimal, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi. Komitmen kerja tidak hanya mencerminkan loyalitas karyawan tetapi juga memengaruhi citra perusahaan sebagai tempat kerja yang menarik, mendorong keterlibatan, dan memastikan keberlanjutan kontribusi individu terhadap kemajuan organisasi.

2.2.2 Aspek-aspek Komitmen Kerja

Terdapat tiga aspek dalam komitmen kerja, yaitu (Meyer & Allen, 1991):

- 1) Komitmen afektif, berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan dalam suatu organisasi. Dalam komitmen ini, terjadinya proses sikap yang di mana individu mampu berpikir tentang hubungannta dengan organisasi dan mampu mempertimbangkan kesesuaian antara nilai dan tujuannya dengan nilai dan tujuan organisasi.
- 2) Komitmen kontinuitas, merupakan persepsi individu tentang kerugian yang akan dihadapinya jika individu tersebut meninggalkan organisasi.
- 3) Komitmen normatif, merupakan perasaan-perasaan yang hadir seperti tanggung jawab, loyalitas, dan kewajiban moral terhadap organisasi.

Selain itu juga terdapat beberapa aspek dalam komitmen kerja, yaitu (Wirawan, 2013):

- 1) Komitmen afektif (*affective commitment*). Komitmen afektif adalah hubungan emosional positif yang dimiliki karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Komitmen ini mencerminkan hasrat

atau keinginan yang kuat dari karyawan untuk terhubung dengan tujuan organisasi dan mengidentifikasi diri mereka sebagai bagian dari organisasi tersebut. Faktor-faktor demografis seperti usia, masa kerja, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan dapat memengaruhi komitmen afektif, meskipun pengaruhnya cenderung lemah dan tidak konsisten.

- 2) Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*). Komitmen berkelanjutan adalah komponen yang berkaitan dengan kebutuhan atau keuntungan yang diperoleh versus potensi kerugian yang ditimbulkan dari bekerja di suatu organisasi. Dari sudut pandang investasi, komitmen ini mencakup pertimbangan mengenai apa yang bisa didapat atau hilang jika seseorang tetap berada atau meninggalkan organisasi tersebut.
- 3) Komitmen normatif (*normatif commitment*). Komitmen kerja ini menggambarkan situasi di mana individu tetap bekerja di suatu organisasi karena merasa memiliki kewajiban moral. Perasaan ini muncul sebagai respons terhadap pengalaman pribadi sebelum dan sesudah menjadi bagian dari organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen normatif akan berusaha mempertahankan hubungannya dengan organisasi dan memberikan usaha maksimal untuk kemajuan serta pencapaian tujuan perusahaan, karena mereka merasa lebih bertanggung jawab untuk melakukannya dibandingkan dengan orang lain.

Berdasarkan dari beberapa aspek di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Komitmen kerja terdiri dari tiga aspek utama yaitu komitmen afektif yang berkaitan dengan keterikatan emosional dan identifikasi karyawan terhadap organisasi, komitmen kontinuitas yang melibatkan persepsi mengenai kerugian jika meninggalkan organisasi, serta komitmen normatif yang mencakup perasaan tanggung jawab dan kewajiban moral terhadap organisasi. Selain itu, dengan komitmen afektif mencerminkan hubungan emosional dengan organisasi, komitmen berkelanjutan berkaitan dengan pertimbangan keuntungan dan kerugian, dan komitmen normatif mendorong karyawan untuk mempertahankan hubungan dengan organisasi berdasarkan tanggung jawab moral. Ketiga aspek ini mempengaruhi motivasi dan keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi

2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Kerja

Sopiah (2011) berpendapat bahwa terdapat empat faktor yang mempengaruhi komitmen kerja, yaitu:

- 1) Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian
- 2) Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan
- 3) Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.

- 4) Pengalaman kerja. Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen kerja, yaitu (Steers & Porter, 2011):

- 1) Faktor personal. Meliputi *job expectations, psychological contract, job choice faktor*, karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.
- 2) Faktor organisasi, meliputi *initial works experiences, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab.
- 3) *Non-organizational* faktor, yang meliputi *availability of alternative jobs*. Misalnya, ada tidaknya alternatif pekerjaan lain, jika ada dan lebih baik maka pegawai tentu akan meninggalkan organisasi tersebut.

Dari bebrapa faktor di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor personal seperti ekspektasi pekerjaan, kontrak psikologis, dan pilihan karier membentuk komitmen awal. Faktor organisasi, termasuk pengalaman kerja awal, lingkup pekerjaan, dan konsistensi tujuan, berkontribusi pada rasa tanggung jawab karyawan. Terakhir, faktor non-organisasional, seperti ketersediaan pekerjaan alternatif, dapat memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau berpindah

kerja. Secara keseluruhan, pemahaman tentang faktor-faktor ini penting untuk meningkatkan kinerja dan komitmen karyawan dalam organisasi.

2.3 Hubungan Komitmen Kerja Dengan Individual Work Performance

Robbins dan Judge (2013) dalam bukunya, menyatakan bahwa terdapat keterkaitan yang kuat antara komitmen kerja dengan *individual work performance*. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen tinggi cenderung menunjukkan performa kerja yang optimal serta loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat komitmen yang rendah umumnya memperlihatkan kinerja yang kurang maksimal dan loyalitas yang rendah terhadap organisasi tempatnya bekerja.

Komitmen memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena tingkat komitmen di Yayasan Griya Usia Lanjut Santo Yosef relatif seragam antar karyawan, tanpa adanya perbedaan yang mencolok. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen berperan dalam memengaruhi *work performance*, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi komitmen, maka semakin baik pula *individual work performance* pada karyawan di Yayasan Griya Usia Lanjut Santo Yosef Surabaya (Rakhmawati et al., 2024). Dalam penelitian lainnya juga didapatkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara komitmen kerja dan *individual work performance*, dengan ini komitmen kerja mencerminkan keterikatan emosional dan memainkan peran penting dalam mendorong *individual work performance* karyawan (Prayudi et al., 2024).

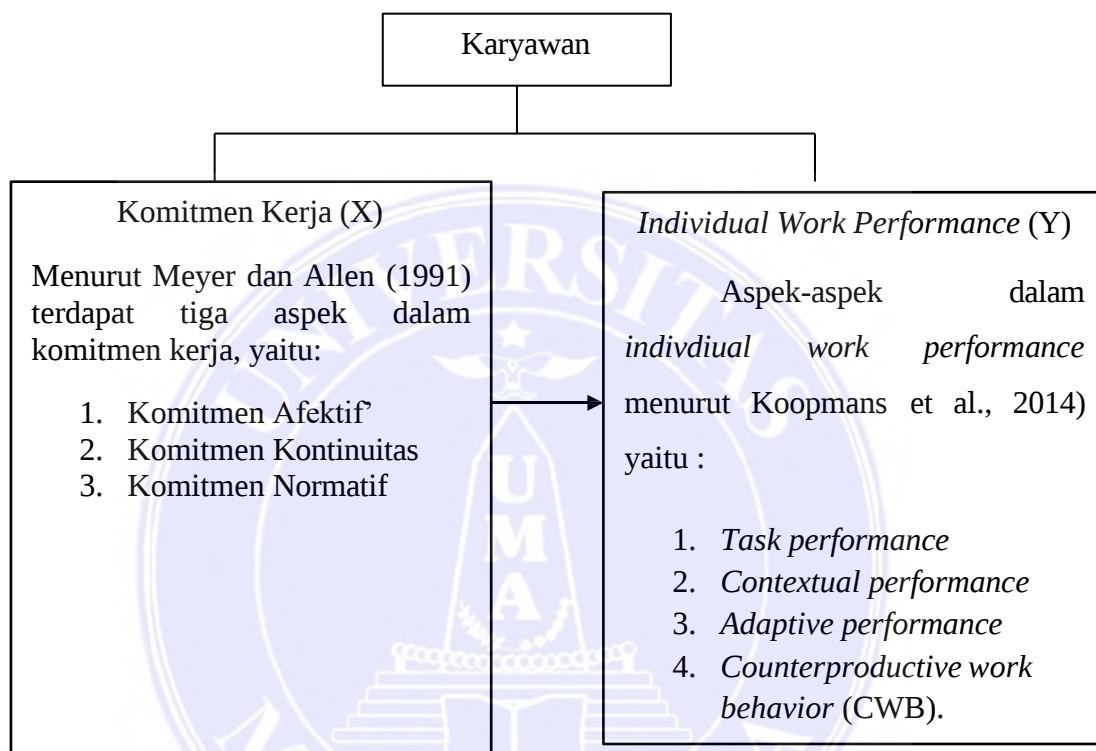
Penelitian yang dilakukan oleh Fatchiya et al (2021) bahwa komitmen kerja secara signifikan memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan milenial di PT Pelabuhan Indonesia II (Persero). Hal ini menegaskan bahwa komitmen kerja dapat memperkuat dampak positif dari faktor-faktor organisasi terhadap kinerja individu. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Hal ini disebabkan oleh adanya motivasi yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi dan keinginan untuk berkontribusi secara maksimal.

Namun, dalam penelitian yang ditemukan oleh Marsoit et al (2017) bahwa komitmen kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan melalui hasil uji T yang menunjukkan bahwa variabel komitmen kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,715, yang nilainya lebih besar dari batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja tidak memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasa Indonesia. Temuan ini mengindikasikan bahwa terdapat faktor-faktor lain di luar komitmen kerja yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan pada konteks tersebut.

Berdasarkan berbagai temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja secara umum memiliki pengaruh signifikan terhadap *individual work performance*, di mana karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal dan loyalitas yang kuat terhadap organisasi. Selain itu, komitmen kerja juga berperan sebagai mediator yang memperkuat pengaruh faktor organisasi terhadap kinerja individu. Namun demikian, terdapat pula temuan yang menunjukkan bahwa dalam konteks tertentu,

komitmen kerja tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga diperlukan pertimbangan terhadap faktor-faktor lain yang mungkin lebih dominan dalam memengaruhi *individual work performance*.

2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, variabel yang dihubungkan dalam penelitian ini adalah hubungan variabel komitmen kerja (X) dengan *Individual Work Performance* (Y).

3.2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara bagaimana peneliti memperoleh data mengenai variabel-variabel dalam penelitian (Arikunto, 2006). Pengumpulan data adalah hal yang penting dalam penelitian, hal ini dikarenakan tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data untuk menjawab permasalahan penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala untuk mendapatkan dan mengumpulkan data. Selain itu, penggunaan skala dalam penelitian ini merupakan upaya untuk mengungkap kondisi psikologis subjek melalui pernyataan tertulis dalam skala.

Metode pengumpulan data dalam kegiatan penelitian mempunyai tujuan untuk mengungkap fakta mengenai variabel yang akan diteliti. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui instrumen skala. Menurut Azwar (2015) skala psikologi adalah alat ukur yang mengukur aspek atau atribut sampel psikologis melalui indikator-indikator perilaku yang diterjemahkan dalam aitem-aitem pertanyaan atau pernyataan.

3.2.1 Komitmen Kerja

Variabel komitmen kerja diukur dengan skala yang telah disusun berdasarkan aspek komitmen kerja dari teori Meyer dan Allen (1991) yaitu: Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuitas, dan Komitmen Normatif. Skala komitmen kerja ini disusun berdasarkan 5 alternatif jawaban. 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (netral), 4 (setuju), dan 5 (sangat setuju). Sistem penilaian beban kerja untuk item favorable berdasarkan skala likert adalah nilai 1 untuk jawaban sangat tidak setuju, nilai 2 untuk jawaban tidak setuju, nilai 3 untuk jawaban netral, nilai 4 untuk jawaban setuju, dan nilai 5 sangat setuju. Sedangkan untuk item unfavourable nilai 1 untuk jawaban sangat setuju, nilai 2 untuk jawaban setuju, nilai 3 untuk jawaban netral, nilai 4 untuk jawaban setuju, dan nilai 5 untuk jawaban sangat setuju.

3.2.2 Individual Work Performance

Variabel *Individual work Performance* diukur dengan skala yang telah disusun berdasarkan aspek *individual work performance* dari teori Koopmans et al., (2014) yaitu *Task performance*, *Contextual performance*, *Adaptive performance*, dan *Counterproductive Work Behavior*. Respons subjek diberikan pada 4 alternatif jawaban dari Jarang (1), Kadang-kadang (2), Sering (3), Sangat Sering (4), dan Selalu (5). Pernyataan yang positif (favorabel) akan diberi skor tertinggi pada jawaban Selalu = 5, Selanjutnya Sangat sering = 4, Sering = 3, Kadang-kadang = 2 dan terendah adalah Jarang = 1. Pada pernyataan yang negatif (Unfavorable), skor tertinggi diberikan pada jawaban Jarang = 5, selanjutnya Kadang-kadang = 4, Sering = 3, Sangat sering = 2 dan terendah Selalu = 1.

3.3. Definisi Operasioanl Variabel

Untuk memperjelas arti variabel-variabel yang diinginkan dalam suatu penelitian, maka perlu dikemukakan definisi secara operasional untuk tiap variabel yang digunakan, defenisi diuraikan berdasarkan kumpulan beberapa teori.

3.3.1. Komitmen Kerja

Komitmen kerja merupakan keadaan di mana karyawan memiliki keterikatan emosional, keyakinan, dan sikap positif terhadap organisasi, termasuk tujuan, nilai-nilai, dan sasarannya. Komitmen ini mencakup keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, kesediaan memberikan kontribusi maksimal, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi. Komitmen kerja tidak hanya mencerminkan loyalitas karyawan tetapi juga memengaruhi citra perusahaan sebagai tempat kerja yang menarik, mendorong keterlibatan, dan memastikan keberlanjutan kontribusi individu terhadap kemajuan organisasi.

3.3.2. *Individual Work Performance*

Individual work performance adalah kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi, yang menjadi dasar kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja ini dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan adaptasi terhadap lingkungan kerja, serta perilaku kerja individu yang mencakup kecakapan tugas, komitmen terhadap tugas inti, dan perilaku kerja umum. Menurut para ahli, *individual work performance* tidak hanya mencerminkan kualitas dan kuantitas hasil kerja, tetapi juga nilai dari perilaku positif atau negatif yang berdampak pada organisasi. Sebagai alat evaluasi, *individual work performance* membantu

memastikan fokus individu atau tim pada pencapaian tujuan organisasi melalui indikator dan proses penilaian yang jelas.

3.4. Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan area generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang memiliki kualitas serta karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti guna dipelajari lalu kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Populasi penelitian ini adalah RM 100 yang berjumlah 100 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2013) sampel adalah subjek atau wakil dari populasi yang diteliti. Besar anggota sampel harus dihitung berdasarkan teknik-teknik tertentu agar sampel yang digunakan yang diambil dari populasi dapat dipertanggung jawabkan. Sampel dalam penelitian menggunakan teknik *total sampling* yang berjumlah 100 orang.

3.5. Validitas dan Reliabilitas

3.5.1. Validitas

Validitas adalah alat ukur yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat mengukur apa yang perlu diukur (Azwar, 2007). Kesahihan atau validitas dibatasi tingkat kemampuan suatu alat ukur untuk mengungkap sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur tersebut. Suatu alat ukur dinyatakan sah jika alat ukur itu mampu mengukur apa saja yang hendak

diukurnya, mampu mengungkapkan apa yang hendak diungkapkan, atau dengan kata lain memiliki ketetapan dan kecermatan dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2015).

Validitas isi menunjukkan sejauh mana *item-item* yang dilihat dari isinya dapat mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur. Validitas isi alat ukur ditentukan melalui pendapat profesional (*professional judgement*) dalam proses telaah soal sehingga *item-item* yang telah dikembangkan memang mengukur (representatif bagi) apa yang dimaksudkan untuk diukur.

3.5.2. Reliabilitas

Reliabilitas dari suatu alat ukur diartikan sebagai keajegan atau konsistensi dari alat ukur yang pada prinsipnya menunjukkan hasil-hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama (Azwar, 2007). Reliabilitas mengacu pada konsistensi, keajegan, dan kepercayaan alat ukur. Secara empirik tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan melalui koefisien reliabilitas (Azwar, 2015).

Uji reliabilitas skala penelitian ini menggunakan pendekatan konsistensi internal, dimana tes dikenakan sekali saja pada sekelompok subyek. Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien realibilitas yang angkanya berada dalam rentang 0 sampai dengan 1. Koefisien reliabilitas yang semakin mendekati angka 1 menandakan semakin tinggi reliabilitas. Sebaliknya, koefisien yang semakin mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitas yang dimiliki (Azwar, 2015). Teknik estimasi reliabilitas yang digunakan adalah teknik koefisien *Alpha Cronbach*.

3.6. Prosedur Penelitian

3.6.1. Tahap Persiapan penelitian (pra lapangan)

Tahap pra-lapangan dilakukan untuk mempersiapkan hal-hal yang dibutuhkan dalam penelitian:

- 1) Mengumpulkan informasi dan teori-teori mengenai penelitian dan juga mengumpulkan teori yang mendukung dalam penelitian ini.
- 2) Agar pengambilan data berjalan dengan baik maka perlu dipersiapkan skala yang disusun berdasarkan teori yang ada, untuk selanjutnya hasil dari skala akan diukur dengan bantuan program komputer.
- 3) Setelah peneliti mendapatkan izin maka akan dibicarakan untuk menjelaskan tentang penelitian yang dilakukan dan menanyakan kesediaan untuk berpartisipasi dalam penelitian. Apabila calon responden bersedia, peneliti kemudian menyepakati waktu untuk melakukan penyebaran skala secara langsung.

3.6.2. Tahap Pelaksanaan Penelitian

Setelah tahap pra-lapangan dilakukan, maka peneliti memasuki tahap pekerjaan lapangan, yaitu

- 1) Sebelum pengisian skala dilakukan, peneliti mengkonfirmasi ulang waktu dan tempat yang sebelumnya telah disepakati bersama dengan responden. Konfirmasi ulang ini dilakukan sehari sebelum pengisian skala dilakukan dengan tujuan agar memastikan responden dengan keadaan sehat dan tidak berhalangan dalam melakukan pengisian skala.

2) Setelah responden terkumpul maka dilakukan pengambilan data dengan cara memberikan tiga skala kepada setiap responden.

3) Setelah semua data telah selesai di isi, maka peneliti melanjutkan dengan menganalisis data dengan bantuan program komputer

Berdasarkan data yang telah dianalisis maka peneliti mengambil kesimpulan berdasarkan data dan informasi yang diperoleh. Selanjutnya peneliti akan mengadakan diskusi mengenai hasil yang telah diperoleh dan membuat saran sesuai dengan kebutuhan yang harus diperoleh responden

3.7. Teknik Analisis Data

Metode analisis data merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengolah data, menganalisa data hasil penelitian untuk diuji kebenarannya, kemudian akan diperoleh suatu kesimpulan dari penelitian tersebut. Penelitian ini menggunakan analisis korelasi (Newman, 2013). Penelitian ini akan melihat arah hubungan dan besaran hubungan antara variabel komitmen kerja (X) dengan *individual work performance* (Y).

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan tentang Hubungan Komitmen Kerja dengan *Individual Work Performance* di RM 100, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

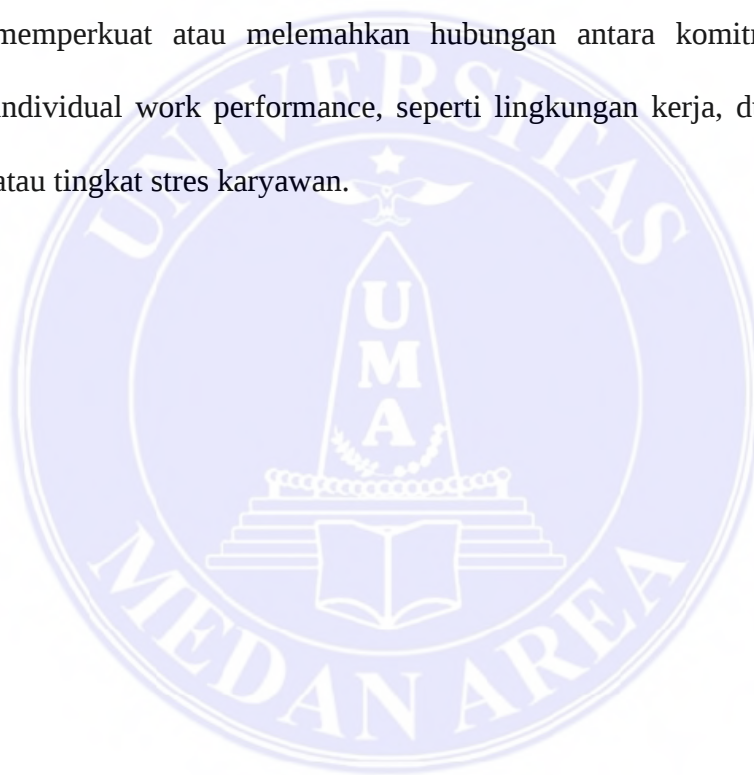
- 1) Variabel X (komitmen kerja) memberi hubungan positif terhadap variabel Y (*Individual work performance*) pada pegawai RM 100 yang dilihat dari nilai $\rho = 0,270$ dengan $p = < 0,01$, yang berarti komitmen berkorelasi terhadap *individual work performance* sebesar 27%.
- 2) Dengan kata lain, semakin baik komitmen kerja, maka semakin tinggi performa kerja individu. Hal ini berarti besarnya pengaruh komitmen kerja dengan *individual work performance* adalah sebesar 27%.

5.2 Saran

1. Kepada RM 100 dapat meningkatkan komitmen kerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman, memberikan penghargaan terhadap kinerja, serta mendorong keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.
2. Kepada karyawan diharapkan dapat terus meningkatkan semangat kerja dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya. Dengan memiliki motivasi yang kuat, karyawan akan lebih berkomitmen dan mampu memberikan hasil kerja yang maksimal. Selain itu, Kerjasama dan komunikasi yang baik antar karyawan serta dengan atasan sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Saling

mendukung dan bekerja dalam tim akan membantu meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja di RM 100.

3. Kepada peneliti selanjutnya, penelitian ini terbatas pada karyawan di RM 100. Peneliti selanjutnya dapat memperluas lingkup penelitian dengan melibatkan lebih banyak objek penelitian, seperti restoran lain atau industri yang berbeda, sehingga hasil penelitian dapat lebih generalizable. Peneliti selanjutnya dapat meneliti faktor-faktor yang mungkin memperkuat atau melemahkan hubungan antara komitmen kerja dan individual work performance, seperti lingkungan kerja, dukungan sosial, atau tingkat stres karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H., Joo, H., & Gottfredson, R. K. (2012). Performance management universals: Think globally and act locally. *Business Horizons*, 55(4), 385–392. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2012.03.004>
- Albrecht, S. L., Bakker, A. B., Gruman, J. A., Macey, W. H., & Saks, A. M. (2015). Employee engagement, human resource management practices and competitive advantage: An integrated approach. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 2(1), 7–35. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-08-2014-0042>
- Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12(24), 15544–15550.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Tindakan Kelas: Vol. 136(2)*. Bumi Aksara.
- Armstrong, G., & Kotler, P. (2014). *Prinsip-prinsip Pemasaran* (Edisi 12). Erlangga.
- Armstrong, M., & Baron, A. (2010). *Performance Management – The New Realities*. Institute of Personnel and Development.
- Azwar, S. (2007). *Metode Penelitian*. Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi*. Pustaka Belajar.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JD–R Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 389–411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Cabarcos, M. Á. L., Paula, V.-R., & Quiñoá-Piñeiro, L. M. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, 140, 361–369. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.006>
- Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The Modeling and Assessment of Work Performance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(1), 47–74. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2015). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (4. ed., international student edition). McGraw-Hill.
- Eisenberger, R., Karagonlar, G., Stinglhamber, F., Neves, P., Becker, T. E., Gonzalez-Morales, M. G., & Steiger-Mueller, M. (2010). Leader-member exchange and affective organizational commitment: The contribution of supervisor's organizational embodiment. *Journal of Applied Psychology*, 95(6), 1085–1103. <https://doi.org/10.1037/a0020858>
- Fatchiya, F., R. Sudiarditha, I. K., & Eryanto, H. (2021). Effect of Quality of Work Life on Performance Employees with Variables Work Commitments Intervening in Millennial Generation Employees in PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Head Office. *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)*, 5(1), 107–114. <https://doi.org/10.21009/IJHCM.05.01.9>
- Fogaça, N., Rego, M. C. B., Melo, M. C. C., Armond, L. P., & Coelho, F. A. (2018). Job Performance Analysis: Scientific Studies in the Main Journals of Management and Psychology from 2006 to 2015: Job Performance Analysis. *Performance Improvement Quarterly*, 30(4), 231–247. <https://doi.org/10.1002/piq.21248>
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas diponegoro.

- Gibson, James. L., Ivancevich, John. M., Donnelly, James. H., & Konopaske, J., Robert. (2012). *Organizations: Behavior, structure, processes*. McGraw-Hill/Irwin. <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20418010&lokasi=lokal>
- Hanson, R. M. (2021). Work Performance Management and Assessment. In *Oxford Research Encyclopedia of Psychology*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190236557.013.25>
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hermawan, H., Zamralita, Z., & Idulfilastri, R. M. (2022). PERAN MODAL PSIKOLOGIS SEBAGAI MEDIATOR PADA HUBUNGAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA INDIVIDUAL KARYAWAN. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 6(1), 237. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v6i1.10877.2022>
- Ismail, I. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan Pemerintah Kabupaten-Kabupaten di Madura. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 12(1), 18–36. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2008.v12.i1.221>
- Ismail, N., & Rosdi, I. S. (2022). INDIVIDUAL WORK PERFORMANCE SUCCESS FACTORS: REVISITING THE HUMAN PERFORMANCE SYSTEM MODEL. *Journal of Business Management and Accounting*, 12(No.2), 1–21. <https://doi.org/10.32890/jbma2022.12.2.1>
- Jinzhan, W., & Rahman, A. A. B. A. (2024). The Role of Employee Engagement in Individual Work Performance: A Systematic Review. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 13(4), Pages 2273-2280. <https://doi.org/10.6007/IJARPED/v13-i4/23818>
- Kim, K. B., & Woo, H. R. (2022). Construct Validation Study of Job Performance: Based on Individual Work Performance Questionnaire. *Productivity Review*, 36(5), 5–29. <https://doi.org/10.15843/kpapr.36.5.2022.12.5>
- Kirkpatrick, D., & Kirkpatrick, J. (2006). *Evaluating Training Programs: The Four Levels*. Berrett-Koehler Publishers.
- Klein, H. J., Lount, R. B., Park, H. M., & Linford, B. J. (2020). When goals are known: The effects of audience relative status on goal commitment and performance. *Journal of Applied Psychology*, 105(4), 372–389. <https://doi.org/10.1037/apl0000441>
- Koopmans, L. (2014). *Measuring Individual Work Performance*. Body@Work.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De Vet, H. C. W., & Van Der Beek, A. J. (2014). Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 56(3), 331–337. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000113>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., De Vet Henrica, C. W., & Van Der Beek, A. J. (2011). Conceptual Frameworks of Individual Work Performance: A Systematic Review. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 53(8), 856–866. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763>
- Kusumaputri, E. S. (2015). *Komitmen pada Perubahan Organisasi*. Deepublish.
- Lestari, S. A., Setiawati, S. C., Abidillah, M. I., Azizy, M. D. N., & Mu'alimin. (2024). Peningkatan Kerja Organisasi Perancangan dan Implementasi. *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia (JPPI)*, 1(4), Article 4. <https://doi.org/10.62017/jppi.v1i4.1412>
- Luthans, F. (2012). *Perilaku Organisasi*. Andi Offset.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.

- Marsoit, P., Sendow, G., & Rumokoy, F. S. (2017). PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASURANSI JASA INDONESIA. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), Article 3. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.18393>
- Matheswaran, Dr. V. P., & Nithya, K. (2018). Factors Influencing Employee Job Performance – A Theoretical Study. *International Journal Of Innovative Research In Technology*, 4(12). https://scholar.google.com/scholar?cites=6329558002381675732&as_sdt=2005&sciodt=0,5&hl=id
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku Kedua.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application* (pp. x, 150). Sage Publications, Inc.
- Meyer, J. P., Maltin, E. R., & Thai, S. P. C. (2012). Employee Commitment and Well-Being. In J. Houdmont, S. Leka, & R. R. Sinclair (Eds.), *Contemporary Occupational Health Psychology* (1st ed., Vol. 2, pp. 19–35). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781119942849.ch2>
- Newman, D. (2013). How Shifting Communication Trends Are Impacting Digital Transformation. *Research Centre of Business Administration in The Bucharest University of Economic Studies, Romania*.
- Pamikiran, B. F., Tiwa, T. M., & Hartati, M. E. (2022). Hubungan Komitmen Kerja dengan Kinerja Karyawan di PT. Air Manado. *PSIKOPEDIA*, 3(4), Article 4.
- Prayudi, A., Sitompul, G. A., & Anwar, A. (2024). The Relationship Between Organizational Commitment, Professional Development, and Job Performance of Educators in Public Universities. *International Education Trend Issues*, 2(2), 374–388. <https://doi.org/10.56442/ieti.v2i2.899>
- Rakhmawati, A., Hermayani, N. A., & Utari, W. (2024). Peran Komitmen dan Motivasi Kerja dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan. *JURNAL ILMIAH EKONOMI DAN MANAJEMEN*, 2(6), Article 6. <https://doi.org/10.61722/jiem.v2i6.1265>
- Ramos-Villagrasa, P. J., Barrada, J. R., Fernández-del-Río, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 35(3), 195–205. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>
- Robbins, S. (2016). *Perilaku Organisasi* (Edisi Kesepuluh). Indeks.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (Fifteenth Edition). Pearson Education, Inc. New Jersey.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* ((17th.ed)). In Pearson Education Limited.
- Robinson, S. L., Kraatz, M. S., & Rousseau, D. M. (1994). Changing obligations and the psychological contract: A longitudinal study. *Academy of Management Journal*, 37(1), 137–152. <https://doi.org/10.2307/256773>
- Ryan, R. M., Deci, E. L., & Bouffard, L. (2017). Ryan, R. M. et Deci, E. L. (2017). Self-determination theory. Basic psychological needs in motivation, development and wellness. New York, NY: Guilford Press. *Revue québécoise de psychologie*, 38(3), 231. <https://doi.org/10.7202/1041847ar>

- Salge, T. O., Kohli, R., The College of William and Mary, Barrett, M., & University of Cambridge. (2015). Investing in Information Systems: On the Behavioral and Institutional Search Mechanisms Underpinning Hospitals' IS Investment Decisions. *MIS Quarterly*, 39(1), 61–89. <https://doi.org/10.25300/MISQ/2015/39.1.04>
- Saraswati, K. D. H., & Pertiwi, M. S. N. D. (2020). WORK PERFORMANCE: THE IMPACT OF WORK ENGAGEMENT, PSYCHOLOGICAL CAPITAL, AND PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 4(1), 88. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v4i1.7992.2020>
- Shields, J., Rooney, J., Brown, M., & Kaine, S. (2020). *Managing Employee Performance and Reward: Systems, Practices and Prospects* (3rd ed.). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781108684675>
- Sianipar, A. R. B., & Haryanti, K. (2014). Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan Bidang Produksi CV. X. *Psikodimensia*, 12(1), 98–114. <https://doi.org/10.24167/psiko.v13i1.281>
- Sonnentag, S. (2012). Psychological Detachment From Work During Leisure Time: The Benefits of Mentally Disengaging From Work. *Current Directions in Psychological Science*, 21(2), 114–118. <https://doi.org/10.1177/0963721411434979>
- Sopiah. (2008). Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional Pimpinan Dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Bank. *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, 12(2), 308–317. <https://doi.org/10.26905/jkdp.v12i2.895>
- Sopiah. (2011). *Perilaku Organisasional*. C.V Andi Offset.
- Steers, R., & Porter, L. W. (2011). *Motivation and Work Behaviour*. New York Accademic Press.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & B*. Alfabeta.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia :Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Politik*. Graha Ilmu.
- Suseno, M. N., & Sugiyanto. (2010). Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Psikologi Indonesian Journal Of Psychology*, 37(1), 94–109. <https://doi.org/10.22146/jpsi.7695>
- Taurisa, M., Chaterina, & Intan, R. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap KOMitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang). *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 19(2), Article 2. <https://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/fe3/article/view/1740>
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Xu, A. J., Loi, R., & Ngo, H. (2016). Ethical Leadership Behavior and Employee Justice Perceptions: The Mediating Role of Trust in Organization. *Journal of Business Ethics*, 134(3), 493–504. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2457-4>

LAMPIRAN



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 27/2/26

Access From (repositori.uma.ac.id)27/2/26

SKALA PENELITIAN

Lembar persetujuan

Salam hormat,

Terima kasih telah membaca prosedur ini sebelum melakukan persetujuan.

Sebelum menyatakan kesediaan untuk berpartisipasi dalam penelitian ini, penting bagi Anda untuk membaca penjelasan berikut. Lembar persetujuan ini menjelaskan tujuan, prosedur, manfaat dan kerahasiaan dari penelitian ini.

Saya dari bidang Psikologi ingin melakukan survei kecil. Bersama ini saya mengajak anda untuk memberikan tanggapan dalam riset saya. Segala tanggapan anda dalam survei ini tidak menunjukkan salah atau benar, sehingga isilah pernyataan ini secara jujur dan terbuka. Pastikan anda merespon dengan tenang dan tidak terburu-buru.

Tidak ada dampak serius yang ditimbulkan dalam mengisi survei ini, baik dari fisik maupun psikis. Kami tidak meminta data sensitif yang bersifat pribadi (nomor KTP, nomor PIN, dll). Semua data yang diisi oleh responden bersifat rahasia dan berada dibawah hukum UU Peraturan Menteri no. 20 tahun 2016 tentang Perlindungan Data Pribadi (PDP) serta tidak dipublikasikan. Bila anda memiliki pertanyaan atau tanggapan serta kritik maupun saran seputar kegiatan ini, anda dapat menghubungi saya di tempat

Dengan menandatangani surat persetujuan ini, Anda menyatakan bersedia untuk berpartisipasi dalam penelitian

Responden

Peneliti

(.....)

(.)

Responlah pernyataan berikut dengan rentang

1= sangat tidak setuju, 2= tidak setuju, 3= netral, 4= setuju, 5= sangat setuju

Tulislah jawaban anda pada kolom sebelah kanan dengan respon angka

Pernyataan	jawaban
Saya menaati semua peraturan perusahaan ini meskipun ada peraturan yang kurang sesuai dengan hati nurani saya	
Meskipun tidak sejalan dengan visi dan misi perusahaan, saya tetap menjalankannya dengan baik	
Nilai-nilai yang diterapkan diperusahaan ini sesuai dengan nilai-nilai yang saya miliki	
Saya percaya bahwa segala peraturan yang berlaku di perusahaan ini adalah demi kebaikan semua karyawan	
Tujuan yang dimiliki perusahaan menjadi tujuan saya juga	
Saya mendukung dan melaksanakan apa yang menjadi keputusan perusahaan	
Menurut saya kebijakan perusahaan sesuai dengan harapan saya	
Tidak masalah jika sesekali saya melanggar peraturan dalam perusahaan	
Menurut saya, tidak semua peraturan perusahaan harus dipatuhi dan ditaati	
Saya tidak sepenuhnya mendukung apa yang menjadi keputusan perusahaan	
Saya tidak peduli dengan tujuan yang dimiliki perusahaan karena tidak sesuai dengan tujuan saya	
Saya tidak peduli dengan peraturan perusahaan karena peraturan itu menghambat pekerjaan saya	
Saya tidak memperhatikan nilai-nilai yang ada di perusahaan karena bertentangan dengan pandangan hidup saya.	
Saya tidak menerima semua kebijakan perusahaan karena saya tidak sepaham dengan kebijakan tersebut	
Saya bersedia menambah jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan	
Saya bekerja seoptimal mungkin demi tercapainya keberhasilan di perusahaan	
Saya merasa ikut bertanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan perusahaan	
Bagi saya tercapainya tujuan organisasi lebih penting daripada kenaikan pangkat atau gaji	
Saya senang melibatkan diri untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi perusahaan	
Saya tidak bersedia melakukan tugas tambahan ketika jam kerja saya telah selesai	
Saya tidak mau membantu mengerjakan tugas bagian lain jika tidak diberi imbalan	
Saya bisa meninggalkan pekerjaan untuk menyelesaikan keperluan lain diluar tugas perusahaan	
Percuma saja saya mencurahkan usaha yang besar untuk perusahaan bila imbalannya tidak sepadan	
Saya merasa tidak bertanggung jawab bila perusahaan mengalami kerugian	
Saya tidak ingin melibatkan diri sepenuhnya untuk perusahaan	
Saya bersedia untuk tetap menjadi karyawan diperusahaan ini sampai pensiun	
Selama bekerja diperusahaan ini saya merasa nyaman sehingga tidak ada alasan untuk pindah ke perusahaan lain	
Meskipun ada kesempatan, saya tidak berpikir untuk pindah ke perusahaan lain	
Saya berencana untuk bekerja diperusahaan ini dalam jangka waktu yang panjang	

Dengan bekerja diperusahaan ini, saya yakin masa depan saya terjamin	
Saya merasa nyaman bekerja di perusahaan ini dan tidak memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan	
Bagi saya perusahaan ini adalah tempat bekerja paling baik	
Saya berencana mengundurkan diri dari perusahaan ini dan mencari kesempatan yang lebih baik diperusahaan lain	
Saya sedang memikirkan alternative untuk pindah ke perusahaan lain	
Tidak ada kewajiban bagi saya untuk tetap bekerja diperusahaan ini sehingga saya bisa kapan saja meninggalkan perusahaan ini	
Saya ingin beralih kerja diperusahaan lain yang lebih menguntungkan	
Jika ada tawaran saya ingin mencoba bekerja di perusahaan lain	
Saya selalu mencari-cari lowongan pekerjaan yang ada di surat kabar	
Saya merasa tidak perlu banyak pertimbangan untuk meninggalkan perusahaan ini	

Responlah pernyataan berikut dengan rentang

1= jarang, 2= kadang-kadang, 3= sering, 4= sangat sering, 5= selalu

Tulislah jawaban anda pada kolom sebelah kanan dengan respon angka

Pernyataan	jawaban
Saya mampu merencanakan pekerjaan sehingga dapat menyelesaikannya tepat waktu	
Saya terus mengingat target kerja yang harus saya capai	
Saya mampu menetapkan prioritas dalam pekerjaan	
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya secara efisien	
Saya mampu mengatur waktu kerja dengan baik	
Saya berniatif memulai tugas baru setelah tugas sebelumnya selesai	
Saya bersedia menjalankan tugas-tugas yang menantang yang ditawarkan kepada saya	
Saya berusaha memperbarui pengetahuan terkait pekerjaan saya	
Saya berusaha terus memperbarui keterampilan terkait pekerjaan saya	
Saya menemukan solusi kreatif dalam menghadapi masalah baru	
Saya mengambil tanggung jawab tambahan dalam bekerja	
Saya terus mencari tantangan baru dalam pekerjaan saya	
Saya berpartisipasi aktif dalam rapat atau pertemuan	
Saya mengeluhkan persoalan-persoalan kecil dalam pekerjaan saya	
Saya cenderung membesar-besarkan masalah di tempat kerja saya	
Saya cenderung melihat sisi negatif daripada sisi positif di tempat kerja saya	
Saya membicarakan hal-hal negatif dalam pekerjaan saya dengan rekan- rekan kerja	
Saya membicarakan hal-hal negatif dalam pekerjaan dengan orang-orang di luar tempat kerja saya	

DATA PRIMER

n	kk1	kk2	kk3	kk4	kk5	kk6	kk7	kk8	kk9	kk10	kk11	kk12	kk13	kk15	kk16	kk17	kk18	kk19	kk20	kk21	kk22	kk23
1	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	2	4	4	4	2	4	4	4
2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5
3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	2
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
6	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
8	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
9	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5
10	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	3	4	3	5	5
11	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	5	2	5	3	5	2	5	5
12	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
13	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5
14	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	3	5	4	5	3	5	4	5	5
15	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4
17	5	5	2	5	5	5	2	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
18	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
19	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	5	3	5	5	5	3	4	5	5
20	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4
21	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4
22	4	3	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	5	2	5	4	5	2	5	3	3
23	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	2	4	4	4	2	2
24	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	5	1	1	5	4	3	4	5	3	3	4	4
25	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	4	1	4	3	3	4	5	3	3	4	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/2/26

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

Access From (repositori.uma.ac.id)27/2/26

27	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5
28	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33	5	5	3	4	5	5	3	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	3	3	1	3	3	3	1	3	3
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5
38	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
41	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5
42	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	3	3	3	4	3	3	3	4	4
43	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	2	4	2	5	2	4	2	2
44	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
46	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
52	5	2	4	5	5	2	4	5	5	2	4	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5
53	5	2	4	5	5	2	4	5	5	2	4	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5
54	5	2	4	5	5	2	4	5	5	2	4	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5
55	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5
56	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3
57	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

58	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
59	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5
60	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5
65	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5
66	5	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
68	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4
69	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
71	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3
72	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4
73	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5
74	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
77	4	2	1	4	4	2	1	4	4	2	1	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
79	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
80	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
81	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
85	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
88	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3

89	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
90	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2
91	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2
92	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	2	1	5	5	2
93	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5
94	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
95	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
96	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
97	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
98	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	2	4	5	3	2	4
99	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	5	5	5	3	5	5
100	4	4	2	5	4	4	2	5	4	4	2	5	5	5	2	3	3	5	2	3	3

n	kk24	kk25	kk26	kk27	kk29	kk30	kk31	kk32	kk33	kk34	kk35	kk36	kk37	kk38	kk39	kk40	kk41	kk42	komitmen kerja
1	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	164
2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	177
3	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	121
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	200
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	160
6	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	167
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	160
8	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	167
9	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	163
10	5	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	162
11	3	4	2	5	5	3	4	5	5	3	4	5	5	5	4	4	5	4	168
12	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	176
13	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	184
14	3	5	5	5	4	3	5	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	4	165
15	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	163

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/2/26

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

Access From (repositori.uma.ac.id)27/2/26

16	5	4	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	4	2	2	5	4	4	142
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	160
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	166
19	5	3	5	5	2	2	2	5	2	2	2	5	4	2	2	2	5	2	148
20	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	172
21	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	176
22	5	2	5	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	157
23	4	4	4	2	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	166
24	5	3	3	4	1	3	4	5	1	3	4	4	4	1	3	4	4	4	124
25	5	3	3	4	1	2	5	4	1	2	4	4	4	1	2	4	4	4	121
26	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	171
27	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	170
28	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	173
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	160
30	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	188
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	160
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	190
33	5	5	5	5	3	4	5	5	3	4	5	5	5	3	4	5	5	5	181
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	160
35	3	3	1	3	4	4	3	1	4	4	3	1	1	4	4	3	1	3	125
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	160
37	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	181
38	5	5	5	5	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	143
39	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	112
40	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	177
41	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	167
42	3	3	3	4	2	5	2	4	2	5	2	4	4	2	5	2	4	2	147
43	5	2	4	2	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	150
44	5	5	5	5	5	2	4	2	5	2	4	2	2	5	2	4	2	4	168
45	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	176
46	5	5	5	5	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	143

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/2/26

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

Access From (repositori.uma.ac.id)27/2/26

47	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	167
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	160
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	163
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	154
51	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	166
52	5	3	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	171
53	5	3	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	171
54	5	3	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	171
55	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	178
56	3	5	3	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	168
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	157
58	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	169
59	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	173
60	2	4	4	4	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	125
61	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	170
62	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	163
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	160
64	5	5	4	5	5	5	2	2	5	5	2	2	2	5	5	2	2	2	160
65	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	170
66	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	149
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	160
68	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	183
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	163
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	160
71	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144
72	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	171
73	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	184
74	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	181
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	160
76	5	4	5	5	4	2	4	5	4	2	4	5	5	4	2	4	5	4	181
77	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	139

78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	173
79	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	174
80	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	184
81	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	141
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	160
83	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	194
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	160
85	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	187
86	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	163
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	160
88	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	125
89	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	165
90	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	155
91	2	3	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	147
92	1	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	173
93	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	174
94	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	162
95	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	174
96	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	174
97	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	160
98	5	3	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	168
99	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	184
100	5	2	3	3	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	140

n	iwp1	iwp2	iwp3	iwp4	iwp5	iwp6	iwp7	iwp8	iwp9	iwp10	iwp11	iwp12	iwp13	iwp14	iwp15	Performa kerja
1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	61
2	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	2	4	63
3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	4	37
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	71

5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	60
6	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	3	5	65
7	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	62
8	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	69
9	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	63
10	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	64
11	5	3	4	5	5	3	4	5	5	5	4	4	5	4	4	65
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	61
13	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	66
14	4	3	5	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	5	5	62
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	61
16	2	2	4	4	2	2	4	4	4	2	2	5	4	3	1	45
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	59
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	60
19	2	2	2	5	2	2	2	5	4	2	2	2	5	1	3	41
20	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	64
21	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	62
22	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	64
23	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	70
24	1	3	4	5	1	3	4	4	4	1	3	4	4	3	3	47
25	1	2	5	4	1	2	4	4	4	1	2	4	4	5	5	48
26	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	69
27	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	58
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	59
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	60
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	73
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	72
33	3	4	5	5	3	4	5	5	5	3	4	5	5	5	4	65
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	62
35	4	4	3	1	4	4	3	1	1	4	4	3	1	3	5	45

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/2/26

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

Access From (repositori.uma.ac.id)27/2/26

36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	59
37	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	67
38	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	4	5	28
39	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	33
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	74
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	59
42	2	5	2	4	2	5	2	4	4	2	5	2	4	4	5	52
43	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	2	4	61
44	5	2	4	2	5	2	4	2	2	5	2	4	2	4	4	49
45	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	66
46	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	4	5	28
47	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	63
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	62
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	59
50	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	72
51	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	59
52	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	64
53	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	3	3	4	65
54	3	3	5	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	55
55	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
56	4	5	2	2	5	3	5	5	5	4	5	5	4	4	5	63
57	3	4	4	3	4	5	4	4	3	3	3	4	4	3	3	54
58	3	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	5	60
59	4	3	5	3	3	5	4	5	3	3	3	3	3	3	2	52
60	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3	3	4	5	5	64
61	1	3	2	2	1	2	3	3	1	3	1	2	2	3	4	33
62	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	70
63	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	70
64	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	5	4	4	4	66
65	3	4	4	3	3	4	4	4	2	2	5	2	5	3	4	52
66	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	3	53

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/2/26

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

Access From (repositori.uma.ac.id)27/2/26

67	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	72
68	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	64
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	61
70	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	59
71	4	5	5	4	4	4	5	5	4	1	4	4	2	5	5	61
72	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	3	4	5	4	4	61
73	5	5	4	3	5	5	5	5	5	2	2	5	4	5	5	65
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	61
75	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	58
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	63
77	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	54
78	4	3	3	3	4	4	5	5	5	5	3	3	3	4	5	59
79	4	4	3	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	60
80	2	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	2	4	2	4	53
81	4	5	4	3	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	59
82	4	2	2	2	5	5	5	4	4	3	3	4	3	3	4	53
83	3	4	2	5	4	5	4	3	4	2	2	3	3	3	4	51
84	3	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	1	3	5	63
85	4	5	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	5	4	53
86	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	3	4	5	5	68
87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
88	4	5	3	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	65
89	4	4	2	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	57
90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
91	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	64
92	4	3	5	4	4	3	5	3	4	4	4	5	5	5	5	63
93	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
94	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	3	1	55
95	4	5	5	4	2	2	2	4	5	4	3	3	3	3	3	52
96	4	4	5	3	4	2	4	4	5	3	3	4	4	4	3	56
97	4	5	4	3	5	4	5	4	5	5	3	3	2	1	3	56

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/2/26

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

Access From (repositori.uma.ac.id)27/2/26

98	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	54
99	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	67
100	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	5	68



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 27/2/26

Access From (repositori.uma.ac.id)27/2/26

HASIL ANALISIS DATA

Reliabilitas kepercayaan**Frequentist Scale Reliability Statistics**

Estimate	Cronbach's α
Point estimate	0.869
95% CI lower bound	0.822
95% CI upper bound	0.906

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	If item dropped	
	Cronbach's α	Item-rest correlation
Kepercayaan1	0.863	0.432
Kepercayaan2	0.862	0.531
Kepercayaan3	0.860	0.580
Kepercayaan4	0.852	0.621
Kepercayaan5	0.862	0.448
Kepercayaan6	0.862	0.528
Kepercayaan7	0.860	0.580
Kepercayaan8	0.852	0.627
Kepercayaan9	0.862	0.436
Kepercayaan10	0.862	0.531
Kepercayaan11	0.868	0.454
Kepercayaan12	0.856	0.560
Kepercayaan13	0.852	0.629

Reliabilitas kesediaan**Frequentist Scale Reliability Statistics**

Estimate	Cronbach's α
Point estimate	0.909
95% CI lower bound	0.876
95% CI upper bound	0.934

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	If item dropped	
	Cronbach's α	Item-rest correlation
Kesediaan1	0.906	0.504
Kesediaan2	0.908	0.489
Kesediaan3	0.902	0.612

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	If item dropped	
	Cronbach's α	Item-rest correlation
Kesediaan4	0.894	0.807
Kesediaan5	0.907	0.498
Kesediaan6	0.908	0.487
Kesediaan7	0.901	0.648
Kesediaan8	0.894	0.811
Kesediaan9	0.894	0.817
Kesediaan10	0.907	0.504
Kesediaan11	0.907	0.501
Kesediaan12	0.900	0.661
Kesediaan13	0.893	0.825

Reliabilitas keinginan**Frequentist Scale Reliability Statistics**

Estimate	Cronbach's α
Point estimate	0.967
95% CI lower bound	0.955
95% CI upper bound	0.976

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	If item dropped	
	Cronbach's α	Item-rest correlation
Keinginan1	0.966	0.757
Keinginan2	0.966	0.754
Keinginan3	0.964	0.835
Keinginan4	0.965	0.794
Keinginan5	0.966	0.757
Keinginan6	0.965	0.758
Keinginan7	0.963	0.883
Keinginan8	0.964	0.824
Keinginan9	0.964	0.842
Keinginan10	0.965	0.761
Keinginan11	0.965	0.766
Keinginan12	0.963	0.869
Keinginan13	0.964	0.816
Keinginan14	0.963	0.899

Reliabilitas performa kerja

Frequentist Scale Reliability Statistics

Estimate	Cronbach's α
Point estimate	0.834
95% CI lower bound	0.781
95% CI upper bound	0.877

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	If item dropped	
	Cronbach's α	Item-rest correlation
TP1	0.818	0.568
TP2	0.827	0.400
TP3	0.830	0.347
TP4	0.826	0.428
TP5	0.819	0.544
CP6	0.826	0.392
CP7	0.827	0.387
CP8	0.820	0.517
CP9	0.818	0.574
CP10	0.840	0.139
CP11	0.824	0.478
CP12	0.820	0.532
CP13	0.818	0.569
CWB14	0.829	0.378
CWB15	0.833	0.287
CWB16	0.824	0.468
CWB17	0.838	0.196
CWB18	0.826	0.412

Reliabilitas performa kerja-2

Frequentist Scale Reliability Statistics

Estimate	Cronbach's α
Point estimate	0.846
95% CI lower bound	0.796
95% CI upper bound	0.886

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	If item dropped	
	Cronbach's α	Item-rest correlation
TP1	0.831	0.585
TP2	0.840	0.410
TP3	0.845	0.330
TP4	0.841	0.401
TP5	0.830	0.579
CP6	0.837	0.453
CP7	0.839	0.423
CP8	0.832	0.546
CP9	0.831	0.560
CP11	0.840	0.430
CP12	0.834	0.514
CP13	0.830	0.592
CWB14	0.843	0.367
CWB16	0.837	0.463
CWB18	0.838	0.444

Results

Descriptive Statistics

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Kepercayaan	54.210	5.587	34.000	65.000
Kesediaan	52.950	7.050	26.000	65.000
Keinginan	56.460	10.845	18.000	70.000
Komitmen organisasi	163.190	16.562	112.000	200.000
Performa kerja	59.180	9.233	28.000	75.000

Normalitas

Descriptive Statistics

	Skewness	Std. Error of Skewness	Kurtosis	Std. Error of Kurtosis
Komitmen organisasi	-0.861	0.241	1.094	0.478
Performa kerja	-1.303	0.241	2.376	0.478

Correlation

Correlation Table

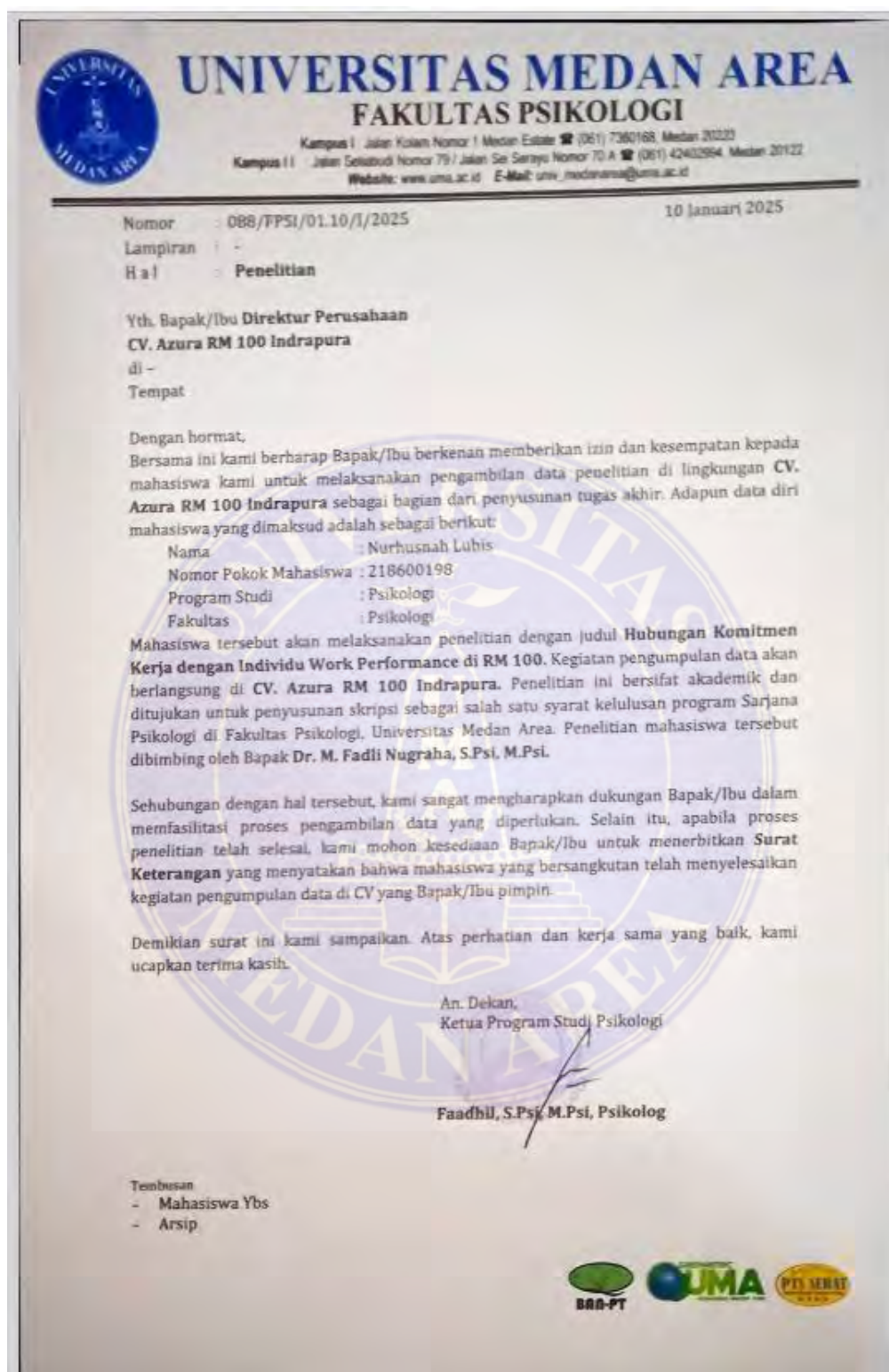
Variable		1	2	3	4	5
1. Kepercayaan	Pearson's r	—				
	p-value	—				
	Spearman's rho	—				
	p-value	—				
2. Kesediaan	Pearson's r	0.290 **	—			
	p-value	0.003	—			
	Spearman's rho	0.381 ***	—			
	p-value	< .001	—			
3. Keinginan	Pearson's r	0.065	0.200 *	—		
	p-value	0.521	0.046	—		
	Spearman's rho	0.222 *	0.211 *	—		
	p-value	0.026	0.035	—		
4. Komitmen organisasi	Pearson's r	0.527 ***	0.669 ***	0.776 ***	—	
	p-value	< .001	< .001	< .001	—	
	Spearman's rho	0.596 ***	0.654 ***	0.727 ***	—	
	p-value	< .001	< .001	< .001	—	
5. Performa kerja	Pearson's r	0.070	0.103	0.526 ***	0.426 ***	—
	p-value	0.487	0.307	< .001	< .001	—
	Spearman's rho	0.030	0.084	0.353 ***	0.270 **	—
	p-value	0.763	0.404	< .001	0.007	—

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

KATEGORISASI

Komitmen			
	Nilai	Frekuensi	Persentase
Rendah	146.628	14	14
Sedang		72	72
Tinggi	179.752	14	14
		100	100

Performa kerja			
	Nilai	Frekuensi	Persentase
Rendah	49.947	12	12
Sedang		76	76
Tinggi	68.413	12	12
		100	100





RUMAH MAKAN 100

Jln. Besar Medan-Kisaran KM.100 Desa T. Gading Kec. Sei Suka Kab. Batu Bara 21257
Telp : 0622-632334 Faksimile : 0622-632342 Hp : 081375296777

email : Rm100 Group@gmail.com

Nomor : 15/003/rm/100/2025
Lampiran : -
Hal : Surat Keterangan Selesai Pengambilan Data

Yth, Bapak Wakil Rektor Bidang Mutu SDM dan Perekonomian
Universitas Medan Area
Di –
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan kepada bapak bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : NURHUSNAH LUBIS
NIM : 218600198
Prodi : PSIKOLOGI
Judul Skripsi : Hubungan Komitmen Kerja dengan Individual Work Performance di RM 100

Telah selesai melakukan penelitian dan pengambilan data pada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area dengan judul *"Perbedaan Body Dissatisfaction Ditinjau dari Jenis Kelamin pada penggunaan Media Sosial Instagram di Fakultas Psikologi UMA Angkatan 2020"*. Bersama kami mohon kepada Bapak kiranyadapat mengeluarkan Surat Keterangan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Fakultas Psikolog Universitas Medan Area terhitung mulai tanggal 28 Mei- 8 Juni 2024.

Demikianlah kami sampaikan, atas kerjasama yang baik saya ucapkan terima kasih.

Sei Suka, 28 Februari 2025
Direktur Rm 100



Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip