

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)
Program Studi Manajemen*

Oleh:

WIDYA RISKA UTAMI DAULAY

NPM: 1305160320



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

Widya Riska Utami Daulay. NPM. 1305160320. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karyawan terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan. 2017.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pengembangan terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepuasan kerja dan pengembangan terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan .

Pendekatan penelitian yang di lakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel di perngaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya. Alasan memilih penelitian asosiatif sebagai metode penelitian di sebabkan karena ntuk meneliti data yang bersifat hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sebanyak 57. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya di anggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 57 orang.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi diperoleh $t_{hitung} (5,013) > t_{tabel} (2,024)$, dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara pengembangan karyawan terhadap komitmen organisasi diperoleh $t_{hitung} (2,099) > t_{tabel} (2,024)$, dengan taraf signifikan $0,043 < 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 18,985 dengan tingkat eignifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 4,082 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $18,985 \geq 4,082$, artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dan pengembangan karyawan terhadap komitmen organisasi. Artinya jika kepuasan kerja dan pengembangan karyawan meningkat maka komitmen organisasi meningkat.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Pengembangan Karyawan, Komitmen Organisasi

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, puji syukur hanya kepada Allah SWT yang telah melimpahkan ramhat dan nikmat - Nya, serta memberikan kemudahan bagi dalam menyelesaikan skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan** ”. dapat diselesaikan .

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang di miliki. Saran dan kritik yang positif yang bersifat membangun merupakan sesuatu yang sangat penting yang diharapkan dapat meningkatkan kesempurnaan skripsi ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini tidak akan dapat selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak baik berupa dukungan atau dorongan, semangat maupun pengertian yang diberikan kepada penulis yang tidak dapat dilukiskan dengan kata-kata, penulis hanya bisa menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah bersedia membantu penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini, yaitu:

1. Yang teristimewa untuk ayahanda Alm. Armen Daulay dan Miskah Yani Lubis yang telah memberikan dukungan dan kasih sayang serta juga memberikan dukungan moril dan materil, semoga Allah membalas semua kebaikannya.

2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
4. Bapak Januri, SE, M.Si, Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si, Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
6. Ibu Julita , SE, M.Si, dosen Penasehat Akademik kelas F/ Pagi Managemen stambuk 2012.
7. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku ketua program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
8. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku sekretaris program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
9. Bapak H. M. Effendy Pakpahan SE, MM selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan dengan baik dan penuh kesabaran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Seluruh dosen pendidik di Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
11. Pimpinan dan seluruh staf serta karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang telah membantu dalam proses penulisan skripsi ini.
12. Seluruh teman-teman kelas F Manajemen Pagi yang selalu memberikan semangat dan dukungannya kepada penulis.

13. Buat sahabat Witri Afri Ningsih, Noor Asifa Aini, Selly Agustina, Yenfeh Fatmala, Ulfa Paramita Harahap, Ratna Yunita Sari, dan Rida Fadhillah Sikumbang. Terima kasih karena senantiasa ada dalam suka dan duka serta memberi penulis motivasi dan dorongan dalam mengerjakan skripsi ini.
14. Kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu, tiada maksud mengucilkan arti penting bantuan dan peran mereka, untuk itu penulis sampaikan ucapan terimakasih yang setulus-tulusnya. Semoga Allah SWT memberikan imbalan dan pahala atas kemurahan hati dan bantuan pihak-pihak yang terkait tersebut.

Demikian penulis mengucapkan mohon maaf yang sebesar-besarnya atas segala kekurangan.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Medan, Oktober 2017

Penulis

WIDYA RISKA UTAMI DAULAY
1305160320

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan Masalah	5
D. Rumusan Masalah.....	5
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Uraian Teoritis	8
1. Kinerja.....	8
2. Motivasi	12
3. Disiplin.....	22
B. Kerangka Konseptual.....	32
C. Hipotesis.....	35
BAB III METODE PENELITIAN	36
A. Pendekatan Penelitian	36
B. Defenisi Operasional Variabel.....	36
C. Tempat dan Waktu Penelitian	38
D. Populasi dan Sampel	39
E. TeknikPengumpulan Data	39
F. TeknikAnalisis Data.....	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
A. Hasil Penelitian.....	43
B. Pembahasan	57
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	60
A. Kesimpulan	60
B. Saran	60
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 Indikator Motivasi.....	36
Tabel III-2 Indikator Disiplin	37
Tabel III-3 Indikator Kompetensi	37
Tabel III-4 Jadwal Kegiatan Penelitian.....	38
Tabel III-5 Skala Likert.....	40
Tabel IV-1 Skala Likert.....	43
Tabel IV-2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel IV-3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	44
Tabel IV-4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	45
Tabel IV-5 Skor Angket untuk Variabel Kinerja karyawan (Y)	45
Table IV-6 Skor Angket untuk Variabel Motivasi (X_1).....	46
Tabel IV-7 Skor Angket untuk Variabel Disiplin (X_2)	46
Tabel IV-8 Skor Angket untuk Variabel Kompetensi (X_3).....	47
Tabel IV-9 Uji Multikolinearitas	49
Tabel IV-10 Hasil Regresi Linier Berganda.....	51
Tabel IV-11 Uji t Variabel X_1 terhadap Y	52
Tabel IV-12 Uji t Variabel X_2 terhadap Y	53
Tabel IV-13 Uji t Variabel X_3 terhadap Y	54
Tabel IV-14 Uji F.....	55
Tabel IV-15 Uji Determinasi.....	56

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Konseptual Penelitian.....	33
Gambar II.2 Konseptual Penelitian.....	34
Gambar II.3 Paradigma Penelitian.....	35
Gambar IV-1 Grafik Normalitas Data	47
Gambar IV.2 Pengujian Heteroskedastisitas.....	48

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan dan perusahaan merupakan dua pihak yang saling membutuhkan dan masing-masing mempunyai tujuan. Untuk mengusahakan integrasi antara tujuan perusahaan dan tujuan karyawan, perlu di ketahui apa yang menjadi kebutuhan masing - masing pihak. Apabila seorang karyawan sudah terpenuhi segala kebutuhannya maka akan tercipta komitmen organisasi. Tingginya komitmen karyawan dapat mempengaruhi usaha suatu perusahaan secara positif. Komitmen karyawan ini di perlukan oleh perusahaan dan merupakan faktor penting bagi perusahaan dalam rangka mempertahankan kinerja perusahaan. Apalagi dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat di sektor perkebunan seperti ini.

Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah kepuasan kerja seperti yang di kemukakan oleh Mathis dan Jackson (2005, hal. 99) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi cenderung mempengaruhi satu sama lain, orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan orang-orang yang lebih berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin untuk mendapat kepuasan yang lebih besar. Seseorang yang tidak puas akan pekerjaannya atau yang kurang berkomitmen pada organisasi akan terlihat menarik diri dari organisasi baik melalui ke tidak hadiran atau keluar masuk pekerjaan.

Stun dalam Sopiah (2008, hal. 164) mengemukakan ada 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi yaitu : “ (1) Budaya ke terbukaan

(2) Kepuasan Kerja (3) Kesempatan Personal Untuk Berkembang (4) Arah Organisasi (5) Pengharapan Kerja yang sesuai dengan kebutuhan ”.

Pembahasan mengenai kepuasan kerja perlu di dahului penegasan bahwa masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya, karena kepuasan kerja mempunyai konotasi yang beraneka ragam. Meskipun demikian tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya.

Robbins (2009, hal. 149) menyatakan bahwa “ faktor-faktor yang lebih penting yang lebih mendorong kepuasan kerja adalah kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, dan rekan kerja yang mendukung ”.

Mengutip dari pendapat Stun bahwa selain kepuasan kerja yang dapat berpengaruh pada komitmen organisasi karyawan terdapat pula faktor kesempatan personal untuk berkembang atau pengembangan yang diberikan kepada karyawan. Hal ini dapat di harapkan untuk mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras. Disamping itu juga disebabkan karena karyawan yang telah mengetahui dengan baik tugas - tugas serta tanggung jawab terhadap pekerjaan akan berusaha mencapai tingkat moral (etos kerja) yang baik.

Demikian pula halnya di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sebagai perusahaan perkebunan yang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) juga mengaharapkan terciptanya komitmen yang tinggi bagi seluruh staff dan sumber daya manusianya. Berdasarkan pengamatan awal ditemui tentang permasalahan, yakni kurangnya komitmen organisasi karyawan yang

dapat di lihat dari kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Hal ini berkaitan dengan kepuasan kerja, dimana masih terlihat sistem penilaian karyawan yang masih belum sempurna secara objektif, promosi dan pengembangan karir karyawan. Masalah ini dapat mengindikasikan bahwa masih ada karyawan yang kurang puas pada perusahaan. Adapun masalah yang berkaitan tentang pengembangan dapat di lihat dari turunnya jumlah peserta program pengembangan sumber daya manusia tahun 2015 mengalami penurunan 38.95% di bandingkan pencapaian jumlah peserta tahun 2014 sekitar 39.00%. Sedangkan masalah yang berhubungan dengan komitmen organisasi dapat di lihat dari kurangnya ke disiplin ke hadirannya dalam menyelesaikan tugas. Hal ini berakibat kerjasama antar karyawan menjadi tidak maksimal.

Komitmen organisasi karyawan merupakan masalah penting, karena masalah mobilitas dan tingkat keluar karyawan sangat mempengaruhi langsung terhadap kualitas jasa perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang kuat terhadap perusahaan serta memiliki loyalitas dalam bekerja akan berupaya untuk terus mengembangkan diri guna meningkatkan kinerjanya.

Komitmen seseorang terhadap organisasi / perusahaan sering menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Setiap perusahaan ingin karyawannya memiliki komitmen organisasi yang tinggi dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas untuk membahas masalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dan memilih judul skripsi

“ Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan ”.

B. Identifikasi Masalah

Adapun permasalahan yang dapat di identifikasikan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan adalah :

1. Masih terdapat karyawan yang kurang puas terhadap pekerjaan yang dilakukan.
2. Pengembangan karir yang dilakukan belum sepenuhnya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Kurangnya ke disiplin ke hadirannya dalam menyelesaikan tugas yang berakibat kerjasama antar karyawan menjadi tidak maksimal.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Mengingat banyaknya variabel yang mempengaruhi komitmen organisasi dan untuk memudahkan dalam merumuskan masalah dan menghindari ke tidak sesuaian pada pembahasan berikutnya, maka penelitian ini di batasi pada variabel kepuasan kerja dan pengembangan karyawan bagian sumber daya manusia.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan ?

2. Apakah ada pengaruh pengembangan terhadap komitmen organisasi pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan ?
3. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja dan pengembangan secara bersama - sama terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

- a. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan .
- b. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pengembangan terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan .
- c. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepuasan kerja dan pengembangan terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan .

2. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Toeritis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan melatih, menulis dan berpikir ilmiah terutama dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya tentang bagaimana pengaruh kepuasan kerja, pengembangan, dan komitmen organisasi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

2. Manfaat Praktis

Di harapkan hasil penelitian ini menjadi masukan dan dapat di jadikan bahan masukan yang mungkin berguna bagi pemecahan masalah yang di hadapi terutama dalam mengantisipasi pengaruh kepuasan kerja dan pengembangan terhadap komitmen organisasi pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

3. Bagi Peneliti yang akan Datang

Sebagai bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya dengan masalah yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Komitmen Organisasi

a. Pengertian dan Arti Penting Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi secara umum merupakan suatu ke-tentuan yang di-setujui bersama dari semua personil dalam suatu organisasi mengenai pedoman, pelaksanaan serta tujuan yang ingin di-capai bersama di masa yang akan datang. Definisi dari Komitmen Organisasi sangat banyak dan masing - masing pendapatannya berbeda sesuai dengan ahli yang menyatakan pendapat tersebut.

Selain itu komitmen organisasi pada suatu perusahaan menentukan besar kecilnya tingkat kepercayaan karyawan kepada perusahaan sesuai harapan dari karyawan yang diberikan perusahaan selama bekerja. Apabila kebutuhan karyawan belum dapat di-penuhi oleh perusahaan maka akan mengakibatkan loyalitas serta kepercayaan karyawan akan menurun. Dan hal ini mengakibatkan berkurangnya tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini sangat berakibat kurang baik bagi pencapaian tujuan dan pengembangan perusahaan dimasa yang akan datang.

Adapun definisi komitmen organisasi yang di-jelaskan oleh Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001, hal. 99) menyatakan bahwa.

“ Komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut.

Komitmen organisasi memberi titik berat secara khusus pada faktor yang menyarankan keputusan tersebut untuk tetap atau meninggalkan organisasi yang pada akhirnya tergambar dalam statistik ke tidak hadir dan masuk keluar tenaga kerja. Seseorang yang tidak puas akan pekerjaannya atau yang kurang berkomitmen pada organisasi akan terlihat menarik diri dari organisasi baik melalui ke tidak hadir atau masuk keluar..

Jika di tinjau dari arti kata, maka arti dari komitmen organisasi adalah kesetiaan, sebagai seorang tenaga kerja, ke setiaan atau rasa memiliki terhadap tempat di mana ia bekerja serta tanggung jawab atas pekerjaannya berarti ia memiliki komitmen.

Menurut Hasibuan (2005,hal. 88)

Komitmen kerja adalah loyalitas atau ke terkaitan seseorang terhadap perusahaan dalam bentuk usaha untuk mencapai tujuan serta efektif dan efisien sesuai dengan target yang direncanakan dan berdasarkan kepada prinsip - prinsip, dan nama baik yang secara keseluruhan bertujuan untuk mencapai kesejahteraan bagi karyawan maupun pemilik perusahaan.

Shore dan Marthin dalam wening (2005, hal. 4) menyebutkan bahwa : “ Komitmen organisasi lebih berpengaruh kuat dengan intens

keluar. Sedangkan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap intens keluar melalui komitmen sebagai variabel pemediasi” .

Selain itu Russ dan Mc Neily dalam Wening (2005, hal. 6) menyebutkan bahwa: “ Komitmen merupakan perpaduan antara sikap dan perilaku yang menyangkut rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi. Rasa yang terlibat dengan organisasi dan rasa setia pada organisasi” .

Dari uraian tersebut dapat di simpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan pandangan positif terhadap karyawan mengenai proses indentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, maupun aturan-aturan dalam tujuan organisasi.

b. Teori Komitmen Organisasi

Di dalam dunia kerja. Komitmen seseorang di dalam organisasi perusahaan sering kali menjadi isu yang penting. Begitu pentingnya hal tersebut, sampai - sampai beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam ikatan iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun masih belum memahami arti komitmen secara sungguh - sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar terciptanya kondisi kerja yang sangat kondusif sehingga perusahaan berjalan efektif dan efisien.

Menurut Kuntjoro (2007, hal. 2) komitmen organisasi dapat di bedakan menjadi 2 bagian yaitu :

1. Teori komitmen Allen dan Meyer
2. Teori koitmen dari Mowday, Porter dan Strees

Berikut ini penjelasannya :

1) Teori komitmen Allen dan Meyer

Allen dan Meyer membedakan komitmen organisasi atas tiga komponen, yaitu afektif, normatif dan continuance.

- a. Komponen efektif berkaitan dengan emosional, identifikasi keterlibatan karyawan di dalam suatu organisasi.
- b. Komponen normatif merupakan perasaan - perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi.
- c. Komponen continuance berarti komponen berdasarkan persepsi karyawan tentang kerugian yang di hadapinya, jika meninggalkan organisasi.

Meyer dan Allen berpendapat bahwa setiap komponen memiliki dasar yang berbeda. Karyawan dengan komponen sedikit tinggi masih bergabung dengan organisasi tersebut karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sementara itu karyawan dengan komponen continuance tinggi, menjadi anggota organisasi. Karyawan yang memiliki komponen normative yang tinggi, tetap menjadi anggota organisasi karena mereka harus melakukannya.

Setiap karyawan memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda berdasarkan komitmen organisasi yang dimilikinya. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi dengan dasar afektif memiliki tingkah laku yang berbeda dengan karyawan yang berdasarkan continuance. Karyawan yang ingin menjadi anggota akan memiliki keinginan untuk menggunakan usaha yang sesuai dengan tujuan organisasi. Sebaiknya mereka yang

terpaksa menjadi anggota akan menghindari kerugian financial dan kerugian lain sehingga mungkin hanya melakukan usaha yang tidak maksimal. Sementara itu komponen normatif yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang di miliki karyawan. Komponen normative menimbulkan perasaan kewajiban pada karyawan untuk memberi alasan atas apa yang telah di terima dari organisasi.

2) Teori Komitmen dari Mowday, Porter dan Steers

Teori dari Mowday , Porter dan Steers lebih dikenal sebagai pendekatan sikap terhadap organisasi. Komitmen organisasi ini memiliki dua komponen yaitu sikap dan kehendak untuk bertingkah laku.

Sikapnya mencakup :

- 1) Identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi identifikasi karyawan tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, rasa ke banggaan menjadi bagian dari organisasi.
- 2) Keterlibatan sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaan di organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan hampir semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang di berikan kepadanya.
- 3) Kehangatan, efeksi dan loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, serta adanya ikatan emosional dan ke terkaitan antara organisasi dengan karyawan. Karyawan dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Sedangkan yang termasuk kehendak untuk bertingkah laku adalah :

- 1) Kesiediaan untuk menampilkan usaha. Hal ini tampak melalui kesiediaan bekerja melebihi apa yang di harapkan agar organisasi dapat lebih maju. Karyawan yang berkomitmen tinggi, masih ikut memperhatikan organisasi.
- 2) Keinginan tetap berada di dalam organisasi. Pada karyawan yang memiliki komitmen tinggi, hanya sedikit alasan untuk keluar dari organisasi yang telah di pilihnya dalam waktu yang lama.

c. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi yang telah di terapkan dan menjadi pedoman bagi karyawan untuk terus meningkatkan loyalitas kerjanya sangat di pengaruhi berbagai faktor - faktor yang mencapainya.

Stun dalam Sopiah (2008, hal. 164) mengemukakan ada 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi yaitu : “ (1) Budaya Keterbukaan (2) Kepuasan Kerja (3) Kesempatan Personal Untuk Berkembang (4) Arah Organisasi (5) Penghargaan Kerja Yang Sesuai Dengan Kebutuhan ”.

Selain itu komitmen organisai juga memberikan berbagai faktor yang mempengaruhinya, hal ini ditegaskan oleh steers dalam sopiah (2008, hal. 156) yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

- 1) Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- 2) Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi.

- 3) Kesetiaan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi.

Berikut ini penjelasannya :

- 1) Kepercayaan

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi tentunya akan merasa bangga dapat bergabung dengan perusahaannya. Dalam rangka komitmen kepercayaan karyawan pada organisasi menyebabkan antara lain karyawan merasa organisasi mampu memenuhi kebutuhan dan menyediakan sarana yang di perlukan.

- 2) Kemauan

Kemauan karyawan untuk bekerja lebih giat dan sekuat tenaga demi mencapai tujuan organisasi mencerminkan tingginya tingkat komitmen karyawan. Dengan adanya kemauan dari para karyawan, dalam hal ini tanggung jawab pada perusahaan.

- 3) Kesetiaan

Secara umum kesetiaan menunjukkan kepada tekad dan ke sanggupan menaati. Melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang di sertai dengan penuh ke sadaran dan tanggung jawab. Karyawan yang mempunyai ke setiaan yang tinggi pada perusahaan tercermin dari sikap dan tingkah lakunya dalam melaksanakan tugas dan tekad dan kesanggupan mereka terhadap apa yang sedang di sepakati bersama.

d. Indikator Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan rasa ke percayaan kepada perusahaan yang besar kecilnya di pengaruhi beberapa indikator pendukung.

Menurut Fullerton dan Taylor (2000, hal. 7) indikator komitmen organisasi dapat antara lain, yaitu :

- 1) Komitmen Afektif
- 2) Komitmen Kontinuen
- 3) Komitmen Normatif

Berikut akan di jelaskan mengenai indikator yang perlu di perhatikan dalam menciptakan komitmen kerja tersebut.

- 1) Komitmen Afektif

Komitmen afektif di definisikan sebagai, sampai manakah seorang di individu terikat secara psikologis pada organisasi yang mempekerjakannya melalui perasaan melalui loyalitas karena sepakat terhadap tujuan organisasi. Dengan di definisi tersebut, maka komitmen afektif seorang individu berhubungan dengan ikatan emosional atau identifikasi individu tersebut dengan organisasi.

- 2) Komitmen Kontinuen

Komitmen kontinuen mengacu kepada suatu kesadaran tentang suatu biaya di asosiasikan dengan meninggalkan organisasi (Meyyer dan Allen 1991). Komitmen Kontinuen adalah keadaan di mana karyawan merasa membutuhkan untuk tetap tinggal, di mana mereka berfikir bahwa meninggalkan perusahaan akan sangat merugikan bagi diri mereka, dengan kata lain individu dengan komitmen kontinuen yang tinggi akan bertahan dalam organisasi karena mereka perlu akan hal itu.

3) Komitmen Normatif

Komitmen normatif suatu perasaan karyawan tentang kewajiban untuk bertahan organisasi (Meyer dan Allen 1990 dalam Durham et. Al. 1994) dalam hal ini menurut Brown dan Geyer 2002 komitmen normative di karakteristikkan dengan keyakinan dari karyawan bahwa dia berkewajiban untuk tinggal / bertahan dalam suatu organisasi tertentu karena suatu loyalitas personal, dengan kata lain karyawan dengan komitmen normative yang tinggi akan bertahan dalam organisasi karena karena mereka harus merasa melakukan hal itu.

Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa komitmen berpengaruh secara langsung terhadap instansi keluarnya karyawan dari pekerjaan bila kepercayaan karyawan pada perusahaan berkurang, selain itu terpenuhinya tuntutan karyawan juga dapat menunjukkan tinggi rendahnya komitmen organisasi yang dirasakan karyawan kepada perusahaan.

2. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Salah satu definisi kepuasan kerja yang dijelaskan oleh Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001, hal.98) yang menyatakan bahwa. “Kepuasan kerja merupakan keadaan yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ke tidak puasan kerja muncul saat harapan - harapan ini tidak terpenuhi. Sebagai contoh jika seorang tenaga kerja mengharapkan kondisi kerja yang aman dan bersih, maka tenaga kerja mungkin bisa tidak menjadi puas jika tempat kerja tidak aman dan kotor.

Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi. Secara umum tahap yang di amati adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju. Setiap dimensi menghasilkan perasaan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri, namun pekerjaan juga mempunyai definisi yang berbeda bagi orang lain.

Menurut Darwis Handoko dalam Mangkunegara (2007, hal. 117)

“ Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang di alami karyawan dalam bekerja ”. Sedangkan menurut Siagian (2010, hal. 295). “ Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negative tentang pekerjaannya “.

Menurut Robbins (2009, hl. 139)

Kepuasan kerja adalah merujuk pada sikap umum seorang karyawan kepada pekerjaannya. Mereka harus di latih dan di kembangkan dalam bidang tugas-tugas tertentu. Begitu pula para karyawan yang lama yang telah berpengalaman mungkin memerlukan latihan untuk mengurangi atau menghilangkan kebiasaan - kebiasaan kerja yang atau untuk mempelajari keterampilan - keterampilan yang akan meningkatkan prestasi kerja mereka.

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang di nikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Dari uraian tersebut dapat di simpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan pandangan positif para karyawan terhadap perusahaan, perasaan menyokong atau tidak menyokong pegawai yang berhubungan dengan

pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya sehingga para karyawan menganggap pekerjaan yang di bebaskan kepadanya sebagai suatu yang menyenangkan dan tidak menimbulkan kejenuhan bagi mereka.

b. Teori Kepuasan Kerja

Pada umumnya terdapat banyak teori yang membahas masalah kepuasan seseorang dalam bekerja. Teori kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2007, hal. 120) antara lain :

1. Teori Keseimbangan (Equity Theory)
2. Teori Perbedaan (Discrepancy Theory)
3. Teori Pemenuhan Kebutuhan (Need Fulfillment Theory)
4. Teori Pandangan Kelompok (Social reference Group Theory)
5. Teori Pengharapan (Expectancy Theory)
6. Teori dua Faktor Herzberg (Herzberg's Two Factor Theory)

Teori kepuasan kerja di atas dapat di jelaskan sebagai berikut :

1. Teori Keseimbangan (Equity Theory)

Menurut teori ini, puas tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari perbandingan antara input - outcome dirinya dengan perbandingan input - outcome pegawai lain. Jadi jika perbandingan tersebut di rasakan seimbang maka pegawai tersebut akan puas. Tapi apabila terjadi ke tidak seimbangan maka dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu ke tidak seimbangan yang tidak menguntungkan dirinya dan ke tidak seimbangan pegawai yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi perbandingan.

2. Teori Perbedaan (Discrepancy Theory)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan apa yang dirasakan pegawai. Locke megemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai diharapkan oleh pegawai, apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar dari pada apa yang diharapkan maka pegawai lebih rendah dari pada apa yang diharapkan, akan menyebabkan pegawai tidak puas.

3. Teori Pemenuhan Kebutuhan (Need Fulfillment Theory)

Teori ini pertama kali dipelopori A. H. Maslow. Di kemukakan oleh A. H. Maslow tahun 1943. Teori ini merupakan kelanjutan dari "Human Science Theory" Elto Mayo (1880-1949) yang menyatakan bahwa kebutuhan dan kepuasan seseorang itu jamak, yaitu kebutuhan biologis dan psikologis berupa kebutuhan materil dan non-materil.

Dalam teori ini Maslow menyatakan adanya suatu hirarki kebutuhan pada setiap orang. Setiap orang memberi prioritas pada suatu kebutuhan sampai kebutuhan tersebut dapat terpenuhi. Jika suatu kebutuhan sudah terpenuhi, maka kebutuhan yang kedua akan memegang peran, demikian seterusnya menurut urutannya.

4. Teori Pandangan Kelompok (Social reference Group Theory)

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat yang dianggap oleh para karyawan sebagai

kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh karyawan di jadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, pegawai akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang di harapkan oleh kelompok acuan.

5. Pengharapan (Expectancy Theory)

Teori ini di kembangkan oleh Victor H. Vroom. Kemudian, teori ini di perluas oleh Porter dan Lawker. Vroom menjelaskan bahwa motivasi suatu produk dari bagaimana seorang menginginkan sesuatu dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya.

Pernyataan di atas berhubungan dengan rumus di bawah ini :

$$\text{Valensi} \times \text{Harapan} = \text{Motivasi}$$

Keterangan :

- a) Valensi merupakan kekuatan hasrat seseorang untuk mencapai sesuatu.
- b) Harapan merupakan kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu.
- c) Motivasi merupakan kekuatan dorongan yang mempunyai arahan pada tujuan tertentu.

6. Teori dua faktor Herzberg (Herzberg's Two Factor Theory)

Teori ini di kembangkan tahun 1950 ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Penelitian Herzberg diadakan dengan melakukan wawancara terhadap subjek insinyur dan akuntan. Masing - masing subjek di minta menceritakan kejadian yang di alami mereka baik yang menyenangkan (memberikan kepuasan)

maupun yang tidak menyenangkan tidak memberi kepuasan. Kemudian di analisis untuk menentukan faktor - faktor yang menyebabkan ke tidak puasan.

c. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang. Misalnya sifat pekerjaan seseorang mempunyai dampak tertentu pada kepuasan kerjanya. Apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam ke berhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang di lakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas. Bentuk program perkenalan yang dapat serta berakibat pada di terimanya seseorang sebagai anggota kelompok dan oleh organisasi secara ikhlas dan terhormat juga pada umumnya berakibat pada karyawan yang lebih mengutamakan pekerjaan dari blas jasa, walaupun balas jasa amat penting. Adanya kepuasan kerja tentunya mempengaruhi beberapa aspek yang mencakup pada karyawan itu sendiri.

Menurut Mangkunegara (2007, hal. 120) ada 2 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu , faktor yang ada pada diri karyawan dan faktor pekerjaannya.

- 1) Faktor karyawan , yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.

2) Faktor pekerjaan , yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan) kedudukan, mutu pengawasan, jaminan financial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Dalam hal indeks deskripsi jabatan yang dikembangkan oleh Smith, Kendall , dan Hullin dalam Mangkunegara (2007, hal. 126) kepuasan kerja diukur dari faktor-faktor berikut ini :

- a) Kondisi kerja
- b) Pengawasan
- c) Upah / imbalan
- d) Rekan kerja

Pengukuran faktor-faktor kepuasan kerja dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a) Kondisi kerja

Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas.

Studi - studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan.

Suhu, cahaya, ke bisingan dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrim (terlalu banyak atau sedikit).

- b) Pengawasan

Karyawan cenderung menginginkan pengawasan yang membuat mereka merasa di perhatikan oleh atasannya, pengawasan yang berinteraksi pada pendekatan intelektual.

c) Upah atau imbalan

Para karyawan menginginkan sistem upah atau imbalan yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak kembar arti dari segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah di lihat sebagai adil di dasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standart pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan di hasilakn kepuasan. Tentu saja tidak semua orang mengejar uang.

d) Rekan kerja

Orang - orang lebih mendapatkan dari pada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi ke banyakan karyawan, kerja juga mengisi ke butuhan akan interaksi sosia. Oleh karena itu tidak mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung mengantar ke kepuasan kerja yang meningkat.

Dari faktor - faktor di atas dapat di simpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu ke putusan yang di ambil perusahaan tentunya berharap memberiiikan kepuasan kerja bagi karyawan dalam bekerja. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan berupaya untuk mencari suatu faktor yang memuaskan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang di berikan.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Tolak ukur tingkat kepuasan kerja tentu berbeda-beda, karena setiap individu karyawan satu dengan yang lainnya. Davis dalam Mangkunegara

(2013, hal. 117) kepuasan kerja berhubungan dengan variabel – variabel seperti turnover, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi.

Menurut Rivai (2009, hal. 860) indikator yang di gunakan untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu :

1) Isi pekerjaan

Penampilan tugas yang di berikan sebagai control terhadap pekerjaan tersebut. Karyawan akan merasa puas bila tugas kerja di anggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan menerima tanggung jawab.

2) Supervisi

Pengawasan yang berskala dan selalu di lakukan oleh atasan dasar pekerjaan yang di berikan terlaksana dengan baik.

3) Organisasi dan manajemen

Organisasi dengan manajemen yang baik agar mendukung seorang karyawan agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang di berikan dan pada akhirnya merasakan kepuasan dalam bekerja.

4) Kesempatan untuk maju

Adanya kesempatan untuk memperoleh penegalaman dan meningkatkan kemampuan selama bekerja dan memberikan kepuasan pada pegawai terhadap pekerjaannya.

5) Gaji dan keuntungan dalam bidang keuangan lainnya seperti adanya insentif.

Merupakan evaluais karyawan terhadap pemenuhan kebutuhan hidup karyawan serta kesesuaian antara jumlah gaji dan pekerjaan yang dilakukan.

6) Rekan kerja

Kepuasan kerja akan di dapat melalui rekan yang dapat bekerja sama dengan baik agar pekerjaan yang di berikan dapat terlaksana dengan baik.

7) Kondisi pekerjaan

Kepuasan kerja bisa di peroleh seseorang dengan dukungan konidisi lingkungan pekerjaan dengan baik. Rekan kerja serta fasilitas pendukung kerja yang memadai.

3. Pengembangan

a. Pengertian Pengembangan

Istilah pengembangan karyawan sering menimbulkan keraguan dan di salah artikan dengan istilah - istilah yang dewasa yang lebih banyak di gunakan dalam politik, yakni pengembangan keraguan dan ke tidak pastian itu sebenarnya tidak perlu terjadi, karena pada hakikatnya pengertian yang dalam istilah - istilah tersebut memang memiliki kaitan yang erat satu sama lainnya dan menunjukkan suatu kegiatan yang sama, yakni usaha atau kegiatan, peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan operasional maupun karyawan manajemen. Untuk memperjela pengertian tentang pengembangan karyawan, di kemukakan beberapa pendapat :

Ghozali (2000, hal. 496) yang menyatakan bahwa

“ Pengembangan merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan, kemampuan dan keterampilan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka di harapkan dapat memperbaiki dan mengatasi ke

kurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang di gunakan oleh organisasi ”.

Menurut Hariandja (2002, hal.168) menyatakan bahwa :

Pengembangan adalah merupakan suatu kesatuan dan dapat di definisikan sebagai usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemauan pegawai. Tetapi pengembangan secara konseptual dapat juga mengubah sikap pegawai terhadap pekerjaan. Hal ini disebabkan pemahaman pegawai terhadap pekerjaannya juga berubah, karena sikap seseorang memiliki elemen-elemen kognitif yaitu keyakinan dan pengetahuan seseorang terhadap suatu objek tersebut sebagai suatu akibat dari pengetahuan dan keyakinannya, dan kecenderungan tindakan terhadap objek tersebut, sehingga pengetahuan yang di peroleh akan dapat mengubah sikap seseorang. Akan tetapi secara khusus dapat mengubah sikap pegawai dalam upaya peningkatan kepuasan kerja dan motivasi bilamana di butuhkan. Menurut T. Hani Handoko (2005, hal. 78) mengatakan

“ Pengembangan mempunyai ruang lingkup yang lebih luas untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat kepribadian.

Dari uraian tersebut dapat di simpulkan bahwa pengembangan karyawan merupakan kepentingan bagi perusahaan karena untuk mencapai tujuan - tujuan dari perusahaan di perlukan tenaga-tenaga yang berkualitas, trampil dan ini hanya di peroleh melalui pengembangan. Jadi jelaslah bahwa pengembangan karyawan dalam suatu perusahaan merupakan upaya dalam

meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan karyawan, agar lebih meningkatkan kecakapan karyawan dalam pencapaian tujuan.

b. Tujuan Pengembangan

Untuk menghadapi tuntutan dan tugas sekarang dan terutama untuk menjawab tantangan masa depan, pengembangan karyawan merupakan keharusan mutlak. Kemutlakan itu tergambar pada berbagai jenis manfaat yang dapat di petik daripadanya, baik organisasi, para karyawan maupun bagi pertumbuhan dan pemeliharaan hubungan yang serasi antara berbagai kelompok kerja dalam suatu organisasi. Berarti semuanya bermula pada peningkatan produktivitas kerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut Mangkunegara (2007, hal. 45) tujuan dari pengembangan karyawan adalah :

- 1) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja
- 3) Meningkatkan kualitas kerja
- 4) Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia
- 5) Meningkatkan secara moral dan semangat kerja
- 6) Meningkatkan semangat kerja agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal
- 7) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja
- 8) Menghindarkan keusangan
- 9) Meningkatkan perkembangan pegawai

Sedangkan menurut Hasibuan (2005, hal. 70-72) ada beberapa tujuan yang ingin dicapai dengan mengadakan pengembangan antara lain sebagai berikut :

- 1) Produktivitas kerja
- 2) Efisiensi
- 3) Kerusakan
- 4) Kecelakaan
- 5) Pelayanan
- 6) Moral
- 7) Karier
- 8) Konseptual
- 9) Kepemimpinan
- 10) Balas jasa
- 11) Konsumen

Berikut penjelasannya :

- 1) Produktivitas kerja

Dengan pengembangan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkatkan, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena technical skill, managerial skill karyawan yang sangat baik.

- 2) Efisiensi

Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi untuk tenaga kerja, waktu, bahan baku, dan mengurangi aus nya mesin-mesin. Pemborosan berkurang, biaya produksi semakin kecil sehingga daya saing perusahaan semakin besar.

3) Kerusakan

Pengembangan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi dan mesin - mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

4) Kecelakaan

Pengembangan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.

5) Pelayanan

Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan, karena pemberian pelayanan baik merupakan daya menarik yang sangat penting bagi rekan - rekan perusahaan yang bersangkutan.

6) Moral

Dengan pengembangan, maka moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilan sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

7) Karier

Dengan pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar, karena keahlian, keterampilan dan produktivitas kerjanya lebih baik. Promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan produktivitas kerja seseorang.

8) Konseptual

Dengan pengembangan, manajer semakin cakap dan cepat dalam pengambilan keputusan yang lebih baik, karena technical skill, human skill, dan managerial skill - nya telah lebih baik.

9) Kepemimpinan

Dengan pengembangan, kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, human relations - nya lebih luas, motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerjasama vertikal dan horizontal semakin harmonis.

10) Balas jasa

Dengan pengembangan, maka balas jasa (gaji, upah, insentif dan benefits).Karyawan akan meningkat karena produktivitas kerja mereka semakin besar.

11) Konsumen

Pengembangan perlu di lakukan oleh setiap perusahaan karena akan memberikan manfaat bagi perusahaan karyawan dan masyarakat konsumen.

Dari uraian di atas jelaskan bahwa pengembangan karyawan sebagai investasi perusahaan bukan hanya wajar akan tetapi mutlak di lakukan untuk mendukung tujuan perusahaan.

c. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan

Menurut Mangkunegara (2007, hal. 45-46) faktor - faktor yang perlu di perhatikan dalam pembangunan pegawai adalah :

- 1) Perbedaan individu pegawai
- 2) Hubungan dengan jabatan analisa

- 3) Motivasi
- 4) Partisipasi aktif
- 5) Seleksi peserta penataran
- 6) Metode pelatihan dan pengembangan

Sedangkan menurut Hasibuan (2005, hal. 85-86) faktor - faktor yang mempengaruhi pengembangan karyawan yaitu :

- 1) Peserta
- 2) Pelatihan / Instruktur
- 3) Fasilitas pengembangan
- 4) Kurikulum
- 5) Dama pengembangan

Berikut penjelasannya :

- 1) Peserta

Peserta pengembangan mempunyai latar belakang yang tidak sama atau heterogen seperti pendidikan dasarnya, pengalaman kerjanya, usia dan lain sebagainya. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat kelancaran pelaksanaan latihan dan pendidikan karena daya tangkap persepsi dan daya nalar mereka terhadap pelajaran yang diberikan berbeda.

- 2) Pelatihan / Instruktur

Pelatihan / Instruktur yang ahli dan cakap mentransfer pengetahuannya kepada para peserta latihan dan pendidikan sulit di dapat. Akibatnya sasaran yang di inginkan tidak tercapai. Misalunya, ada pelatih ahli dan pintar tetapi tidak dapat mengajar dan berkomunikasi secara efektif atau

teaching skill tidak efektif, jadi hanya pintar serta ahli untuk dirinya sendiri.

3) Fasilitas Pengembangan

Fasilitas sarana dan prasarana dibutuhkan untuk pengembangan, itu sangat kurang atau tidak baik. Misalnya, buku-buku, alat - alat, mesin - mesin yang akan di gunakan untuk praktek kurang atau tidak ada. Hal in akan menyulitkan dan menghambat lancarnya pengembangan.

4) Kurikulum

Kurikulum yang di tetapkan dan di ajarkan kurang serasi atau menyimpang serta tidak sistematis untuk mendukung sasaran yang di inginkan oleh pekerjaan atau jabatan peserta yang bersangkutan. Untuk menetapkan kurikulum dan waktu mengajarkannya yang tepat sangat sulit.

5) Dana Pengembangan

Dana yang tersedia untuk pengembangan sangat terbatas, sehingga sering di lakukan secara terpaksa, bahkan pelatih maupun sarananya kurang memenuhi persyaratan yang di butuhkan.

d. Metode Pengembangan

Metode pendidikan

Menurut Hasibuan (2005, hal. 80) metode pendidikan terdiri dari :

- 1) Trining methods atau class room methad
- 2) Understudies
- 3) Job rotation and planned progression
- 4) Coaching anda counseling
- 5) Junior board of executives or multiple management

- 6) Committec assignment
- 7) Business games
- 8) Sensitivity training
- 9) Other development method

Berikut ini akan di jelaskan metodi tersebut :

- 1) Trining methods atau class room methad

Yaitu metode latihan di dalam kelas yang juga dapat di gunakan sebagai metode pendidikan karena manajer juga adalah seorang karyawan. Latihan dalam kelas seperti rapat, studi kasus, ceramah langsung bagi seorang yang di persiapkan untuk menjabat jabatan atasannya.

- 2) Understudies

Yaitu teknik pendidikan yang dilakukan praktek langsung bagi seorang yang di persiapkan untuk menjabat jabtan tempat ia berlatih bila pimpinannya berhenti.

- 3) Job rotation and planned progression

Job rotation adalah teknik pengembangan yang dilakukan dengan cara memindahkan peserta dari suatu jabatan ke jabatan lainnya secara periodik untuk menambah keahlian dan kecakapannya dari setiap jabatan tersebut. Teknik pelaksanaan planned progression sama dengan Job rotation letak perbedaannya itu bahwa setiap pemindahan diikuti dengan kenaikan pangkat dan gaji, tetapi tugas dan tanggung jawab semakin besar.

- 4) Coaching anda counceiling

Coaching adalah suatu cara pendidikan dimana atasan mengajarkan ke ahlian dan ke terampilan kerja kepada bawahannya. Dalam metode ini

sepervisor diperlukan sebagai petunjuk untuk memberitahukan kepada para peserta mengenai tugas yang akan di laksanakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

5) Junior board of executives or multiple management

Merupakan suatu komite penasehat tetap yang terdiri dari calon - calon manajer yang ikut memikirkan atau memecahkan masalah - masalah perusahaan untuk kemudin untuk di rekomendasikan kepada manajer lini. Komite penasehat ini hanya berperan sebagai staff.

6) Committec assignment

Yaitu komite yang di bentuk untuk menyelidiki, mempertimbangkan atau menganalisis dan melaporkan suatu masalah kepada pimpinan.

7) Business games

Business games (permainan bisnis) adalah pengembangan yang di lakukan dengan di adu untuk bersaing memecahkan masalah tertentu. Permainan di susun dengan aturan - aturan tertentu yang diperoleh dari teori ekonomi dan studi operasi - operasi bisnis.

8) Sensitivity training

Di maksudkan untuk membantu para karyawan agar lebih mengerti tentang diri sendiri, menciptakan pengertian yang lebih mendalam di antara para karyawan dan mengembangkan keahlian tiap karyawan yang spesifik.

9) Other development method

Metode ini digunakan untuk tujuan pendidikan terhadap amnajer, misalnya teori X dan Y yang di kemukakan oleh Douglas M. Gregor.

Metode Latihan

Metode latihan harus berdasarkan kepada kebutuhan pekerjaan dan tergantung pada berbagai faktor yaitu : waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta dan lain sebagainya.

Metode latihan menurut Hasibuan (2005, hal. 77) yaitu :

- 1) On the job training
- 2) Vestibule school
- 3) Demonstration and example
- 4) Simulation
- 5) Apprenticeship
- 6) Classroom methods

Berikut ini akan di jelaskan metode latihan, yaitu :

- 1) On the job training

Merupakan metode pelatihan yang dilakukan pada saat karyawan melakukan kegiatan sehari-hari di tempat kerja di bawah pimpinan dan pengawasan atasan atau pekerjaan yang sudah berpengalaman.

- 2) Vestibule school

Merupakan suatu bentuk latihan dimana pelatihannya bukan merupakan aturan langsung, tetapi pelatihan - pelatihan khusus (staff spesialis) yang menghindarkan para atasan akan tambahan kewajiban bagi atasan dan memusatkan latihan hanya kepada para ahli di bidang latihan.

3) Demonstration and example

Metode ini bertujuan untuk memberikan ke terampilan memimpin terutama yang berkaitan dengan masalah-masalah manajemen. Dalam metode ini di berikan informasi yang nyata bagi perusahaan baik yang berkenan dengan posisi keuangan, barang-barang hasil - hasil produksi, pemasaran dan informasi lainnya. Seterusnya malah di berikan kepada peserta untuk memecahkan persoalan tersebut.

4) Simulation

Merupakan bentuk pengembangan karyawan yang lebih mirip pendidikan daripada latihan. Kursus - kursus ini biasanya di adakan untuk memenuhi minat dari karyawan dari bidang tertentu seperti kursus bahasa asing manajemen, kepemimpinan dan sebagainya.

5) Apprenticeship

Biasanya di gunakan untuk pekerjaan - pekerjaan yang membutuhkan keterampilan lebih tinggi. Program apprenticeship biasanya mengkombinasikan on the job training dan pengalaman tentang petunjuk - petunjuk di kelas dalam pengetahuan tertentu.

6) Classroom methods

Dalam metode aktivitas berjalan sepihak, yaitu pihak pengajar /dosen/ instruktur aktif memberikan pengetahuan kepada karyawan, sedangkan para karyawan bersifat pasif yaitu mendengarkan saja dan kadang - kadang di selingi dengan pertanyaan-pertanyaan yang belum jelas.

e. Indikator Pengembangan

Menurut Hasibuan (2005, hal. 83-85) mengemukakan indikator dari pengembangan adalah :

- 1) Prestasi kerja karyawan
- 2) Kedisiplinan karyawan
- 3) Absensi karyawan
- 4) Tingkat kerusakan produksi, alat dan mesin-mesin
- 5) Tingkat kecelakaan karyawan
- 6) Tingkat pemborosan bahan baku, tenaga dan waktu
- 7) Tingkat kerjasama karyawan
- 8) Tingkat upah insentif karyawan
- 9) Prakarya karyawan
- 10) Kepemimpinan dan keputusan manajer

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1) Prestasi kerja karyawan

Apabila prestasi kerja atau produktivitas kerja karyawan setelah mengikuti pengembangan, baik kualitas maupun kuantitas kerjanya meningkat maka berarti metode pengembangan yang di tetapkan cukup baik. Tetapi jika prestasi kerjanya tetap, berarti metode pengembangan dilakukan kurang baik, jadi perlu diadakan perbaikan.

2) Kedisiplinan karyawan

Jika kedisiplinan karyawan setelah mengikuti pengembangn semakin baik berarti metode pengembangan saling di lakukan

dengan baik tetapi apabila ke di siplinan tidak mengikat berarti metode pengembangan yang di terapkan kurang baik.

3) Absensi karyawan

Kalau absensi karyawan setelah mengikuti pengembangan menurun maka metode pengembangan cukup baik. Sebaliknya jika absensi karyawan tetap, berarti metode pengembangan yang di terapkan kurang baik.

4) Tingkat kerusakan produksi, alat dan mesin - mesin

Kalau tingkat kerusakan produksi, alat dan mesin - mesin setelah karyawan mengikuti perkembangan berkurang maka metode itu cukup baik, sebaliknya jika tetap berarti metode pengembangan itu kurang baik.

5) Tingkat kecelakaan karyawan

Tingkat kecelakaan karyawan harus berkurang setelah mengikuti program pengembangan. Jika tidak berkurang berarti metode pengembangan ini kurang baik. Jadi perlu di sempurnakan.

6) Tingkat pemborosan bahan baku, tenaga dan waktu

Tingkat pemborosan bahan baku, tenaga dan waktu berkurang atau tidak efisiensi semakin baik maka metode pengembangan itu baik. Sebaliknya jika tetap berarti metode pengembangan ini kurang baik.

7) Tingkat kerjasama karyawan

Tingkat kerjasama karyawan harus serasi, harmonis, dan baik setelah mereka mengikuti pengembangan, jika tidak ada perbaikan kerjasama maka metode pengembangan ini tidak baik.

8) Tingkat upah insentif karyawan

Jika upah karyawan insentif meningkat setelah mengikuti pengembangan maka metode pengembangan itu baik, sebaliknya jika tetap berarti metode pengembangan kurang baik.

9) Prakarya karyawan

Prakarya karyawan harus meningkat setelah mengikuti perkembangan, jika tidak meningkat atau tetap berarti metode pengembangan itu kurang baik. Dalam hal ini karyawan di harapkan dalam bekerja mandiri serta mengembangkan kreativitasnya.

10) Kepemimpinan dan keputusan manajer

Kepemimpinan dan keputusan - keputusan yang di tetapkan oleh manajer setelah dia mengikuti pengembangan semakin baik kerja sama semakin serasi, sasaran yang dicapai semakin besar, ketegangan - ketegangan berkurang, serta kepuasan kerja karyawan meningkat. Kalau hal-hal di atas tercapai berarti metode pengembangan yang di laksanakan itu baik. Jika hal - hal di atas tidak tercapai berarti metode pengembangan kurang baik.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

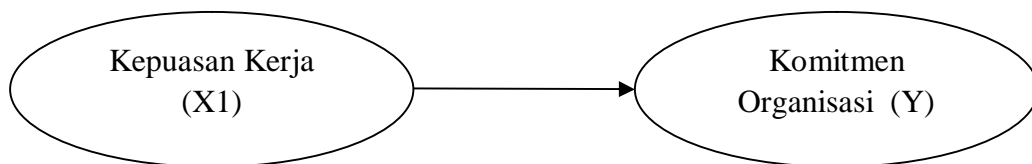
Menurut Robbins dalam Choli dan Riani (2003, hal.13) Kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Seorang karyawan yang di pahami, di layani, dan di penuhi perasaan dan aspirasinya terutama yang berkaitan dengan pekerjaan akan di miliki kesetiaan tulus dan berpotensi memberikan kontribusi terbaik bagi ke pentingan ke berhasilan tujuan organisasinya. Setiap karyawan sangat sadar atas betapa semua itu ada pada gilirannya yang akan berimplikasi

semakin besarnya potensi sumber daya organisasi maka akan semakin memenuhi dan meningkatkan kepuasan kerja.

Sikap karyawan terhadap pekerjaan merupakan serangkaian suatu perilaku atau etika dalam bekerja yang lebih menuntut tanggung jawab dan disiplin dalam bekerja. Sehingga terjalin hubungan kerja yang efektif.

Hasil penelitian yang di lakukan oleh Zainudin (2007) bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan komitmen organisasi karyawan pada PTPN III (Persero) Medan menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini di tujukan dari signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dapat di duga bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan yang di ilustrasikan seperti gambar .



Gambar II-1 Paradigma Penelitian

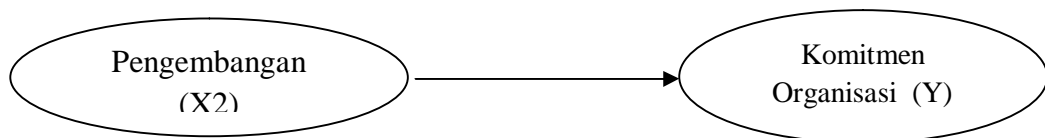
2. Pengaruh Pengembangan terhadap Komitmen Organisasi

Andrew J. Dubrin dalam Mangkunegara (2013, hal.77) mengemukakan pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Karir merupakan sejarah pekerjaan atau serangkaian suatu urusan promosi atau pemindahan jabatan-jabatan yang lebih menentukan tanggung jawab atau lokasi yang lebih baik dari hirarki hubungan kerja selama karir kerja seseorang.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh A. Puji (2012) bahwa pengembangan karir berhubungan dengan komitmen organisasi karyawan pada PTPN III (Persero) Medan menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini ditunjukkan dari signifikan pengembangan terhadap komitmen organisasi karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dapat diduga bahwa pengembangan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi yang diilustrasikan seperti gambar.



Gambar II-2 Paradigma Penelitian

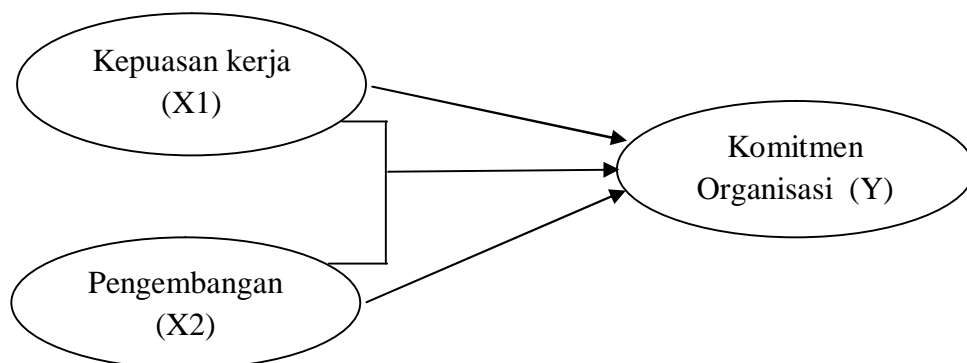
3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karyawan terhadap Komitmen Organisasi

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, penilaian, yang objektif, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini lebih mengutamakan pekerjaannya dari balas jasa, walaupun balas jasa itu penting.

Mathis dan Jackson (2005, hal. 99) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi cenderung mempengaruhi satu sama lain, orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan orang - orang yang berkomitmen terhadap organisasi akan terlihat menarik diri dari organisasi baik melalui ke tidak hadir atau masuk keluar pekerjaan.

Dengan Penelitian ini dalam judul “ Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan” menyatakan secara simultan Kepuasan Kerja dan Pengembangan karyawan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi dan secara parsial Kepuasan Kerja dan Pengembangan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat Kepuasan Kerja dan semakin tinggi Pengembangan karyawan akan mempengaruhi Komitmen Organisasi yang di miliki oleh karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Lebih lanjut kerangka konseptual dapat di lihat pada gambar paradigma penelitian sebagai berikut :



Gambar II-3 Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dari jawaban yang ada, yang mana sebenarnya masih perlu dibuktikan dengan memperkenalkan data-data penelitian yang telah dilakukan. Menurut Sugiono (2012, hal. 39)

“ Hipotesis ” dapat di artikan sebagai suatu jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian .

Berdasarkan rumusan masalah , maka pada penelitian ini penulis mencoba membuat hipotesis untuk diselediki sebagai berikut

1. Ada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
2. Ada Pengaruh Pengembangan Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
3. Ada Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengembangan Secara Bersama - sama Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah langkah dan prosedur yang dilakukan dalam mengumpulkan informasi empiris guna memecahkan masalah dan menguji hipotesis dari sebuah penelitian.

A. Pendekatan Penelitian

Agar penelitian ini lebih terarah serta sesuai dengan tujuan yang di inginkan, maka penulis menggunakan pendekatan kualitatif yaitu data yang bukan merupakan bilangan, tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan, atau gambaran dari kualitas objek yang di teliti. Data ini biasanya menjelaskan karakteristik atau sifat. Sebagai contoh : tingkat kepuasan (tidak puas, puas, sangat puas) data kualitatif terdiri dari nominal dan ordinal.

B. Defenisi Operasional Variabel

Variabel-variabel yang di gunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Kepuasan kerja (X1)

Kemampuan untuk memberikan kepuasan kerja dapat di lihat dari segi gaji dan keuntungan. Tujuan pemberian gaji yaitu untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi, karyawan agar lebih berprestasi. Gaji dan keuntungan dapat di gunakan sebagai cara untuk dapat membangun kepuasan kerja karyawan. Agar dapat memberikan kepuasan kerja yang efektif, proses penentuannya perlu memperhatikan kelayakan dalam bekerja. Kelayakan internal dapat dilakukan melalui evaluasi pekerjaan. Sedangkan kelayakan eksternal dilakukan dengan survei tingkat kehadiran.

2. Pengembangan Karyawan (X2)

Kemampuan dalam menunjukkan eksistensinya dalam bekerja sesuai dengan kemampuan dan penampilan. Pengembangan dan pelatihan karyawan dapat juga di lihat dari peningkatan kinerja dalam pekerjaannya sehingga secara signifikan bagi karyawan yang mempunyai hasil prestasi kerja yang baik maka layak untuk mendapatkan pengembangan dan pelatihan karyawan yang lebih efisien agar prestasi kerjanya semakin meningkat. Di sinilah fungsi penilaian prestasi kerja tersebut berada. Jika hasil kerja karyawan telah memenuhi persyaratan maka bisa di jadikan bahan pertimbangan bagi manajemen untuk melakukan promosi.

3. Komitmen Organisasi (Y)

Komitmen organisasi berkaitan dengan tingkat absensi, keterlambatan, dan turn over. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi bersedia untuk melakukan usaha lebih demi pencapaian tujuan organisasi dan usaha tersebut berpengaruh kepada kinerja aktual. Selain itu pegawai yang berkomitmen akan lebih termotivasi untuk hadir sehingga mereka bisa memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi, cenderung terlibat dalam perilaku yang konsisten dengan sikap mereka terhadap organisasi, salah satu perilakunya yaitu datang tepat waktu untuk bekerja. Sedangkan pegawai yang tidak berkomitmen akan cenderung menunjukkan tingkat kehadiran yang lebih rendah dan juga sering keluar masuk.

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Jln. Sei Batang Hari No. 2 Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dari Desember 2016

Table III-1

No	Jenis Kegiatan	November				Desember				Februari				Maret				April			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengumpulan Data	■																			
2	Pengajuan Judul		■																		
3	Penyusunan Proposal			■	■																
4	Bimbingan Proposal					■	■	■	■												
5	Seminar Proposal									■											
6	Penyusunan Skripsi																				
7	Bimbingan Skripsi																				

**Sked
ul
Penel
itian**

D. Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini di jelaskan sehubungan dengan populasi dan sampel yang akan di gunakan sebagai berikut :

1. Populasi

Dalam penelitian ini populasinya adalah Bagian Sumber Daya Manusia, Bagian Tanaman, dan Bagian Biro Sekretariat .

2. Sampel

Sampel adalah suatu himpunan dari unit populasi (Mudrajat Kuncoro 2013). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampel nonprobabilitas karena tidak ada upaya untuk melakukan generalisasi berdasarkan sampel dengan desain sampel semacam ini, masalah representasi, tidak di persoalkan. Ada empat kategori sampel nonprobabilitas, yaitu :

a. Convenience Sampling

Yaitu prosedur untuk mendapatkan unit sampel menurut keinginan peneliti. Pada umumnya peneliti menggunakan metode ini untuk memperoleh daftar pertanyaan dalam jumlah yang besar dan lengkap secara cepat dan hemat,

b. Judgement Sampling

Yaitu salah satu jenis Purposive Sampling selain Quota Sampling di mana peneliti memilih sampel berdasarkan penilaian terhadap beberapa karakteristik anggota sampel yang di sesuaikan dengan maksud peneliti.

c. Quota Sampling

Yaitu jenis ke dua dari Purposive Sampling, metode ini digunakan untuk emmastikan bahwa sebagai subgrup dalam populasi telah terwakili dengan berbagai karakteristik sampel sampai batas tertentu seperti yang di kehehdaki oleh peneliti. Dalam Quota Sampling, peneliti menentukan target quota yang di kehendaki.

d. Snowball Sampling

Yaitu sebuah prosedur pengambilan sampel dimana responden pertama di pilih dengan metode probabilitas, dan kemudian responden selanjutnya di peroleh dari informasi yang di berikan oleh responden yang pertama.

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Data kualitatif adalah data yang tidak dapat di ukur dalam skala numerik. Pada dasarnya data kualitatif yang besifat data ordinal yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk kategori, namun posisi data tidak sama derajatnya karena dinyatakan dalam skala peringkat.

Data menurut dimensi waktu yang digunakan dalam penelitian ini adalah data cross-section yaitu data yang di kumpulkan dalam suatu titik waktu tertentu untuk

mengamati respon dalam periode yang sama, sehingga variasi terjadinya adalah antar pengamatan.

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah pengumpulan data primer (PDP) merupakan bagian integral dari proses penelitian bisnis dan ekonomi yang seringkali diperlukan untuk tujuan pengambilan keputusan. Data yang di dapat dengan melakukan penelitian langsung berupa penyebaran Kuisisioner dan Wawancara kepada pegawai.

F. Teknik atau Pengumpulan Data

Sebagai pelengkap dalam pembahasan ini maka diperlukan adanya data atau informasi baik dalam perusahaan maupun dari luar perusahaan. Peneliti memperoleh data dengan menyebar angket dan melakukan wawancara.

a. Angket (Questioner)

Yaitu teknik pengumpumpulan data yang menggunakan daftar pertanyaan dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para pegawai yang dijadikan sampel. Lembar questioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala Likert dengan bentuk cheklist yang terdiri dari lima opsi mulai dari “ Sangat setuju ” sampai “ Sangat tidak setuju ”, setiap jawaban diberi bobot nilai:

b. Wawancara

Menurut Esterberg dalam Sugiyono (2013, hal. 231) “ wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat di konstruksikan makan dalam suatu topik tertentu. Penulis melakukan wawancara secara langsung dengan mengadakan tanya jawan kepada pegawai PTPN

III yang dapat memberikan informasi tambahan yang digunakan untuk mendukung data yang diperoleh agar dapat menunjang data penelitian.

G. Model Analisis

Dalam analisis faktor konfirmator, perubahan laten di anggap sebagai perubahan bebas yang mendasari perubahan-perubahan indikator. Perubahan-perubahan yang terdiri dari perubahan yang di amati atau di ukur langsung disebut perubahan manifest dan perubahan yang tidak dapat di ukur secara langsung yaitu perubahan laten variabel. Perubahan laten tidak dapat diukur secara langsung tetapi dapat dibentuk oleh perubahan-perubahan lain yang dapat di ukur.

Model umum analisis faktor konfirmator adalah sebagai berikut :

$$U_i = A_{i1} F_1 + A_{i2} F_2 + A_{i3} F_3 + \dots + A_{im} F_m + VU$$

Dimana :

U : merupakan vektor bagi perubah-perubah indkator $q \times 1$

A_{ij} : Merupakan matriks bagi faktor loading atau koefisien multiple regression di variabel i paada common for j

F : Merupakan faktor umum

VU : Vektor bagi alat pengukuran berukuran $q \times 1$ (σ)

H. Metode Analisis

Suatu penelitian membutuhkan analisis data dan intreprestasinya yang bertujuan menjawab setiap pertanyaan penelitian dalam rangka mengungkap suatu fenomena tertentu. Analisis data adalah proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah di baca dan interprestasikan. Metode yang di pilih untuk menganalisis data harus sesuai dengan pola penelitian dan variabel yang di teliti. Penelitian ini menggunakan metode analisa faktor. Analisis faktor menganalisis sejumlah variabel dari suatu pengukuran atau pengamatan yang di titik beratkan

kepada teori dan kenyataan sebenarnya dan menganalisis interkorelasi (hubungan) antara variabel tersebut berdasarkan sejumlah faktor dasar yang jumlahnya lebih sedikit dari jumlah variasi yang ada variabel.

1. Aspek Pengukuran

Pada penelitian yang menggunakan analisis faktor, skala pengukuran dari masing-masing variabel haruslah berupa skala interval (atribut) yang di tanay di beri nilai 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju) agar variabelnya dapat di ukur dan di uji. Sakla yang digunakan adalah skala Likert. Maka jawaban tersebut di beri skor sesuai dengan tabel berikut :

Tabel III-2
Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2010, hal. 132)

Dalam menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan pegawai maka di gunakan analisa faktor dengan teknik konfirmator. Hasil analisis di baca dengan kolerasi besar dan arah. Jika korelasi positif (+) maka digunakan uji one tailed, jika korelasi negatif maka digunakan uji two tailed.

2. Teknik Analisis Data

Analisis faktor merupakan suatu teknik analisis yang digunakan untuk memeberikan pemahaman yang mendasari dimesni-dimensi suatu kasus. Kegunaan analisis faktor yaitu :

Untuk mengurangi jumlah data atau dengan kata lain, melakukan peringkasan sejumlah variabel. Prinsip dasar analisis faktor yaitu dnegan mengekstraksi sejumlah

faktor dari gugusan variabel asal X_1, X_2, \dots, X_n sehingga banyaknya faktor lebih sedikit dari banyaknya variabel asal X dan sebagian besar informasi (ragam) variabel asal X tersimpan dalam faktor. Tujuan utamanya adalah menentukan struktur yang mendasari antar sejumlah variabel. Analisis faktor memiliki analisis komponen utama (AKU) yang mempunyai suatu teknis analisis untuk mentransformasi variabel-variabel asli yang masih berkorelasi atau dengan yang lain menjadi suatu set variabel baru yang tidak berkorelasi lagi, AKU mempunyai banyak kemiripan, yaitu proses komputasi pada analisis faktor di dekati dengan solusi AKU.

Ada dua tipe yang dimiliki analisis faktor yaitu analisis eksploratif (Eksploratif Factor Analysis /EFA) dan analisis komfirmatif (Confirmatory Factor Analysis /CFA). Dua tipe tersebut bisa digunakan dalam sebuah penelitian dan akan dijelaskan sebagai berikut :

a. Analisis Eksploratif

Pada Efa digunakan untuk pengembangan teori atau konsep sebuah variabel. Tujuan dari analisis eksploratif adalah untuk menemukan konstruksi dasar yang mempengaruhi sekumpulan respon. Kegunaan dalam analisis eksploratif yaitu :

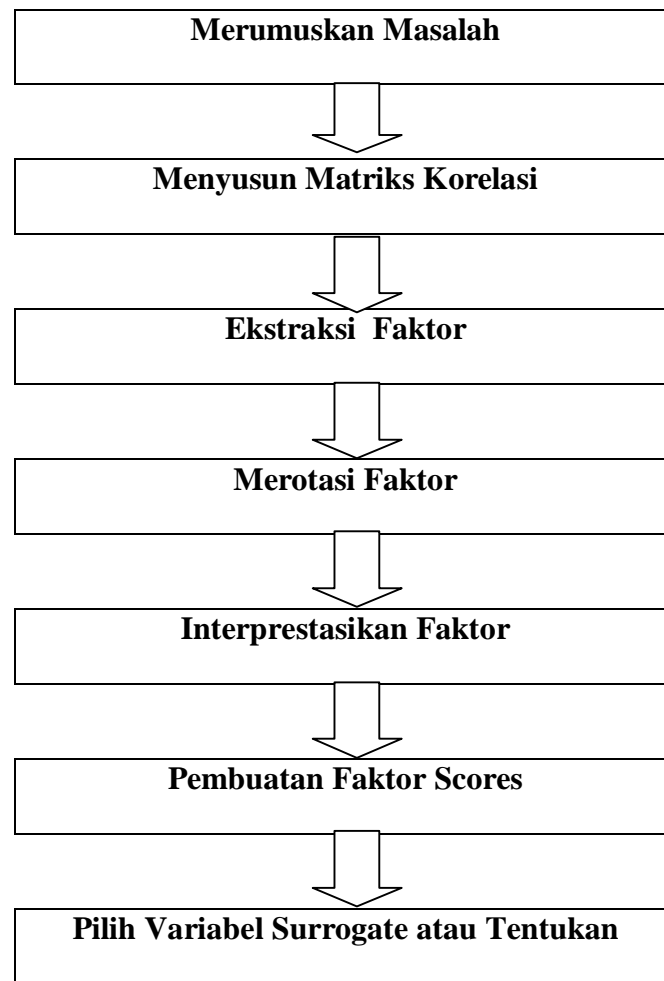
- 1) Menentukan kelompok-kelompok dari kuisioner yang saling bergantung
- 2) Menentukan features yang paling penting dalam mengklarifikasi bagian dari suatu kelompok
- 3) Mengidentifikasi suatu konstruksi berdasarkan respon pada suatu area tertentu
- 4) Membangkitkan factor score yang mengarah besaran pada konstruksi dasar untuk dipakai dalam analisis lainnya
- 5) Mendemonstrasikan dimensi-dimensi pada suatu skala pengukuran

b. Analisis Faktor Komfirmatori

Yaitu suatu teknik analisis faktor dimana secara apriori berdasarkan teori dan konsep yang sudah diketahui dan dipahami atau di tentukan sebelumnya, maka dibuta sejumlah faktor yang akan di bentuk, serta variabel apa saja yang termasuk kedalam masing-masing faktor yang di bentuk dan sudah pasti tujuannya. Pembentukan faktor CFA secara sengaja berdasarkan teori dan konsep, dalam upaya untuk mendapatkan variabel baru atau faktor yang akan mewakili beberapa item atau sub-variabel, yang merupakan variabel teramati atau observerb variabel. Pada dasarnya tujuan analisis faktor komfirmator adalah untuk mengidentifikasi adanya hubungan antar variabel dengan melakukan adanya uji korelasi, dan untuk menguji validitasi dan realibilitas instrumen. Dalam pengujian terhadap validitas dan realibilitas instrumen atau kusioner untuk mendapatkan data penelitian yang valid dan realibel dengan analisis faktor komfirmatori. Seacra garis besar, adapun tahapan pada analisis faktor yaitu :

- 1) Merumuskan masalah
- 2) Menyusun matriks korelasi
- 3) Ekstraksi faktor
- 4) Merotasi faktor
- 5) Interpretasikan faktor
- 6) Pembuatan factor scores
- 7) Pilih variable surrogate atau tentukan summated scale

Tahapan Pada Analisis Faktor



Berikut penjelasan langkah-langkah :

1. Merumuskan Masalah

Merumuskan masalah meliputi beberapa hal :

- a. Tujuan analisis faktor harus diidentifikasi
- b. Variabel yang akan dipergunakan didalam analisis faktor harus dispesifikasi berdasarkan pnelitian sebelumnya, teori dan pertimbangan dari peneliti
- c. Pengukuran variabel berdasarkan skala interval atau ratio
- d. Banyaknya elemen sampel (n) harus cukup atau memadai

2. Menyusun Matriks Korelasi

Di dalam melakukan analisis faktor, keputusan pertama yang harus di ambil oleh peneliti adalah menganalisis apakah data cukup memenuhi syarat di dalam analisis faktor. Langkah pertama ini dilakukan dengan mencari korelasi matriks antara indikator-indikator yang di observasi. Ada beberapa ukuran yang bisa digunakan untuk syarat kecukupan data sebagai *rule of thumb* yaitu korelasi matriks antar indikator. Metode yang pertama adalah memeriksa korelasi matriks. Tingginya korelasi antar indikator mengidentifikasi bahwa indikator-indikator tersebut dapat di kelompokkan dalam sebuah indikator yang bersifat homogen sehingga setiap indikator mampu membentuk faktor umum atau faktor konstruk. Metode kedua adalah memeriksa korelasi parsial yaitu mencari korelasi satu indikator dengan indikator lain dengan mengontrol indikator lain. Korelasi parsial ini disebut dengan negatif anti-image correlation.

Kaiser-Meyyer Olkin (KMO) adalah metode yang paling banyak digunakan untuk melihat syarat kecukupan data analisis faktor. Metode KMO ini mengukur kecukupan sampling secara menyeluruh dan mengukur kecukupan sampling untuk setiap faktor.

3. Ekstraksi Faktor

Yaitu suatu metode yang digunakan untuk mereduksi data dari beberapa indikator untuk menghasilkan faktor yang lebih efektif yang lebih sedikit yang mampu menyelesaikan korelasi antar indikator yang di observasi. Ada beberapa metode yang bisa digunakan untuk melakukan ekstraksi faktor yaitu :

a. Prinsipal Components Analysis

Analisis komponen utama merupakan metode yang paling sederhana dalam melakukan ekstraksi faktor. Metode ini membuktikan kombinasi linier dari indikator yang di observasikan.

b. Principal Axis Factoring

Metode ini hampir sama dengan metode PCA sebelumnya kecuali matriks korelasi diagonal diganti dengan sebuah estimasi indikator kebersamaan, namun tidak sama dengan PCA dimana indikator kebersamaan yang awal selalu di beri angka 1.

c. Unweighted Least Square

Metode ini adalah prosedur untuk meminimumkan jumlah perbedaan yang dikuadratkan antar matriks korelasi yang di observasi dan yang di produksi dengan mengabaikan matriks diagonal dari sejumlah faktor tertentu.

d. Generalized Least Square

Metode ini adalah metode meminimumkan error sebagaimana metode ULS. Namun, korelasi diberi timbangan sebesar keunikan dari indikator (error). Korelasi dari indikator yang mempunyai error yang sangat besar di beri timbangan yang lebih kecil dari indikator yang mempunyai eror yang kecil.

e. Maximum Likelihood

Adalah suatu prosedur ekstraksi yang menghasilkan estimasi parameter yang paling mungkin untuk mendapatkan matriks korelasi observasi jika sampel mempunyai distribusi normal multivariant.

4. Merotasi Faktor

Setelah melakukan ekstraksi faktor, langkah selanjutnya adalah rotasi faktor. Rotasi faktor ini diperlukan jika metode ekstraksi faktor belum menghasilkan komponen faktor utama yang jelas. Tujuan dari rrotasi faktor ini agar dapat memperoleh struktur faktor yang lebih sederhana agar mudah di interpresentasikan. Ada beberapa metode rotasi faktor yang bisa digunakan yaitu :

a. Varimax Methode

Yaitu metode rotasi orthogonal untuk meminimalisasi jumlah indikator yang mempunyai faktor loading tinggi pada setiap faktor.

b. **Qurtimax Methode**

Merupakan metode rotasi untuk meminimalisasi jumlah faktor yang digunakan untuk menjelaskan indikator.

c. **Equamax Methode**

Merupakan metode gabungan antara varimax method yang meminimalkan indikator dan quartimax method yang meminimalkan faktor.

5. Interpretasi Faktor

Setelah di peroleh sejumlah faktor yang valid, selanjutnya kita perlu menginterpretasikan nama-nama faktor, mengingat faktor merupakan sebuah konstruk. Dan sebuah konstruk menjadi berarti kalau dapat diartikan. Interpretasi faktor dapat dilakukan dengan mengetahui variabel-variabel yang membentuknya. Interpretasi dilakukan dengan judgment. Karena sifatnya subjektif, hasil bisa berbeda jika dilakukan oleh orang lain.

6. Pembuatan Faktor Score

Faktor score yang dibuat, berguna jika akan dilakukan analisis lanjutan, seperti analisis regresi, analisis diskriminan atau analisis lainnya.

7. Pilihan Variabel Surrogate atau Tentukan Summated Scale

Variabel surrogate adalah suatu variabel yang dapat di wakili suatu faktor. Misal faktor 1 terdiri dari variabel X1, X2, dan X3. Maka yang paling mewakili faktor 1 adalah variabel yang memiliki faktor loading terbesar. Apabila faktor loading tertinggi dalam suatu faktor adalah yang hampir sama, misal $X1=0,905$ dan $X2= 0,904$ maka sebaliknya pemilihan surrogate variabel ditentukan

berdasarkan teori, yaitu variabel mana secara teori yang paling dapat mewakili faktor. Atau cara lain dengan menggunakan summated scale.

Summated scale adalah gabungan dari beberapa variabel dalam satu faktor, bisa berupa nilai rata-rata dari semua faktor tersebut atau nilai penjumlahan dari semua variabel dalam satu faktor.

3. Analisis Korelasi

a. Pengertian Analisis Korelasi

Analisis korelasi adalah alat statistik yang digunakan untuk derajat hubungan linier antara suatu variabel dengan variabel lain. Biasanya analisis korelasi digunakan dalam hubungannya dengan analisis regresi untuk mengukur ketepatan garis regresi dalam menjelaskan (explaining) variasi nilai variabel independen.

Ukuran statistik yang dapat menggambarkan hubungan antara suatu variabel dengan variabel lain adalah koefisien determinasi dan korelasi. Koefisien determinasi diberi simbol r^2 dan koefisien korelasi diberi simbol r .

1) Koefisien Determinasi

Salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan pengaruh antara dua variabel. Nilai koefisien determinasi menunjukkan presentase variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang di hasilkan. Misalnya r^2 pada suatu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan pengaruh (fungsional) antara variabel Y sebagai variabel dependen dan variabel X sebagai variabel independen yang di peroleh hasil perhitungan tertentu adalah 0,85. Ini artinya bahwa variasi nilai Y yang dapat di jelaskan oleh persamaan regresi yang di peroleh 85% dipengaruhi oleh variabel lain yang berada di luar persamaan model.

2) Koefisien Korelasi

Merupakan ukuran yang kedua yang dapat digunakan untuk mengetahui bagaimana keeratan hubungan antara suatu variabel dengan variabel lain. Jika koefisien korelasi berhubungan dengan sampel yang digunakan maka koefisien korelasi di beri simbol (r) besarnya adalah akar koefisien determinasi.

Koefisien korelasi (r) dapat digunakan untuk :

- a. Mengetahui keeratan hubungan (korelasi linier) antara dua variabel
- b. Mengetahui arah hubungan antara dua variabel

Sedangkan tinggi nilai koefisien antara dua buah variabel (semakin mendekati 1) maka tingkat keeratan hubungan antara dua variabel tersebut semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah koefisien korelasi anatar dua buah variabel (semakin mendekati 0) maka, tingkat keeratan hubungan anatar dua variabel tersebut semakin lemah.

Untuk memudahkan melakukan interorestasi mengenai kekuatan hubungan anatar dua variabel penulis memberikan kriteria sebgai berikut :

- a. 0 : Tidak ada dua korelasi antar variabel
- b. $> - 0,25$: Korelasi sangat lemah
- c. $> 0,25-0,5$: Korelasi cukup
- d. $> 0,50-0,75$: Korelasi kuat
- e. $> 0,75-0,99$: Korelasi sangat kuat
- f. 1 : Korelasi sempurna

Korelasi bermanfaat untuk emngukur kekuatan hubungan antar dua variabel (kadang lebih dari dua variabel) dengan skala-skala tertentu. Mislanya pearson data harus berskala interval atau rasio, Spearman dan Kendal menggunakan skala ordinal. Kuat lemah hubungan di ukur menggunakan jarak (range) 0 sampai dengan 1. Korelasi searah

jika nilai koefisien korelasi ditemukan positif. Sebaliknya jika nilai koefisien korelasi negatif, korelasi disebut tidak searah. Yang di maksud dengan koefisien korelasi ialah suatu pengukuran statistik kovariansi atau asosiasi antara dua variabel. Jika koefisien korelasi di temukan tidak sama dengan nol (0), maka terdapat hubungan antara dua variabel tersebut. Jika koefisien korelasi di ketemukan + 1. Maka hubungan tersebut disebut sebagai korelasi sempurna atau hubungan linier sempurna dengan kemiringan (slope) positif. Sebaliknya jika koefisien korelasi di ketemukan - 1, maka hubungan tersebut disebut korelasi sempurna atau hubungan linier sempurna dengan kemiringan (slope) negatif. Dalam korelasi sempurna tidak diperlukan lagi pengujian hipotesis mengenai signifiikansi antar variabel yang dikorelasikan, karena kedua variabel mempunyai hubungan linier yang sempurna. Artinya variabel X mempunyai hubungan sangat kuat dengan variabel Y. Jika korelasi sama dengan nol (0), maka tidak terdapat hubungan antara kedua variabel tersebut. Pada penelitian yang berjenis data kualitatif dan bersifat ordinal ini maka, peneliti menggunakan uji rank spearman untuk menguji hipotesis korelasi.

b. Korelasi Rank Spearman

Korelasi rank spearman merupakan pengukuran non-parametrik. Koefisien korelasi ini mempunyai simbol r (rho). Pengukuran engan menggunakan koefisien korelasi spearman digunakan untuk menilai adanya seberapa baik fungsi monotorik (suatu fungsi yang sesuai perintah) arbitrer digunakan untuk menggambarkan hubungan dua variabel dengan tanpa membuat asumsi distribusi frekuensi dari variabel-variabel yang diteliti. Data yang digunakan untuk korelasi spearman harus berskala ordinal. Korelasi spearman tidak memerlukan asumsi adanya hubungan linier dalam variabel-variabel yang diukur dan tidak perlu menggunakan berskala interval, tetapi cukup dengan menggunakan data skala ordinal. Asumsi yang digunakan dalam

korelasi ini ialah tingkatan (rank) berikutnya harus menunjukkan posisi jarak yang sama pada variabel-variabel yang di ukur. Jika menggunakan skala Likert, maka jarak skala yang digunakan harus sama. Juga, data tidak harus berdistribusi normal.

Langkah-langkah dalam uji spearman adalah :

1. Berikan peringkat pada nilai-nilai variabel (X) dari satu sampai (n). Jika terdapat angka-angka sama, peringkat yang diberikan adalah peringkat rata-rata dari angka-angka yang sama.
2. Berikan peringkat pada nilai-nilai variabel (Y) dari satu sampai (n). Jika terdapat angka-angka sama, peringkat yang diberikan adalah peringkat rata-rata dari angka-angka sama.
3. Hitung d_i untuk tiap-tiap sampel
4. Kuadratkan masing-masing d_i dan jumlahkan semua d_i^2
5. Hitung koefisien korelasi rank spearman (r_s)

c. Tujuan analisis Korelasi

Tujuan diadakannya analisis korelasi antara lain :

1. Untuk mencari bukti terhadap tidaknya hubungan (korelasi) antar variabel
2. Bila sudah ada hubungan, untuk melihat besar kecilnya hubungan antar variabel
3. Untuk memperoleh kejelasan dan kepastian apakah hubungan tersebut berarti (meyakinkan / signifikan) atau tidak berarti (tidak meyakinkan)

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif dan kuantitatif.

Menurut Juliandi (2013, hal. 14) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya. Alasan memilih penelitian asosiatif sebagai metode penelitian disebabkan karena untuk meneliti data yang bersifat hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih.

Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan tidak secara mendalam, umumnya menyelidiki permukaan saja, dengan demikian memerlukan waktu relatif lebih singkat. Alasan memilih penelitian ini karena menggunakan analisis perhitungan statistik dan bersifat matematis.

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional dalam penelitian ini adalah semua variabel yang terkandung di dalam hipotesis yang telah dirumuskan. Dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel, dua variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y). Operasional variabelnya adalah sebagai berikut :

1. Komitmen Organisasi (Y) adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi yang akhirnya

tergambar dalam statistik ke tidak hadiran serta keluar masuk tenaga kerja. Indikator komitmen organisasi menurut Steers dalam Sopiah (2008, hal. 156) adalah :

- a. Komitmen Afektif
 - b. Komitmen Kontinuen
 - c. Komitmen Normatif
2. Kepuasan Kerja (X₁) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan yang dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja juga mencerminkan perasaan senang atau tidak senang relatif yang berbeda dari pemikiran objektif dan keinginan perilaku. Indikator dari kepuasan kerja menurut Rivai (2008, hal. 479) adalah :
- a. Isi pekerjaan
 - b. Supervisi / kepemimpinan
 - c. Organisasi dan manajemen
 - d. Kesempatan untuk maju
 - e. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif
 - f. Rekan kerja
 - g. Kondisi pekerjaan
3. Pengembangan (X₂) adalah usaha yang di lakukan secara formal dan berkelanjutan dengan di fokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja. Menurut Hasibuan (2005, hal.111-112) diukur dengan indikator:

- a. Prestasi kerja karyawan
- b. Kedisiplinan karyawan
- c. Absensi karyawan
- d. Tingkat kerusakan produksi, alat dan mesin-mesin
- e. Tingkat kecelakaan karyawan
- f. Tingkat pemborosan bahan baku, tenaga dan waktu
- g. Tingkat kerja sama karyawan
- h. Tingkat upah insentif karyawan
- i. Prakarya karyawan
- j. Kepemimpinan dan keputusan manajer

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Jln.
Sei Batang Hari No. 2 Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan mulai bulan Juni 2017 sampai bulan
Oktober 2017.

Table-III-2
Skedul penelitian

Jenis kegiatan	Juni				Juli				Agustus				September				Oktober			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan judul	■	■																		
Penyusunan proposal			■	■	■	■	■	■												
Seminar proposal								■												
Penyusunan skripsi									■											
Bimbingan skripsi										■	■	■	■	■	■	■				

D. Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini di jelaskan sehubungan dengan populasi dan sampel yang akan di gunakan sebagai berikut :

1. Populasi

Menurut Suharsimi Arikunto (2010, hal. 108): “ Populasi adalah jumlah ke seluruhan dari objek yang di teliti. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sebanyak 57.

2. Sampel

Sampel merupakan populasi kecil yang di gunakan dalam penelitian. Sampel terdiri dari kelompok individu yang di pilih dari kelompok yang lebih besar di mana pemahaman dari penelitian di berlakukan.

Menurut Sugiono (2012, hal. 116) menyatakan bahwa sampel “ sampel adalah bagian dari karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya di anggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 57 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara atau teknik yang di gunakan pada penelitian ini untuk dapat mengumpulkan seluruh data-data yang perlu, baik data utama maupun data pendukung untuk menghasilkan penelitian yang baik. Teknik pengumpulan data ini adalah :

a. Angket (Questioner)

Yaitu teknik pengumpulan data yang menggunakan daftar pertanyaan dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para pegawai yang dijadikan sampel. Lembar questioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala Likert dengan bentuk checklist yang terdiri dari lima opsi mulai dari “ Sangat setuju ” sampai “ Sangat tidak setuju ”, setiap jawaban diberi bobot nilai:

Tabel III-3
Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2010, hal. 132)

a. Uji Validitas

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi product moment, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_1 y_1 - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n \sum y_1^2 - (\sum y_1)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2010, hal. 248)

Dimana :

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel X

$\sum y_i$ = jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum yi^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum xi)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum yi)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$\sum xiyi$ = jumlah hasil kali variable X dan Y

r_{xy} = besarnya korelasi antara kedua variable X dan Y

Hipotesisnya adalah :

- 1) $H_0: \rho = 0$ [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)]
- 2) $H_1: \rho \neq 0$ [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)]

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

- 1) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig.2tailed < α 0,05).
- 2) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig.2tailed > α 0,05).

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas merupakan adanya ketepatan data yang didapat dari waktu ke waktu. Reliabilitas berkenaan dengan tingkat keandalan suatu instrument penelitian tersebut. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrument atau indikator yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Menurut Arikunto dalam Azuar Juliandi Dan Irfan (2013, hal. 86) pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum sb^2}{si^2} \right]$$

Dimana :

- r = Reliabilitas instrumen
 k = Banyaknya butir pertanyaan
 $\sum sb^2$ = Jumlah varians butir
 si^2 = varians total

Kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) > 0,60 maka instrumen reliabilitas (terpercaya)

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka - angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini:

1. Regresi Linier Berganda

Analisis Linier Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sumber : Sugiyono (2010, hal.277)

Dimana :

- Y = komitmen Organisasi
 a = Konstanta

- b_1 dan b_2 = Besaran koefisien regresi dari masing – masing variabel
- X_1 = Kepuasan Kerja
- X_2 = Pengembangan

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum data tersebut di analisis, model regresi harus memenuhi syarat asumsi klasik meliputi :

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak. Yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik 1 mengikuti data di sepanjang garis diagonal.

Uji normalitas yang di lakukan dalam penelitian ini adalah :

1) Uji normal P-P Plot Of Regression Standarized Residual

Uji dapat di gunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat yaitu apabila data mengikuti garis diagonal dan menyebar sekitar garis diagonal tersebut.

- a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dri diagonal dan mengikuti garis diagonal tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Kolmogrow Smirnov

Uji ini bertujuan agar dalam penelitian ini mengetahui berdistribusi normal atau tidaknya antar variabel dependen dengan independen atau keduanya.

H_0 : Data residual berdistribusi normal

H_a : Data residual tidak berdistribusi normal

b. Uji multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat atau tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance

- 1) Bila $VIF > 5$, berarti terdapat masalah yang serius pada multikolinieritas.
- 2) Bila $VIF < 5$, berarti tidak terdapat masalah yang serius pada multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel

independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain :

1. Jika ada pola tertentu seperti titik - titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

Untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, masing-masing di laukan pengujian sebagai berikut :

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan bantuan komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS 16.0). pengujian dilakukan dengan menggunakan *significane level* taraf nyata 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Rumus yang digunakan untuk uji t adalah sebagai berikut :

$$t = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(sugiyono, 2010, hal. 184)

Keterangan :

t : nilai t hitung

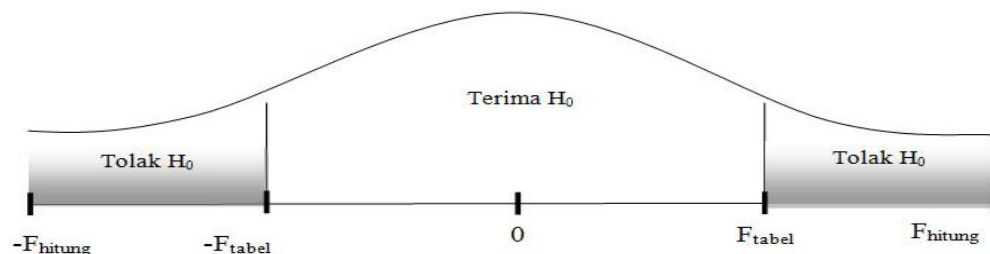
r : koefisien korelasi

n : banyaknya pasangan rank

Adapun pengujiannya sebagai berikut :

- 1) $H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) $H_0: \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria Pengujian Hipotesis :



Gambar III-1 : Kriteria Pengujian Hipotesis t

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah :

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima, artinya Kepuasan Kerja dan Pengembangan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya Kepuasan Kerja dan Pengembangan tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

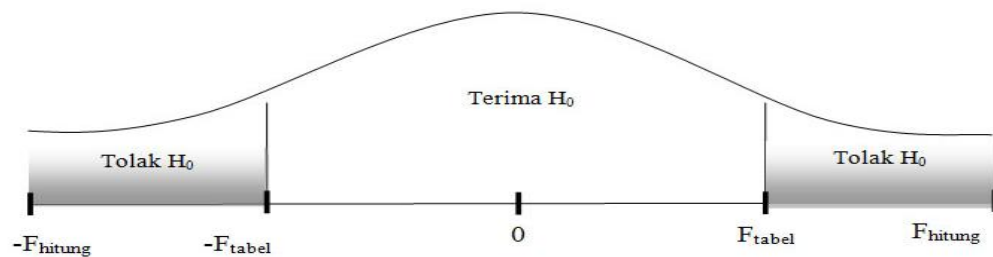
b. Uji simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis

kedua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significane level* taraf nyata 0,05 ($\alpha = 5\%$). Kriteria pengujian hipotesis yaitu :

- 1) $H_0 : \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) $H_0 : \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujian hipotesis :



Gambar III-2 : Kriteria Pengujian Hipotesis F

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah :

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima, artinya Kepuasan Kerja dan Pengembangan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya Kepuasan Kerja dan Pengembangan tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel - variabel independen

memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *statistical Package for Social Sciences* (SPSS 16.0). Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

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

Dimana :

D : Koefisien determinasi

R^2 : Nilai korelasi berganda

100 % : Presentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel X_1 , 10 pernyataan untuk variabel X_2 dan 10 pertanyaan untuk variabel Y, di mana yang menjadi variabel X_1 adalah kepuasan kerja, yang menjadi variabel X_2 adalah pengembangan karyawan, yang menjadi variabel Y adalah komitmen organisasi. Angket yang diberikan ini diberikan kepada 57 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan *skala Likert* berbentuk tabel ceklis.

Tabel IV.1
Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Pada tabel di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X_1 dan X_2 yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel kepuasan kerja, variabel pengembangan karyawan) maupun variabel Y yaitu variabel terikat (komitmen organisasi). Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 5 sampai 1.

2. Karakteristik Responden

Data-data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 57 orang. Adapun dari ke-57 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut.

a. Jenis Kelamin

Menurut sampel terdiri dari 19 laki-laki dan 21 perempuan. Adapun tabelnya dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	19	47.5	47.5	52.5
	Perempuan	21	52.5	52.5	100.0
Total		57	100.0	100.0	

Sumber: data diolah (2017)

Berdasarkan Tabel IV.2 di atas menunjukkan bahwa dari 57 responden terdapat 19 orang (47,5%) laki-laki, 21 orang (52,5%) perempuan.

b. Usia

Menurut sampel terdiri dari 13 orang berusia 17-24 tahun, 6 orang berusia 25-35 tahun dan 21 orang berusia 35-50 tahun.

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-24 tahun	13	32.5	32.5	32.5
	25-35 tahun	6	15.0	15.0	47.5
	35-50 tahun	21	52.5	52.5	100.0
Total		57	100.0	100.0	

Sumber: data diolah (2017)

Berdasarkan Tabel IV.3 di atas menunjukkan bahwa dari 57 responden terdapat 13 orang (32,5%) yang usianya 17-24 tahun, 6+ orang (15,0%) yang usianya 25-35 tahun, serta 21 orang (52,5%) yang usianya 35-50 tahun.

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	18	45.0	45.0	45.0
	D1-D3	12	30.0	30.0	75.0
	S1-S2	10	25.0	25.0	100.0
Total		57	100.0	100.0	

Sumber: data diolah (2017)

Berdasarkan Tabel IV.4 di atas menunjukkan bahwa dari 57 responden terdapat 18 orang (45,0%) yang pendidikannya SMA tahun, 12 orang (30,02%) yang pendidikannya D1-D3 tahun, serta 10 orang (25,0%) yang pendidikannya S1-S2 tahun.

a. Variabel Komitmen organisasi (Y)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel komitmen organisasi diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel IV.5
Skor Angket untuk Variabel Komitmen organisasi (Y)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	27,50%	12	30,00%	13	32,50%	4	10,00%	0	0,00%	57	100%
2	21	52,50%	8	20,00%	7	17,50%	4	10,00%	0	0,00%	57	100%
3	14	35,00%	8	20,00%	11	27,50%	7	17,50%	0	0,00%	57	100%
4	13	32,50%	13	32,50%	8	20,00%	6	15,00%	0	0,00%	57	100%
5	9	22,50%	14	35,00%	6	15,00%	11	27,50%	0	0,00%	57	100%
6	6	15,00%	10	25,00%	14	35,00%	10	25,00%	0	0,00%	57	100%
7	13	32,50%	14	35,00%	9	22,50%	4	10,00%	0	0,00%	57	100%
8	10	25,00%	11	27,50%	13	32,50%	6	15,00%	0	0,00%	57	100%
9	15	37,50%	12	30,00%	7	17,50%	6	15,00%	0	0,00%	57	100%
10	12	30,00%	12	30,00%	6	15,00%	10	25,00%	0	0,00%	57	100%

Sumber: data diolah (2017)

1. Jawaban responden tentang bapak/ibu mempunyai ide-ide yang inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 32,5%.
2. Jawaban responden tentang bapak/ ibu memiliki pengetahuan kerja yang akan meningkatkan pencapaian kuantitas kerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 52,5%.
3. Jawaban responden tentang bapak/ ibu menekankan ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 35%.
4. Jawaban responden tentang karyawan memiliki tingkat kuantitas kerja yang sangat maksimal dalam bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 32,5%.

5. Jawaban responden tentang bapak / ibu dapat menangani dan menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 35%.
6. Jawaban responden tentang sebagian besar waktu dikantor bapak/ ibu memanfaatkan untuk bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 35%.
7. Jawaban responden tentang bapak / ibu selalu berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan agar dapat mencapai yang lebih baik, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 35%.
8. Jawaban responden tentang bapak/ ibu mempunyai tingkat kerajinan yang tinggi dalam melakukan setiap pekerjaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 32,5%.
9. Jawaban responden tentang bapak / ibu selalu menjaga kewajiban perusahaan untuk meningkatkan kerja sama antar perusahaan maupun lembaga lain, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 37,5%.
10. Jawaban responden tentang karyawan memiliki tingkat kualitas kerja yang cukup tinggi dalam pekerjaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 30%.

b. Variabel Kepuasan kerja (X_1)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel kepuasan kerja diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel IV.6
Skor Angket untuk Variabel Kepuasan kerja (X_1)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	57,00%	9	22,50%	12	30,00%	3	7,50%	0	0,00%	57	100%
2	7	17,50%	18	45,00%	8	20,00%	7	17,50%	0	0,00%	57	100%
3	13	32,50%	12	30,00%	11	27,50%	4	10,00%	0	0,00%	57	100%
4	10	25,00%	12	30,00%	8	20,00%	10	25,00%	0	0,00%	57	100%
5	5	12,50%	14	35,00%	11	27,50%	10	25,00%	0	0,00%	57	100%
6	9	22,50%	12	30,00%	11	27,50%	8	20,00%	0	0,00%	57	100%
7	13	32,50%	10	25,00%	8	20,00%	9	22,50%	0	0,00%	57	100%
8	13	32,50%	6	15,00%	8	20,00%	13	32,50%	0	0,00%	57	100%
9	14	35,00%	7	17,50%	11	27,50%	8	20,00%	0	0,00%	57	100%
10	15	37,50%	9	22,50%	7	17,50%	9	22,50%	0	0,00%	57	100%

Sumber: data diolah (2017)

- Jawaban responden tentang absensi kehadiran menurut saya sangat penting dalam penegakan kepuasan kerja kerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 57%.
- Jawaban responden tentang saya harus hadir tepat waktu perusahaan sesuai jam kerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 45%.
- Jawaban responden tentang saya selalu mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan dengan segera, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 32,5%.
- Jawaban responden tentang saya melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 30%.

- e. Jawaban responden tentang bekerja secara memuaskan merupakan bentuk kepuasan kerja saya dalam bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 35%.
- f. Jawaban responden tentang saya selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepada saya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 30%.
- g. Jawaban responden tentang tata cara kerja yang baik sangat dibutuhkan oleh perusahaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 32,5%.
- h. Jawaban responden tentang saya bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan jika melanggar peraturan tersebut, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 32,5%.
- i. Jawaban responden tentang saya selalu mengenakan seragam kerja sesuai hari yang telah ditentukan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 35%.
- j. Jawaban responden tentang saya menaati peraturan dan pekerjaan yang saya kerjakan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 37,5%.

c. Variabel Pengembangan karyawan (X_2)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel lokasi diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel IV.7
Skor Angket untuk Variabel Pengembangan karyawan (X_2)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	42,50%	6	15,00%	3	7,50%	14	35,00%	0	0,00%	57	100%
2	10	25,00%	11	27,50%	14	35,00%	5	12,50%	0	0,00%	57	100%
3	21	52,50%	8	20,00%	8	20,00%	3	7,50%	0	0,00%	57	100%
4	12	30,00%	7	17,50%	13	32,50%	8	20,00%	0	0,00%	57	100%
5	17	42,50%	7	17,50%	7	17,50%	9	22,50%	0	0,00%	57	100%
6	12	30,00%	12	30,00%	9	22,50%	7	17,50%	0	0,00%	57	100%
7	10	25,00%	8	20,00%	10	25,00%	12	30,00%	0	0,00%	57	100%
8	13	32,50%	9	22,50%	7	17,50%	11	27,50%	0	0,00%	57	100%
9	10	25,00%	14	35,00%	9	22,50%	7	17,50%	0	0,00%	57	100%
10	9	22,50%	8	20,00%	15	37,50%	8	20,00%	0	0,00%	57	100%

Sumber: data diolah (2017)

- Jawaban responden tentang saya selalu kerja keras dalam melaksanakan tugas, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 42,5%.
- Jawaban responden tentang saya berusaha teliti dalam bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 35%.
- Jawaban responden tentang dalam bekerja saya selalu berorientasi dan masa depan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 52,5%.
- Jawaban responden tentang saya mempunyai cita-cita yang tinggi untuk mengembangkan karir kedepannya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 32,5%.

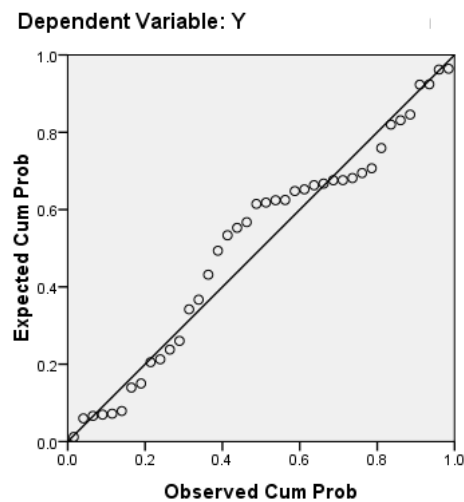
- e. Jawaban responden tentang saya selalu mempersiapkan diri menjadi tenaga kerja lebih ahli dimasa depan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 42,5%.
- f. Jawaban responden tentang saya selalu bekerja dengan rekan kerja yang dipilih oleh atasan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 30%.
- g. Jawaban responden tentang saya membangun hubungan yang erat dengan para rekan sekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 2 (tidak setuju) sebesar 30%.
- h. Jawaban responden tentang kemajuan perusahaan memberikan semangat pada karyawan untuk lebih giat bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 32,5%.
- i. Jawaban responden tentang saya selalu mendapatkan manfaat waktu dengan baik, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 35%.
- j. Jawaban responden tentang saya menyelesaikan pekerjaan sesuai pekerjaan waktu yang ditentukan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 37,5%.

2. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.1
Grafik Normalitas Data

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa sebaran data berada di sekitar garis diagonal. Dengan demikian, data berdistribusi normal.

Uji Kolmogorov-Smirnov

Tabel IV.8
Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan kerja (X1)	Pengembangan karyawan (X2)	Komitmen organisasi (Y)
N		57	57	57
Normal Parameters ^a	Mean	25.8088	25.3088	27.2500
	Std. Deviation	5.01716	5.65708	5.20457
Most Extreme Differences	Absolute	.101	.078	.088
	Positive	.101	.056	.078
	Negative	-.073	-.078	-.088
Kolmogorov-Smirnov Z		.830	.643	.722
Asymp. Sig. (2-tailed)		.497	.803	.675
a. Test distribution is Normal.				

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa asymp. Sig > 0,05 dengan demikian data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi maka ada gejala multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independennya.

Tabel IV.9
Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.525	4.857		1.755	.087		
	X1 Kepuasan kerja	.569	.114	.601	5.013	.000	.927	1.078
	X2 Pengembangan karyawan	.220	.105	.252	2.099	.043	.927	1.078

a. Dependent Variable: Y Komitmen organisasi

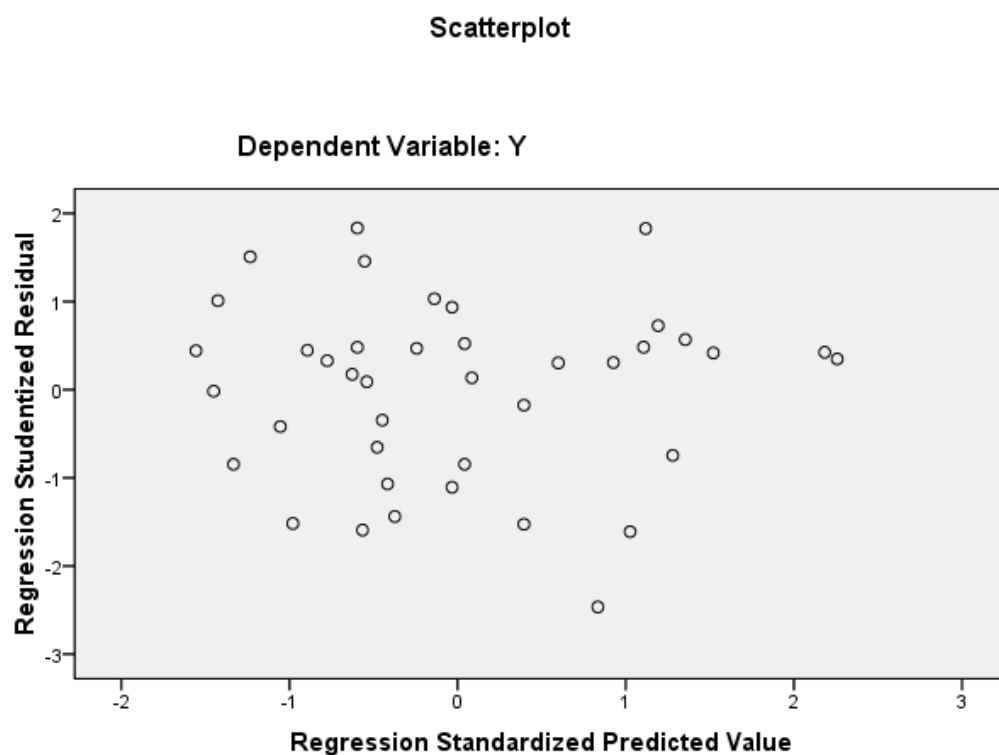
Kriteria pengujian:

1. Adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance < 0,10 atau nilai VIF < 0.
2. Tidak adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance > 0,10 atau nilai VIF > 0.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF untuk variabel di atas > 0,10 dengan demikian dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Dapat dilihat bahwa untuk X1 nilai VIF adalah 1,078 dan untuk X2 adalah 1,078, dengan demikian dapat disimpulkan tidak ada multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Pada analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak mengalami heteroskedastisitas jika titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y.



Gambar IV.2
Pengujian Heteroskedastisitas

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebasnya.

3. Regresi Linier Berganda

Adapun hasil pengolahan data melalui SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel IV.10
Hasil Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.525	4.857		1.755	.087		
	X1 Kepuasan kerja	.569	.114	.601	5.013	.000	.927	1.078
	X2 Pengembangan karyawan	.220	.105	.252	2.099	.043	.927	1.078

a. Dependent Variable: Y Komitmen organisasi

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2017)

Dari tabel di atas, maka model persamaan regresinya adalah:

$$Y = 8,525 + 0,569 X_1 + 0,220 X_2.$$

Keterangan:

Y = Komitmen organisasi

X₁ = Kepuasan kerja

X₂ = Pengembangan karyawan

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- Variabel kepuasan kerja dan pengembangan karyawan mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap komitmen organisasi.
- Koefisien kepuasan kerja memberikan nilai sebesar 0,569 yang berarti bahwa semakin baik kepuasan kerja maka komitmen organisasi akan semakin meningkat.

- c. Koefisien pengembangan karyawan memberikan nilai sebesar 0,220 yang berarti bahwa semakin baik pengembangan karyawan maka komitmen organisasi akan semakin meningkat.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan menggunakan program SPSS 16.0.

1). Pengaruh Kepuasan kerja (X1) terhadap Komitmen organisasi (Y)

Tabel IV.11
Ujit t Variabel X₁ terhadap Y
Coefficients^a

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.525	4.857		1.755	.087		
	X1 Kepuasan kerja	.569	.114	.601	5.013	.000	.927	1.078
	X2 Pengembangan karyawan	.220	.105	.252	2.099	.043	.927	1.078

a. Dependent Variable: Y Komitmen organisasi

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2017)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 5,013$$

$$t_{tabel} = 1,673$$

Kriteria pengambilan keputusan:

- a) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
- b) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi diperoleh $t_{hitung} (5,013) > t_{tabel} (1,673)$, dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

2). Pengaruh Pengembangan karyawan (X2) terhadap Komitmen organisasi (Y)

Tabel IV.12
Ujit t Variabel X₂ terhadap Y

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.525	4.857		1.755	.087		
	X1 Kepuasan kerja	.569	.114	.601	5.013	.000	.927	1.078
	X2 Pengembangan karyawan	.220	.105	.252	2.099	.043	.927	1.078

a. Dependent Variable: Y Komitmen organisasi

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2017)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 2,099$$

$$t_{tabel} = 1,673$$

Kriteria pengambilan keputusan:

- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga variabel pengembangan karyawan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel pengembangan karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara pengembangan karyawan terhadap komitmen organisasi diperoleh $t_{hitung} (2,099) > t_{tabel} (1,673)$, dengan taraf signifikan $0,043 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan karyawan terhadap komitmen organisasi.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh secara simultan antara variabel-variabel bebas dan terikat.

Tabel IV.13
Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	342.933	2	171.467	18.985	.000 ^a
	Residual	334.167	37	9.032		
	Total	677.100	39			

a. Predictors: (Constant), X2 Pengembangan karyawan, X1 Kepuasan kerja

b. Dependent Variable: Y Komitmen organisasi

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2017)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$F_{hitung} = 18,985$$

$$F_{\text{tabel}} = 4,082$$

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 18,985 dengan tingkat signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} 4,082 dengan signifikansi 0,05. Dengan demikian $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$ yakni $18,985 \geq 4,082$, artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dan pengembangan karyawan terhadap komitmen organisasi.

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besar yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.14
Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.712 ^a	.506	.480	3.00525	1.291

a. Predictors: (Constant), X2 Pengembangan karyawan, X1 Kepuasan kerja

b. Dependent Variable: Y Komitmen organisasi

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2017)

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,506. Hal ini berarti 50,6% variasi variabel komitmen organisasi (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu kepuasan kerja

(X_1) dan pengembangan karyawan (X_2). Sedangkan sisanya 49,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (kepuasan kerja dan pengembangan karyawan) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat (komitmen organisasi). Hasil rinci analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Komitmen organisasi

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi diperoleh $t_{hitung} (5,013) > t_{tabel} (1,673)$, dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

Menurut Ivancevich et al (2006, hal. 81) Kepuasan kerja adalah “Orang yang memandang berbagai hal secara berbeda akan berperilaku secara berbeda, orang yang memiliki sikap yang berbeda akan memberikan respon yang berbeda terhadap perintah, orang yang memiliki kepribadian yang berbeda berinteraksi dengan cara yang berbeda dengan atasan, rekan kerja dan bawahan”.

Ini sesuai dengan penelitian terdahulu dari Herianus Peoni (2014) yang menyatakan ada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepuasan kerja (X_1) terhadap variabel komitmen organisasi (Y), artinya bahwa ada

pengaruh atau pengaruh yang searah antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi secara nyata.

2. Pengaruh Pengembangan karyawan terhadap Komitmen organisasi

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara pengembangan karyawan terhadap komitmen organisasi diperoleh $t_{hitung} (2,099) > t_{tabel} (1,673)$, dengan taraf signifikan $0,043 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan karyawan terhadap komitmen organisasi.

Menurut Danang Sunyoto (2012, hal. 43) menyatakan pengembangan karyawan adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, seperti keberhasilan, musik, penerangan dan lain-lain.

Ini sesuai dengan penelitian terdahulu dari Herianus Peoni (2014) yang menyatakan ada pengaruh pengembangan karyawan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pengembangan karyawan (X_2) terhadap variabel komitmen organisasi (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau pengaruh yang searah antara pengembangan karyawan terhadap komitmen organisasi secara nyata.

3. Pengaruh Kepuasan kerja dan Pengembangan karyawan terhadap Komitmen organisasi

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 18,985 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 4,082 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $18,985 \geq 4,082$, artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dan pengembangan karyawan terhadap komitmen organisasi.

Menurut Hasibuan (2005,hal. 88), Komitmen organisasi adalah loyalitas atau ke terkaitan seseorang terhadap perusahaan dalam bentuk usaha untuk mencapai tujuan serta efektif dan efisien sesuai dengan target yang direncanakan dan berdasarkan kepada prinsip - prinsip, dan nama baik yang secara ke seluruhan bertujuan untuk mencapai ke sejahteraan bagi karyawan maupun pemilik perusahaan.

Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu dari Endang Wijayanti bahwa apabila kepuasan kerja dan pengembangan karyawan meningkat maka komitmen organisasi akan meningkat. Dan nilai R-Square adalah 0,506 atau 50,6% menunjukkan sekitar 50,6% variabel Y (komitmen organisasi) dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja (X_1) dan pengembangan karyawan (X_2) terhadap komitmen organisasi (Y) dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja (X_1), pengembangan karyawan (X_2) terhadap komitmen organisasi (Y) maka kedua

faktor tersebut dapat membentuk komitmen organisasi (Y). Ini artinya ada pengaruh atau pengaruh yang searah dan nyata antara variabel bebas (kepuasan kerja dan pengembangan karyawan) terhadap variabel terikat (komitmen organisasi) secara bersamaan atau dengan kata lain, jika kepuasan kerja (X_1) dan pengembangan karyawan (X_2) ditingkatkan maka secara bersama-sama dapat pula meningkatkan komitmen organisasi (Y).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi diperoleh $t_{hitung} (5,013) > t_{tabel} (1,673)$, dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Artinya jika kepuasan kerja meningkat maka komitmen organisasi meningkat.
2. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara pengembangan karyawan terhadap komitmen organisasi diperoleh $t_{hitung} (2,099) > t_{tabel} (1,673)$, dengan taraf signifikan $0,043 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan karyawan terhadap komitmen organisasi. Artinya jika pengembangan karyawan meningkat maka komitmen organisasi meningkat.
3. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 18,985 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 4,082 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $18,985 \geq 4,082$, artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dan pengembangan karyawan terhadap komitmen organisasi.

Artinya jika kepuasan kerja dan pengembangan karyawan meningkat maka komitmen organisasi meningkat.

B. Saran

Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya perusahaan selalu memperhatikan kepuasan kerja dengan cara memperhatikan hal-hal yang menjadi kebutuhan karyawan.
2. Sebaiknya perusahaan selalu memperhatikan pengembangan karyawan dengan cara memberikan pendidikan dan latihan.
3. Sebaiknya perusahaan meningkatkan kepuasan kerja dan pengembangan karyawan dengan cara memberikan fasilitas yang mendukung serta memberikan pendidikan seperti seminar sehingga karyawan merasa puas dalam bekerja.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : PUTRI KURNIATY HAKIKI NASUTION
NPM : 1205160488
Tempat/tgl. lahir : Medan, 28 Agustus 1994
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam

Nama Orang Tua

Ayah : Ahmad Syarifuddin Nasution
Ibu : Halimah Siregar
Alamat : Dusun X1 Desa Perkebunan Ajamu

Pendidikan : 1. Tahun 2000-2006 SD.N 112208 Panaihulu Labuhan batu
2. Tahun 2006-2009 SMP Swasta Yapendak Ajamu Labuhan Batu
3. Tahun 2009-2012 SMA Swasta YPKK Ajamu Labuhan Batu .
4. Tahun 2012-2016, tercatat sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikianlah Daftar Riwayat Hidup ini saya perbuat dengan sebenar- benarnya dan dengan rasa tanggung jawab.

Medan, September 2016

Putri Kurniaty Hakiki Nasution