

**PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT DAVINCI AIRINDO BONEVA TILONG
KABILA KABUPATEN BONE BOLANGO**

Oleh

**RIFAL KASIM
E2118094**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian
Guna Memperoleh Gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
TAHUN 2023**

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DAVINCI AIRINDO BONEVA TILONG KABILA KABUPATEN BONE BOLANGO

Oleh

RIFAL KASIM

E2118094

SKRIPSI

untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana
dan telah di setujui oleh Tim Pembimbing pada tanggal
Gorontalo,2023

Pembimbing I



Poopy mu'jizat, SE.,MM
NIDN: 0915016704

Pembimbing II



Syamsul, SE., M.Si
NIDN: 0921108502

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DAVINCI AIRINDO BONEVA TILONGKABILA KABUPATEN BONE BOLANGO

OLEH
RIFAL KASIM
E.21.18.094

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo)

1. Zulkarnain I. Idris, SE., M.Si
(Ketua penguji)
2. Sri Meike Jusup, SE., MM
(Anggota penguji)
3. Syaiful Pakaya, SE., MM
(Anggota penguji)
4. Poppy Mu'jizat, SE., MM
(Pembimbing utama)
5. Syamsul, SE., M.Si
(Pembimbing pendamping)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN. 09 281169 01

Ketua Program Studi Manajemen

Syamsul, SE., M.Si
NIDN. 0921108502

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya (Skripsi) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini .

Gorontalo,2023



RIFAL KASIM
NIM : E2118094

ABSTRAK

RIFAL KASIM. E2118102. PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DAVINCY AIRRINDO TILONGKABILA KABUPATEN BONE BOLANGO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh keterlibatan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango. Metode yang digunakan dalam penelitian ini melalui pendekatan kuantitatif dengan penyajian secara deskriptif. Penentuan populasi dan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi, dan Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel pengaruh keterlibatan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango yaitu sebesar 0,699 atau 69,9%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Keterlibatan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango yakni sebesar 0,436 atau 43,6%. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan Komitmen organisasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango yakni sebesar 0,282 atau 28,2%.

Kata kunci: keterlibatan kerja, komitmen organisasi, kinerja karyawan



ABSTRACT

RIFAL KASIM. E2118102. THE EFFECT OF WORK INVOLVEMENT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT DAVINCY AIRRINDO TILONGKABILA IN BONE BOLANGO REGENCY

This study aims to find the effect of work involvement (X_1) and organizational commitment (X_2) on employee performance (Y) at PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia in Bone Bolango Regency. The method used in this study is through a quantitative approach with a descriptive presentation. Population determination and sampling techniques are probability sampling with simple random sampling techniques. Data collection techniques used are observation, interviews, questionnaires, and documentation. The analysis method used is path analysis. The results of testing the first hypothesis show that work involvement (X_1) and organizational commitment (X_2) simultaneously affect employee performance (Y) at PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia in Bone Bolango Regency, namely 0.699 or 69.9%. The results of testing the second hypothesis indicate that work involvement (X_1) partially has a positive and significant effect on employee performance (Y) at PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia in Bone Bolango Regency, namely 0.436 or 43.6%. The results of testing the third hypothesis show that organizational commitment (X_2) partially has a positive and significant effect on employee performance (Y) at PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia in Bone Bolango Regency, which is 0.282 or 28.2%.

Keywords: work engagement, organizational commitment, employee performance



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, penulis mengucapkan rasa syukur kehadirat Allah SWT, karena atas berkat Rahmat dan Hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango”**, sesuai dengan yang direncanakan. Dan tak lupa salam dan taslim penulis haturkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana di jurusan Manajemen fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, Skripsi ini dapat penulis selesaikan.

Pada kesempatan ini izinkan saya untuk menghaturkan banyak terima kasih kepada: Ibu Dr. Hj. Djuriko Abdussamad, M.Si, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Abd Gaffar La Tjokke, M.Si Selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Musafir, SE.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Bapak Syamsul, SE.,M.Si selaku ketua Program Studi Manajemen sekaligus Pembimbing I, Ibu Poppy Mu’jizat, SE.,MM Selaku sebagai pembimbing II, Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Pimpinan PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian, dan Kepada Kedua Orang tuaku yang selalu mendoakan keberhasilan studiku Dan kepada seluruh keluarga yang selalu memberikan semangat dan motivasi.

Saran dan kritik, penulis harapkan dari dewan penguji dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan Skripsi lebih lanjut. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga bantuan, bimbingan dan arahan yang telah diberikan oleh berbagai pihak akan memperoleh imbalan yang setimpal dari Allah SWT. Amin.

Gorontalo,2023
Penulis,

Rifal Kasim

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar belakang.....	1
1.2 Rumusan masalah.....	5
1.3 Maksud dan tujuan penelitian	5
1.3.1 Maksud penelitian	5
1.3.2 Tujuan penelitian.....	6
1.4 Manfaat penelitian.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1 Kajian pustaka.....	8
2.1.1 Keterlibatan kerja	8
2.1.1.1 Pengertian keterlibatan kerja	8
2.1.1.2 Faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja	10
2.1.1.3 Indikator keterlibatan kerja.....	10
2.1.2 Komitmen organisasi	11
2.1.2.1 Pengertian komitmen organisasi.....	11
2.1.2.2 Faktor pembentuk komitmen organisasi.....	13
2.1.2.3 Dimensi dan indikator komitmen organisasi	15
2.1.3 Kinerja.....	16
2.1.3.1 Pengertian kinerja	16
2.1.3.2 Rencana perbaikan kinerja.....	18
2.1.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	19
2.1.3.4 Indikator kinerja	20
2.1.4 Penelitian terdahulu.....	21
2.2 Kerangka pemikiran	22
2.3 Hipotesis penelitian.....	23

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek penelitian	24
3.2 Metode penelitian.....	24
3.2.1 Metode penelitian yang digunakan	24
3.2.2 Operasionalisasi variabel penelitian.....	25
3.2.3 Populasi dan sampel.....	27
3.2.4 Jenis dan sumber data.....	28
3.2.5 Teknik pengumpulan data.....	29
3.2.6 Pengujian instrumen penelitian	29
3.2.7 Metode analisis data.....	33
3.2.8 Pengujian hipotesis.....	34
3.2.9 Jadwal usulan penelitian.....	35

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PENELITIAN

4.1 Gambaran umum lokasi penelitian.....	39
4.1.1 Sejarah PT Devince Airindo Boneva Tilong Kabilia, Kabupaten Bonebolango	39
4.1.2 Struktur Organisasi PT Devinci Airindo Boneva Tilong Kabilia, Kabupaten Bonebolango	40
4.2 Hasil Penelitian	41
4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden.....	41
4.2.2 Deskriptif Karakteristik Penelitian.....	42
4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	42
4.2.4 Analisis Data Statistik	43
4.2.5 Penujilan Hipotesis.....	44
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	45

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	64
5.2 Saran.....	64

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Pemikiran.....	25
3.1 Analisis Jalur.....	35
4.1 Struktur Organisasi PT Davinci Air Rindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bonebolango	40
4.2 Hasil Hubungan Antar Variabel dan Pengaruh Langsung	51

DAFTAR TABEL

1.1 Rencana dan Realisasi Produk Air Kemasan PT Davinci Air Rindo Boneva	5
2.1 Penelitian Terdahulu	23
3.1 Operasionalisasi Variabel Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi.....	27
3.2 Operasional Variabel Kerja.....	27
3.3 Daftar Pilihan Kuesioner	28
3.4 Keofesien Korelasi	29
3.5 Jadwal Penelitian.....	30
4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	41
4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	42
4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	43
4.5 Kriteria Interpretasi Skor.....	44
4.6 Tanggapan Responden Tentang Keterlibatan Kerja (X1)	44
4.7 Tanggapan Responden Tentang Komitmen Organisasi (X2)	46
4.8 Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan (Y).....	47
4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Keterlibatan Kerja (X1).....	49
4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi (X2)....	49
4.11 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	50
4.12 Koefisien Jalur,Pengaruh Langsung,Pengaruh Total dan Pengaruh X1 dan X2 Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	52

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi yang semakin maju ini menyebabkan terjadinya perubahan pada sikap dan cara pandang manusia dengan peristiwa yang ada di sekitarnya. Sama seperti tuntutan pekerjaan pada masa sekarang ini, setiap karyawan di tuntut untuk bisa bekerja secara professional dan bertanggung jawab. Persaingan yang semakin ketat dalam pekerjaan selalu mengharuskan setiap karyawan untuk selalu dapat bersaing secara kompetitif dan itu pasti terjadi dalam sebuah organisasi. Suatu pekerjaan dalam organisasi pasti menghadapi banyak situasi, baik yang bersifat jangka pendek maupun jangka panjang. Dimana berbagai bentuk kondisi tersebut telah mempengaruhi maju mundurnya suatu organisasi. Oleh karenanya, maju mundurnya suatu organisasi sangat di pengaruhi oleh Sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting, karena dengan tidak adanya karyawan yang profesional atau kompetitif, perusahaan tidak dapat bekerja secara maksimal, walaupun telah tersedia semua peralatan modern yang diperlukan. Melihat peran karyawan yang sangat penting sebagai sumber daya manusia dalam proses produksi, diharapkan karyawan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dengan berpedoman pada rasa aman dalam menjalani aktivitasnya. Untuk itu, perusahaan harus mempersiapkan sumber daya yang di miliki. Salah satu sumber daya yang penting dalam

perusahaan yaitu *Human Resource* (SDM), karena sumber daya manusia yaitu penggerak roda organisasi. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Harmen (2018) SDM merupakan sebuah faktor yang berhubungan dalam berbagai aktivitas organisasi yang berguna sebagai penentu arah kebijakan dalam mencapai arah sasaran yang telah ditetapkan.

Human Resource (Sumber Daya Manusia) merupakan satu diantara yang ada dalam aset perusahaan yang bernilai dan memiliki keunikan tersendiri dibanding dengan faktor lainnya. Kebijakan dan prestasi sebuah organisasi dalam memperoleh tujuan yang diharapkan dapat diselesaikan berdasarkan *Human Resource* yang dimilikinya. oleh karenanya, penting untuk mengelola sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil dari penyelenggara *Human Resource* dapat dilihat dari kualitas karyawan. Kualitas karyawan yang baik akan mengarahkan perusahaan untuk berkembang. Kualitas karyawan tersebut dapat dilihat melalui hasil kerja yang disebut dengan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan jika dimaksimalkan maka tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai. Kinerja karyawan dapat dicapai melalui perencanaan sumber daya manusia yang baik. Hal ini dipertegas dari yang dikemukakan oleh Sujana & Ardiana, (2020) mengatakan bahwa kinerja menjadi tolak ukur yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengukur sejauh mana karyawan dapat mengembangkan tugas yang mereka emban dan bagaimana ada suatu kemajuan yang dialami oleh perusahaan kedepannya. Namun, tidak semua karyawan yang dipekerjakan dalam perusahaan mempunyai kemampuan dan kualitas yang sam-

dalam penyelesaian tugasnya, karena mengingat kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki berbeda-beda. Faktor kinerja karyawan menjadi hal penting diperhatikan karena kinerja karyawan akan menjadi masalah serius bagi perusahaan sehingga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya suatu pelayanan.

Kinerja ditentukan karena usaha dan keterampilan individu karyawan itu sendiri serta bagaimana menyelesaikan suatu kegiatan yang efektif. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan manajemen yang baik termasuk pengelolaannya agar maksimal. Penyelesaian pekerjaan yang efektif tidak terlepas dari banyak faktor yang mempengaruhinya, diantaranya adalah keterlibatan kerja dan komitmen organisasi.

Karyawan yang terlibat secara penuh dengan pekerjaannya akan lebih memungkinkan untuk memiliki komitmen terhadap organisasi yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak terlibat secara penuh dengan organisasinya. Sedangkan karyawan yang tidak terlibat secara penuh dengan organisasinya lebih memungkinkan untuk absen dalam pekerjaan dan memiliki intensi keluar dari perusahaan. Oleh karena itu, keterlibatan kerja memiliki kaitan yang penting dengan komitmen organisasi (Saputra & Rahardjo, 2017).

Menurut Dubin (Safitri, 2015) menyatakan bahwa keterlibatan kerja adalah internalisasi nilai-nilai dari keistimewaan sebuah pekerjaan. Internalisasi nilai yang dimaksud terwujud dalam tingkah laku yang ditampilkan dari cara berpikir individu. Menurut Robbins (Safitri, 2015), keterlibatan kerja merupakan derajat dimana seseorang mengidentifikasi diri terhadap pekerjaannya, berpartisipasi

secara aktif, dan menyadari bahwa performa yang ditampilkan merupakan hal yang penting bagi harga dirinya. Definisi di atas mendeskripsikan bahwa seseorang akan dikatakan memiliki keterlibatan kerja yang tinggi ketika seseorang menganggap pekerjaannya sebagai bagian yang paling penting dalam kehidupannya, dan sebagai seseorang yang secara personal sangat dipengaruhi oleh situasi dalam pekerjaan, rekan kerja, perusahaan, dan hal-hal lain yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Selain dari keterlibatan kerja juga terdapat komitmen organisasi yang turut mempengaruhi kinerja karyawan. Komitmen organisasi sebagai wujud hubungan emosional yang dimiliki dan dirasakan karyawan, dengan bukti kepercayaan dan keyakinan yang kuat pada organisasi, termasuk penerimaan dan implementasi nilai-nilai organisasi atas kemauan sendiri, berusaha bekerja dengan baik dan mencapai kepentingan organisasi dan mendukung organisasi (Darmawan ,et,al, 2020). Menurut Allen dan Meyer (Nurjanah & Budiarti, 2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat diartikan sebagai kondisi ketika karyawan memilih organisasi tertentu serta berbagai macam tujuan dan keinginan karyawan tersebut untuk mempertahankan dirinya sebagai anggota dalam organisasi.

PT Davinci Airindo Boneva dan biasa dikenal dengan nama “BONEVA”, merupakan salah satu perusahaan air minum kemasan yang berdiri di Kecamatan Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango. Motto dari Boneva adalah *good life, good water*. Produk air kemasan di produksi dari sumber air murni di Gorontalo, melalui proses filtrasi bertahap, microfilter, dan disinfeksi untuk

memberikan kualitas yang terbaik untuk seluruh rakyat Gorontalo, Indonesia. Adapun jenis produk air kemasan yang di produksi oleh Boneva yaitu gelas 240ml dengan harga per dos Rp.20.500, botol 600ml dengan harga per dos Rp. 35.000, botol 1500ml dengan harga per dos Rp. 42.000, dan gallon 19L dengan harga per gallon Rp.15.000. Selain itu, Boneva juga memproduksi es batu Kristal. Di Provinsi Gorontalo sendiri, terdapat tujuh perusahaan air kemasan yang di produksi di Gorontalo, Boneva salah satu produk baru muncul di pasar. Dengan visinya untuk menjadi perusahaan air minum kemasan yang unggul, maka kinerja dari karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Seiring berjalannya aktivitas perusahaan muncul berbagai permasalahan, salah satunya terkait dengan kinerja karyawan. Hal ini dapat terlihat dari capaian pelaksanaan pekerjaan belum sesuai dengan target kerja yang di harapkan, sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Rencana dan Realisasi Produksi Air kemasan PT Davinci Airindo Boneva Bulan Juli Tahun 2023

Tanggal	Rencana Produksi	Realisasi produksi
01/07/23	4.000	4.182
02/07/23	6.000	6.191
03/07/23	6.000	5.826
04/07/23	4.000	3.802
06/07/23	6.500	6.728
07/07/23	5.500	5.606

08/07/23	4.500	4.556
09/07/23	6.500	6.649
10/07/23	6.000	6.051
11/07/23	2.500	2.685
13/07/23	6.500	6.715
14/07/23	6.500	6.638
15/07/23	4.500	4.393
16/07/23	5.000	4.928
17/07/23	6.500	6.355
18/07/23	4.000	4.330
20/07/23	6.500	6.728
21/07/23	4.500	4.629
22/07/23	6.500	6.865
23/07/23	7.000	6.942
24/07/23	5.000	5.008
25/07/23	5.500	5.895
27/07/23	6.500	6.720
28/07/23	7.000	6.941
29/07/23	5.000	4.631
30/07/23	6.000	6.048

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menunjukkan rencana dan realisasi produksi PT Davinci Airindo Boneva, dimana dari hasil tersebut menunjukkan bahwa masih terdapatnya realisasi produksi tidak sesuai dengan rencana produksi yang ditetapkan. Seperti yang terjadi pada tanggal 3 dan 4 bulan Juli tahun 2023 dimana rencana produksi sebesar 6.000 dan 4.000 cup air kemasan,

ternyata realisasinya hanya sebesar 5.826 dan 3.802. Terdapat 8 hari produksi yang tidak sesuai dengan rencana dan realisasi produksi. Kondisi tersebut menggambarkan bahwa belum maksimalnya kinerja dari karyawan dalam mencapai target-target pada PT Davinci Airindo Boneva.

Hal ini juga dipertegas dari hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan Manager PT Davinci Airindo Boneva atas nama Pak Irwan Hala mengatakan bahwa adanya indikasi penurunan kinerja karyawan, seperti ketidak efektif dan efisennya karyawan dalam bekerja, contohnya pada bagian produksi produk air kemasan yang biasanya tidak mencapai target yang diberikan oleh perusahaan setiap bulannya. Kemudian rendahnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, seperti pada saat mengantar air kemasan kepada konsumen yang memesan baik pesan langsung ke perusahaan maupun melalui pesanan online membutuhkan waktu yang lama dan biasanya konsumen mengeluh atau protes dengan lambatnya sampai produk air kemasan ke tangan konsumen.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas dapat diambil rumusan masalah yaitu:

1. Seberapa besar pengaruh keterlibatan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango
2. Seberapa besar pengaruh keterlibatan kerja (X1) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango
3. Seberapa besar pengaruh komitmen organisasi (X2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Adapun maksud dari penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah sebelumnya yaitu untuk mendapatkan gambaran tentang pengaruh keterlibatan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

1.3.2. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango
2. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja (X1) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi (X2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman tentang teori-teori dan ilmu manajemen di bidang manajemen sumber daya manusia (SDM), khususnya berkaitan dengan masalah yang menjadi sumber penelitian yaitu keterlibatan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi data dan informasi yang aktual sebagai masukan dalam upaya perkembangan dan kemajuan organisasi terutama pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango

3. Manfaat Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapakan dapat menambah wawasan dengan mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh secara teori di lapangan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia

4. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapakan dapat menjadi acuan atau referensi bagi peneliti selanjutnya dalam meneliti tentang variabel keterlibatan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Keterlibatan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Keterlibatan Kerja

Karyawan yang terlibat secara penuh dengan pekerjaannya akan lebih memungkinkan untuk memiliki komitmen terhadap organisasi yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak terlibat secara penuh dengan organisasinya. Sedangkan karyawan yang tidak terlibat secara penuh dengan organisasinya lebih memungkinkan untuk absen dalam pekerjaan dan memiliki intensi keluar dari perusahaan. Oleh karena itu, keterlibatan kerja memiliki kaitan yang penting dengan komitmen organisasi (Saputra & Rahardjo, 2017).

Menurut Dubin (Safitri, 2015) menyatakan bahwa keterlibatan kerja adalah internalisasi nilai-nilai dari keistimewaan sebuah pekerjaan. Internalisasi nilai yang dimaksud terwujud dalam tingkah laku yang ditampilkan dari cara berpikir individu. Menurut Robbins (Safitri, 2015), keterlibatan kerja merupakan derajat dimana seseorang mengidentifikasi diri terhadap pekerjaannya, berpartisipasi secara aktif, dan menyadari bahwa performa yang ditampilkan merupakan hal yang penting bagi harga dirinya. Definisi di atas mendeskripsikan bahwa seseorang akan dikatakan memiliki keterlibatan kerja yang tinggi ketika seseorang menganggap pekerjaannya sebagai bagian yang paling penting dalam kehidupannya, dan sebagai seseorang yang secara personal sangat dipengaruhi

oleh situasi dalam pekerjaan,rekan kerja, perusahaan, dan hal-hal lain yangberkaitan dengan pekerjaannya.

Keterlibatan kerja adalah tingkatan di mana seseorang lebih memihak kepada pekerjaan yang sedang dilakukannya sekarang (Mariyanti, 2014). Menurut Kimbal, (Pudjiomo & Sahrah, 2019) bahwa keterlibatan kerja adalah tingkatan seberapa jauh karyawan memihak pada tugas pekerjaan yang mereka terima dengan terlibat dalam setiap aktivitas positif yang berhubungandengan kesuksesan organisasi.

Keterlibatan Kerja merupakan suatu kondisi yang menggambarkan sejauh manaseseorang mengidentifikasi dirinya secara psikologis terhadap pekerjaan, atau sejauhmana pentingnya pekerjaan bagi keseluruhan citra dirinya dan sejauh mana tampilan kerja mempengaruhi harga dirinya(Rikmaratri & Prohimi, 2018). Pengertian keterlibatan kerja lainnya menurut Blau & Bdal (Novarinda & Iqbal, 2017) adalah “tingkatan dimana pekerja membenamkan diri dengan pekerjaan mereka, menginvestasikan waktu dan energi didalamnya, dan melihat pekerjaan sebagai pusat dari kehidupan mereka secara keseluruhan.

Keterlibatan karyawan yang rendah bukanlah kelemahan karyawan di perusahaan sehingga kurang banyak pekerjaan yang ditampilkan oleh karyawan. Karyawan merasa bahwa keterlibatan mereka bukanlah yang sebenarnya dibutuhkan perusahaan. Situasi ini tidak dapat membantu kebutuhan karyawan akan tanggung jawab, prestasi, pemahaman, dan harga diri. (Riza, 2017)

Berdasarkan pengertian keterlibatan kerja sebagiamana yang dikemukakan di atas maka dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja

menunjukkan sikap dari karyawan dengan mengutamakan pentingnya suatu pekerjaan dalam kehidupannya, sekaligus sebagai penghargaan yang tinggi apabila tugas karyawan yang diberikan diselesaikan dengan baik.

2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja (*Job Involvement*) dapat dipengaruhi oleh dua variabel, yaitu variabel personal dan variabel situasional (Erisman, 2019:13-15).

1. Variabel personal

Variabel pribadi yang dapat mempengaruhi interaksi kerja antara lain variabel demografi dan psikologis. Variabel demografis mencakup semua, pendidikan, jenis kelamin, status perkawinan, posisi dan senioritas.

2. Variabel situasional

Variabel situasional yang dapat mempengaruhi Partisipasi dalam pekerjaan antara pekerjaan, organisasi, dan lingkungan sosial budaya. Variabel pekerjaan termasuk kinerja / hasil, variasi, otonomi, identitas pekerjaan, umpan balik, tingkat pekerjaan (status resmi dalam organisasi), tingkat upah, kondisi kerja, keselamatan, pengawasan dan iklim interpersonal.

2.1.1.3 Indikator Keterlibatan Kerja

Keterlibatan dalam pekerjaan adalah tingkat ketika seorang karyawan berkomitmen pada pekerjaannya. Karyawan menganggap pekerjaannya paling penting dalam hidupnya. Adapun indikator dari keterlibatan kerja itu adalah (Erisman, 2019):

1. Partisipasi Kerja.

Partisipasi kerja menunjukkan bentuk ikut serta karyawan dalam kegiatan ataupun aktivitas-aktivitas organisasi dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari

2. Keikutsertaan.

Keikutsertaan dapat diartikan sebagai turut andilnya karyawan dalam suatu kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi.

3. Kerjasama.

Kerja sama adalah keinginan untuk bekerja sama dengan kooperatif dan menjadi bagian dari kelompok

2.1.2 Komitmen Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi sebagai wujud hubungan emosional yang dimiliki dan dirasakan karyawan, dengan bukti kepercayaan dan keyakinan yang kuat pada organisasi, termasuk penerimaan dan implementasi nilai-nilai organisasi atas kemauan sendiri, berusaha bekerja dengan baik dan mencapai kepentingan organisasi dan mendukung organisasi (Darmawan ,et,al, 2020). Menurut Allen dan Meyer (Nurjanah & Budiarti, 2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat diartikan sebagai kondisi ketika karyawan memiliki hak organisasi tertentu serta berbagai macam tujuan dan keinginan karyawan tersebut untuk mempertahankan dirinya sebagai anggota dalam organisasi.

Komitmen menunjukkan tingkat bagaimana karyawan menempatkan dirinya dalam organisasi. Karyawan akan berkomitmen dan ingin tetap tinggal

dan bekerja keras di dalam organisasi, menjaga kelangsungan hidup organisasi. Menurut Kreitner (Darmawan ,et,al, 2020) komitmen organisasi merupakan cerminan dimana seorang karyawan mengenali organisasi tempatnya bekerja. Komitmen organisasi sebagai wujud dari hubungan emosional yang dimiliki dan dirasakan oleh karyawan, yang menunjukkan kepercayaan dan keyakinan yang kuat pada organisasi, termasuk penerimaan dan implementasi nilai-nilai organisasi sesuka hati, untuk berusaha bekerja dengan baik dan mencapai kepentingan organisasi dan mendukung organisasi.

Komitmen organisasi menurut Robbins, (Mariyanti, 2014)yaitu sebagai suatu keadaan di manaseorang karyawan memihak pada suatuorganisasi tertentu dengan tujuan-tujuannyaserta berniat berniat memeliharakeanggotaannya dalam organisasi itu.Menurut Crow et al. (Ariana & Mujiati, 2018)menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah keadaanpsikologis seorang karyawan yang dapat dilihat dari loyalitas karyawan serta dapatfokus terhadap tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Mohammed dan Anisa(Ariana & Mujiati, 2018)menyatakan bahwa komitmen organisasional merujuk kepada kesiapankaryawan untuk bekerja keras dan mewujudkan tujuan organsiasi, standarorgansiasi, prinsip organisasi, etika organisasi dan nilai-nilai organisasi agar tetapberada di organisasi dalam berbagai macam situasi.

Komitmen organisasional menurut Cherrington (Novarinda & Iqbal, 2017) adalah “sebagai nilai personal, yang kadang kadang mengacu secara sikap loyal pada perusahaan”. Komitmen organisasional merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi tempat

bekerja. Pekerja yang berkomitmen merasa bahwa hasil kerja yang merupakan cermin organisasi, dimana perasaan tersebut pada akhirnya menghasilkan kinerja yang baik.

Dari pendapat para ahli tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi itu sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi dan atau profesi juga bisa diartikan sebagai sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi atau profesi. Komitmen organisasi juga merupakan suatu pengikat antara seseorang dengan organisasi dalam sebuah organisasi dengan sebab-sebab yang berbeda

2.1.2.2 Faktor Pembentuk Komitmen Organisasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:78) terbentuknya komitmen suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

a. Faktor kesadaran

Kesadaran menunjukkan keadaan jiwanya yang merupakan tempat bertemu berbagai pertimbangan untuk mencapai kepastian, keteguhan dan kesinambungan dalam jiwa.

b. Faktor aturan

Aturan adalah alat penting dalam tindakan dan perbuatan manusia. Peran aturan sangat penting dalam kehidupan bermasyarakat, sehingga otomatis aturan harus dikembangkan dan dikendalikan sehingga pada akhirnya tujuan manajemen dapat tercapai sebagai kekuatan dan pengaturan segala sesuatu dalam organisasi ketenagakerjaan.

c. Faktor organisasi

Misalnya organisasi jasa, seperti jasa pendidikan, pada dasarnya tidak berbeda dengan organisasi pada umumnya, hanya terdapat perbedaan kecil dalam penggunaannya, karena tujuan jasa secara khusus ditujukan kepada orang yang mempunyai keinginan dan keinginan yang kompleks.

d. Faktor pendapatan

Penghasilan adalah penerimaan seseorang sebagai imbalan atas tenaga, pikiran, dicurahkan untuk orang lain atau badan organisasi dalam bentuk uang.

e. Faktor kemampuan

Skills Abilities berasal dari kata mampu yang artinya kemampuan untuk melakukan tugas atau pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan. Kemampuan dapat diartikan sebagai karakteristik / kondisi yang ditunjukkan dengan kondisi orang yang dapat melaksanakan tugas atau dasar dari ketentuan yang ada. Keterampilan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan menggunakan anggota tubuh dan peralatan yang tersedia.

f. Faktor sarana

Pemeliharaan Terdapat segala macam ruang kantor dan fasilitas lainnya yang menjalankan fungsi alat dasar / penolong dalam pelaksanaan pekerjaan, serta berfungsi secara sosial guna mewujudkan kepentingan orang-orang yang terlibat dalam organisasi ketenagakerjaan.

2.1.2.3 Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi

Terdapat berbagai Dimensi dan Indikator dalam komitmen organisasional. Menurut Allen and Meyer (Akbar , Musadieq , & Djudi, 2017)mengajukan tiga bentuk komitmen organisasional, yaitu:

1. Komitmen Afektif, yaitu: keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Dalam hal ini individu menetap dalam suatu organisasi karena keinginannya sendiri. Indikatornya terdiri dari karakteristik pribadi.
2. Komitmen Kontinuan, yaitu: komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Dalam hal ini individu memutuskan menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan. Indikatornya adalah besarnya pengorbanan individu, dan persepsi atas kurangnya alternatif pekerjaan lain
3. Komitmen Normatif, yaitu: keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut. Indikatornya adalah pengalaman individu sebelum berada dalam organisasi (pengalaman dalam keluarga atau sosialisasi) dan pengalaman sosialisasi selama berada dalam organisasi.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Irawati (Rahmawati, 2019) kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai hasil kerja atau pencapaian karyawan untuk memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Kinerja karyawan juga merupakan cerminan yang menunjukkan seberapa baik karyawan tersebut dalam memenuhi persyaratan suatu pekerjaan. Pengertian lain yang dikemukakan oleh Mondy dalam Wijayanti dan Sudiman (2017), kriteria (standar) kinerja yang paling umum adalah ciri-ciri karyawan tertentu seperti sikap, penampilan, dan pikiran adalah dasar untuk beberapa evaluasi.

Kinerja karyawan merupakan hasil keseluruhan seseorang selama kurun waktu tertentu dalam menjalankan tugas, seperti standar kerja, target atau kriteria target yang telah ditentukan sebelumnya dan telah disetujui bersama (Ardi, dkk. 2017). Menurut pengertian dari Prawirosentono, (Sinambela P. Lijan, 2019) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Selanjutnya menurut Rivai, (Sinambela P. Jilan, 2019) bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (performance) adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil atau hasil dari proses (Nurlaila, 2010:3)

Pengertian kinerja menurut Sembiring dalam Nurpratama (2016:5) yaitu gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu kegiatan, kebijakan, program dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi. Lebih dalam lagi, definisi kinerja menurut Fattah dalam Nurpratama (2016:5-6) yaitu keterampilan yang didasarkan pada pengetahuan, sikap dan keterampilan serta keinginan untuk menghasilkan sesuatu. Setiap organisasi pasti memiliki tujuan dan kapasitas eksekutifnya sendiri. Setiap karyawan tentunya memiliki tanggung jawab dan tanggung jawabnya masing-masing dalam pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

Menurut Mangkunagara dalam Monsow, (2018:7) kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson dalam Monsow (2018:7-8) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan

Pengertian kinerja adalah adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya produktivitas merupakan sesuatu yang istimewa karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda. Selain itu kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi karyawan (Wijayanti, 2017:4).

Menurut Rivai (2014:321) hasil atau tingkat keberhasilan dalam melaksanakan suatu tugas pada waktu tertentu, pada waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti hasil standar dari suatu tujuan yang ditetapkan atau kriteria yang ditetapkan. dipilih dan disepakati. Jika dilihat dari asal katanya, kata kinerja adalah terjemahan dari *performance*.

Berdasarkan penelitian diatas maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang untuk memenuhi sebuah persyaratan pekerjaan yang telah diberikan. Kinerja karyawan juga memiliki ciri-ciri tertentu seperti sikap, penampilan dan pikiran. Kinerja juga merupakan tingkat keberhasilan seseorang selama periode yang telah ditentukan dalam melaksanakan tugas seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, dan kriteria yang telah ditentukan.

2.1.3.2 Rencana Perbaikan Kinerja

Menurut Wibowo (2016) dalam Sitepu M. Tita (2020) rencana perbaikan kinerja untuk dapat memberikan hasil seperti diharapkan harus memenuhi kriteria sifat sebagai berikut:

1. Praktis

Spesifikasi rencana harus berhubungan dengan kinerja yang harus diperbaiki. Memperbaiki kinerja dengan cara membaca buku teori atau mengikuti kursus psikologi industri sangat tidak praktis dan memerlukan waktu terlalu lama.

2. Orientasi Pada Waktu

Waktu batas akhir penyelesaian pekerjaan harus ditentukan secara realistik dan dipertimbangkan bersama. Tidak ada pekerjaan yang dilakukan tanpa batasan waktu. Batas akhir penyelesaian berguna agar proses penggerjaan sebuah pekerjaan tidak memakan waktu yang lama sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan lainnya untuk efisiensi waktu.

3. Spesifik

Harus jelas menguraikan apa yang akan dikerjakan. Apabila bidang yang diperbaiki adalah kualitas komunikasi dengan karyawan, maka harus secara spesifik referensi yang harus diperbaiki.

4. Melibatkan komitmen

Baik manajer maupun karyawan harus menjual rencana dan mempunyai komitmen terhadap implementasinya. Mereka harus sepakat tentang apa yang harus dilakukan

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (Arilaha, 2018:7) faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang ialah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

- a. Faktor kemampuan, secara umum kemampuan ini terbagi menjadi dua yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge dan skill*).
- b. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja.

Menurut Tika (Satriani, 2020:10), kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu:

- a. Faktor intern, seperti kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik, dan karakteristik kelompok kerja
- b. Faktor ekstern meliputi, peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, dan pesaing.

2.1.3.4 Indikator Kinerja

Menurut Bernardin dan Russe (Nurpratama, 2016:5-6) mengajukan lima kriteria yang dapat digunakan dalam indikator kinerja karyawan, yaitu :

1. *Quality* (kualitas)

Kualitas merupakan hasil suatu proses pelaksanaan pekerjaan mendekati tujuan yang telah ditetapkan

2. *Quantity* (kuantitas)

Kuantitas merupakan banyaknya hasil pekerjaan yang dilakukan

3. *Timeless* (waktu penyelesaian)

merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain

4. *Need for supervision* (tanpa memerlukan pengawasan), merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melakukan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan
5. *Interpersonal impact* (hubungan antar karyawan), merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama diantara rekan kerja.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama/Tahun	Judul	Metode	Hasil Penelitian
Gusmardi, (2018)	Pengaruh keterlibatan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak Milano Teluk Kuantan	Jumlah populasi sebanyak 40 responden dengan sampel menggunakan teknik sensus. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda	<ul style="list-style-type: none"> • Secara parsial keterlibatan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan • Secara simultan keterlibatan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Juli Hidayah, dkk, 2020	Pengaruh keterlibatan kerja, Sikap kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal	Menggunakan 63 responden sebagai sampel. Alat analisis yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda	<ul style="list-style-type: none"> • keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal • Sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal • Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas

			Pertanian Kabupaten Mandailing Natal
--	--	--	-----------------------------------------

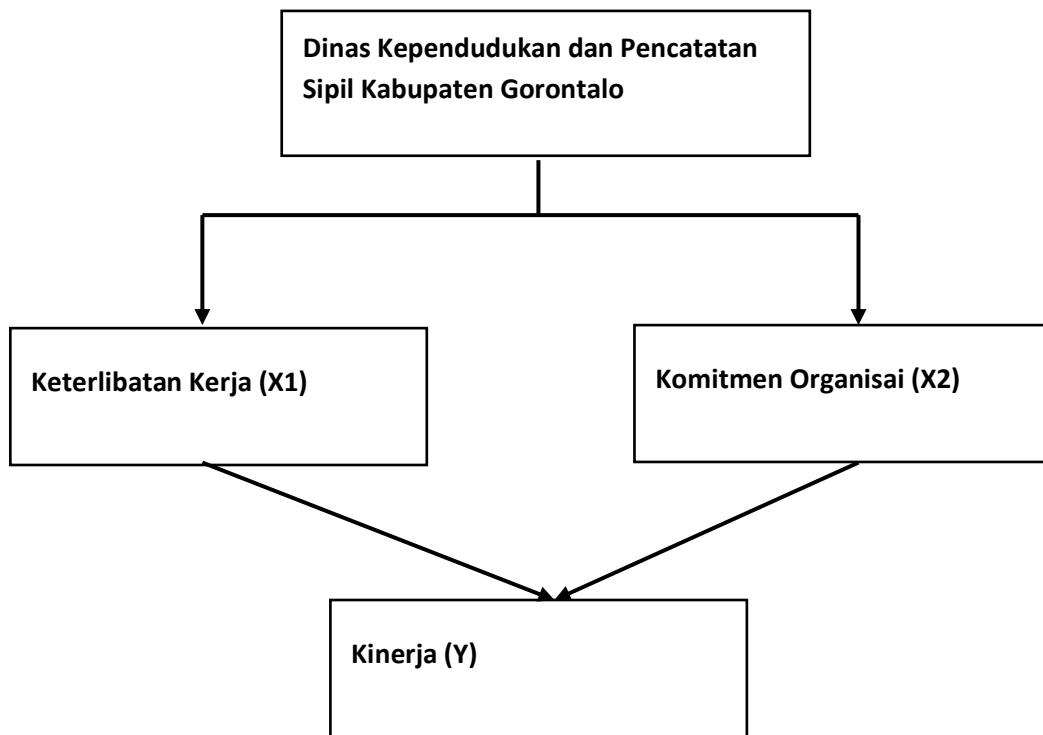
Adapun perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian terdahulu yang telah di kemukakan sebelumnya adalah sub variabel yang digunakan, alat analisis data, populaasi, dan tempat penelitian. Sedangkan persamaan terdapat pada variabel yang digunakan dan alat analisis data.

2.2 Kerangka Pemikiran

Karyawan yang terlibat penuh dalam pekerjaan mereka cenderung menunjukkan komitmen yang lebih besar kepada organisasi daripada karyawan yang tidak sepenuhnya terlibat dalam organisasi. Sementara itu, karyawan yang tidak berpartisipasi penuh dalam organisasinya sering kali mangkir kerja dan berniat keluar dari perusahaan. Oleh karena itu, partisipasi dalam pekerjaan menjadi penting untuk komitmen organisasi (Saputra & Rahardjo, 2017).

Komitmen organisasi sebagai wujud hubungan emosional yang dimiliki dan dirasakan karyawan, dengan bukti kepercayaan dan keyakinan yang kuat pada organisasi, termasuk penerimaan dan implementasi nilai-nilai organisasi atas kemauan sendiri, berusaha bekerja dengan baik dan mencapai kepentingan organisasi dan mendukung organisasi (Darmawan ,et,al, 2020). Oleh karena untuk lebih mengetahui arah penelitian, maka disajikan kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut:

Menurut Surbakti (Sujana & Ardana, 2020) menyatakan kinerja menjadi tolak ukur yang dilakukan oleh organisasi untuk mengukur sejauh mana karyawan dapat mengembangkan tugas yang mereka emban dan bagaimana ada suatu kemajuan yang dialami oleh organisasi kedepannya. Namun, tidak semua karyawan yang dipekerjakan dalam organisasi mempunyai kemampuan dan kualitas yang sam dalam penyelesaian tugasnya, karena mengingat kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki berbeda-beda. Faktor kinerja karyawan menjadi hal penting diperhatikan karena kinerja karyawan akan menjadi masalah serius bagi organisasi sehingga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya suatu pelayanan.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Keterlibatan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gorontalo
2. Keterlibatan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gorontalo
3. Komitmen organisasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gorontalo

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Sebagaimana telah di jelaskan pada bab terdahulu maka yang menjadi objek penilitian adalah pengaruh keterlibatan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Pengujian hipotesis hubungan kausal dilakukan dengan menggunakan metode survei. Pengumpulan data pokok atau utama menggunakan kuesioner yang diambil dari sampel yang telah ditarik dari jumlah populasi. Menurut Sugiyono (2016:68) metode survei merupakan suatu pendekatan penelitian yang dilakukan pada suatu populasi, akan tetapi data yang diteliti merupakan data sampel dari populasi.

Menggunakan jenis data kuantitatif dan data kualitatif, dimana data kuantitatif adalah data yang berupa bilangan angka yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam kuantitatif dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala ikert yang disebarluaskan kepada responden. Sedangkan, data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri – ciri, sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adaah kondisi perusahaan atau sejarah perusahaan

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian terdapat dua jenis variabel yang terdiri dari :

1. Variabel bebas (Independent) yaitu keterlibatan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2)
2. Variabel tidak bebas (Dependent) yaitu kinerja karyawan (Y).

Variabel diatas dapat dilihat lebih jelas pada tabel berikut ini :

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel keterlibatan kerja dan komitmen organisasi

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Keterlibatan Kerja (X1)	Mengukur keterlibatan kerja Karyawan	1. Partisipasi 2. Keikutsertaan 3. Kerjasama	Ordinal
Komitmen organisasi (X2)	Komitmen Afektif	1. Karakteristik pribadi	Ordinal
	Komitmen Kontinuan	2. Besarnya pengorbanan individu 3. Kurang alternatif pekerjaan lain	
	Komitmen Normatif	4. Pengalaman sebelum berada pada organisasi 5. Pengalaman sosialisasi selama berada dalam organisasi	
Sumber			
Variabel X1 : Erisman, 2019			
Variabel X2 : Akbar , Musadieq , & Djudi, 2017			

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Kinerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kriteria mengukur kinerja	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu penyelesaian 4. Tanpa memerlukan pengawasan 5. Hubungan antar karyawan	Ordinal

Sumber Variabel Y : Bernardin dan Russe (Nurpratama, 2016:5-6)

Tahapan yang dilakukan terhadap variabel yang digunakan, baik itu variabel dependen maupun independen dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk variabel Keterlibatan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y), akan diukur dengan menggunakan instrumen kuesioner yang menggunakan skala likert (*likert's type item*).
2. Hasil jawaban dari responden untuk setiap peryataan diukur dengan menggunakan skala likert yang mempunyai grade dari kecil sampai besar, biasanya dari 1 – 5.
3. Kuesioner disusun dengan menyiapkan 5 pilihan (*option*), setiap pilihan akan di berikan bobot yang berbeda seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 3.3 Daftar Pilihan Kuesioner

PILIHAN	BOBOT
Sangat setuju/selalu (sangat positif)	5
Setuju/Sering (positif)	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang (netral)	3
Tidak setuju/Jarang (negativ)	2

Sangat tidak setuju/Tidak pernah (Sangat negativ)	1
---------------------------------------------------	---

3.2.3 Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Dalam pengumpulan data akan selalu dihadapkan dengan obyek akan diteliti, dimana dalam hal ini adalah aktivitas atau peristiwa yang terjadi. Menurut Sugiyono (2016:61) mengemukakan bahwa “Populasi merupakan suatu wilayah yang terdiri atas objek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya

Berdasarkan pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango sebanyak 79 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono, (2016:120) mengemukakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi.

Sampel hendaknya representative, artinya dapat mewakili seluruh populasi yang ada. Oleh karenanya penting menggunakan teknik sampel yang benar. Dalam penelitian ini kelompok sampling yang digunakan adalah *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. *probability sampling* yaitu memberikan peluang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan *simple random sampling* merupakan teknik

pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi (Sugiyono, 2016:122).

Dalam penelitian ini ukuran sampel yang digunakan mengikuti saran ukuran sampel dari Resco dalam Sugiyono (2016:133) yang mengemukakan bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 79 karyawan pada PT Davincy Airrindo Tilongkabila Kabupaten Bonebolango. Hal ini juga didukung dari yang dikemukakan oleh Arikunto, (2010) mengatakan bahwa apabila subjeknya (sampel) kurang dari 100 orang maka sebaiknya diambil keseluruhan

3.2.4 Jenis dan sumber data

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data perlu di kelompokkan ke dalam dua golongan yaitu:

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Kuantitatif adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarluaskan kepada responden.
- 2) Data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi tempat penelitian.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden.
- 2) Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang di gunakan penulis dalam penelitian ini. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi yaitu mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Wawancara dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan untuk data berupa keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran interview adalah karyawan PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango
3. Kuesioner, di lakukan dengan menyebarluaskan seperangkat daftar pertanyaan/pernyataan tertulis kepada responden, dalam hal ini karyawan PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango.
4. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, majalah ilmiah, guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah yang penelitian.

3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian

Metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif yang digunakan untuk mengkomunikasikan dan menghasilkan berbagai tanggapan dari responden. Untuk mendapatkan informasi yang baik yang mendekati kenyataan (tujuan), perlu diketahui bahwa suatu alat ukur itu akurat dan dapat diandalkan. Dan jika alat tersebut benar atau salah maka sebelum menggunakan alat tersebut harus dilakukan pengujian keakuratan dan keandalannya agar dapat digunakan dan akan diperoleh hasil yang bermanfaat.

1. Uji Validitas

Uji validitas alat dengan menguji validitas struktur (desain struktur), dapat digunakan dengan pendapat ahli (expert decision), setelah pembuatan alat bersama ahli dengan menanyakan pendapatnya atas materi yang disusun. Hal ini sependapat dengan Sugiyono (2016: 19) yang menyatakan bahwa "Setelah selesai pengujian konstruksi dari ahlinya, pengujian peralatan akan dilanjutkan. Peralatan yang disetujui oleh para ahli telah diuji pada model. Untuk mengangkut populasi. Setelah itu, daftar diurutkan dan disortir, uji validasi dapat dilakukan dengan menganalisis komponen, yaitu dengan menghubungkan akun alat musik. "

Uji validasi dilakukan dengan menghitung setiap pernyataan dan skor total untuk setiap variabel. Juga, dengan memberikan terjemahan perkalian keseluruhan. Untuk pengujian validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh *Pearson* yang di kenal dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut.

$$r_{XY} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X).(\sum Y)}{\sqrt{\{n. \sum X^2\}. \{n. \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

r_{xy} = Koefisien product moment.

r = Koefisien validitas item yang dicari

x = Skor yang diperoleh dari subjek dalam tiap item.

y = Skor total instrument.

n = Jumlah responden dalam uji instrument.

$\sum x$ = Jumlah hasil pengamatan variabel X

$\sum y$ = Jumlah hasil pengamatan variabel Y

$\sum xy$ = Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel X dan variabel Y

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

Dasar mengambil keputusan :

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Kriteria korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.4

Koefisien Korelasi

R	Keterangan
0,800 - 1,000	Sangat tinggi / Sangat Kuat
0,600 - 0,799	Tinggi / Kuat
0,400 - 0,599	Cukup tinggi / Sedang
0,200 - 0,399	Rendah / Lemah
0,000 - 0,199	Sangat rendah / Sangat Lemah

Sumber : Riduwan (2008:280).

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah kejelasan yang dapat diandalkan untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena alat tersebut efisien. Alat terbaik adalah tidak tergoda untuk memaksa responden memilih beberapa jawaban. Alat yang andal dan andal menghasilkan data yang andal. Jika informasi itu benar menurut kebenaran, tidak peduli berapa kali diambil, itu akan tetap sama. Untuk Menghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach*, dengan rumus sebagai berikut :

$$a = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum si^2}{st} \right)$$

Keterangan :

k = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum si^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrumen

s = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60 dan jika nilai *cronbach alpha* < 0,60 dikatakan *tidak reliable*. Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

3. Konversi Data

Untuk dapat diolah menjadi analisis jalur yang merupakan pengembangan dari analisis regresi berganda, data ordinal yang biasanya didapat dengan menggunakan skalar likert, dan lain-lain (skor kuesioner), maka terlebih dahulu data ini harus ditransformasikan menjadi data interval, salah satu cara yang dapat digunakan adalah *Method Of Successive Interval* (MSI). Langkah-langkah MSI sebagai berikut:

1. Membuat frekuensi dari tiap butir jawaban pada masing-masing kategori pertanyaan.
2. Membuat proporsi dengan cara membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh jumlah responden.
3. Membuat proporsi kumulatif .
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban, berdasarkan nilai frekuensi yang telah diperoleh dengan bantuan tabel zriiel.
5. Menghitung nilai skala dengan rumus

$$Skala (i) = \frac{Z_{riil}(i-1) - Z_{riil}(i)}{\text{Prop Kum } (i) - \text{Prop Kum } (i-1)}$$

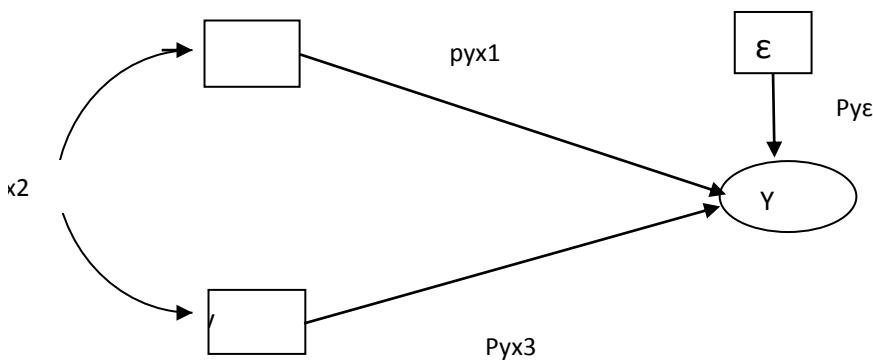
6. Penyertaan nilai skala. Nilai penyertaan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi.

3.2.7 Metode Analisis Data

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh Keterlibatan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja karya (Y), maka pengujian dilakukan dengan uji analisis jalur (*Path Analysis*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval* (MSI). Analisis jalur digunakan dengan pertimbangan bahwa

pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antara variabel independen dengan dependen dengan diagram jalur dapat dilihat pada struktur jalur berikut ini :



Gambar 3.1 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Dari gambar tersebut diatas dapat dilihat dalam persamaan berikut ini :

$$Y = PYx_1 + PYx_2 + PY\epsilon$$

Di mana :

X1 : keterlibatan kerja

X2 : Komitmen organisasi

Y : kinerja karyawan

ϵ : variabel lain yang mempengaruhi Y tapi tidak diteliti

r : korelasi antar variabel X

PY : koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Setelah data dikumpulkan keudian dianalisis hubungan antar variabel independen dengan, serta menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Gambar di

atas juga memperlihatkan bahwavariabel tersebut tidak hanya di pengaruhi oleh X₁ dan X₂ tetapi ada variabel epsilon (ϵ) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti.

3.2.8 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah di kemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analisys* dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktual, yaitu :

$$Y = PYX_1 + PYX_2 + PY\epsilon$$

2. Menghitung matrix korelasi antar X₁, X₂, dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenus*
4. Menghitung matrix invers R₁⁻¹
5. Menghitung koefisien jalur Pyx_i (i = 1,2, dan 3)
6. Menghitung R² yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X₁ dan X₂ terhadap Y
7. Hitung pengaruh varibel lain (Py ϵ)
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen
9. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen sebagai berikut :

$$Y \quad X_1 \leftarrow Y = (Pyxi) - Pyxi ; \text{ dimana } i = 1 \text{ dan } 2$$

Besarnya pengaruh total untuk setiap variabel = pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung. Atau dengan rumus : $Pyxi^2 + \Sigma Pyxi rxixj$

10. Untuk menganalisis data seperti dalam ketentuan langkah-langkah dalam analisis jalur (*Path Analysis*) maka penulis menggunakan program SPSS Statistik 21

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone

Bolango

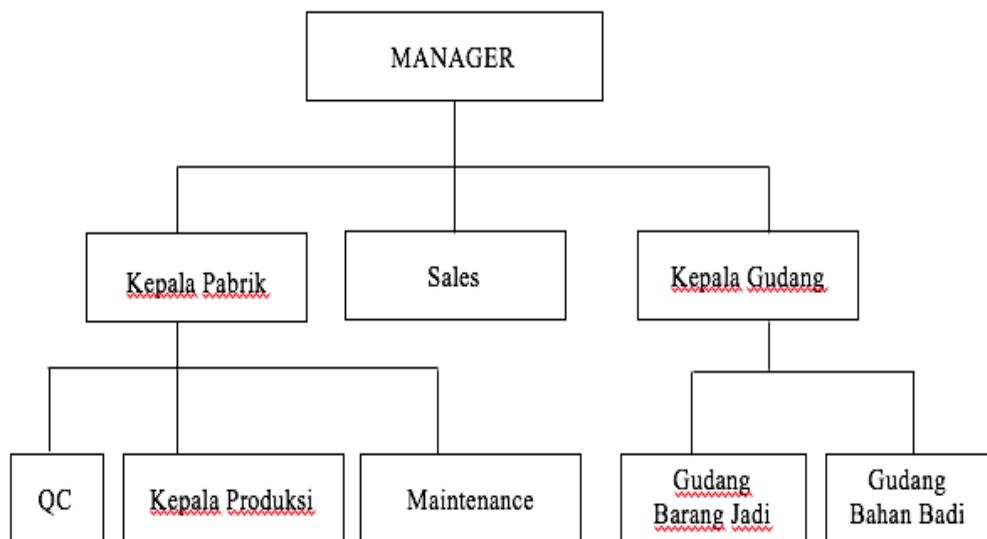
PT Davinci Airindo Boneva dan biasa dikenal dengan nama “BONEVA”, merupakan salah satu perusahaan air minum kemasan yang berdiri di Kecamatan Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango. Motto dari Boneva adalah *good life, good water*. Produk air kemasan di produksi dari sumber air murni di Gorontalo, melalui proses filtrasi bertahap, microfilter, dan disinfeksi untuk memberikan kualitas yang terbaik untuk seluruh rakyat Gorontalo, Indonesia. Adapun jenis produk air kemasan yang di produksi oleh Boneva yaitu gelas 240ml dengan harga per dos Rp.20.500, botol 600ml dengan harga per dos Rp. 35.000, botol 1500ml dengan harga per dos Rp. 42.000, dan gallon 19L dengan harga per galon Rp.15.000.

Di Provinsi Gorontalo sendiri, terdapat tujuh perusahaan air kemasan yang di produksi di Gorontalo, Boneva salah satu produk baru muncul di pasar. Dengan visinya untuk menjadi perusahaan air minum kemasan yang unggul, maka kinerja dari karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi

4.1.3 Struktur Organisasi PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango

Pengorganisasian dapat dikatakan sebagai proses menciptakan hubungan antara berbagai individu agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat bermanfaat secara terarah pada satu tujuan. Dengan adanya pengorganisasian menyebabkan adanya struktur organisasi yang merupakan kerangka dasar yang mencakup berbagai fungsi bagian sehingga sesuai dengan rencana yang ditetapkan untuk menjadi tujuan. Semuanya ini untuk memudahkan pengambilan keputusan terhadap masing-masing bagian.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango



4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden

1) Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	48	60.8
Perempuan	31	39.2
Jumlah	79	100

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa karyawan laki-laki yang lebih banyak dari pada karyawan perempuan, yang menandakan bahwa karyawan dengan jenis kelamin laki-laki lebih banyak dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango

2) Usia Responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan usia yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	jumlah	Persentase (%)
17 - 25 Tahun	19	24.1
26 - 35 Tahun	28	35.4
36 - 45 Tahun	23	29.1
> 45 Tahun	9	11.4
Jumlah	79	100

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel diatas, dapat ditunjukan bahwa karyawan yang paling banyak bekerja pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango yaitu usia 26 -35 Tahun, yang menunjukkan bahwa karyawan pada usia tersebut berada pada kategori dewasa, dimana dalam bekerja lebih mengedepankan efektivitas kerja dan lebih serius terhadap pekerjaannya.

3) Pendidikan Responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	jumlah	Percentase (%)
SLTA/SMK/MA	42	53.2
DIPLOMA	11	13.9
Sarjana (S1)	26	32.9
Jumlah	79	100

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel diatas dapat ditunjukan bahwa karyawan yang paling banyak bekerja adalah karyawan dengan lulusan atau tungkat pendidikan SLTA/SMK/MA. Hal ini dapat diartikan bahwa kebanyakan karyawan yang bekerja pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango memiliki tingkat pendidikan menengah. Tingkat pendidikan menengah tentunya mempengaruhi tingkat efektivitas kerja karyawan.

4) Lama Bekerja Responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan lama kerja yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan lama Kerja

Lama Kerja	jumlah	Persentase (%)
1 -2 Tahun	15	19.0
3 - 4 Tahun	27	34.2
5 Tahun ke atas	37	46.8
Jumlah	79	100.0

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa karyawan yang paling banyak bekerja memiliki masa kerja 5 tahun ke atas. Hal ini dapat diartikan bahwa dengan lama bekerja karyawan menunjukkan efektivitas kerja terhadap pekerjaannya. Lama bekerja juga menunjukkan pengalaman yang banyak dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan di kantor..

4.2.2 Deskriptif Karakteristik Variabel Penelitian

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian adalah diharapkan mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango.. Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut:

Jumlah skor tertinggi: $5 \times 1 \times 79 = 395$

Jumlah skor rendah: $1 \times 1 \times 79 = 79$

Rentang skala : $\frac{330-66}{5} = 52,8$ dibulatkan menjadi 53

Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor

Rentang Skor	Kriteria
79 - 142	Sangat Rendah
143 - 206	Rendah
207 - 270	Sedang
271 - 334	Tinggi
335 - 398	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah, 2023

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 79 responden yang ditetapkan sebagai sampel data dapat ditabulasi seperti pada tabel berikut::

1) Keterlibatan Kerja

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel keterlibatan kerja (X1) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Keterlibatan Kerja (X1)

Bobot	Item								
	X1.1			X1.2			X1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0	1	0	0.0
2	3	6	3.8	0	0	0.0	3	6	3.8
3	4	12	5.1	3	9	3.8	3	9	3.8
4	9	36	11.4	17	68	21.5	9	36	11.4
5	63	315	79.7	59	295	74.7	63	315	79.7
Σ	79	369	100	79	372	100	79	366	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Bobot	Item					
	X1.4			X1.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
1	1	0	0.0	1	0	0.0
2	2	4	2.5	2	4	2.5
3	7	21	8.9	7	21	8.9
4	16	64	20.3	11	44	13.9
5	53	265	67.1	58	290	73.4
Σ	79	354	100	79	359	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 79 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel keterlibatan kerja yaitu item pernyataan X1.1 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor sebesar 369, item pernyataan X1.2 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor sebesar 372, item pernyataan X1.3 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor sebesar 366, tem pernyataan X1.4 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor sebesar 354, dan tem pernyataan X1.5 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor sebesar 359.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki keterlibatan yang sangat tinggi di dalam perusahaan

2) Komitmen organisasi

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel komitmen organisasi (X2) menurut tinjauan responden sebagai berikut

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Komitmen organisasi (X2)

Bobot	Item								
	X2.1			X2.2			X2.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0	3	0	0.0
2	0	0	0.0	1	2	1.3	3	6	3.8
3	6	18	7.6	12	36	15.2	6	18	7.6
4	13	52	16.5	14	56	17.7	19	76	24.1
5	60	300	75.9	52	260	65.8	48	240	60.8
Σ	79	370	100	79	354	100	79	340	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Bobot	Item					
	X2.4			X2.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	1	0	0.0
2	2	4	2.5	3	6	3.8
3	4	12	5.1	3	9	3.8
4	17	68	21.5	9	36	11.4
5	56	280	70.9	63	315	79.7
Σ	79	364	100	79	366	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 79 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel komitmen organisasi yaitu item pernyataan X2.1 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor sebesar 370, item pernyataan X2.2 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor sebesar 354, pernyataan X2.3 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor sebesar 340, pernyataan X2.4 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor sebesar 364, dan pernyataan X2.5 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor sebesar 366. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki komitmen organisasai terhadap perusahaan

3) Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel kinerja karyawan (Y) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.8 Tanggapan Responden kinerja karyawan (Y)

Bobot	Item								
	Y1.1			Y1.2			Y1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	1	0	0	0	0	0	3	0	0
2	3	6	3.8	3	6	3.8	2	4	2.5
3	6	18	7.6	8	24	10.1	10	30	12.7
4	15	60	19.0	14	56	17.7	13	52	16.5
5	54	270	68.4	54	270	68.4	51	255	64.6
Σ	79	348	100	79	356	100	79	341	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Bobot	Item					
	Y1.4			Y1.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0.0	1	2	1.3
3	2	6	2.5	6	18	7.6
4	18	72	22.8	9	36	11.4
5	59	295	74.7	63	315	79.7
Σ	79	373	100	79	371	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 79 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel kinerja karyawan yaitu item pernyataan Y1.1 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor sebesar 348, pernyataan Y1.2 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor sebesar 356, pernyataan Y1.3 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor sebesar 341, pernyataan Y1.4 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor sebesar 373, pernyataan Y1.5 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor sebesar 371. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki kinerja di dalam perusahaan

4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Daftar pertanyaan atau kuisioner merupakan data primer yang sangat menunjang dalam pelaksanaan penelitian. Oleh karena itu, perlu dilakukan uji validitas untuk mengetahui apakah daftar pernyataan yang telah disiapkan dapat mengukur variabel yang akan diukur. Uji validitas dilakukan dengan cara

menghitung korelasi antara masing-masing daftar pernyataan dengan skor totalnya.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan itu layak (dapat dipercaya). Untuk uji dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Cronbach's Alpha* pada hasil output pengujian realibilitas. Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 79 responden.

1) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Keterlibatan kerja

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variable keterlibatan kerja (X1) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Keterlibatan kerja (X1)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X1-1	0,612	0,221	Valid	0,619	> 0,6 = reliable
X1-2	0,655	0,221	Valid		
X1-3	0,612	0,221	Valid		
X1-4	0,653	0,221	Valid		
X1-5	0,658	0,221	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Tabel 4.9 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel keterlibatan kerja (X1) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk

seluruh item $> r_{table}$ (0,221) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*).

Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,619 > 0,6$, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel keterlibatan kerja adalah valid dan reliable.

2) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komitmen organisasi

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variable komitmen organisasi (X2) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Komitmen organisasi (X2)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X2-1	0,588	0,221	Valid	0,629	$> 0,6 =$ reliable
X2-2	0,651	0,221	Valid		
X2-3	0,730	0,221	Valid		
X2-4	0,768	0,221	Valid		
X2-5	0,469	0,221	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Tabel 4.10 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel komitmen organisasi (X2) semua instrumen menunjukan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item $> r_{table}$ (0,221) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,629 > 0,6$, dengan demikian berarti

semua item pernyataan untuk variabel komitmen organisasi adalah valid dan reliable.

3) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel kinerja karyawan

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variabel kinerja karyawan (Y) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas kinerja karyawan (Y)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
Y1-1	0,699	0,221	Valid	0,704	> 0,6 = reliable
Y1-2	0,767	0,221	Valid		
Y1-3	0,750	0,221	Valid		
Y1-4	0,686	0,221	Valid		
Y1-5	0,523	0,221	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

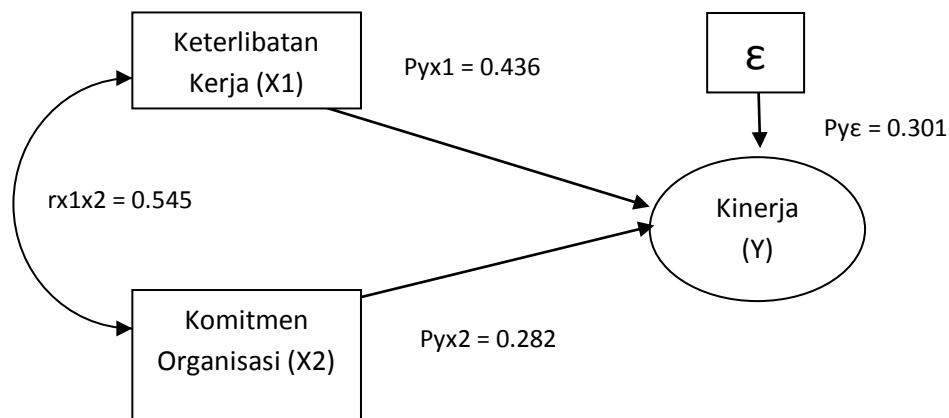
Tabel 4.11 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y) semua instrumen menunjukan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item $> r_{\text{table}}$ (0,221) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,704 > 0,6$, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel kinerja karyawan adalah valid dan reliable.

4.2.4 Analisis Data Statistik

Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango, maka berikut ini akan dikemukakan analisis hasil statistik. Hasil analisis tersebut akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (independen) dapat mempengaruhi variabel terikat (dependen). Hasil olahan data kerangka hubungan kausal antara X1 dan X2 terhadap Y dapat dibuat melalui persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = 0.436X_1 + 0.282X_2 + 0.301\epsilon$$

Untuk mengetahui hubungan antara variabel dapat diketahui dari gambar dibawah ini:



Gambar 4.1 Hubungan antar Variabel dan Pengaruh Langsung

Hasil analisis jalur di atas menunjukkan hubungan antara variabel, dimana hubungan antara keterlibatan kerja (X1) dengan komitmen organisasi (X2) sebesar 0.545 dengan tingkat hubungan cukup tinggi atau sedang (*Tabel 3.4*

Koefisien Korelasi). Sedangkan hasil analisis jalur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diperoleh informasi bahwa besarnya pengaruh keterlibatan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,436 atau 43,6%, dan komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai sebesar 0,282 atau 28,2%.

Pengaruh simultan keterlibatan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan sebesar 0,699 atau 69,9%, sedangkan sisanya sebesar 0,301 atau 30,1% di pengaruh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11 Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total dan Pengaruh X1 dan X2, terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Koefisien Jalur	Kontribusi		Kontribusi Bersama (R ² yx1x2)
		Pengaruh Langsung	Total	
X1 → Y	0.436	0.436	43,6%	
X2 → Y	0.282	0.282	28,2%	
$\varepsilon \rightarrow Y$	0.301	0.301	30,1%	
X1 dan X2				0.699 (69,9%)

Sumber : Hasil olahan data 2023

4.2.5 Pengujian Hipotesis

- 1) **Keterlibatan kerja (X1), dan komitmen organisasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango.**

Hasil uji F_{hitung} menunjukkan hasil sebesar 25.777 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,120 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Berdasarkan uji F tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($25.777 > 3,120$) dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Dari hasil olahan data diperoleh nilai sig F sebesar

0,000 dengan nilai probabilitas 0,05. Karena nilai sig lebih kecil dari pada nilai probabilitas 0,05. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango, dapat diterima.

2) Keterlibatan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango.

Hasil olahan data diperoleh keterlibatan kerja (X1) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,436 dengan nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,000 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango, dapat diterima.

3) Komitmen organisasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango.

Hasil olahan data diperoleh komitmen organisasi (X2) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,282 dengan nilai sig sebesar 0,009, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,009 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen organisasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT

Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango, dapat diterima.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

- 1) Keterlibatan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango.**

Besarnya pengaruh keterlibatan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja Karyawan pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango, dimana bila keterlibatan kerja dan komitmen organisasi dari setiap karyawan dinaikkan 1 (satu) satuan maka kinerja karyawan akan meningkat menjadi 0.699 atau 69,9%. Sedangkan yang menjadi variabel yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan tetapi tidak diteliti sebesar 0.301 atau 30,1%.

Hasi penelitian tersebut menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dan komitmen organisasi turut mempengaruhi kinerja Karyawan pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango. Hal ini dikarenakan karyawan yang ada di PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango terlibat secara langsung dalam pekerjaan sebagaimana tugas dan fungsi yang telah diberikan pada bagian atau bidang masing-masing. Keterlibatan kerja karyawan di PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango sebagai upaya mewujudkan tujuan perusahaan PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango. Begitupun dengan komitmen organisasi karyawan yang terdapat di PT Davinci Airindo

Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango yang membuat para karyawan senang dan nyaman dalam bekerja, sehingga membentuk komitmen karyawan yang dapat menerima pekerjaan yang diberikan.

Hasil penelitian ini didukung sebagaimana teori yang dikemukakan oleh Robbins (Safitri, 2015), keterlibatan kerja merupakan derajat dimana seseorang mengidentifikasi diri terhadap pekerjaannya, berpartisipasi secara aktif, dan menyadari bahwa performa yang ditampilkan merupakan hal yang penting bagi harga dirinya. Definisi di atas mendeskripsikan bahwa seseorang akan dikatakan memiliki keterlibatan kerja yang tinggi ketika seseorang menganggap pekerjaannya sebagai bagian yang paling penting dalam kehidupannya, dan sebagai seseorang yang secara personal sangat dipengaruhi oleh situasi dalam pekerjaan, rekan kerja, organisasi, dan hal-hal lain yang berkaitan dengan pekerjaannya

Karyawan yang terlibat secara penuh dengan pekerjaannya akan lebih memungkinkan untuk memiliki komitmen terhadap organisasi yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak terlibat secara penuh dengan organisasinya. Sedangkan karyawan yang tidak terlibat secara penuh dengan organisasinya lebih memungkinkan untuk absen dalam pekerjaan dan memiliki intensi keluar dari organisasi. Oleh karena itu, keterlibatan kerja memiliki kaitan yang penting dengan komitmen organisasi (Saputra & Rahardjo, 2017)..

Komitmen menunjukkan tingkat bagaimana karyawan menempatkan dirinya dalam organisasi. Karyawan akan berkomitmen dan ingin tetap tinggal

dan bekerja keras di dalam organisasi, menjaga kelangsungan hidup organisasi. Menurut Kreitner (Darmawan ,et,al, 2020) komitmen organisasi merupakan cerminan dimana seorang karyawan mengenali organisasi tempatnya bekerja. Komitmen organisasi sebagai wujud dari hubungan emosional yang dimiliki dan dirasakan oleh karyawan, yang menunjukkan kepercayaan dan keyakinan yang kuat pada organisasi, termasuk penerimaan dan implementasi nilai-nilai organisasi sesuka hati, untuk berusaha bekerja dengan baik dan mencapai kepentingan organisasi dan mendukung organisasi.

Komitmen organisasi menurut Robbins, (Mariyanti, 2014)yaitu sebagai suatu keadaan di manaseorang karyawan memihak pada suatuorganisasi tertentu dengan tujuan-tujuannya serta bernalat bernalat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu.Menurut Crow et al. (Ariana & Mujiati, 2018)menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah keadaanpsikologis seorang karyawan yang dapat dilihat dari loyalitas karyawan serta dapatfokus terhadap tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Mohammed dan Anisa (Ariana & Mujiati, 2018)menyatakan bahwa komitmen organisasional merujuk kepada kesiapankaryawan untuk bekerja keras dan mewujudkan tujuan organsiasi, standarorgansiasi, prinsip organisasi, etika organisasi dan nilai-nilai organisasi agar tetapberada di organisasi dalam berbagai macam situasi

Hasil penelitian ini juga didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Gusmardi, (2018) yang mengemukakan bahwa Keterlibatan Kerja dan Komitmen organisasi berpengaruh posifif terhadap kinerja pegawai.

2) Keterlibatan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y) pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango.

Besarnya pengaruh keterlibatan kerja secara parsial terhadap kinerja Karyawan pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango, dimana bila keterlibatan kerja dinaikkan 1 (satu) satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,436 atau 43,6% . Ini berarti bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang tinggi dibanding dengan komitmen organisasi.

Dampak positif tingginya keterlibatan kerja di PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango tergambar jelas dari hasil jawaban responden, di mana sebagian besar responden mengindikasikan kategori keterlibatan yang sangat tinggi. Ini mencerminkan keaktifan yang signifikan dari karyawan dalam mengambil bagian dalam segala aspek pekerjaan dan kegiatan di perusahaan. Keterlibatan tersebut tidak hanya bersifat fisik, melainkan juga emosional, dengan karyawan menganggap pekerjaan mereka sebagai elemen penting dalam membentuk harga diri mereka. Terlibat secara emosional dalam tugas-tugas kantor, terutama yang melibatkan kerjasama lintas departemen, memberikan dorongan bagi terciptanya lingkungan kerja yang sinergis.

Motivasi tinggi karyawan dalam melibatkan diri dalam pekerjaan pribadi dan proyek kolaboratif menjadi aspek penting lainnya. Para karyawan bertanggung jawab penuh terhadap penyelesaian tugas-tugas mereka, sejalan

dengan pencapaian target kerja yang sesuai dengan ruang lingkup pekerjaan masing-masing. Keberhasilan ini tidak hanya tercermin dari aspek individual, tetapi juga dari semangat kolaboratif yang mendorong tim untuk mencapai hasil yang lebih baik secara bersama-sama.

Melihat pada dimensi usia responden, gambaran umum menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango memiliki usia yang relatif muda dan tingkat produktivitas yang tinggi. Kondisi ini dapat dianggap sebagai faktor pendukung keterlibatan yang tinggi, mengingat individu muda cenderung memiliki energi, semangat, dan kreativitas yang lebih tinggi. Kombinasi antara karakteristik usia yang produktif dan motivasi tinggi untuk berpartisipasi dalam pekerjaan dapat menjadi pendorong kuat bagi hasil kerja yang positif di lingkungan kerja tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Macey dan Schneider (2008); Rich et al., (2010) menyatakan bahwa keterlibatan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang terlibat menunjukkan berbagai perilaku produktif yang meningkatkan upaya tim sinergis ke arah tujuan organisasi (Bakker dan Demerouti, 2008). Upaya sinergis ini mengarah pada peningkatan kinerja karyawan (Bakker dan Schaufeli, 2008). Alasan di balik upaya dan kinerja ini adalah kemampuan karyawan yang terlibat untuk mentransfer perasaan mereka ke seluruh organisasi (Bakker, 2009). Begitu pekerja bereaksi terhadap tujuan sebagai kelompok, produktivitas mereka akan meningkat (Van Knippenberg, 2000).

Karyawan yang terlibat bekerja secara kooperatif dengan rekan satu tim, bertanggung jawab atas tugas, dan mencoba untuk berkontribusi sepenuhnya pada tujuan dan sasaran organisasi (Baumruk, 2004)

Kemudian, karyawan yang terlibat lebih fokus pada pekerjaan mereka daripada karyawan yang tidak bekerja (Rich et al., 2010). Keterlibatan memiliki dampak yang kuat pada kinerja pekerjaan (Rich et al., 2010; Schaufeli dan Bakker, 2004). Menurut Iskandar, Tumbuan, dan Sendow (2019) menyatakan keterlibatan kerja sebagai ukuran sejauh mana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap kinerja yang dilakukan sebagai ukuran harga dirinya. Keterlibatan kerja yang merupakan proses partisipatif dengan menggunakan seluruh kapasitas karyawan dan dirancang untuk mendorong peningkatan kepuasan kerja bagi suksesnya suatu organisasi.

Hasil penelitian ini juga didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Juli Hidayah, dkk, (2020) mengemukakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Komitmen organisasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y) pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango.

Besarnya pengaruh komitmen organisasi (X2) secara parsial terhadap kinerja Karyawan PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango, dimana bila komitmen organisasi dinaikkan 1 (satu) satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,282 atau 28,2% . Ini berarti bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Selain itu, komitmen organisasi memberikan pengaruh yang kecil dibanding dengan keterlibatan kerja.

Meskipun dampaknya terhadap kinerja terbilang rendah, akan tetapi penelitian ini menunjukkan pentingnya komitmen organisasi karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango. Para karyawan tetap mempertahankan komitmen terhadap organisasi ini karena terjalinnya ikatan emosional di antara mereka, menciptakan hubungan yang saling mengenal dan memperkuat keterikatan di dalam perusahaan. Nilai-nilai yang diterapkan dalam organisasi menjadi dasar keyakinan karyawan bahwa mengikuti nilai-nilai tersebut akan membimbing mereka menuju kinerja yang lebih baik di PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango.

Selain itu, karyawan merasakan nilai ekonomi dari pekerjaan mereka di PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango, walaupun besarnya tidak merata. Hal ini mencerminkan pemahaman karyawan akan imbalan ekonomi yang mereka terima sebagai bagian dari pekerjaan mereka di perusahaan. Selanjutnya, keberadaan ikatan dinas atau kontrak menjadi faktor yang mendorong karyawan untuk tetap berkomitmen dan bertahan di dalam organisasi. Terakhir, tanggung jawab moral karyawan juga menjadi pertimbangan penting peningkatan produksi perusahaan

Secara keseluruhan, walaupun komitmen organisasi mungkin tidak memiliki dampak yang besar pada kinerja secara langsung, aspek-aspek seperti ikatan emosional, nilai-nilai perusahaan, imbalan ekonomi, dan

tanggung jawab moral membentuk kerangka kerja yang penting untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi keterlibatan karyawan dan, pada gilirannya, berpotensi meningkatkan kinerja karyawan pada di PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango..

Selanjutnya, dari karakteristik responden mengungkapkan bahwa mayoritas karyawan di PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango telah menunjukkan tingkat pengabdian yang signifikan dengan lama bekerja mencapai 5 tahun atau lebih. Fakta ini menunjukkan bahwa karyawan yang telah berkontribusi untuk jangka waktu yang panjang di perusahaan cenderung memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Lama bekerja yang mencapai 5 tahun ke atas bisa dianggap sebagai indikator penting yang memperkuat hubungan positif antara masa kerja yang panjang dan tingginya tingkat keterlibatan dan dedikasi karyawan terhadap PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango.

Pentingnya aspek lama bekerja ini dapat diinterpretasikan sebagai bukti bahwa karyawan yang telah melalui rentang waktu yang signifikan di perusahaan membangun ikatan yang kuat dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi. Kesetiaan dan konsistensi karyawan yang telah menjalani masa kerja yang panjang mencerminkan kepercayaan yang terjalin dan komitmen yang tumbuh seiring waktu. Oleh karena itu, analisis karakteristik responden mengungkapkan bahwa lama bekerja menjadi faktor penting yang memperkuat hubungan positif antara masa kerja yang panjang dan tingginya

komitmen organisasi di PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Irefin dan Mechanic (2014) bahwa terdapat hubungan yang sangat tinggi antara komitmen organisasi dan kinerja organisasi. Hal ini juga diungkapkan Memari, Machdich dan Marnani (2013) bahwa ada hubungan yang positif antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Khan, Ziauddin, Jam dan Ramay (2010) menyebutkan bahwa ada hubungan yang positif antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Yeh, Chjien dan Hong (2012) mengungkapkan adanya afek yang positif signifikan antara komitmen organisasi dan kinerja. Thamrin (2013) menyatakan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan kinerja

Komitmen organisasional sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi. Komitmen organisasional dapat digunakan untuk memprediksi aktivitas perilaku kerja, karena komitmen organisasional mencerminkan sikap positif individu pada organisasi. Sikap ini memotivasi seseorang untuk berperilaku positif, untuk menjadi disiplin dalam bekerja, untuk mematuhi aturan dan kebijakan organisasi, untuk menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dan meningkatkan tingkat pencapaian seseorang. Dengan mempertahankan komitmen yang tinggi terhadap organisasi diharapkan dapat memberikan kontribusi yang baik dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam keberhasilan perusahaan maka dari itu

perusahaan akan terus meningkatkan kinerja para karyawannya. karyawan memiliki kinerja yang baik sangat berhubungan langsung dengan sikap kerja para karyawan dalam organisasi, yaitu salah satunya komitmen karyawan terhadap organisasi maupun perusahaan

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gusmardi, (2018) mengemukakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya terdapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Keterlibatan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango
2. Keterlibatan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango
3. Komitmen organisasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan maka dapat di sarankan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango dalam meningkatkan kinerja karyawan agar memperhatikan variabel komitmen organisasi, karena dari hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang rendah, dengan cara memperkuat hubungan emosional antar karyawan, meningkatkan nilai ekonomi yang dirasakan oleh karyawan, dan meyakinkan kepada pegawai bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan tanggung jawab moral.

2. Disarankan kepada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango agar tetap mempertahankan keterlibatan kerja karyawan, karena dari hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang tinggi terhadap kinerja karyawan.
3. Disarankan juga kepada peneliti selanjutnya untuk lebih memperdalam kajian tentang kinerja karyawan dengan meneliti variabel lain seperti kemampuan karyawan dan fasilitas kerja (Hasibuan, 2014:78).

DAFTAR PUSTAKA

- Afriani, F. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan Bank Uob Cabang Pekanbaru). *JOM FISIP*, 4(1), 1-14.
- Ardi, V. T., Astuti, E. S., & Sulistyo, C. W. (2017). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Employee Engagement Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Regioanl V Surabaya). *Jurnal Adminisrasi Bisnis*, 163-172.
- Ariana, I. R., & Mujiati, N. W. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Iklim Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional.*E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(10), 5314-5342.
- Arilaha, M. A., & Nurfadillah, F. (2018). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tidore Kepulauan. *Jurnal Managemen Sinergi*, 6(1), 1-20.
- Darmawana, D., Sinambela, E. A., Harianic, M., & Irfa, M. (2020). Analisis Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1), 58-70
- Erisman, N. (2019). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Indonesia Asahan Aluminium (Persero). Universitas Medan, Fakultas Ekonomi . Medan: <http://repository.uma.ac.id/>.
- Harmen, H. (2018). Pengaruh Talent Management dan Knowladge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (survey pada Kantor Direksi Tanjung Morawa). *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*, 114-119.
- Hasibuan S.P Malayu. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara

Mariyanti, E. (2014). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada Perawat Rumah Sakit Swasta Di Kota Padang). *Jurnal KomTekInfo Fakultas Ilmu Komputer*, 1(1), 38-45.

Monsow, E. Y., Runtuwene, R. F., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Mayapada Kcu Mega Mas Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(1), 1-10

Novarinda , R., & Iqbal, M. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Komitmen (Studi pada Rumah Sakit Umum Daerah Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisni*, 53(2), 56-65.

Nurjanah, M. O., & Budiarti, I. (2019). Kepemimpinan Transformasional, Keterlibatan Kerja, Dan Iklim Organisasi Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pada Balai Besar Bahan Dan Barang Teknik (B4T) Bandung. Universitas Komputer Indonesia. Bandung: elibrary.unikom.ac.id.

Nurlaila, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. *Penerbit LepKhairun*. Ternate

Nurpratama, M. R. (2016). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Distribusi Jawa Timur. *Jurnal Universitas Air Langga*, 5(3), 1-19.

Permitasari, Citra. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada RSUD Setjonegoro Wonosobo). *Skripsi*. <http://eprintslib.ummg.ac.id/>

Rahmawati , H. A. (2019). Pengaruh Manajement Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Retensi Karyawan Pada PD. BPR Bank Daerah Lamongan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 419-429.

Riduwan. (2018). *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: ALFABETA.

- Rikmaratri, R. D., & Prohimi, A. H. (2018). Dampak Keterlibatan Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 23(1), 1-10.
- Rivai, Veithzal. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan,. Edisi ke 6, *PT. Raja Grafindo Persada*, Depok
- Riza, F. A. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Bisnis* , 22(1), 58-66.
- Safitri, M. (2015). Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Dosen Di Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, 4(2), 83-89
- Satriani, Sodik, & Mas, N. (2020). Analisis Motivasi Dan Lingkungan Kerja Serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintah Desa Kabupaten Konawe. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 73-83
- Saputra, M., & Rahardjo, W. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai PT. X. *Jurnal Psikologi* , 10(1), 1-9.
- Septiadi, S. A., Sintaasih, D. K., & Wibawa, I. A. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemediasi Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(8), 3103-3132.
- Sinambela, L. P. (2019). *Kinerja Pegawai, Teori Pengukuran dan Implikasi* . Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sitepu, T. M. (2020). Pengaruh Efikasi Diri, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Office Rumah Sakit Umum Bunda Thamrin Medan. *Skripsi. Medan: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara*.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.

Wijayanti, D. P., & Sundiman, D. (2017). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (studi empiris pada PT. SMS Kabupaten Kotawaringin Timur). *Jurnal Manajemen*, 69-85.

Lampiran 1 : Kuisioner/Angket Penelitian

Kuisioner/Angket Penelitian

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i

Di

Tempat

Dengan hormat,

Disela-sela kesibukan Bapak/Ibu sdr(i), perkenankan kami memohon bantuan untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi kuisioner/angket yang telah kami sediakan. Kuisioner/angket ini dibuat semata-mata untuk kepentingan ilmiah dalam rangka penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) yang merupakan syarat kelulusan Program S1 Manajemen Pemasaran, Universitas Ichsan Gorontalo.

Kuisioner ini dimaksud untuk mengetahui bagaimana “**Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja karyawan pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango**”. Kerahasiaan data penelitian akan dijamin dan peneliti mengharapkan informasi dan jawaban yang sesungguhnya dari Bapak/ibu sdr(i).

Atas kesediaan dan kerjasama anda, kami ucapan terima kasih.

Hormat Saya

Penulis

KUISIONER PENELITIAN

A. Data Respondent Dan Petunjuk Pengisian Kuisioner

1. Data Responden

Identitas Responden:

- a. Jenis kelamin :
Pria :
Wanita :
- b. Usia :
2. Pendidikan terakhir :
a. SLTA/SMK/MA
b. DIPLOMA
c. S1
d. S2
3. Lama bekerja :
a. < 1 tahun
b. 1 – 2 Tahun
c. 3 – 4 Tahun
d. 5 tahun ke atas

B. Petunjuk pengisian kuisioner

Isilah daftar pernyataan berikut sesuai dengan pendapat anda dengan memberikan tanda cek list (✓) pada kolom yang tersedia. Adapun makna tanda dalam kolom adalah sebagai berikut:

Peryataan	Skor
Sangat setuju/selalu (sangat positif)	5
Setuju/Sering (positif)	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang (netral)	3
Tidak setuju/Jarang (negativ)	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah (Sangat negativ)	1

C. DAFTAR PERNYATAAN KUESIONER

VARIABEL KETERLIBATAN KERJA (X1)

1. Karyawan ikut berpartisipasi dalam kegiatan di perusahaan:
 - a. Selalu ikut berpartisipasi
 - b. Sering ikut berpartisipasi
 - c. Kadang-kadang ikut berpartisipasi
 - d. Jarang ikut berpartisipasi
 - e. Tidak pernah ikut berpartisipasi
2. Ikut serta dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari:
 - a. Selalu serta dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari
 - b. Sering serta dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari
 - c. Kadang-kadang serta dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari
 - d. Jarang serta dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari
 - e. Tidak pernah serta dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari
3. Karyawan turut andil dalam suatu kegiatan yang dilakukan perusahaan \:
 - a. Selalu turut andil
 - b. Sering turut andil
 - c. Kadang-kadang turut andil
 - d. Jarang turut andil
 - e. Tidak pernah turut andil
4. Karyawan memiliki keinginan untuk bekerjasama:
 - a. Selalu memiliki keinginan untuk bekerjasama
 - b. Sering memiliki keinginan untuk bekerjasama
 - c. Kadang-kadang memiliki keinginan untuk bekerjasama
 - d. Jarang memiliki keinginan untuk bekerjasama
 - e. Tidak pernah memiliki keinginan untuk bekerjasama
5. Karyawan selalu bekerjasama karena merupakan bagian dari kelompok organisasi
 - a. Selalu bekerjasama
 - b. Sering bekerjasama
 - c. Kadang-kadang bekerjasama
 - d. Jarang bekerjasama
 - e. Tidak pernah bekerjasama

VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI (X2)

1. Karyawan memiliki karakter dalam melibatkan diri didalam organisasi
 - a. Selalu memiliki karakter dalam melibatkan diri didalam organisasi
 - b. Sering memiliki karakter dalam melibatkan diri didalam organisasi
 - c. Kadang-kadang memiliki karakter dalam melibatkan diri didalam organisasi
 - d. Jarang memiliki memiliki karakter dalam melibatkan diri didalam organisasi
 - e. Tidak pernah memiliki karakter dalam melibatkan diri didalam organisasi
2. Tidak meninggalkan organisasi karena telah memberikan pengorbanan kepada organisasi
 - a. Selalu memberikan pengorbanan kepada organisasi
 - b. Sering memberikan pengorbanan kepada organisasi
 - c. Kadang-kadang memberikan pengorbanan kepada organisasi
 - d. Jarang memberikan pengorbanan kepada organisasi
 - e. Tidak pernah memberikan pengorbanan kepada organisasi
3. Tidak adanya pekerjaan lain sehingga tidak akan meninggalkan organisasi
 - a. Selalu tidak akan meninggalkan organisasi
 - b. Sering tidak akan meninggalkan organisasi
 - c. Kadang-kadang tidak akan meninggalkan organisasi
 - d. Jarang tidak akan meninggalkan organisasi
 - e. Tidak pernah tidak akan meninggalkan organisasi
4. Karyawan memiliki pengalaman sebelumnya sebelum berada dan bekerja di Kantor sekarang
 - a. Selalu memiliki pengalaman sebelumnya
 - b. Sering memiliki pengalaman sebelumnya
 - c. Kadang-kadang memiliki pengalaman sebelumnya
 - d. Jarang memiliki pengalaman sebelumnya
 - e. Tidak pernah memiliki pengalaman sebelumnya
5. Karyawan memiliki pengalaman bersosialisasi di dalam kantor
 - a. Selalu memiliki pengalaman bersosialisasi di dalam kantor
 - b. Sering memiliki pengalaman bersosialisasi di dalam kantor
 - c. Kadang-kadang memiliki pengalaman bersosialisasi di dalam kantor
 - d. Jarang memiliki pengalaman bersosialisasi di dalam kantor
 - e. Tidak pernah memiliki pengalaman bersosialisasi di dalam kantor

VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

1. Karyawan mengutamakan kualitas kerja dalam melakukan pekerjaan
 - a. Selalu mengutamakan kualitas kerja dalam melakukan pekerjaan
 - b. Sering mengutamakan kualitas kerja dalam melakukan pekerjaan
 - c. Kadang-kadang mengutamakan kualitas kerja dalam melakukan pekerjaan
 - d. Jarang mengutamakan kualitas kerja dalam melakukan pekerjaan
 - e. Tidak pernah mengutamakan kualitas kerja dalam melakukan pekerjaan
2. Karyawan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan sasaran kinerja yang ditetakan
 - a. Selalu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan sasaran kinerja yang ditetakan
 - b. Sering menghasilkan pekerjaan sesuai dengan sasaran kinerja yang ditetakan
 - c. Kadang-kadang menghasilkan pekerjaan sesuai sasaran kinerja yang ditetakan
 - d. Jarang menghasilkan pekerjaan sesuai dengan sasaran kinerja yang ditetakan
 - e. Tidak pernah menghasilkan pekerjaan sesuai dengan sasaran kinerja yang ditetakan
3. Karyawan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu
 - a. Selalu memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu
 - b. Sering memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu
 - c. Kadang-kadang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu
 - d. Jarang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu
 - e. Tidak pernah memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu
4. Karyawan melakukan pekerjaanya tanpa harus diawasi
 - a. Selalu melakukan pekerjaanya tanpa harus diawasi
 - b. Sering melakukan pekerjaanya tanpa harus diawasi
 - c. Kadang-kadang melakukan pekerjaanya tanpa harus diawasi
 - d. Jarang melakukan pekerjaanya tanpa harus diawasi
 - e. Tidak pernah melakukan pekerjaanya tanpa harus diawasi
5. Karyawan memiliki hubungan yang baik sesama karyawan di kantor

- a. Selalu memiliki hubungan yang baik sesama karyawan di kantor
- b. Sering memiliki hubungan yang baik sesama karyawan di kantor
- c. Kadang-kadang memiliki hubungan yang baik sesama karyawan di kantor
- d. Jarang memiliki hubungan yang baik sesama karyawan di kantor
- e. Tidak pernah memiliki hubungan yang baik sesama karyawan di kantor

Lampiran 2. Data Ordinal dan Data Interval

Data Ordinal Variabel Keterlibatan Kerja (X1)

No. Resp	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Toatl_X1
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	5	25
6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	5	5	25
8	5	5	5	5	5	25
9	5	5	5	4	5	24
10	5	5	5	5	5	25
11	5	5	5	5	5	25
12	5	5	5	5	5	25
13	5	5	5	5	5	25
14	5	5	5	5	5	25
15	5	5	5	5	5	25
16	5	5	5	5	5	25
17	5	5	5	5	5	25
18	5	5	5	5	5	25

19	5	5	5	5	5	25
20	5	5	5	5	5	25
21	5	5	5	5	5	25
22	5	5	5	5	5	25
23	5	5	5	5	5	25
24	5	5	5	5	4	24
25	5	5	3	5	5	23
26	5	4	2	5	5	21
27	5	4	5	4	4	22
28	5	4	5	4	3	21
29	5	4	5	5	3	22
30	4	4	4	5	2	19
31	3	4	4	5	3	19
32	3	5	5	5	4	22
33	2	5	3	5	1	16
34	5	5	2	2	5	19
35	5	5	5	3	4	22
36	5	5	4	4	4	22
37	5	3	5	4	5	22
38	4	4	5	5	3	21
39	4	4	5	3	3	19
40	2	4	5	4	2	17
41	3	5	5	5	4	22
42	3	5	5	4	4	21

43	2	5	5	5	5	22
44	5	5	5	4	5	24
45	5	4	5	4	5	23
46	4	5	4	3	5	21
47	4	5	4	3	5	21
48	4	3	3	1	4	15
49	5	4	2	3	5	19
50	5	3	5	2	5	20
51	5	5	5	5	5	25
52	4	5	5	5	5	24
53	5	5	5	5	5	25
54	5	4	5	3	5	22
55	5	5	5	5	5	25
56	5	5	5	5	5	25
57	5	5	5	5	5	25
58	5	5	5	5	5	25
59	5	5	5	5	5	25
60	5	5	5	5	5	25
61	5	5	5	5	5	25
62	5	5	5	5	4	24
63	5	5	5	5	5	25
64	5	5	5	5	5	25
65	5	5	4	4	5	23
66	5	5	5	5	5	25

67	5	5	5	5	5	25
68	5	5	5	5	3	23
69	4	4	4	4	5	21
70	5	4	5	5	5	24
71	5	5	5	5	5	25
72	5	5	4	4	5	23
73	5	5	5	5	5	25
74	5	4	5	3	5	22
75	5	5	5	5	5	25
76	4	4	4	4	3	19
77	5	5	5	4	4	23
78	5	4	1	4	5	19
79	5	5	5	4	4	23

Data Interval Variabel Keterlibatan Kerja (X1)

Successive Interval

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total X1
3.529	3.604	3.938	4.124	4.031	19.225
3.529	3.604	3.938	4.124	4.031	19.225
3.529	3.604	3.938	4.124	4.031	19.225
3.529	3.604	3.938	4.124	4.031	19.225
3.529	3.604	3.938	4.124	4.031	19.225
3.529	3.604	3.938	4.124	4.031	19.225
3.529	3.604	3.938	4.124	4.031	19.225
3.529	3.604	3.938	4.124	4.031	19.225
3.529	3.604	3.938	4.124	4.031	19.225
3.529	3.604	3.938	4.124	4.031	19.225
3.529	3.604	3.938	4.124	4.031	19.225
3.529	3.604	3.938	4.124	4.031	19.225
3.529	3.604	3.938	4.124	4.031	19.225
3.529	3.604	3.938	4.124	4.031	19.225
3.529	3.604	3.938	4.124	4.031	19.225
3.529	3.604	3.938	4.124	4.031	19.225
3.529	3.604	3.938	4.124	4.031	19.225
3.529	3.604	3.938	4.124	4.031	19.225

3.529	3.604	3.938	4.124	4.031	19.225
3.529	3.604	3.938	4.124	4.031	19.225
3.529	3.604	3.938	4.124	4.031	19.225
3.529	3.604	3.938	4.124	2.720	17.914
3.529	3.604	2.101	4.124	4.031	17.388
3.529	2.073	1.702	4.124	4.031	15.459
3.529	2.073	3.938	2.823	2.720	15.083
3.529	2.073	3.938	2.823	2.173	14.536
3.529	2.073	3.938	4.124	2.173	15.836
2.108	2.073	2.517	4.124	1.614	12.435
1.636	2.073	2.517	4.124	2.173	12.523
1.636	3.604	3.938	4.124	2.720	16.021
1.000	3.604	2.101	4.124	1.000	11.828
3.529	3.604	1.702	1.614	4.031	14.480
3.529	3.604	3.938	2.173	2.720	15.963
3.529	3.604	2.517	2.823	2.720	15.193
3.529	1.000	3.938	2.823	4.031	15.322
2.108	2.073	3.938	4.124	2.173	14.415
2.108	2.073	3.938	2.173	2.173	12.464
1.000	2.073	3.938	2.823	1.614	11.448
1.636	3.604	3.938	4.124	2.720	16.021
1.636	3.604	3.938	2.823	2.720	14.721
1.000	3.604	3.938	4.124	4.031	16.696
3.529	3.604	3.938	2.823	4.031	17.925

3.529	2.073	3.938	2.823	4.031	16.394
2.108	3.604	2.517	2.173	4.031	14.433
2.108	3.604	2.517	2.173	4.031	14.433
2.108	1.000	2.101	1.000	2.720	8.928
3.529	2.073	1.702	2.173	4.031	13.508
3.529	1.000	3.938	1.614	4.031	14.112
3.529	3.604	3.938	4.124	4.031	19.225
2.108	3.604	3.938	4.124	4.031	17.804
3.529	3.604	3.938	4.124	4.031	19.225
3.529	2.073	3.938	2.173	4.031	15.744
3.529	3.604	3.938	4.124	4.031	19.225
3.529	3.604	3.938	4.124	4.031	19.225
3.529	3.604	3.938	4.124	4.031	19.225
3.529	3.604	3.938	4.124	4.031	19.225
3.529	3.604	3.938	4.124	4.031	19.225
3.529	3.604	3.938	4.124	4.031	19.225
3.529	3.604	3.938	4.124	4.031	19.225
3.529	3.604	3.938	4.124	2.720	17.914
3.529	3.604	3.938	4.124	4.031	19.225
3.529	3.604	3.938	4.124	4.031	19.225
3.529	3.604	2.517	2.823	4.031	16.504
3.529	3.604	3.938	4.124	4.031	19.225
3.529	3.604	3.938	4.124	4.031	19.225
3.529	3.604	3.938	4.124	2.173	17.367

2.108	2.073	2.517	2.823	4.031	13.553
3.529	2.073	3.938	4.124	4.031	17.694
3.529	3.604	3.938	4.124	4.031	19.225
3.529	3.604	2.517	2.823	4.031	16.504
3.529	3.604	3.938	4.124	4.031	19.225
3.529	2.073	3.938	2.173	4.031	15.744
3.529	3.604	3.938	4.124	4.031	19.225
2.108	2.073	2.517	2.823	2.173	11.694
3.529	3.604	3.938	2.823	2.720	16.614
3.529	2.073	1.000	2.823	4.031	13.456
3.529	3.604	3.938	2.823	2.720	16.614

Data Ordinal Variabel Komitmen Organisasi (X2)

No. Resp	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total_X2
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	5	25
6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	5	5	25
8	5	5	5	5	5	25
9	5	5	5	5	5	25
10	4	4	4	4	5	21
11	5	5	5	5	5	25
12	5	5	5	5	5	25
13	5	5	5	5	5	25
14	5	5	5	5	5	25
15	5	5	5	5	5	25
16	5	5	5	5	5	25
17	5	5	5	5	5	25
18	5	5	5	5	5	25
19	5	5	5	5	5	25
20	5	5	5	5	5	25

21	5	5	5	5	5	25
22	5	5	5	5	5	25
23	5	5	5	5	5	25
24	3	3	3	4	5	18
25	5	3	5	5	3	21
26	5	4	4	5	2	20
27	5	4	4	4	5	22
28	3	5	5	4	5	22
29	4	5	4	5	5	23
30	4	5	3	5	4	21
31	5	5	5	4	4	23
32	5	5	2	4	5	21
33	4	4	1	3	3	15
34	5	3	3	2	2	15
35	4	3	5	5	5	22
36	5	5	4	5	4	23
37	5	5	5	5	5	25
38	5	5	1	5	5	21
39	3	2	4	5	5	19
40	3	4	5	4	5	21
41	3	5	4	4	5	21
42	5	5	4	5	5	24
43	4	3	5	3	5	20
44	4	4	2	2	5	17

45	4	4	1	3	5	17
46	4	5	2	4	4	19
47	5	5	3	5	4	22
48	5	3	5	5	3	21
49	5	4	5	4	2	20
50	5	4	5	4	5	23
51	5	5	5	5	5	25
52	3	4	3	4	5	19
53	5	5	4	5	5	24
54	5	5	5	5	5	25
55	4	3	4	3	5	19
56	5	5	5	5	5	25
57	5	3	4	5	5	22
58	5	3	4	5	5	22
59	5	5	5	5	5	25
60	5	5	5	5	5	25
61	5	5	5	5	5	25
62	4	4	4	4	5	21
63	5	5	5	5	5	25
64	5	3	4	5	5	22
65	5	5	4	5	4	23
66	5	3	4	5	5	22
67	5	5	5	5	5	25
68	5	5	5	4	5	24

69	5	5	5	5	4	24
70	5	4	4	4	5	22
71	5	5	5	5	5	25
72	5	5	5	5	4	24
73	5	5	5	5	5	25
74	5	5	3	5	5	23
75	5	4	4	5	5	23
76	4	4	5	4	4	21
77	4	3	5	4	5	21
78	5	5	4	5	1	20
79	5	5	5	5	5	25

Data Interval Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Succesive Interval

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total X2
3.292	4.142	3.808	3.817	3.938	18.996
3.292	4.142	3.808	3.817	3.938	18.996
3.292	4.142	3.808	3.817	3.938	18.996
3.292	4.142	3.808	3.817	3.938	18.996
3.292	4.142	3.808	3.817	3.938	18.996
3.292	4.142	3.808	3.817	3.938	18.996
3.292	4.142	3.808	3.817	3.938	18.996
3.292	4.142	3.808	3.817	3.938	18.996

3.292	4.142	3.808	3.817	3.938	18.996
1.859	2.911	2.555	2.404	3.938	13.666
3.292	4.142	3.808	3.817	3.938	18.996
3.292	4.142	3.808	3.817	3.938	18.996
3.292	4.142	3.808	3.817	3.938	18.996
3.292	4.142	3.808	3.817	3.938	18.996
3.292	4.142	3.808	3.817	3.938	18.996
3.292	4.142	3.808	3.817	3.938	18.996
3.292	4.142	3.808	3.817	3.938	18.996
3.292	4.142	3.808	3.817	3.938	18.996
3.292	4.142	3.808	3.817	3.938	18.996
3.292	4.142	3.808	3.817	3.938	18.996
3.292	4.142	3.808	3.817	3.938	18.996
3.292	4.142	3.808	3.817	3.938	18.996
3.292	4.142	3.808	3.817	3.938	18.996
3.292	4.142	3.808	3.817	3.938	18.996
1.000	2.168	1.961	2.404	3.938	11.471
3.292	2.168	3.808	3.817	2.101	15.185
3.292	2.911	2.555	3.817	1.702	14.277
3.292	2.911	2.555	2.404	3.938	15.099
1.000	4.142	3.808	2.404	3.938	15.291
1.859	4.142	2.555	3.817	3.938	16.311
1.859	4.142	1.961	3.817	2.517	14.296
3.292	4.142	3.808	2.404	2.517	16.162
3.292	4.142	1.587	2.404	3.938	15.362

1.859	2.911	1.000	1.677	2.101	9.547
3.292	2.168	1.961	1.000	1.702	10.124
1.859	2.168	3.808	3.817	3.938	15.590
3.292	4.142	2.555	3.817	2.517	16.322
3.292	4.142	3.808	3.817	3.938	18.996
3.292	4.142	1.000	3.817	3.938	16.188
1.000	1.000	2.555	3.817	3.938	12.310
1.000	2.911	3.808	2.404	3.938	14.060
1.000	4.142	2.555	2.404	3.938	14.038
3.292	4.142	2.555	3.817	3.938	17.743
1.859	2.168	3.808	1.677	3.938	13.450
1.859	2.911	1.587	1.000	3.938	11.295
1.859	2.911	1.000	1.677	3.938	11.385
1.859	4.142	1.587	2.404	2.517	12.509
3.292	4.142	1.961	3.817	2.517	15.729
3.292	2.168	3.808	3.817	2.101	15.185
3.292	2.911	3.808	2.404	1.702	14.116
3.292	2.911	3.808	2.404	3.938	16.352
3.292	4.142	3.808	3.817	3.938	18.996
1.000	2.911	1.961	2.404	3.938	12.214
3.292	4.142	2.555	3.817	3.938	17.743
3.292	4.142	3.808	3.817	3.938	18.996
1.859	2.168	2.555	1.677	3.938	12.197
3.292	4.142	3.808	3.817	3.938	18.996

3.292	2.168	2.555	3.817	3.938	15.769
3.292	2.168	2.555	3.817	3.938	15.769
3.292	4.142	3.808	3.817	3.938	18.996
3.292	4.142	3.808	3.817	3.938	18.996
3.292	4.142	3.808	3.817	3.938	18.996
1.859	2.911	2.555	2.404	3.938	13.666
3.292	4.142	3.808	3.817	3.938	18.996
3.292	2.168	2.555	3.817	3.938	15.769
3.292	4.142	2.555	3.817	2.517	16.322
3.292	2.168	2.555	3.817	3.938	15.769
3.292	4.142	3.808	3.817	3.938	18.996
3.292	4.142	3.808	2.404	3.938	17.583
3.292	4.142	3.808	3.817	2.517	17.575
3.292	2.911	2.555	2.404	3.938	15.099
3.292	4.142	3.808	3.817	3.938	18.996
3.292	4.142	3.808	3.817	2.517	17.575
3.292	4.142	3.808	3.817	3.938	18.996
3.292	4.142	1.961	3.817	3.938	17.150
3.292	2.911	2.555	3.817	3.938	16.512
1.859	2.911	3.808	2.404	2.517	13.498
1.859	2.168	3.808	2.404	3.938	14.177
3.292	4.142	2.555	3.817	1.000	14.805
3.292	4.142	3.808	3.817	3.938	18.996

Data Ordinal Variabel Kinerja (Y)

No. Resp	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total_Y
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	4	24
6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	5	5	25
8	5	5	5	5	5	25
9	5	5	5	5	5	25
10	5	5	5	5	5	25
11	5	5	5	5	5	25
12	5	5	5	5	5	25
13	5	5	5	5	5	25
14	5	5	5	5	5	25
15	5	5	5	5	5	25
16	5	5	5	5	5	25
17	5	5	5	5	5	25
18	5	5	5	5	5	25
19	5	5	5	5	5	25
20	5	5	5	5	5	25

21	5	5	5	5	5	25
22	5	5	5	5	5	25
23	5	5	5	5	5	25
24	5	5	5	5	5	25
25	5	3	3	4	3	18
26	5	4	3	5	4	21
27	5	5	4	5	5	24
28	4	4	4	4	5	21
29	4	3	4	4	5	20
30	4	3	5	4	5	21
31	3	4	5	5	4	21
32	2	5	5	4	4	20
33	1	4	4	4	4	17
34	3	3	4	4	5	19
35	4	2	4	4	5	19
36	5	2	4	5	3	19
37	4	4	4	5	4	21
38	3	4	3	5	5	20
39	2	4	1	5	5	17
40	5	5	3	3	5	21
41	3	5	1	4	5	18
42	4	3	3	4	3	17
43	2	3	2	4	4	15
44	3	5	2	4	5	19

45	3	3	3	4	5	18
46	4	4	3	5	5	21
47	5	5	1	5	5	21
48	5	5	3	5	5	23
49	5	3	3	5	5	21
50	5	2	4	4	2	17
51	4	5	5	5	5	24
52	5	5	5	5	5	25
53	5	5	5	5	5	25
54	4	4	4	4	5	21
55	5	5	5	5	5	25
56	5	5	5	5	5	25
57	4	4	5	4	5	22
58	5	5	5	5	5	25
59	5	5	4	4	4	22
60	5	4	5	3	3	20
61	5	5	5	5	5	25
62	5	5	4	5	3	22
63	5	5	5	5	5	25
64	5	5	5	5	5	25
65	5	5	5	5	3	23
66	5	5	5	5	5	25
67	5	5	5	5	5	25
68	4	5	5	5	5	24

69	5	5	5	5	5	25
70	5	4	3	4	5	21
71	5	4	5	5	5	24
72	4	5	5	5	5	24
73	5	5	5	5	5	25
74	4	5	4	5	5	23
75	5	5	5	5	5	25
76	4	4	5	5	4	22
77	5	5	5	5	5	25
78	4	5	5	5	5	24
79	5	5	5	5	5	25

Data Interval Variabel Kinerja (Y)

**Succesive
Interval**

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total Y
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
4.105	3.696	3.752	3.761	2.517	17.831
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252

4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
4.105	1.801	2.013	2.188	1.902	12.009
4.105	2.418	2.013	3.761	2.517	14.815
4.105	3.696	2.563	3.761	3.938	18.063
2.803	2.418	2.563	2.188	3.938	13.910
2.803	1.801	2.563	2.188	3.938	13.293
2.803	1.801	3.752	2.188	3.938	14.482
2.222	2.418	3.752	3.761	2.517	14.670
1.702	3.696	3.752	2.188	2.517	13.856

1.000	2.418	2.563	2.188	2.517	10.686
2.222	1.801	2.563	2.188	3.938	12.712
2.803	1.000	2.563	2.188	3.938	12.492
4.105	1.000	2.563	3.761	1.902	13.330
2.803	2.418	2.563	3.761	2.517	14.063
2.222	2.418	2.013	3.761	3.938	14.353
1.702	2.418	1.000	3.761	3.938	12.820
4.105	3.696	2.013	1.000	3.938	14.752
2.222	3.696	1.000	2.188	3.938	13.044
2.803	1.801	2.013	2.188	1.902	10.708
1.702	1.801	1.532	2.188	2.517	9.742
2.222	3.696	1.532	2.188	3.938	13.576
2.222	1.801	2.013	2.188	3.938	12.163
2.803	2.418	2.013	3.761	3.938	14.934
4.105	3.696	1.000	3.761	3.938	16.500
4.105	3.696	2.013	3.761	3.938	17.514
4.105	1.801	2.013	3.761	3.938	15.619
4.105	1.000	2.563	2.188	1.000	10.856
2.803	3.696	3.752	3.761	3.938	17.950
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
2.803	2.418	2.563	2.188	3.938	13.910
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252

2.803	2.418	3.752	2.188	3.938	15.099
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
4.105	3.696	2.563	2.188	2.517	15.069
4.105	2.418	3.752	1.000	1.902	13.176
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
4.105	3.696	2.563	3.761	1.902	16.026
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
4.105	3.696	3.752	3.761	1.902	17.215
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
2.803	3.696	3.752	3.761	3.938	17.950
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
4.105	2.418	2.013	2.188	3.938	14.663
4.105	2.418	3.752	3.761	3.938	17.974
2.803	3.696	3.752	3.761	3.938	17.950
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
2.803	3.696	2.563	3.761	3.938	16.761
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
2.803	2.418	3.752	3.761	2.517	15.252
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
2.803	3.696	3.752	3.761	3.938	17.950
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252

Lampiran 3. Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel Keterlibatan Kerja(X1)

Frequency Table

X1_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	3.8	3.8	3.8
3.00	4	5.1	5.1	8.9
4.00	9	11.4	11.4	20.3
5.00	63	79.7	79.7	100.0
Total	79	100.0	100.0	

X1_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	3	3.8	3.8	3.8
4.00	17	21.5	21.5	25.3
5.00	59	74.7	74.7	100.0
Total	79	100.0	100.0	

X1_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.3	1.3	1.3
2.00	3	3.8	3.8	5.1
3.00	3	3.8	3.8	8.9
4.00	9	11.4	11.4	20.3
5.00	63	79.7	79.7	100.0
Total	79	100.0	100.0	

X1_4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.3	1.3	1.3
2.00	2	2.5	2.5	3.8
3.00	7	8.9	8.9	12.7
4.00	16	20.3	20.3	32.9
5.00	53	67.1	67.1	100.0
Total	79	100.0	100.0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.3	1.3	1.3
2.00	2	2.5	2.5	3.8
3.00	7	8.9	8.9	12.7
4.00	11	13.9	13.9	26.6
5.00	58	73.4	73.4	100.0
Total	79	100.0	100.0	

Variabel Komitmen Organisasi (X2)

X2_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	6	7.6	7.6	7.6
4.00	13	16.5	16.5	24.1
5.00	60	75.9	75.9	100.0
Total	79	100.0	100.0	

X2_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.3	1.3	1.3
3.00	12	15.2	15.2	16.5
4.00	14	17.7	17.7	34.2
5.00	52	65.8	65.8	100.0
Total	79	100.0	100.0	

X2_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	3	3.8	3.8	3.8
2.00	3	3.8	3.8	7.6
3.00	6	7.6	7.6	15.2
4.00	19	24.1	24.1	39.2
5.00	48	60.8	60.8	100.0
Total	79	100.0	100.0	

X2_4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	2.5	2.5	2.5
3.00	4	5.1	5.1	7.6
4.00	17	21.5	21.5	29.1
5.00	56	70.9	70.9	100.0
Total	79	100.0	100.0	

X2_5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.3	1.3	1.3
2.00	3	3.8	3.8	5.1
3.00	3	3.8	3.8	8.9
4.00	9	11.4	11.4	20.3
5.00	63	79.7	79.7	100.0
Total	79	100.0	100.0	

Variabel Kinerja (Y)

Y1_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.3	1.3	1.3
2.00	3	3.8	3.8	5.1
3.00	6	7.6	7.6	12.7
4.00	15	19.0	19.0	31.6
5.00	54	68.4	68.4	100.0
Total	79	100.0	100.0	

Y1_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	3.8	3.8	3.8
3.00	8	10.1	10.1	13.9
4.00	14	17.7	17.7	31.6
5.00	54	68.4	68.4	100.0
Total	79	100.0	100.0	

Y1_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	3	3.8	3.8	3.8
2.00	2	2.5	2.5	6.3
3.00	10	12.7	12.7	19.0
4.00	13	16.5	16.5	35.4
5.00	51	64.6	64.6	100.0
Total	79	100.0	100.0	

Y1_4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	2	2.5	2.5	2.5
4.00	18	22.8	22.8	25.3
5.00	59	74.7	74.7	100.0
Total	79	100.0	100.0	

Y1_5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.3	1.3	1.3
3.00	6	7.6	7.6	8.9
4.00	9	11.4	11.4	20.3
5.00	63	79.7	79.7	100.0
Total	79	100.0	100.0	

Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Keterlibatan Kerja(X1)

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=X1_1 X1_2 X1_3 X1_4 X1_5 Total_X1  
/PRINT=TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Correlations

		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	TOTAL_X1
X1_1	Pearson Correlation	1	.142	.119	.077	.590**	.612**
	Sig. (2-tailed)		.211	.295	.502	.000	.000
	N	79	79	79	79	79	79
X1_2	Pearson Correlation	.142	1	.284*	.539**	.302**	.655**
	Sig. (2-tailed)	.211		.011	.000	.007	.000
	N	79	79	79	79	79	79
X1_3	Pearson Correlation	.119	.284*	1	.391**	.100	.612**

	Sig. (2-tailed)	.295	.011		.000	.379	.000
	N	79	79	79	79	79	79
X1_4	Pearson Correlation	.077	.539 **	.391 **	1	.074	.653 **
	Sig. (2-tailed)	.502	.000	.000		.515	.000
	N	79	79	79	79	79	79
X1_5	Pearson Correlation	.590 **	.302 **	.100	.074	1	.658 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.379	.515		.000
	N	79	79	79	79	79	79
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.612 **	.655 **	.612 **	.653 **	.658 **	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	79	79	79	79	79	79

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

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

RELIABILITY

```
/VARIABLES=X1_1 X1_2 X1_3 X1_4 X1_5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

	N	%
Cases Valid	79	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	79	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.619	5

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi (X2)

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=X2_1 X2_2 X2_3 X2_4 X2_5 Total_X2  
/PRINT=TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Correlations

		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	TOTAL_X2
X2_1	Pearson Correlation	1	.395**	.315**	.482**	-.097	.588**
	Sig. (2-tailed)		.000	.005	.000	.393	.000
	N	79	79	79	79	79	79
X2_2	Pearson Correlation	.395**	1	.202	.408**	.163	.651**
	Sig. (2-tailed)	.000		.075	.000	.150	.000
	N	79	79	79	79	79	79

X2_3	Pearson Correlation	.315 **	.202	1	.484 **	.172	.730 **
	Sig. (2-tailed)	.005	.075		.000	.130	.000
	N	79	79	79	79	79	79
X2_4	Pearson Correlation	.482 **	.408 **	.484 **	1	.175	.768 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.123	.000
	N	79	79	79	79	79	79
X2_5	Pearson Correlation	-.097	.163	.172	.175	1	.469 **
	Sig. (2-tailed)	.393	.150	.130	.123		.000
	N	79	79	79	79	79	79
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.588 **	.651 **	.730 **	.768 **	.469 **	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	79	79	79	79	79	79

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

RELIABILITY

```
/VARIABLES=X2_1 X2_2 X2_3 X2_4 X2_5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	79	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	79	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.629	5

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=Y1_1 Y1_2 Y1_3 Y1_4 Y1_5 Total_Y  
/PRINT=TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Correlations

		Y1_1	Y1_2	Y1_3	Y1_4	Y1_5	TOTAL_Y
Y1_1	Pearson Correlation	1	.352 **	.455 **	.396 **	.083	.699 **
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000	.466	.000
	N	79	79	79	79	79	79
Y1_2	Pearson Correlation	.352 **	1	.380 **	.494 **	.467 **	.767 **
	Sig. (2-tailed)	.001		.001	.000	.000	.000
	N	79	79	79	79	79	79

Y1_3	Pearson Correlation	.455**	.380**	1	.382**	.137	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.001	.227	.000
	N	79	79	79	79	79	79
Y1_4	Pearson Correlation	.396**	.494**	.382**	1	.317**	.686**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.004	.000
	N	79	79	79	79	79	79
Y1_5	Pearson Correlation	.083	.467**	.137	.317**	1	.523**
	Sig. (2-tailed)	.466	.000	.227	.004		.000
	N	79	79	79	79	79	79
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.699**	.767**	.750**	.686**	.523**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	79	79	79	79	79	79

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

RELIABILITY

```
/VARIABLES=Y1_1 Y1_2 Y1_3 Y1_4 Y1_5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	79	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	79	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.704	5

Lampiran 5. Uji Korelasi

Uji Korelasi/Hubungan Antar Variabel

DATASET ACTIVATE DataSet0.

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=X1 X2  
/PRINT=TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

		Keterlibatan kerja	Komitmen Organisasi	Kinerja
Keterlibatan kerja	Pearson Correlation	1	.545**	.590**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	79	79	79
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	.545**	1	.520**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	79	79	79
Kinerja	Pearson Correlation	.590**	.520**	1

Sig. (2-tailed)	.000	.000	
N	79	79	79

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

Lampiran 6. Uji Hipotesis

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2.

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen Organisasi, Keterlibatan kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.836 ^a	.699	.603	2.22374
---	-------------------	------	------	---------

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi,
Keterlibatan kerja

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	254.937	2	127.469	25.777	.000 ^b
Residual	375.821	76	4.945		
Total	630.758	78			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Keterlibatan kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.490	1.881		1.855	.067
Keterlibatan kerja	.486	.118	.436	4.129	.000
Komitmen Organisasi	.305	.114	.282	2.672	.009

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 6. R Tabel dan F Tabel

R-Tabel

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

F TABEL

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	1.98	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN**

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 4752/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/X/2023

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala PT. Davinci Airindo Boneva

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM
NIDN : 0929117202
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Rifal Kasim
NIM : E2118094
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Lokasi Penelitian : PT. DAVINCI AIRINDO BONEVA TILONGKABILA
KABUPATEN BONE BOLANGO
Judul Penelitian : PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
DAVINCI AIRINDO BONEVA TILONGKABILA
KABUPATEN BONE BOLANGO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.



+

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 024 / DA / XII / 2023

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Irwan Hala
Jabatan : manager
Nama perusahaan : PT.Davincy airindo

Dengan ini menyatakan bahwa :

Nama : Rifal Kasim
Nim : E2118094
Program Studi : Manajemen-Fakultas Ekonomi
Universitas : Universitas Icshan Gorontalo

Bahwa mahasiswa tersebut telah melakukan penelitian di PT.davincy airindo dengan judul penelitian **“Pengaruh keterlibatan kerja dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Davincy Airindo Boneva Tilongkabila Kabupaten Tilongkabila”**

Demikian Surat Keterangan Penelitian ini untuk dapat digunakan dengan seperlunya.

Gorontalo, 12 Desember 2023


Irwan Hala



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
FAKULTAS EKONOMI
SK. MENDIKNAS NOMOR 84/D/O/2001 STATUS TERAKREDITASI BAN-PT.DIKTI
Jalan : Achmad Nadjamuddin No.17 Telp/Fax.(0435) 829975 Kota Gorontalo. www.fe.unisan.ac.id

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI
No. 225/SRP/FE-UNISAN/XII/2023

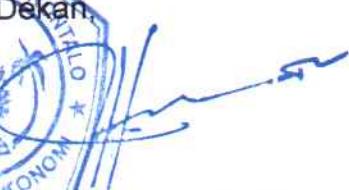
Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN : 092811690103
Jabatan : Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa

Nama Mahasiswa : Rifal Kasim
NIM : E2118094
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilongkabila Kabupaten Bone Bolango

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 26%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendekripsi Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujiankan. Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya

Mengetahui
Dekan,

DR. Musafir, SE., M.Si
NIDN. 0928116901

Gorontalo, 14 Desember 2023
Tim Verifikasi,


Poppy Mu'jizat, SE., MM
NIDN. 0915016704

PAPER NAME

E2118094-RIFAL KASIM-SKRIPSI.docx

AUTHOR

Rifal Kasim

WORD COUNT

17119 Words

CHARACTER COUNT

99610 Characters

PAGE COUNT

130 Pages

FILE SIZE

16.7MB

SUBMISSION DATE

Dec 14, 2023 2:36 PM GMT+8

REPORT DATE

Dec 14, 2023 2:38 PM GMT+8

● 26% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 24% Internet database
- Crossref database
- 7% Submitted Works database
- 3% Publications database
- Crossref Posted Content database

● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Cited material
- Quoted material
- Small Matches (Less than 30 words)

● 26% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 24% Internet database
- Crossref database
- 7% Submitted Works database
- 3% Publications database
- Crossref Posted Content database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

Rank	Source	Category	Similarity (%)
1	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16	Submitted works	4%
2	jtebr.unisan.ac.id	Internet	2%
3	etheses.uin-malang.ac.id	Internet	2%
4	journal.unj.ac.id	Internet	2%
5	e-jurnal.nobel.ac.id	Internet	1%
6	media.neliti.com	Internet	1%
7	ejournal.unib.ac.id	Internet	1%
8	eprints.unpak.ac.id	Internet	1%

- 9 download.garuda.ristekdikti.go.id <1%
Internet
- 10 repositori.usu.ac.id <1%
Internet
- 11 e-jurnal.unisda.ac.id <1%
Internet
- 12 journal.umgo.ac.id <1%
Internet
- 13 text-id.123dok.com <1%
Internet
- 14 skripsi.stie.files.wordpress.com <1%
Internet
- 15 Nia Trisnati, Budiman Abdulah. "PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUN... <1%
Crossref
- 16 repository.unpas.ac.id <1%
Internet
- 17 repository.uin-suska.ac.id <1%
Internet
- 18 pascasarjanafe.untan.ac.id <1%
Internet
- 19 ejournal.unkhair.ac.id <1%
Internet
- 20 eprintslib.ummgl.ac.id <1%
Internet

21	repository.upp.ac.id	<1%
	Internet	
22	dspace.uii.ac.id	<1%
	Internet	
23	jurnal.uisu.ac.id	<1%
	Internet	
24	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-17	<1%
	Submitted works	
25	scribd.com	<1%
	Internet	
26	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16	<1%
	Submitted works	
27	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-17	<1%
	Submitted works	
28	aimos.ugm.ac.id	<1%
	Internet	
29	bajangjournal.com	<1%
	Internet	
30	Shinta Maria Oley, Bernhard Tewal, Lucky O.H Dotulong. "PENGARUH J...	<1%
	Crossref	
31	repository.upbatam.ac.id	<1%
	Internet	
32	repository.ub.ac.id	<1%
	Internet	

CURRICULUM VITAE

1. Identitas pribadi

Nama	: Rifal Kasim, S.M
Tempat/tgl lahir	: Kab. Gorontalo, 11 juli 2000
Jenis kelamin	: Laki-Laki
Agama	: Islam
Alamat	: Desa Bontula Kec. Asaparaga Kab. Gorontalo Prov. Gorontalo
No.hp	: 0853-4192-4208
Status	: Belum Menikah
email	: rifalkasimmm@gmail.com



2. Riwayat pendidikan

- a. 2007-2012 : MI AL-MUBAROQAH, Mohiyolo
- b. 2012-2015 : SMPN 2 Satap Asparaga
- c. 2015-2018 : SMAN 1 Asparaga
- d. 2018-2023 : Universitas Ichsan Gorontalo

3. Pengalaman

Fresh Graduate