

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN PERHUTANI JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi



Oleh :

LUCKY HIDAYAT
NIM : 03 141 053

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER
2009**

SKRIPSI

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PERHUTANI JEMBER

Oleh :

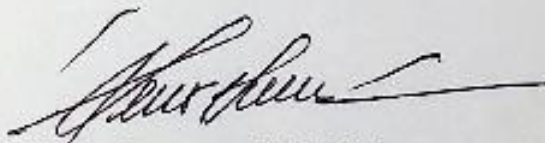
NAMA : Lucky Hidayat
NIM : 03 141 053

Diterima dan disahkan

Pada tanggal

Pembimbing I

Pembimbing II



Seno Sumowo, SE, MM
NPK. 01 09 822



Siti Masrohatin, SE, MM
NPK.

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Jurusan Manajemen



Drs. Hisyam Zaini
NPK. 85. 03. 124



Mimi Yanti, SE, MM
NPK. 97. 12. 272

MOTTO

“Hai orang-orang yang beriman, jadikanlah sabar dan shalat sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar”

(QS. AL Baqoroh : 153)

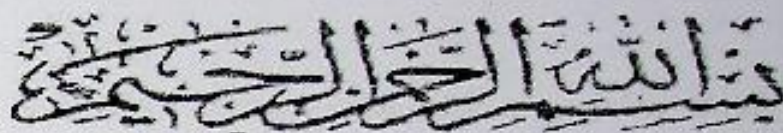
“Keberhasilan adalah satu persen dari sembilan puluh sembilan kegagalan “

(Lucky Hidayat)

“Anggaplah sebuah kegagalan sebagai ongkos belajar”

(Adri Subono)

PERSEMBAHAN



Beserta Rahmat Allah SWT Yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang, Ku persembahkan skripsi ini Kepada :

- ❖ Bapak dan Ibu tercinta, yang tiada pernah sepi akan Do'a Restu dan Kasih Sayang, semoga keberhasilan putramu merupakan kebahagiaan tersendiri untuk bapak ibu.
- ❖ Seluruh keluarga besarku tersayang, terima kasih atas dorongan semangat serta do'a yang diberikan, kuharap kita mampu menjadi orang-orang terbaik dan berguna.
- ❖ Teman-teman seangkatan dan seperjuangan fakultas ekonomi yang selalu setia membantu serta berjuang bersama-sama selama kuliah.
- ❖ Almamaterku yang kubanggakan.

KATA PENGANTAR

Assalamualalaikum Wr.Wb

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufik, serta hidayahNya, skripsi dengan judul "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PERHUTANI Jember" dapat terselesaikan dengan lancar.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Strata-I pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember. Proses penyusunan skripsi ini banyak melibatkan berbagai pihak sehingga pelaksanaannya dapat berjalan lancar. Penulis mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada berbagai pihak yang telah membantu baik langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini. Ucapan terima kasih penulis sampaikan pada :

1. Bapak Drs. Hisyam Zaini selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember
2. Ibu Mimi Yanti, SE, MM. selaku Ketua Jurusan Akuntansi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember.
3. Bapak Seno Sumowo, SE, MM. Selaku dosen pembimbing I skripsi yang telah memberikan bimbingan dan bantuan baik tenaga maupun waktunya.
4. Ibu Siti Masrohatin, SE, MM. Selaku dosen pembimbing II skripsi yang telah memberikan bimbingan dan bantuan baik tenaga maupun waktunya.
5. Bapak Ibu Dosen Fakultas Ekonomi yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat selama kuliah.

6. Seluruh Crew Pengajaran dan Karyawan Fakultas Ekonomi, yang telah banyak membantu.
7. Bapak dan Ibu tercinta, yang tiada pernah sepi akan Do'a Restu dan Kasih Sayang, semoga keberhasilan putramu merupakan kebahagiaan tersendiri bagimu.
8. Mbak Nurul dan mas Putro sekeluarga, yang ikut membantu terselesaikannya skripsi ini.
9. Teman-teman seangkatan dan seperjuangan Manajemen (Rully, Pakde Nug's, Rizal, Odik n Ayu, Febri, Sinyo, Dimy, Rini, Yuni, Fifi, Mia and et all) and Teman-teman Fakultas Ekonomi angkatan '03 yang sama-sama menjalani suka dan duka dalam masa perkuliahan trim's untuk saran dan kebersamaannya.
10. Penjaga parkir Alm.P.Warda, mas Nasir, pak Heri yang setia menjaga motor Honda Impresa Item Maniez kesayanganku, and Arek-arek waroenk baksoan UMJ Thank's
11. Keluarga Besar R. Agoes Priyambodo, Ajung, Yang ikut memberi dorongan moril dan spiritual.

12. Buat seseorang yang ada di hati, kupersembahkan pula skripsi ini untukmu. Semoga skripsi ini adalah awal dari cita-cita kita.

13. Saudara, sahabat dan semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah ikut membantu terselesaikannya skripsi ini.

Semoga amal kebaikan yang telah diberikan mendapatkan pahala yang lebih dari Allah SWT. Akhirnya harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis sendiri dan bagi yang memerlukan.

Wassalam Wr. Wb.

Jember, 29 Juli 2009

Penulis

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN MOTTO.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS.....	7
2.1 Landasan Penelitian Terdahulu	7
2.2 Landasan Teori	9
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.2.2 Komitmen Organisasi	11
2.2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi	11
2.2.2.2 Jenis Komitmen	12
2.2.2.3 Menumbuhkan Komitmen Organisasi	14
2.2.3 Prestasi Kerja.....	16
2.2.3.1 Pengertian Prestasi Kerja.....	16
2.2.3.2 Pengertian Prestasi Kerja.....	16

2.2.3.3 Tujuan Penilaian Prestasi Kerja.....	19
2.2.3.4 Faktor Penilaian Prestasi Kerja.....	21
2.3 Kerangka Konseptual	24
2.4 Hipotesis.....	25
BAB 3 METODE PENELITIAN	26
3.1 Identifikasi variabel.....	26
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	26
3.3 Populasi.....	28
3.4 Metode Pengambilan Sampel.....	28
3.5 Prosedur dan Metode Pengumpulan Data	29
3.5.1 Prosedur Pengumpulan Data.....	29
3.5.2 Metode Pengumpulan Data.....	30
3.6 Skala Pengukuran data	30
3.7 Metode Pengujian Instrumen.....	31
3.7.1 Uji Validitas	31
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	31
3.8 Metode Analisis Data.....	33
3.8.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	33
3.8.2 Uji F.....	34
3.8.3 Uji t.....	35
3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi Berganda	37
3.8.5 Uji Asumsi Klasik.....	37
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	40
4.1 Gambaran Umum Perhutani	40
4.1.1 Sejarah Beririnya Perhutani.....	40
4.1.2 Gambaran Perum Perhutani KPH Jember.....	41
4.2 Struktur Organisasi.....	42

4.3	Gambaran Variabel Penelitian.....	45
4.4	Uji Kualitas Data.....	53
4.4.1	Uji Validitas.....	53
4.4.2	Uji Reliabilitas.....	54
4.5	Analisis Data.....	55
4.5.1	Regresi Linier Berganda.....	55
4.5.2	Uji F.....	56
4.5.3	Uji t.....	57
4.5.4	Koefisien Determinasi Berganda.....	59
4.6	Uji Asumsi Klasik.....	60
4.7	Uji F.....	63
BAB 5	KESIMPULAN DAN SARAN.....	81
5.1	Kesimpulan.....	81
5.2	Saran.....	82

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan untuk memenangkan persaingan harus siap dengan barang, jasa dan sumber daya yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan aset strategis dalam menciptakan keunggulan bersaing secara berkelanjutan (Queleh dalam M. Wahyudin, 2000: 42).

Persaingan dalam pasar global dapat dimenangkan jika perusahaan selalu menyediakan pelayanan yang superior bagi konsumen, mengembangkan kapabilitas baru dan komitmen pada kualitas, mengembangkan inovasi, kreatifitas, inisiatif dan mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif (Walker, 2002: 1). Pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dapat meningkatkan komitmen sumber daya manusia pada kualitas. Tanpa komitmen pegawai terhadap kualitas, usaha perbaikan kualitas tidak akan berhasil. Suatu hal yang penting bahwa komitmen pegawai terhadap kualitas adalah komitmen pimpinan akan kualitas. Ketika pegawai menerima kenyataan bahwa manajemen memiliki komitmen terhadap kualitas, mereka cenderung untuk lebih berkomitmen pada kualitas (Howard & Foster 2004 : 5).

Komitmen terhadap kualitas sumber daya manusia paling penting dan menentukan, karena sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan,

dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Betapapun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun tanpa sumber daya manusia yang berkualitas maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Kinerja seseorang akan dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja yang dimiliki. Kepuasan kerja seseorang juga dipengaruhi baik dari dalam maupun dari luar. Untuk sisi internal, tentu kepuasan kerja seseorang akan menyangkut komitmennya dalam bekerja, baik komitmen profesional maupun komitmen organisasional. Sedangkan dari sisi eksternal, tentu kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja, baik dari atasan, bawahan, maupun setingkat.

Konsep tentang komitmen karyawan terhadap organisasi ini (disebut pula dengan komitmen kerja), yang mendapat perhatian dari manajer maupun ahli perilaku organisasi, berkembang dari studi awal mengenai loyalitas karyawan yang diharapkan ada pada setiap karyawan. Komitmen kerja atau komitmen organisasi merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya.

Menurut Steers dan Porter (2003 : 520), suatu bentuk komitmen kerja yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi kerja yang bersangkutan.

Prestasi kerja yang tinggi menunjukkan kepuasan yang paling nyata dirasakan oleh seseorang yang mempunyai motif keberhasilan yang tinggi. Kepuasan biasanya terletak pada prestasi kerja yang tinggi, bukan pada imbalan yang diterima seperti dalam bentuk upah dan gaji. Bagi kebanyakan orang, menerima upah dan gaji merupakan alat yang memungkinkannya memuaskan berbagai kebutuhannya dengan lebih baik. Akan tetapi, pertimbangan demikian bukan merupakan pertimbangan utama bagi yang mempunyai motif keberhasilan yang tinggi. Baginya uang memang tetap penting, tetapi maknanya bukan sekadar alat pemuas kebutuhan, melainkan sebagai umpan balik atas penilaian atasannya terhadap prestasi kerja. Apabila dikaitkan dengan pelanggan/konsumen dan organisasi, prestasi kerja sangat penting diperhatikan. Prestasi kerja yang tinggi pada seorang karyawan akan bermuara pada kepuasan pelanggan. Selain itu, prestasi kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut Hasibuan (2002) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan. Menurut Martoyo (2000) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan ataupun produktivitas kerja karyawan, antara lain motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi aspek-aspek ekonomis, aspek-aspek teknis, dan perilaku-perilaku lainnya. Apabila prestasi kerja yang dicapai karyawan kurang mendapat perhatian, akan dapat berakibat pada hal-hal yang tidak diinginkan, seperti hasil kerja yang tidak

maksimal. Untuk itu, pimpinan perusahaan harus benar-benar memberikan perhatian terhadap faktor komitmen organisasi yang mempengaruhi prestasi kerja.

Perum Perhutani adalah perusahaan perseroan kehutanan negara, merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berada dibawah naungan Departemen Kehutanan dengan visinya yaitu "Pengelolaan Sumber Daya Hutan sebagai Ekosistem di Pulau Jawa secara adil, demokratis, efisien dan profesional menjamin keberlanjutan fungsi dan manfaatnya untuk kesejahteraan masyarakat". Dalam mewujudkan misinya tersebut, komitmen organisasi sangat diperlukan bagi karyawan Perhutani. Sehingga akan membawa dampak bagi prestasi kerja mereka. Atas dasar pemikiran tersebut, peneliti tertarik untuk mengambil obyek karyawan Perhutani Jember. Sehubungan dengan hal tersebut maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Perhutani Jember".

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh antara variabel komitmen organisasi yang meliputi : komponen afektif, komponen normatif dan komponen *continuance* terhadap prestasi kerja karyawan pada Perum Perhutani Jember baik secara simultan dan secara parsial ?

2. Manakah diantara variabel komitmen organisasi yang meliputi : komponen afektif, komponen normatif dan komponen *continuance* yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan pada Perum Perhutani Jember.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh antara variabel komitmen organisasi yang meliputi : komponen afektif, komponen normatif dan komponen *continuance* terhadap prestasi kerja karyawan pada Perum Perhutani Jember baik secara simultan dan secara parsial.
2. Untuk mengetahui variabel komitmen organisasi yang meliputi : komponen afektif, komponen normatif dan komponen *continuance* yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan pada Perum Perhutani Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perhutani

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak manajemen dalam menerapkan kebijakan terutama yang menyangkut variabel komitmen organisasi yang berpotensi untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

2. Bagi Lembaga

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan acuan bagi kegiatan pengembangan berikutnya dan diharapkan dapat menambah wawasan manajemen sumber daya manusia pada umumnya dan variabel komitmen organisasi dan prestasi kerja pada khususnya.

3. Bagi Peneliti

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian lain terutama dalam menghadapi permasalahan sejenis.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan pula dapat menjadi tambahan ilmu pengetahuan, wawasan dan pengalaman praktis bagi peneliti dalam menerapkan teori yang telah didapat selama mengikuti perkuliahan.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Penelitian Terdahulu

Penelitian ini merupakan penelitian yang mengacu pada penelitian yang sudah dilaksanakan oleh peneliti terdahulu yaitu yang dilakukan oleh Panca Jati (2005) dengan judul "Kajian terhadap kepuasan kompensasi, komitmen organisasi dan prestasi kerja". Bertujuan untuk menjelaskan pengaruh dari kepuasan karyawan pada kompensasi terhadap komitmen pada organisasi serta dampaknya terhadap prestasi kerja karyawan.

Kesimpulan dalam penelitian tersebut adalah terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan karyawan, komitmen karyawan pada organisasi dan prestasi kerja. Lebih spesifik dimana ditemukan bahwa kepuasan karyawan pada kompensasi memang mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen karyawan pada organisasi begitu juga komitmen karyawan pada organisasi berpengaruh terhadap kecakapan karyawan pada pekerjaan. Dalam penelitian ini secara simultan variabel dalam konsep kepuasan kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi serta prestasi kerja karyawan.

Penelitian oleh Praningrum (2006) dengan judul "Pengaruh Praktek Sumberdaya Manusia Terhadap Komitmen organisasi pada kualitas di Rumah sakit Bengkulu". Bertujuan untuk : mengetahui pengaruh praktek sumberdaya manusia terhadap komitmen organisasi pada kualitas.

Kesimpulan dalam penelitian tersebut adalah Ada pengaruh yang signifikan antara perencanaan karir, penilaian prestasi kerja, dan dukungan sosial politik terhadap komitmen organisasi pada kualitas, sedang akses informasi teknis tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi pada kualitas.

Persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sebagai berikut :

a. Persamaannya

Penelitian Panca Jati

- 1). pada penelitian Panca Jati, variabel yang digunakan adalah variabel komitmen organisasi dan prestasi kerja.
- 2). alat analisis menggunakan regresi linier berganda.

Penelitian Praningrum

- 1). pada penelitian Praningrum, variabel yang digunakan adalah variabel komitmen organisasi.
- 2). alat analisis menggunakan regresi linier berganda

b. Perbedaan antara lain :

Tabel 2.1 Perbedaan Penelitian Terdahulu Dengan Penelitian Sekarang

No.	Nama Peneliti	Judul	Obyek yang diteliti	Metode Analisis Data
1.	Panca Jati	Kajian terhadap kepuasan kompensasi, komitmen organisasi dan prestasi kerja	Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pasuruan	Analisis Korelasi
2.	Praningrum	Pengaruh Praktek Sumberdaya Manusia Terhadap Komitmen organisasi pada kualitas di Rumah sakit Bengkulu	Karyawan Rumah Sakit di kota Bengkulu	Analisis Korelasi
2.	Penelitian Ini	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Perhutani Jember	Karyawan Perhutani Jember	koefisien determinasi berganda, uji F, uji t, uji asumsi klasik

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Manajemen Sumberdaya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan potensi dari karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengertian MSDM yang dikutip dari beberapa ahli, menurut Hasibuan (2002:10) bahwa "MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat".

Menurut Umar (2000:3) : “MSDM adalah sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan kerja dengan maksud dengan mencapai tujuan perusahaan secara terpadu”.

Menurut Handoko (2002:3) : “MSDM adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan individu, organisasi dan masyarakat”.

Menurut Mangkunegara (2004:2) : “MSDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengolahan dan pendayagunaan sumber daya manusia yang ada pada perusahaan dengan maksud agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur tentang perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mewujudkan tercapainya tujuan dari perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk pencapaian

tujuan. Manajemen terhadap sumber daya manusia secara memadai diperlukan untuk mencapai kondisi yang lebih baik sehingga terciptalah sumber daya manusia yang berkualitas, loyal dan berprestasi.

2.2.2 Komitmen organisasi

2.2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Memahami pengertian komitmen sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif.

Beberapa pengertian komitmen organisasi oleh beberapa para ahli :

- a. Menurut Wood, Wallace, Zeffane, Schermerhorn, Hunt, Osborn (2001:113), organisasi komitmen adalah tingkat seseorang mengenal dengan kuat dan merasa menjadi bagian organisasi.
- b. Menurut Porter (Kuntjoro : 2000), organisasi komitmen adalah kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasikan keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu :
 - 1). Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
 - 2). Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh- sungguh atas nama organisasi.
 - 3). Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi.
- c. Menurut Steers (dalam Kuntjoro : 2000), komitmen organisasi adalah rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas

(keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Menurut Steers (dalam Kuntjoro : 2000) komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

- d. Menurut Kuntjoro (2000), komitmen organisasi adalah menyiratkan hubungan pegawai dengan perusahaan atau organisasi secara aktif. Pegawai yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

Dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan komitmen organisasi dalam penelitian ini adalah keinginan yang kuat dari pihak karyawan terhadap organisasi yang ditandai dengan pengabdian yang besar dengan cara memberikan sikap, perilaku, dan kemampuan yang terbaik untuk organisasi.

2.2.2.2 Jenis Komitmen

Menurut Allen dan Mayer (dalam Kuntjoro, 2000), membedakan komitmen organisasi dalam tiga komponen, yaitu afektif, normatif dan *continuance*.

- a. Komponen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi.

- b. Komponen normatif merupakan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi.
- c. Komponen *continuance* berarti komponen berdasarkan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi.

Meyer dan Allen (dalam Kuntjoro : 2000) berpendapat bahwa setiap komponen memiliki dasar yang berbeda. Pegawai dengan komponen afektif tinggi, masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sementara itu pegawai dengan komponen *continuance* tinggi, tetap bergabung dengan organisasi tersebut karena mereka membutuhkan organisasi. Pegawai yang memiliki komponen normatif yang tinggi, tetap menjadi anggota organisasi karena mereka harus melakukannya.

Setiap pegawai memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda berdasarkan komitmen organisasi yang dimilikinya. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi dengan dasar afektif memiliki tingkah laku berbeda dengan pegawai yang berdasarkan *continuance*. Pegawai yang ingin menjadi anggota akan memiliki keinginan untuk menggunakan usaha yang sesuai dengan tujuan organisasi. Sebaliknya, mereka yang terpaksa menjadi anggota akan menghindari kerugian finansial dan kerugian lain, sehingga mungkin hanya melakukan usaha yang tidak maksimal. Sementara itu, komponen normatif yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki pegawai. Komponen normatif menimbulkan perasaan kewajiban pada pegawai untuk memberi balasan atas apa yang telah diterimanya dari organisasi. (Kuntjoro : 2000)

2.2.2.3 Menumbuhkan Komitmen Organisasi

Menurut Kuntjoro (2000), komitmen organisasi memiliki tiga aspek utama yaitu :

a. Identifikasi

Identifikasi, yang mewujud dalam bentuk kepercayaan pegawai terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para pegawai ataupun dengan kata lain organisasi memasukkan pula kebutuhan dan keinginan pegawai dalam tujuan organisasinya. Hal ini akan membuahkan suasana saling mendukung diantara para pegawai dengan organisasi. Suasana tersebut akan membawa pegawai dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi, karena pegawai menerima tujuan organisasi yang dipercayai telah disusun demi memenuhi kebutuhan pribadi mereka pula.

b. Keterlibatan

Keterlibatan atau partisipasi pegawai dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan pegawai menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan pegawai adalah dengan memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada pegawai bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama. Disamping itu, dengan melakukan hal tersebut maka

pegawai merasakan bahwa mereka diterima sebagai bagian yang utuh dari organisasi, dan konsekuensi lebih lanjut, mereka merasa wajib untuk melaksanakan bersama apa yang telah diputuskan karena adanya rasa keterikatan dengan apa yang mereka ciptakan. Hasil riset menunjukkan bahwa tingkat kehadiran mereka yang memiliki rasa keterlibatan tinggi umumnya tinggi pula. Mereka hanya absen jika mereka sakit hingga benar-benar tidak dapat masuk kerja. Jadi tingkat kemangkiran yang disengaja pada individu tersebut lebih rendah dibandingkan dengan pegawai yang keterlibatannya lebih rendah.

c. Loyalitas

Loyalitas pegawai terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun. Kesediaan pegawai untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen pegawai terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Hal ini dapat diupayakan bila pegawai merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempat ia bergabung untuk bekerja. Komitmen individu terhadap organisasi bukanlah merupakan suatu hal yang terjadi secara sepihak. Dalam hal ini organisasi dan pegawai (individu) harus secara bersama-sama menciptakan kondisi yang kondusif untuk mencapai komitmen yang dimaksud.

2.2.3 Prestasi Kerja

2.2.3.1 Pengertian Prestasi kerja

Istilah prestasi kerja atau kinerja merupakan pengalihbahasaan dari kata *performance*. Menurut Bernardin dan Russel (dalam Ruky : 2002) definisi *performance* adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Prestasi menekankan pengertian sebagai hasil atau apa yang keluar (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi mereka pada organisasi.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2003:94). Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas, semakin besar pula prestasi kerja karyawan.

2.2.3.2 Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja amat penting bagi suatu organisasi. Dengan penilaian prestasi tersebut suatu organisasi dapat melihat sampai sejauh mana faktor manusia dapat menunjang tujuan suatu organisasi. Penilaian terhadap prestasi dapat memotivasi karyawan agar terdorong untuk bekerja lebih baik. Oleh karena itu diperlukan penilaian prestasi yang tepat dan konsisten.

Penilaian prestasi merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik. Proses penilaian prestasi ini ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang, dimana kegiatan ini terdiri dari identifikasi, observasi, pengukuran dan pengembangan hasil kerja karyawan dalam sebuah organisasi (Panggabean : 2002). Tahapan pada proses penilaian meliputi :

a. Identifikasi

Identifikasi merupakan tahap awal dari proses yang terdiri atas penentuan unsur-unsur yang akan diamati. Kegiatan ini diawali dengan melakukan analisis pekerjaan agar dapat mengenali unsur-unsur yang akan dinilai dan dapat mengembangkan skala penilaian. Apa yang dinilai adalah yang berkaitan dengan pekerjaan, bukan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.

b. Observasi

Observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan secara seksama dan periodik. Semua unsur yang dinilai harus diamati secara seksama agar dapat dibuat penilaian yang wajar dan tepat. Observasi yang jarang dilakukan dan tidak berkaitan dengan prestasi kerja akan menghasilkan hasil penilaian sesaat dan tidak akurat.

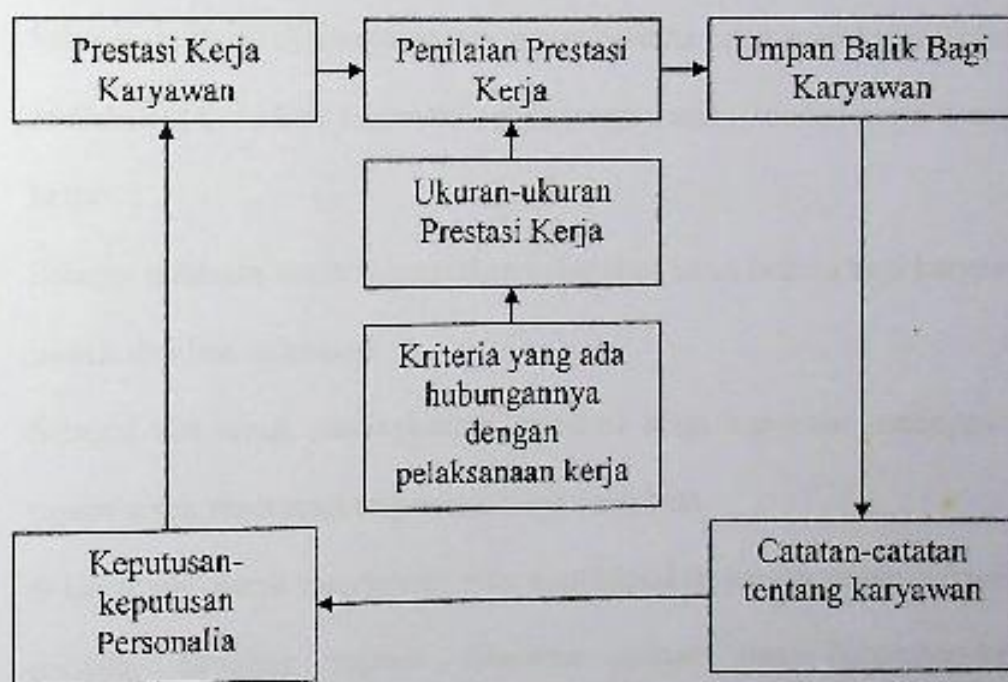
c. Pengukuran

Dalam pengukuran, para penilai akan memberikan penilaian terhadap tingkat prestasi karyawan yang didasarkan pada hasil pengamatan pada tahap observasi.

d. Pengembangan

Pihak penilai selain memberikan penilaian terhadap prestasi kerja karyawan juga melakukan pengembangan apabila ternyata terdapat perbedaan antara yang diharapkan oleh pimpinan dengan hasil kerja karyawan.

Adapun elemen-elemen pokok sistem penilaian mencakup kriteria-kriteria yang ada hubungannya dengan pelaksanaan kerja, ukuran-ukuran kriteria tersebut, dan pemberian umpan balik kepada karyawan seperti ditunjukkan pada gambar 2.1 dibawah ini.



Gambar 2.1. Elemen-elemen Pokok Sistem Penilaian Prestasi Kerja

Sumber : Handoko, 2001:138

2.2.3.3 Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja karyawan berguna bagi organisasi dan harus bermanfaat bagi karyawan. Tujuan penilaian prestasi karyawan sebagai berikut :

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan didalam organisasi.
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan peralatan kerja.
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada didalam organisasi.
- f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga tercapai tujuan untuk mendapatkan prestasi kerja yang baik.
- g. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
- h. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan dimasa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- i. Sebagai kriteria dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
- j. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan.

Meskipun penilaian prestasi kerja mempunyai banyak manfaat, namun masih banyak pimpinan yang tidak bersedia melakukan. Adapun penyebabnya antara lain : (Panggabean : 2002)

- a. Pihak penilai tidak merasa memiliki, karena mereka tidak dilibatkan dalam menentukan sistem penilaian, tidak dilatih untuk dapat menggunakan sistem yang ada dan usulan terhadap sistem yang ada tidak diperhitungkan.
- b. Adanya keterlibatan secara pribadi. Pimpinan enggan memberikan nilai yang buruk kepada karyawan khususnya orang yang disukai secara pribadi.
- c. Penilaian yang buruk cenderung menimbulkan reaksi untuk bertahan atau bermusuhan daripada untuk mendorong meningkatkan kinerja karyawan.
- d. Pimpinan maupun bawahan menyadari bahwa penilaian yang buruk akan mempengaruhi karir seseorang.
- e. Dalam kenyataannya proses penilaian prestasi kerja tidak dimanfaatkan untuk menentukan kebijaksanaan dalam pemberian penghargaan.
- f. Adanya keraguan dari pimpinan untuk memberikan penilaian yang buruk karena takut tidak mampu untuk memilih dan mengembangkan karyawan.

Bagi karyawan, penilaian prestasi kerja dapat menimbulkan perasaan puas dalam diri mereka, karena dengan cara ini hasil kerja mereka dinilai oleh organisasi dengan sewajarnya dan kelemahan-kelemahan yang ada dalam individu karyawan dapat diketahui. Kelemahan-kelemahan tersebut harus diterima secara sadar oleh karyawan sebagai suatu kenyataan dan pada akhirnya akan menimbulkan dorongan untuk memperbaiki diri.

2.2.3.4 Faktor Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Richard William (dalam Wungu, 2003:48) menunjuk adanya sembilan kriteria faktor penilaian prestasi kerja pegawai, yaitu :

- a. *Reliable*, harus mengukur prestasi kerja dan hasilnya secara obyektif.
- b. *Content valid*, secara rasional harus terkait dengan kegiatan kerja.
- c. *Defined spesific*, meliputi segenap perilaku kerja dan hasil kerja yang dapat diidentifikasi.
- d. *Independent*, perilaku kerja dan hasil kerja yang penting harus tercakup dalam kriteria yang komprehensif.
- e. *Non-overlapping*, tidak ada tumpang tindih antar kriteria.
- f. *Comprehensive*, perilaku kerja dan hasil kerja yang tidak penting harus dikluarkan.
- g. *Accessible*, kriteria haruslah dijabarkan dan diberi nama secara komprehensif.
- h. *Compatible*, kriteria harus sesuai dengan tujuan dan budaya organisasi.
- i. *Up to date*, sewaktu-waktu kriteria perlu ditinjau ulang menilik kemungkinan adanya perubahan organisasi.

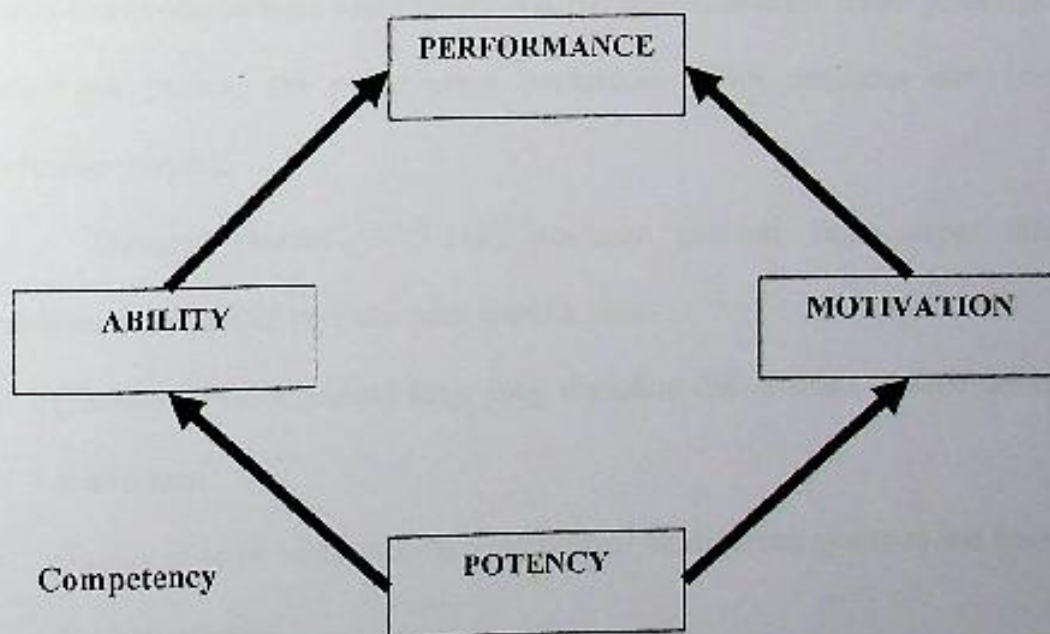
Prestasi kerja dihasilkan oleh adanya 3 (tiga) hal, yaitu : Richard William (dalam Wungu, 2003:48)

- a. Kemampuan (*ability*) dalam wujudnya sebagai kapasitas untuk berprestasi (*capacity to perform*).
- b. Kemampuan, semangat, hasrat atau motivasi dalam wujudnya sebagai kesediaan untuk berprestasi (*willingness to perform*).

c. Kesempatan untuk berprestasi (*opportunity to perform*)

Prestasi kerja sebagai hasil kerja (*output*) yang berasal dari adanya perilaku kerja serta lingkungan kerja tertentu yang kondusif. Dalam menentukan faktor penilaian individu pegawai, maka lingkungan kerja sebagai kesempatan untuk berprestasi yang dapat dipengaruhi oleh adanya peralatan kerja, bahan, lingkungan fisik kerja, perilaku kerja pegawai yang lain, pola kepemimpinan, kebijakan organisasi, informasi serta penghasilan secara keseluruhan akan dianggap konstan karena bersifat pemberian, berasal dari luar diri pegawai dan bukan merupakan perilaku pegawai.

Maka hal-hal pokok yang harus dinilai dalam kegiatan penilaian individu pegawai meliputi faktor *performance*, *ability*, *motivation* dan *potency* pegawai dengan pola keterkaitan sebagaimana dalam gambar 2.2.



Gambar 2.2. Penilaian Individu Pegawai

Sumber : Richard William (dalam Wungu, 2003:49)

Dalam gambar tersebut diatas *performance* diposisikan sebagai hasil (*output*) yang ditentukan oleh tiga hal *ability*, *motivation* dan *potency*. Potensi merupakan kemampuan dan kesediaan pegawai yang masih terpendam dalam dirinya adalah sumber energi bagi tampilan *ability* dan motivasi seseorang, dimana pada akhirnya kedua hal tersebut harus dapat diamati dalam bentuk perilaku kerja yang akan mempengaruhi prestasi kerja. *Ability* adalah segenap kemampuan, pengetahuan serta penguasaan pegawai atas teknis pelaksanaan tugas-tugas jabatannya. Sedangkan motivasi pegawai sebagai taraf kesediaan, dorongan seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau perilaku tertentu yang menunjang pencapaian prestasi kerja.

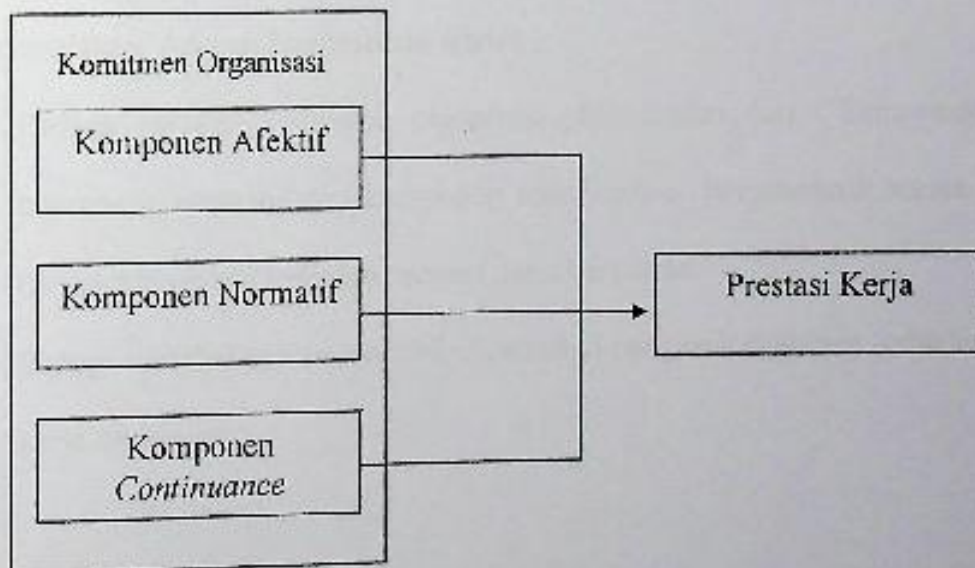
Apabila dilihat dari sistematikanya, maka potensi dapat dikategorikan sebagai faktor penilaian yang berasal dari kelompok masukan (*input*) dan *ability* bersama-sama *motivation* sebagai suatu kesatuan dapat disebut sebagai faktor penilaian dalam kelompok proses, dan *performance* merupakan faktor penilaian dari kelompok keluaran (*output*).

Menurut Gomes (2003:142) penilaian prestasi kerja dapat dilakukan berdasarkan deskripsi perilaku yang spesifik yaitu :

- a. *Quantity of work*, jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
- b. *Quality of work*, kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- c. *Job knowledge*, luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilan.

- d. *Creativeness*, keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- e. *Cooperation*, kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain.
- f. *Dependability*, kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian pekerjaan.
- g. *Initiative*, semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.
- h. *Personal qualities*, menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.

2.3 Kerangka Konseptual



Gambar 2.3. Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Bagi peneliti ilmiah, penentuan hipotesis merupakan hal yang penting. Hipotesis adalah dasar dalam memecahkan persoalan dan dasar penelitian lebih lanjut, dimana kebenarannya harus diuji lebih dulu secara empiris.

Menurut Umar (2000 : 168), hipotesis adalah : "Suatu perumusan sementara mengenai sesuatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu dan juga menuntun atau mengarahkan penyelidikan lebih lanjut". Selanjutnya menurut Sugiyono (2006 : 72), ada dua macam hipotesis yaitu hipotesis kerja (H_a) dan hipotesis nihil (H_0). Hipotesis kerja dinyatakan dalam bentuk positif dan hipotesis nol dinyatakan dalam bentuk negatif.

Berdasarkan uraian diatas, penulis mengajukan hipotesis yang sesuai dengan permasalahan. Adapun hipotesisnya adalah :

1. Diduga variabel komitmen organisasi yang terdiri dari : komponen afektif, komponen normatif dan komponen *continuance* berpengaruh secara simultan dan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Diduga variabel komponen afektif memiliki pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Identifikasi Variabel

Identifikasi variabel merupakan definisi yang dilaksanakan atas sifat atau hal yang didefinisikan yang dapat diamati atau diobservasi. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu :

- a. Variabel bebas (X) adalah variabel yang memberi pengaruh pada variabel lain, yaitu :
 1. (X₁) adalah komponen afektif
 2. (X₂) adalah komponen normatif
 3. (X₃) adalah komponen *continuance*
- b. Variabel terikat (Y) merupakan variabel yang keberadaannya dipengaruhi oleh variabel bebas, yaitu :
prestasi kerja

3.2 Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini diamati variabel – variabel yang mempengaruhi prestasi kerja, meliputi :

- a. Variabel Bebas (*Independent*)
X : Variabel bebas adalah variabel yang dalam hubungannya dengan variabel lain dan bertindak sebagai penyebab pengaruh variabel lain. Disini yang menjadi variabel bebas adalah sebagai berikut :

X_1 : komponen afektif

Komponen afektif berkaitan dengan emosional dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi.

Yang termasuk indikator variabel komponen afektif adalah :

- emosional
- keterlibatan

X_2 : komponen normatif

Komponen normatif merupakan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi.

Yang termasuk indikator variabel komponen normatif adalah :

- tanggungjawab
- berkeinginan tetap menjadi pegawai Perhutani Jember

X_3 : komponen *continuance*

Komponen *continuance* berarti komponen berdasarkan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi.

Yang termasuk indikator variabel komponen *continuance* adalah :

- Kerugian secara finansial
- Kerugian secara moral

b. Variabel Terikat (*Dependent*)

Variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel bebas. Disini yang menjadi variabel terikat adalah prestasi kerja (Y) yaitu penilaian pimpinan terhadap prestasi kerja karyawan Perhutani.

Yang termasuk indikator variabel terikat adalah :

- observasi
- pengukuran

3.3 Populasi

Populasi adalah keseluruhan bahan atau data yang diteliti yang terdiri dari dua macam yaitu populasi tak terhingga (Populasi *Infinite*) dan populasi terbatas (Populasi *Finite*). Tetapi dapat dibedakan satu sama lain karena adanya nilai karakteristik yang berlainan. (J. Supranto, 2000 : 21). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perhutani KPH Jember. Data Populasi disajikan pada tabel 3.1.

Tabel 3.1 Jumlah Populasi Penelitian (Karyawan Perhutani Kesatuan Pemangkuan Hutan Jember)

No.	Pangkat	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1.	Golongan III			
	Penata TK I (III/4)	1	-	1
	Penata (III/3)	2	-	2
	Penata Muda TK I (III/2)	4	-	4
	Penata Muda (III/1)	-	-	-
Jumlah Golongan III		7	-	7
2.	Golongan II			
	Pengatur TK I (II/4)	5	-	5
	Pengatur (II/3)	28	2	30
	Pengatur Muda TK I (II/2)	15	1	16
	Pengatur Muda (II/1)	25	2	27
Jumlah Golongan II		73	5	78
3.	Golongan I			
	Juru TK I (I/4)	35	1	36
	Juru (I/3)	2	-	2
	Juru Muda TK I (I/2)	8	-	8
	Juru Muda (I/1)	11	-	11
Jumlah Golongan I		56	1	57
Total		136	6	142

Sumber : Perhutani Kesatuan Pemangkuan Hutan Jember, Juli 2009

3.4 Metode Pengambilan Sampel

Metode pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Disproportionate Stratified Random Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan sistem strata tetapi kurang proporsional (Sugiono, 2008 : 83). Dari banyaknya populasi yaitu sebanyak 142 karyawan Perhutani Jember, penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 59 karyawan. Rincian jumlah sampel berdasarkan golongan disajikan pada tabel 3.2.

Tabel 3.2 Jumlah Sampel Penelitian

No.	Pangkat	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1.	Golongan III			
	Penata TK I (III/4)	-	-	-
	Penata (III/3)	-	-	-
	Penata Muda TK I (III/2)	-	-	-
	Penata Muda (III/1)	-	-	-
	Jumlah Golongan III	-	-	-
2.	Golongan II			
	Pengatur TK I (II/4)	5	-	5
	Pengatur (II/3)	10	2	12
	Pengatur Muda TK I (II/2)	10	1	11
	Pengatur Muda (II/1)	10	2	12
	Jumlah Golongan II	35	5	40
3.	Golongan I			
	Juru TK I (I/4)	9	1	10
	Juru (I/3)	2	-	2
	Juru Muda TK I (I/2)	3	-	3
	Juru Muda (I/1)	4	-	4
	Jumlah Golongan I	18	1	19
	Total	53	6	59

Sumber : Tabel 3.1 diolah

Penelitian dilakukan pada tanggal 1 Juni sampai dengan 30 Juni 2009.

Untuk menentukan jumlah sampel ini digunakan rumus Slovin (dalam Umar, 2004 :

108), yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

keterangan :

- n = Jumlah Sampel
 N = Jumlah Populasi
 E = Standart Error

Maka :

Diketahui : N (jumlah Populasi) = 142

E (Standart Error) = 0,01

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{142}{1 + 142(0,01)} = 58,68$$

Jadi jumlah sampel = 59 responden

3.5 Prosedur Dan Metode Pengumpulan Data

3.5.1. Prosedur Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Yaitu data yang dikumpulkan secara langsung dari obyek yang diteliti, diawali dan dicatat untuk pertama kalinya. Dalam hal ini data diambil dari responden melalui kuisisioner. (Subagyo, 2001 : 87)

b. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari sumber yang bukan aslinya atau diperoleh dari pihak lain. Data yang dimaksud seperti literatur yang mendukung penelitian penulis dan dari karya ilmiah lain yang topiknya hampir sama dengan penelitian yang penulis lakukan. (Subagyo, 2001 : 87)

3.5.2. Metode Pengumpulan Data

1. Wawancara adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan wawancara langsung dengan pimpinan maupun karyawan perusahaan. (Alex S. Nitisemito, 2002 : 112)
2. Kuesioner adalah pengumpulan data dengan memberikan atau menyebar daftar pertanyaan kepada responden atas pertanyaan tersebut. (Moh. Nazir, 2002 : 246)

3.6 Skala Pengukuran Data (Skala Likert)

Setelah menyebutkan mengenai indikator - indikator dari setiap variabel diatas, maka untuk membuat gambaran analisis, dibuat kriteria penilaian jawaban responden dari masing-masing indikator yang menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert variabel akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Husein, 2001 : 133).

Dengan pengukuran sebagai berikut : (Husein, 2001 : 225)

1. Untuk jawaban a diberi skor 5 dengan kategori sangat setuju.
2. Untuk jawaban b diberi skor 4 dengan kategori setuju.
3. Untuk jawaban c diberi skor 3 dengan kategori ragu-ragu.
4. Untuk jawaban d diberi skor 2 dengan kategori kurang setuju.
5. Untuk jawaban e diberi skor 1 dengan kategori tidak setuju

3.7 Metode Pengujian Instrumen

3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah data yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuisioner, uji validitas data dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antar masing - masing pertanyaan / pertanyaan dengan skor total pengamatan (Arikunto, 2003 : 202) dengan rumus :

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

dimana :

r = koefisien korelasi

x = nilai variabel bebas

y = nilai variabel terikat

n = jumlah data (responden / sampel)

Dasar pengambilan keputusan dari uji validitas (Arikunto, 2003 : 202) adalah sebagai berikut :

- Jika r hasil positif dan r hasil > r tabel, maka butir atau variabel tersebut valid.
- Jika r hasil positif dan r hasil < r tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah suatu pedoman yang menunjukkan sejauh mana alat berupa kuisioner pengukur keterkaitan masing-masing variabel itu dapat dipercaya

atau tidak kehandalannya dalam mengukur tentang sesuatu hal (Umar, 2002). Metode atau teknik pengukuran reliabilitas menggunakan indeks numerik yang disebut dengan koefisien (Indriantoro dan Supomo, 2000) yang menggunakan dua cara, yaitu:

1. Pengukuran ulang (*repeated measure*) yaitu: Proses pengukuran dan analisa data dilakukan berulang-ulang pada waktu yang berbeda-beda dengan kuesioner atau pertanyaan yang sama. Hasil pengukuran apakah konsisten dengan pengukuran sebelumnya.
2. Pengukuran sekali saja (*one shot*) yaitu: Proses pengukuran dan analisa data dilakukan hanya pada satu waktu tertentu saja. Kemudian dilakukan perbandingan dengan pertanyaan lain atau dengan pengukuran keterkaitan pengaruh hubungan antar jawaban atas masalah yang ditelitinya.

Koefisien penelitian ini adalah menggunakan metode *internal konsistensi reliabilitas* yang hanya memerlukan satu kali pengujian terhadap responden dengan metode analisis uji statistik *Cronbach's Alpha* dalam program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 16.00. *Cronbach Alpha* yaitu koefisien reliabilitas yang menunjukkan seberapa baik item (tiap-tiap pertanyaan) dalam suatu instrument berkorelasi positif dengan item yang lainnya. Teknik ini merupakan teknik pengujian konsistensi reliabilitas antar item yang paling populer dan menunjukkan indeks konsistensi reliabilitas yang cukup sempurna (Sekaran, 2000). Teknik pengujian kehandalan (reliabilitas) yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan dan mempraktekkan penerapan rumus sebagai berikut:

$$r_n = \left(\frac{M}{M-1} \right) - \left(\frac{V_t - V_x}{V_t} \right) = \frac{M \cdot (1 - V_x)}{(M-1) \cdot V_t}$$

Keterangan :

r_n = Koefisien reliabilitas alpha

M = Jumlah butir

V_x = Variansi butir

V_t = Variansi total/faktor

Kriteria untuk mengetahui tingkat reliabilitas yaitu sebesar nilai *Cronbach's Alpha*. Jika nilai *Alpha* makin tinggi dari 0,6 pada suatu variabel (konstrukt) dikatakan tingkat reliabilitas pengukuran instrumen tersebut semakin baik atau sempurna (Sekaran, 2000). Kriteria dalam menentukan tingkat kehandalan (reliabilitas) dari data adalah sebagai berikut :

- (a). Nilai koefisien alpha antara 0,80 - 1,00 termasuk kategori baik
- (b). Nilai koefisien alpha antara 0,60 - 0,79 termasuk kategori dapat diterima.
- (c). Nilai koefisien alpha lebih kecil dari 0,60 termasuk kategori kurang baik.

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel dependen (Y) dengan variabel independen (X). Dengan Rumus (Supranto, J, 2001: 258):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + c$$

Dimana :

Y	= Prestasi Kerja
a	= Konstanta
b_1, b_2, b_3	= Koefisien regresi
X_1	= komponen afektif
X_2	= komponen normatif
X_3	= komponen <i>continuance</i>
c	= Variabel Pengganggu

3.8.2 Uji F

Uji F digunakan untuk menguji adanya pengaruh antara variabel (X) terhadap variabel terikat secara bersama-sama dengan rumus (Supranto, J, 2001: 260):

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Dimana :

R^2 = Koefisien Korelasi Berganda

k = Jumlah Variabel Bebas

n = Jumlah Sampel

Dimana prosedur penelitian sebagai berikut :

1. $H_0 : b_1 ; b_2 ; b_3 = 0$ artinya tidak ada pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.

$H_a : b_1 ; b_2 ; b_3 \neq 0$, artinya ada pengaruh antara variabel x yang mempengaruhi variabel Y.

2. *Level of Significant* 5 % ($\alpha = 0,05$), menggunakan $\alpha = 0,05$ karena paling sesuai untuk mengetahui tingkat signifikansi variabel x terhadap variabel Y.

3. Kriteria pengujian :

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya X_1 , X_2 dan X_3 tidak ada pengaruh terhadap Y.

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya X_1 , X_2 dan X_3 ada pengaruh terhadap Y.



Gambar 3.1 Kurva Normal Pengujian dengan *F-test*

3.8.3 Uji t

Uji t di digunakan untuk menguji adanya pengaruh antara variabel (X) terhadap variabel terikat secara individu (Supranto. J, 2001: 260) dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{b}{Sb}$$

Dimana :

t = Besarnya nilai hitung

b = Koefisien regresi

sb = Standart deviasi dari variabel bebas

Dimana prosedur penelitian :

1. $H_0 : b_i = 0$, artinya tidak ada pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) terhadap variabel (Y).

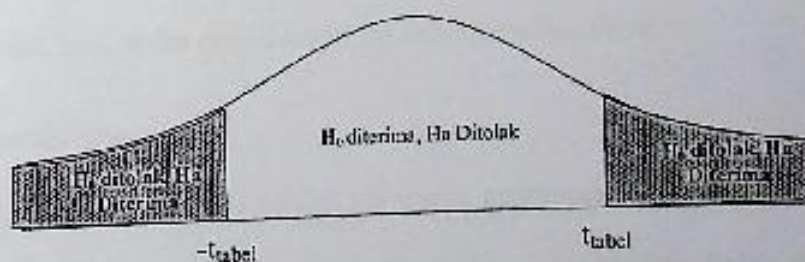
$H_a : b_i \neq 0$, artinya ada pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) terhadap variabel (Y).

2. *Level of Significant* 95 % ($\alpha = 0,05$), menggunakan $\alpha = 0,05$ karena paling sesuai untuk mengetahui tingkat signifikansi variabel X terhadap variabel Y .

3. Kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang berarti dari masing-masing variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) terhadap variabel (Y).

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$, maka H_0 diterima berarti tidak ada pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) terhadap variabel (Y).



Gambar 3.2 Kurva normal t -test

3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) (Supranto, J, 2001: 259) digunakan rumus sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{b_1 \sum Y_i X_{i1} + b_2 \sum Y_i X_{i2} + b_3 \sum Y_i X_{i3}}{\sum Y_i^2}$$

Dimana :

R^2 = Koefisien determinasi berganda

b = Koefisien regresi

Kriteria pengujian determinasi berganda adalah sebagai berikut :

1. $R^2 = 0$, berarti tidak ada hubungan antara X dan Y
2. $R^2 = 1$, berarti regresi tepat atau sempurna

Jika nilai R^2 semakin mendekati 1, maka semakin tepat garis regresi untuk mewakili data observasi dan begitu juga sebaliknya.

3.8.5 Uji Asumsi Klasik

Agar model analisis regresi yang digunakan dapat menjadi penaksiran yang baik dan tidak bias, maka diuji dengan uji ekonometrika, yaitu :

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah uji untuk menunjukkan suatu keadaan dimana satu atau lebih variabel dapat dinyatakan sebagai kombinasi linier dari variabel independen lainnya. Uji multikolinieritas digunakan apabila terdapat hubungan yang sempurna diantara beberapa variabel yang menjelaskan semua model regresi (Gujarati, 1999). Pengujian dapat dilakukan dengan menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila VIF lebih kecil dari 0,10 atau lebih besar dari 10, maka terjadi multikolinieritas. Sebaliknya tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen

apabila nilai VIF berada pada kisaran 0,10 sampai 10. Selain itu multikolinearitas terjadi apabila angka *tolerance* (TOL) menjauhi 1.

2. Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah merupakan suatu gangguan pada fungsi regresi yang berupa korelasi diantara faktor pengganggu (Rudi Wibowo, 2001 : 55). Untuk melihat gejala autokorelasi dalam penelitian ini digunakan uji *Durbin Watson statistic*

$$\text{dimana } d = \frac{\sum_{i=2}^n (e_i - e_{i-1})^2}{\sum_{i=1}^n e_i^2}$$

Kaidah pengujian :

H_0 : tidak ada autokorelasi

H_a : terdapat autokorelasi

Adapun kriteria keputusan untuk uji *Durbin Watson* adalah :

H_0 diterima jika $d > d_u$ atau $d < 4-d_u$

H_0 ditolak jika $d < d_l$ atau $d > 4-d_l$

Tidak ada kesimpulan jika $d_l < d < d_u$ atau jika $4-d_u < d < 4-d_l$

3. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas adalah alat uji ekonometrika yang digunakan untuk model mengenai variabel pengganggu dari masing-masing variabel bebas. Jika variabel bebas pengganggu dari variabel penaksir tidak efisien dan uji hipotesis tidak valid. Untuk menguji ada tidaknya heterokedastisitas dalam model regresi digunakan

uji Gletser dengan cara meregresikan variabel bebas dengan residual kuadrat sebagai variabel terikat (Gujarati, 2000 : 187).

Kriteria pengambilan keputusan:

1. Apabila nilai $t_{hitung} < level\ of\ significant\ (\alpha = 0,05)$ nilai positif atau $t_{hitung} > level\ of\ significant\ (\alpha = 0,05)$ nilai negatif, maka H_0 ditolak sehingga terjadi heteroskedastisitas.
2. Apabila nilai $t_{hitung} > level\ of\ significant\ (\alpha = 0,05)$ nilai positif atau $t_{hitung} < level\ of\ significant\ (\alpha = 0,05)$ nilai negatif, maka H_0 diterima sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Normalitas

Apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas dua-duanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi datanya normal. Cara mendeteksinya yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik normal P. *Plot of Regression standarized* dalam pengambilan keputusan. Jika data menyebar sekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut layak dipakai untuk memprediksi variabel bebas dan sebaliknya.

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Perhutani

4.1.1. Sejarah Berdirinya Perhutani

Sejarah pengelolaan hutan di Pulau Jawa dan Madura dimulai sejak zaman pemerintahan Belanda dengan perkembangan pengelolaan yang cukup panjang. Pada masa Gubernur Jenderal Hindia Belanda - Deandels, awal tahun 1800 an dibangun hutan tanaman khususnya jati yang selanjutnya pada tahun 1886 mengeluarkan Undang-Undang Kehutanan untuk Jawa dan Madura. Pada masa periode inilah pengelolaan hutan (timber management) dimulai.

Perum Perhutani menjadi Badan Usaha Milik Negara (BUMN) pada tahun 1972 berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) nomor 15 tahun 1972 dengan wilayah kerja pada awalnya kawasan hutan negara di Jawa Tengah dan Jawa Timur. Berdasarkan PP nomor 2 tahun 1978, kawasan wilayah kerjanya diperluas sampai kawasan hutan negara di provinsi Jawa Barat.

Pada tahun 1986, Perum Perhutani mengalami penyesuaian sebagaimana diamanatkan PP nomor 36 tahun 1986 tentang Perusahaan Umum Kehutanan Negara (Perum Perhutani) dan disempurnakan kembali melalui penetapan PP nomor 53 tahun 1999 tentang Perusahaan Umum Kehutanan Negara (Perum Perhutani). Dalam masa pemerintahan Kabinet Reformasi, sesuai PP nomor 14 tahun 2001, Pemerintah menetapkan Perhutani sebagai BUMN dengan bentuk Perseroan Terbatas (PT).

Dengan berbagai pertimbangan dari segala aspek, keberadaan Perhutani sebagai perseroan dikembalikan menjadi Perum berdasarkan PP nomor 30 tahun 2003. Dalam operasionalnya Perum Perhutani di bawah koordinasi Kementerian Negara BUMN dan dengan bimbingan teknis dari Departemen Kehutanan. Dalam menjalankan tugasnya Perum Perhutani dipimpin oleh Direksi yang bertanggung jawab atas kepengurusan perusahaan dan Dewan Pengawas yang bertugas melakukan pengawasan dan memberikan nasihat kepada Direksi.

4.1.2. Gambaran Perum Perhutani KPH Jember

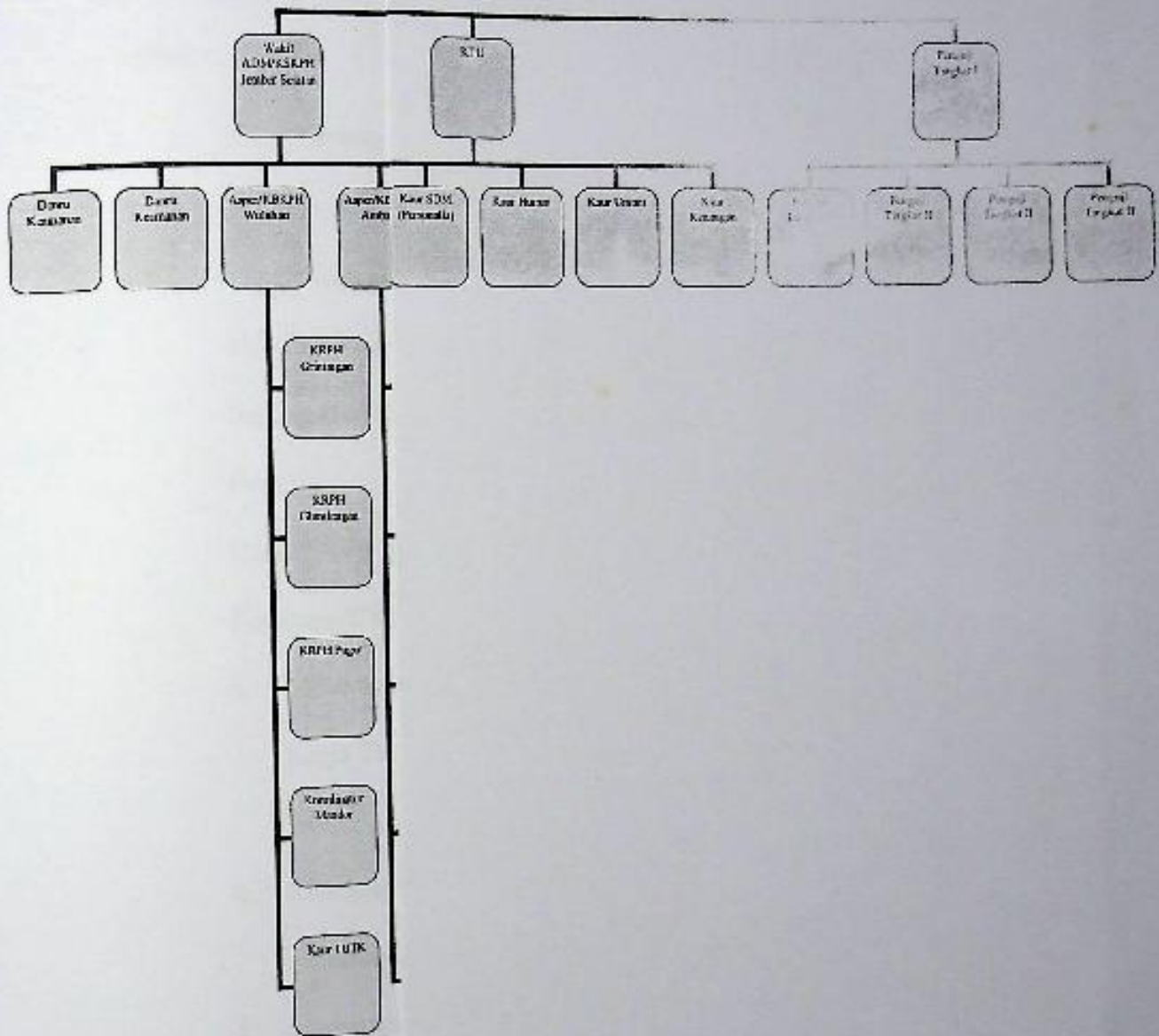
Perum Perhutani merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) berada di bawah naungan Departemen Kehutanan dan Perkebunan, didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 15 Tahun 1972 tentang Pendirian Perusahaan Umum Kehutanan Negara dengan Kawasan Unit I Jawa Tengah dan Unit II Jawa Timur. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 2 Tahun 1978, wilayah kerja tersebut diperluas dengan Unit III Jawa Barat. Selanjutnya pendirian Perum Perhutani disesuaikan berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 1986 yang diatur kembali dengan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 1999 tentang Perusahaan Umum Kehutanan Negara (Perum Perhutani). Sejak tanggal 3 Juni 2001, berdasarkan PP nomor 14 tahun 2001 secara resmi status perum Perhutani menjadi PT. Perhutani (Persero) yang dilaksanakan sejak 2 Juli 2001. Berdasarkan Putusan Mahkamah Agung No. 07.P/Hum/2001 bentuk hukum PT. Perhutani (Persero) kembali ke Perum Perhutani berdasarkan PP. No.30 Tahun 2003 tanggal 11 Juni 2003.

Perum Perhutani KPH Jember melaksanakan pengelolaan Sumber Daya Hutan dengan prinsip Pengelolaan Hutan Lestari bersama Masyarakat.

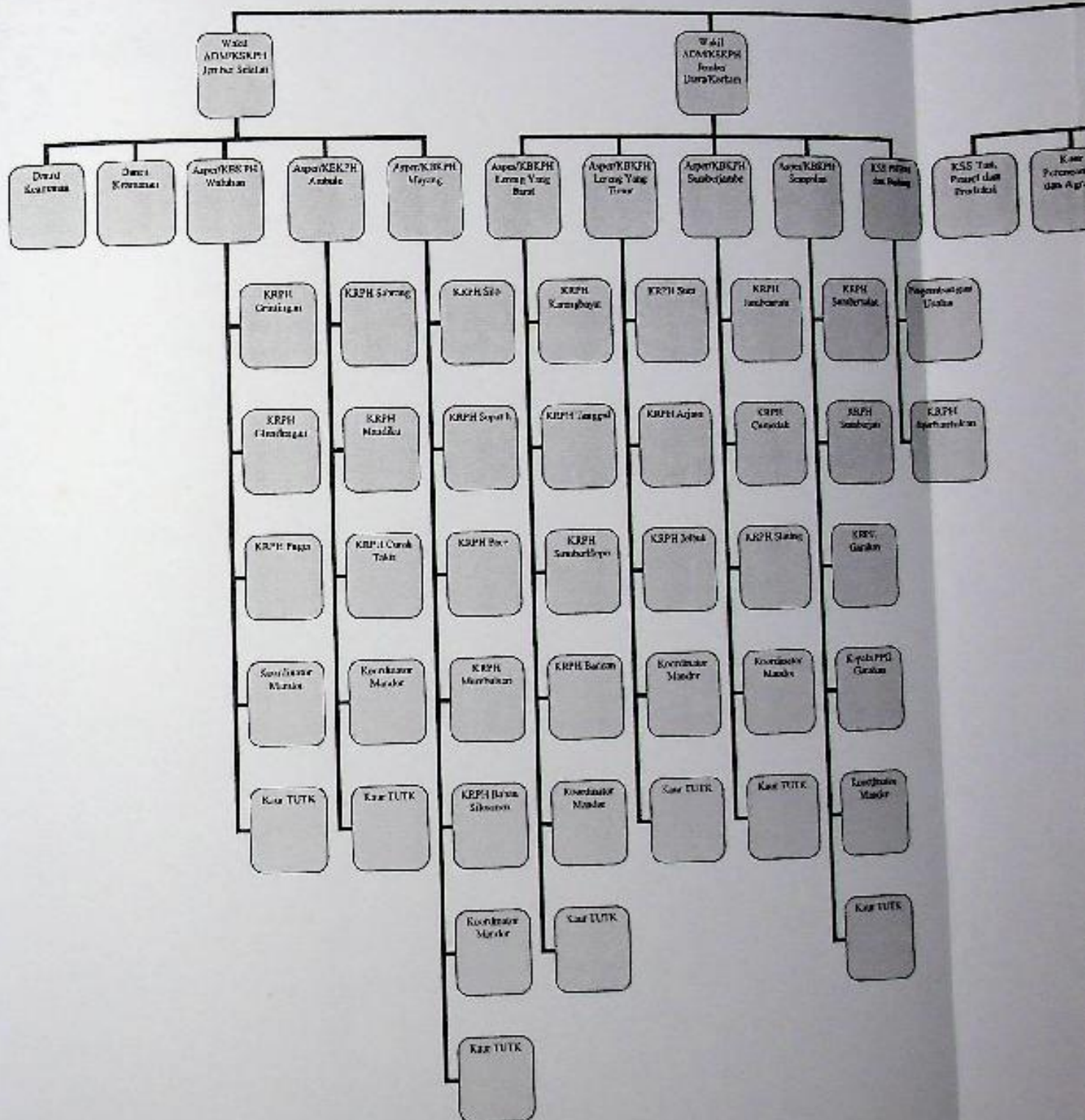
4.2. Struktur Organisasi

Agar dapat berjalan dengan lancar maka suatu Perum Perhutani KPH Jember perlu menerapkan suatu sistem yang baik yang memungkinkan adanya suatu pembagian yang teratur antara tugas, wewenang dan tanggung jawab serta memungkinkan adanya penempatan pegawai sesuai dengan keahlian masing-masing. Guna memperjelas susunan organisasi, maka dalam organisasi perlu di bentuk suatu struktur yang mencerminkan pembagian kerja, sehingga pimpinan Perum Perhutani KPH Jember akan lebih mudah dalam mengawasi dan mengarahkan bawahannya.

Adapun struktur organisasi Perum Perhutani KPH Jember adalah sebagai berikut :



Gambar 4.1 Struktur Organisasi:
Sumber : Perhutani KPH Jember



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kesatuan Pemangkuan Hutan Jember
 Sumber : Perhutani KPH Jember, 2009

Administrasi
KKPH/lemba

Kast/PSDI

Kur
Pencapaian
dan Agria

Kur
Dasar dan
Inisiasi

Kur
Produk

Kur
Tahunan dan
Pembayaran

KSN
Survei
dan Cpt, Aker

Pengantar
Yelak dan
Bantuan

IT

Kur
Tahunan

Kur
Struktur

Kur
Garis

Kur
Lama

Kur
Lengkap

Kur
Tahunan

Kur
Tahunan

Kur
Tahunan

Kur
Tahunan

Kur
Tahunan

Kur
Tahunan

Kur
Tahunan

Penjelasan dari struktur organisasi Perhutani KPH Jember adalah sebagai berikut :

1. Nama Jabatan : Administrator Perhutani/KKPH

Tugas Pokok :

Menyelenggarakan ketatalaksanaan perusahaan, pengamanan hutan dan hasil hutan serta melaksanakan koordinasi dengan instansi dan lembaga-lembaga terkait dalam wilayah kerjanya.

Fungsi :

Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Administrator Perhutani/KKPH, mempunyai fungsi :

- a. Melaksanakan penyusunan Rencana Teknik Tahunan (RTT), Rencana Kerja Tahunan Perusahaan (RKTP), Rencana Lima Tahun Perusahaan (RLTP) dan Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja (RAPB).
- b. Melaksanakan penyusunan Rencana Operasional (RO) berdasarkan rencana kerja dan anggaran dalam bidang pengelolaan perusahaan.
- c. Memimpin, melaksanakan, mengendalikan dan mengamankan pelaksanaan rencana dan program kerja serta kebijaksanaan yang telah ditetapkan.
- d. Melakukan bimbingan, pembinaan, pengawasan dan penilaian terhadap aparat bawahannya.
- e. Bertindak sebagai donatur dan bendaharawan materiil.

- f. Mengatur pelaksanaan tugas-tugas pengelolaan hutan, pengamanan hutan dan hasil hutan serta kehumasan dan keagrarian.
 - g. Melaksanakan koordinasi dengan instansi-instansi dan lembaga-lembaga yang terkait.
 - h. Ikut membina industri kecil dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat di sekitar hutan.
 - i. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.
 - j. Menyampaikan pertanggung jawaban pelaksanaan tugasnya kepada kepala unit.
2. Nama Jabatan : Administratur Perhutani/KKPH

Tugas Pokok :

Membantu administratur dalam menyelenggarakan pengelolaan hutan, pengamanan hutan dan hasil hutan serta koordinasi dengan instansi dan lembaga-lembaga terkait dalam wilayah kerjanya.

Fungsi :

Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Ajun Administratur Perhutani/KSKPH, mempunyai fungsi :

- a. Membantu pelaksanaan dan pengendalian operasional meliputi teknik kehutanan, keamanan hutan, dan hasil hutan, teknik dan perlengkapan, kepegawaian, keuangan dan tata usaha.
- b. Melakukan bimbingan, pembinaan, pengawasan dan penilaian terhadap pelaksanaan pekerjaan.

- c. Membantu pembinaan industri kecil dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat di sekitar hutan.
 - d. Melaksanakan koordinasi dengan instansi-instansi dan lembaga-lembaga yang terkait.
 - e. Memberikan pelayanan terhadap pengcsahan kayu hak milik.
 - f. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh administratur.
3. Nama Jabatan : Kasi PSDH

Tugas Pokok :

Melaksanakan pekerjaan ketatalaksanaan teknik kehutanan meliputi bidang perencanaan, humas, agraria dan evaluasi.

Fungsi :

Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut, KTKU mempunyai fungsi :

- a. Menyusun konsep RTT, RKTP, RLTP berdasarkan RPKH/bagan kerja.
- b. Membuat RO, Nomor pekerjaan berdasarkan RTT dan RAPB yang sudah disahkan.
- c. Membantu menyusun RAPB dan tarif upah.
- d. Membuat Surat Perintah Pelaksanaan Kerja (SPPK) berdasarkan RTT yang sudah disahkan.
- e. Melaksanakan pekerjaan-pekerjaan kehumasan dan keagrarian.
- f. Melakukan pembinaan pelaksanaan teknik dan administrasi kehutanan, evaluasi dan pemetaan pelaksanaan pekerjaan.
- g. Mengisi buku statistik perusahaan.

- h. Membantu mengoreksi bukti pembayaran berdasarkan RO.
- i. Melakukan bimbingan, pembinaan, pengawasan dan penilaian terhadap aparat bawahannya.
- j. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan pimpinan.
- k. Bertanggung jawab kepada administrator.

4. Nama Jabatan : Kepala Tata Usaha KPH

Tugas Pokok :

Melaksanakan, mengatur, mengoordinasikan kegiatan bidang tata usaha meliputi bidang umum, personalia keuangan dan hasil hutan.

Fungsi :

Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut KIU mempunyai fungsi :

- a. Melaksanakan penyusunan RAPB berdasarkan RKTP.
- b. Melaksanakan penyusunan Rencana Operasional (RO) dan program kerja dalam bidang umum, personalia, keuangan dan hasil hutan.
- c. Memimpin, melaksanakan, menertibkan, mengendalikan dan mengamankan pelaksanaan kerja tata usaha.
- d. Bertindak sebagai bendaharawan cabang di KPH.
- e. Menyiapkan bahan laporan pekerjaan tata usaha.
- f. Membantu penyusunan tarif upah.
- g. Melakukan bimbingan, pembinaan, pengawasan dan penilaian terhadap pekerjaan ketatausahaan dalam wilayah KPH dan aparat bawahannya.
- h. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

i. Bertanggung jawab kepada administratur.

5. Nama Jabatan : Kepala Urusan Umum

Tugas Pokok :

Melaksanakan, mengatur dan melakukan koordinasi pekerjaan urusan umum dan gudang.

Fungsi :

Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut Kepala Urusan Umum mempunyai fungsi :

- a. Membuat RO urusan umum.
- b. Melaksanakan pekerjaan surat menyurat.
- c. Mengatur keperluan alat-alat tulis, perlengkapan kantor dan inventaris.
- d. Mengelola barang-barang inventaris, barang gudang dan aktiva tetap.
- e. Mengurus, memelihara dan mengatur pemakaian kendaraan dinas, dan alat-alat komunikasi.
- f. Melaksanakan pekerjaan urusan rumah tangga KPH.
- g. Melakukan bimbingan, pembinaan, pengawasan dan penilaian terhadap bawahannya.
- h. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

6. Nama Jabatan : Kepala Urusan Personalia

Tugas Pokok :

Melaksanakan, mengatur dan melakukan koordinasi urusan personalia.

Fungsi :

Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut Kepala Urusan personalia mempunyai fungsi :

- a. Membuat RO urusan personalia.
 - b. Mengerjakan surat-surat keputusan, daftar gaji, upah, tunjangan-tunjangan, cuti, SPJ dinas, daftar keluarga dan restitusi pengobatan.
 - c. Membuat usulan pensiun, mutasi, promosi dan penghargaan pegawai.
 - d. Mengurusi asuransi, taspem, pajak pendapatan pegawai dan perlindungan tenaga kerja.
 - e. Mengatur, menyimpan surat-surat rahasia berkas kepegawaian, dan daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3).
 - f. membuat laporan bidang kepegawaian, daftar nominatif dan Daftar Urutan Kepangkatan (DUK)
 - g. Mengatur pelaksanaan ketertiban dan pembinaan pegawai.
 - h. Melakukan bimbingan, pembinaan, pengawasan dan penilaian terhadap bawahannya.
 - i. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.
7. Nama Jabatan : Kepala Urusan Keuangan

Tugas Pokok :

Melaksanakan, mengatur dan melakukan koordinasi urusan keuangan.

Fungsi :

Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut Kepala Urusan Keuangan mempunyai fungsi :

- a. Membantu menyusun RAPB, RO dan cash flow.
 - b. Melaksanakan koreksi surat-surat bukti, pembukuan, pengajuan/permintaan uang kerja, laporan dari bagian-bagian.
 - c. Menyusun laporan pokok keuangan yang terdiri dari : Utang piutang, laporan rugi/laba, analisa keuangan dan pengamatan anggaran.
 - d. Menyusun laporan pendukung antara lain : Utang piutang, pengamatan barang gudang, mutasi persediaan hasil hutan, perpajakan, IHH, BPPHH, laporan pelaksanaan pembangunan dsb.
 - e. Membantu menyusun laporan manajemen keuangan KPH.
 - f. Membantu menyusun petunjuk teknis pembukuan, perbendaharaan, perpajakan, pengajuan permintaan uang kerja ke unit.
 - g. Melakukan bimbingan, pembinaan, pengawasan dan penilaian terhadap bawahannya.
 - h. Menyimpan dan mengarsipkan bukti-bukti keuangan.
 - i. Melaksanakan tugas lain yang diberikan pimpinan.
8. Nama Jabatan : Kepala Urusan Perencanaan

Tugas Pokok :

Melaksanakan, mengatur, koordinasi urusan perencanaan.

Fungsi :

Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut Kepala Urusan Perencanaan mempunyai fungsi :

- a. Melaksanakan penyusunan RTT, RKTP, RLTP dan RO.
 - b. Melaksanakan pembuatan Surat Perintah Kerja (SPK) dan nomer pekerjaan.
 - c. Menghimpun dan melaporkan hasil pemeriksaan Pal batas.
 - d. Melaksanakan pengisian buku statistik dan buku taksasi (DK 316).
 - e. Menyusun Normal Progres Schedul (NPS) pekerjaan teknik kehutanan.
 - f. Melaksanakan pembuatan peta kemajuan pekerjaan.
 - g. Menyusun rencana anggaran biaya pekerjaan teknik bangunan yang dikerjakan swakelola.
 - h. Melakukan bimbingan, pembinaan, pengawasan dan penilaian terhadap bawahannya.
 - i. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.
9. Nama Jabatan : Kepala Urusan Pembinaan dan Produksi

Tugas Pokok :

Melaksanakan, mengatur, dan melakukan koordinasi urusan pembinaan dan produksi.

Fungsi :

Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut Kepala Urusan Pembinaan dan Produksi mempunyai fungsi :

- a. Menyelenggarakan registasi pelaksanaan pekerjaan tanaman, pemeliharaan, tebangan, PMDH, PS dan wanawisata.
 - b. Menyiapkan data untuk bahan laporan.
 - c. Membantu mengerjakan koreksi surat-surat bukti bidang teknik kehutanan.
 - d. Mengadakan pemeriksaan di lapangan untuk bahan evaluasi.
 - e. Merencanakan latihan kerja.
 - f. Melakukan bimbingan, pembinaan, pengawasan dan penilaian terhadap bawahannya.
 - g. Melaksanakan tugas lain yang diberikan pimpinan.
10. Nama Jabatan : Kepala Urusan Humas dan Agraria

Tugas Pokok :

Melaksanakan, mengatur, dan melakukan koordinasi urusan kehumasan, keagrarian dan tata usaha keamanan.

Fungsi :

Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut Kepala Urusan Humas dan Agraria mempunyai fungsi :

- a. Menyelenggarakan registasi dan pelayanan urusan kehumasan, keagrarian dan keamanan.
- b. Melaksanakan pekerjaan kehumasan dan keagrarian.
- c. Mengoordinasikan dan membina kegiatan kepramukaan.

- d. Melaksanakan bimbingan, pembinaan, pengawasan dan penilaian terhadap aparat bawahannya.
- e. Melaksanakan tugas lain yang diberikan pimpinan.

11. Nama Jabatan : Kepala Urusan Data dan Informasi

Tugas Pokok :

Membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan di bidang data dan informasi.

Fungsi :

Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut Kepala Urusan Data dan Informasi mempunyai fungsi :

- a. Mengawasi pekerjaan operator.
- b. Mendistribusikan data yang akan diolah.
- c. Memeriksa data sebelum diolah.
- d. Membantu menyusun program.
- e. Membuat rencana kebutuhan peralatan komputer.
- f. Melakukan koreksi dan menghimpun hasil pengolahan komputer.
- g. Membantu, memelihara, menyimpan dan mengamankan disket.
- h. Melakukan bimbingan, pembinaan, pengawasan dan penilaian terhadap bawahannya.
- i. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

12. Nama Jabatan : Penguji Tingkat I

Tugas Pokok :

Melaksanakan, mengoordinasikan mengawasi dan membina pekerjaan pengujian.

Fungsi :

Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut Penguji Tingkat I mempunyai fungsi :

- a. Membantu, menyiapkan dan menyusun RO pengujian hasil hutan.
- b. Menguji hasil hutan.
- c. Mengecek kebenaran dan kondisi peralatan pengujian hasil hutan.
- d. Membuat dan memeriksa tanda-tanda hasil pengujian dan membuat dokumen pengujian.
- e. Membuat dan memeriksa berita acara pengujian hasil hutan.
- f. Membuat laporan hasil pengujian hasil hutan tingkat KPH.
- g. Memberikan bimbingan teknik pelaksanaan pengujian.
- h. Membina, mengawasi dan mengoordinasikan pelaksanaan pengujian.
- i. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh administratur.
- j. Secara operasional bertanggung jawab kepada administratur sedangkan hasil pengujian kepada pengawas penguji.

13. Nama Jabatan : KSS PHBM dan Binling

Tugas Pokok :

Melaksanakan penyuluhan di bidang kehutanan.

Fungsi :

Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut Asper Penyuluh Kehutanan mempunyai fungsi :

- a. Menyuluh dan melakukan pencontohan kepada kelompok masyarakat.
- b. Mengembangkan swadaya dan swakarsa masyarakat.
- c. Menyusun program penyuluhan kehutanan.
- d. Mengajar pada kursus kehutanan bagi kelompok masyarakat pada tingkat lapangan.
- e. Melatih dan membimbing penyuluh kehutanan di bawahnya.
- f. Membantu menyiapkan petunjuk/informasi kehutanan.
- g. Melaksanakan pengujian, survey dan atau evaluasi.
- h. Melaksanakan koordinasi dan kerja sama dengan instansi dan lembaga terkait.
- i. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.
- j. Bertanggung jawab kepada administratur.

14. Nama Jabatan : KSS SARPRA dan OPT Aset

Tugas Pokok :

Mengatur, mengawasi dan melaksanakan pekerjaan teknik bangunan dan instalasi.

Fungsi :

Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut KTBI mempunyai fungsi :

- a. Membuat rencana operasional teknik bangunan dan instalasi.

- b. Menyiapkan bestek dan rencana biaya pekerjaan teknik bangunan dan instalasi.
 - c. Melakukan pemeriksaan dan inventarisasi terhadap sarana dan prasarana perusahaan.
 - d. Melaksanakan pekerjaan teknik bangunan secara swakelola.
 - e. Menyiapkan data untuk laporan pekerjaan bangunan, dan konsep RTT prasarana hutan.
 - f. Bertindak sebagai PPC dan pembantu bendaharawan materiil.
 - g. Mengawasi pelaksanaan pekerjaan bangunan dan instalasi yang dilakukan oleh rekanan/pemborong.
 - h. Melakukan bimbingan, pembinaan, pengawasan dan penilaian terhadap aparat bawahannya.
 - i. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.
 - j. Bertanggung jawab kepada administrator.
15. Nama Jabatan : Pengamat Bangunan

Tugas Pokok :

Mengatur, mengawasi dan melaksanakan pekerjaan teknik bangunan.

Fungsi :

Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut Pengamat Bangunan mempunyai fungsi :

- a. Membuat RO teknik bangunan.
- b. Menyiapkan bestek dan rencana biaya pekerjaan teknik bangunan.

- c. Melakukan pekerjaan dan inventarisasi terhadap sarana dan prasarana perusahaan.
 - d. Mengejakan pekerjaan teknik bangunan secara swakelola.
 - e. Menyiapkan data untuk laporan pekerjaan bangunan dan konsep RTT prasarana hutan.
 - f. Mengawasi pelaksanaan pekerjaan bangunan yang dilakukan oleh rekanan/pemborong.
 - g. Melakukan bimbingan, pembinaan, pengawasan dan penilaian terhadap bawahannya.
 - h. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.
16. Nama Jabatan : Komandan Regu (DAN RU) Polisi Hutan Mobil

Tugas Pokok :

Memimpin dan mengatur Polisi Hutan Mobil dalam tugas pengamanan hutan dan hasil hutan.

Fungsi :

Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut DANRU mempunyai fungsi :

- a. Membuat rencana kegiatan dalam tugasnya.
- b. mengatur anggota Polisi Hutan Mobil untuk membantu Polisi Hutan Teritorial dalam menanggulangi keamanan hutan.
- c. Melakukan bimbingan, pembinaan, pengawasan dan penilaian terhadap aparat bawahannya.

- d. Mencatat dan melaporkan hasil tugasnya kepada Administratur.
- e. Melaksanakan patroli, penyelidikan dan operasi atas dasar perintah pimpinan.
- f. Dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada administratur.
- g. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Pimpinan.

17. Nama Jabatan : Asisten Perhutani/KBKPH

Tugas Pokok :

Melaksanakan, mengatur menyelenggarakan ketatalaksanaan perusahaan, pengamanan hutan dan hasil hutan serta melakukan koordinasi dengan instansi dan lembaga-lembaga terkait dalam wilayah kerjanya.

Fungsi :

Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut KBKPH, mempunyai fungsi :

- a. Memimpin, melaksanakan, mengendalikan, mengamankan dan mempertanggungjawabkan pelaksanaan dari rencana kerja dan kebijakan yang telah ditetapkan meliputi bidang pembinaan hutan, produksi, keamanan agraria, pembinaan lingkungan, administrasi keuangan.
- b. Melaksanakan pembinaan terhadap personil yang diperbantukan kepadanya sesuai ketentuan yang berlaku.

- c. Membina koordinasi yang harmonis dengan aparat pemerintah setempat, instansi dan lembaga masyarakat.
- d. Menjalankan tugas sebagai PPC, dan pembantu bendaharawan materiil.
- e. Melaporkan kemajuan pekerjaannya dan memberikan saran kepada pimpinan.

18. Nama Jabatan : KSS PHBM dan Binling

Tugas Pokok :

Melaksanakan penyuluhan di bidang kehutanan.

Fungsi :

Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut Asper Penyuluh Kehutanan mempunyai fungsi :

- a. Menyuluh dan melakukan pencontohan kepada kelompok masyarakat.
- b. mengembangkan swadaya dan swakarsa masyarakat.
- c. Menyusun program penyuluhan kehutanan.
- d. Mengajar pada kursus kehutanan bagi kelompok masyarakat pada tingkat lapangan.
- e. Melatih dan membimbing penyuluh kehutanan di bawahnya.
- f. Membantu menyiapkan petunjuk/informasi kehutanan.
- g. Melaksanakan pengujian, survey dan atau evaluasi.
- h. Melaksanakan koordinasi dan kerja sama dengan instansi dan lembaga terkait.
- i. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

j. Bertanggung jawab kepada administratur.

19. Nama Jabatan : Kepala Resor Pemangkuan Hutan/Mantri

Tugas Pokok :

Membantu asisten perhutani dalam melaksanakan dan mempertanggungjawabkan pengelolaan hutan, pengaman hutan, dan hasil hutan, serta pengawasan terhadap kelancaran pekerjaan teknis dan administrasi kehutanan melakukan koordinasi dengan instansi dan lembaga-lembaga terkait dalam wilayah kerjanya.

Fungsi :

Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut Kepala Resor Pemangkuan Hutan mempunyai fungsi :

- a. Memimpin, melakukan tugas-tugas pengamanan dan perlindungan hutan, hasil hutan, sarana dan prasarana kerja, khususnya tindakan-tindakan kepolisian di wilayah kerjanya.
- b. Membantu asisten perhutani/KBKPH dalam hal pengawasan dan kelancaran pelaksanaan pekerjaan di bidang pembinaan hutan, produksi dan pembinaan lingkungan.
- c. Melaksanakan pembinaan dan perlindungan personil yang diperbantukan kepadanya sesuai ketentuan yang berlaku.
- d. Membina koordinasi yang harmonis dengan aparat pemerintahan dan lembaga masyarakat setempat.

- e. melakukan penyuluhan dan bimbingan masyarakat sekitar hutan dalam rangka meningkatkan kualitas lingkungan.
- f. Menyajikan data dan informasi mengenai semua kegiatan dan kejadian yang ada di wilayah kerjanya secara tepat, cepat dan benar.
- g. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan pimpinan.

4.3. Gambaran Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini akan membahas hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Adapun variabel bebasnya terdiri dari komponen afektif, komponen normatif dan komponen *continuance*. Sedangkan variabel terikatnya adalah prestasi kerja.

1. Komponen afektif (X_1)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komponen afektif mempengaruhi prestasi kerja, besarnya pengaruh komponen afektif tergantung pada persepsi responden terhadap emosional dan keterlibatan.

a). Indikator Emosional

Untuk mengetahui sejauh mana indikator emosional pada komponen afektif dapat mempengaruhi prestasi kerja, dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut :

Tabel 4.1. Tanggapan Responden Terhadap Indikator emosional

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	19	32,2
2.	Setuju	33	55,9
3.	Ragu-ragu	3	5,1
4.	Kurang Setuju	2	3,4
5.	Tidak Setuju	2	3,4
Jumlah		59	100

Sumber : Lampiran 2, diolah

Berdasarkan tabel 4.1, diperoleh tanggapan responden terhadap indikator emosional, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 responden atau 32,2 %, yang menyatakan setuju sebanyak 33 responden atau 55,9%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 3 responden atau 5,1%, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 2 responden atau 3,4%. Sedangkan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,4%.

b). Indikator Keterlibatan

Untuk mengetahui sejauh mana indikator keterlibatan pada komponen afektif dapat mempengaruhi prestasi kerja, dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut :

Tabel 4.2. Tanggapan Responden Terhadap Indikator keterlibatan

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	24	40,7
2.	Setuju	24	40,7
3.	Ragu-ragu	9	15,3
4.	Kurang Setuju	2	3,4
5.	Tidak Setuju	0	0
Jumlah		59	100

Sumber : Lampiran 2, diolah

Berdasarkan tabel 4.2, diperoleh tanggapan responden terhadap indikator keterlibatan, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 responden atau 40,7 %, yang menyatakan setuju sebanyak 24 responden atau 40,7%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 9 responden atau 15,3%, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 2 responden atau 3,4%. Tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju.

2. Komponen normatif (X_2)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komponen normatif mempengaruhi prestasi kerja, besarnya pengaruh komponen normatif tergantung pada persepsi responden terhadap indikator tanggungjawab dan indikator berkeinginan tetap menjadi pegawai Perhutani Jember.

a). Indikator Tanggungjawab

Untuk mengetahui sejauh mana indikator tanggungjawab dapat mempengaruhi prestasi kerja, dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut :

Tabel 4.3 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Tanggungjawab

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	17	28,8
2.	Setuju	17	28,8
3.	Ragu-ragu	17	28,8
4.	Kurang Setuju	8	13,6
5.	Tidak Setuju	0	0
Jumlah		59	100

Sumber : Lampiran 2, diolah

Berdasarkan tabel 4.3, diperoleh tanggapan responden terhadap indikator tanggungjawab, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 responden atau 28,8%, yang menyatakan setuju sebanyak 17 responden atau 28,8%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 17 responden atau 28,8%, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 8 responden atau 13,6%. Tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju.

b). Indikator Berkeinginan tetap menjadi pegawai Perhutani Jember

Untuk mengetahui sejauh mana indikator berkeinginan tetap menjadi pegawai Perhutani Jember dapat mempengaruhi prestasi kerja, dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut :

Tabel 4.4. Tanggapan Responden Terhadap Indikator berkeinginan tetap menjadi pegawai Perhutani Jember

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	19	32,2
2.	Setuju	15	25,4
3.	Ragu-ragu	20	33,9
4.	Kurang Setuju	5	8,5
5.	Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	59	100

Sumber : Lampiran 2, diolah

Berdasarkan tabel 4.4, diperoleh tanggapan responden terhadap berkeinginan tetap menjadi pegawai Perhutani Jember, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 responden atau 32,2 %, yang menyatakan setuju sebanyak 15 responden atau 25,4%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak

20 responden atau 33,9%, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 5 responden atau 8,5%. Tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju.

3. Komponen *continuance* (X_3)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komponen *continuance* mempengaruhi prestasi kerja, besarnya pengaruh komponen *continuance* tergantung pada persepsi responden terhadap indikator berusaha untuk tetap menjadi pegawai Perhutani Jember dan indikator kerugian yang didapat apabila meninggalkan Perhutani Jember.

a). Indikator Kerugian Secara Finansial

Untuk mengetahui sejauh mana indikator kerugian secara finansial dapat mempengaruhi prestasi kerja, dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4.5. Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kerugian Secara Finansial

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	24	40,7
2.	Setuju	30	50,8
3.	Ragu-ragu	2	3,4
4.	Kurang Setuju	3	5,1
5.	Tidak Setuju	0	0
Jumlah		59	100

Sumber : Lampiran 2, diolah

Berdasarkan tabel 4.5, diperoleh tanggapan responden terhadap indikator kerugian secara finansial, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 responden atau 40,7%, yang menyatakan setuju sebanyak 30 responden atau 50,8%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 2 responden atau 3,4%, yang

menyatakan kurang setuju sebanyak 3 responden atau 5,1%. Tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju.

b). Indikator Kerugian Secara Moral

Untuk mengetahui sejauh mana indikator kerugian secara moral dapat mempengaruhi prestasi kerja, dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel 4.6. Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kerugian Secara Moral

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	25	42,4
2.	Setuju	26	44,1
3.	Ragu-ragu	5	8,5
4.	Kurang Setuju	3	5,1
5.	Tidak Setuju	0	0
Jumlah		59	100

Sumber : Lampiran 2, diolah

Berdasarkan tabel 4.6, diperoleh tanggapan responden terhadap indikator kerugian secara moral, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 responden atau 42,4%, yang menyatakan setuju sebanyak 26 responden atau 44,1%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 responden atau 8,5%, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 3 responden atau 5,1%. Tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju.

4. Prestasi kerja (Y)

Prestasi kerja terdiri dari dua indikator yaitu : observasi dan pengukuran. Besarnya pengaruh prestasi kerja tergantung pada persepsi responden terhadap indikator observasi dan indikator pengukuran.

a). **Indikator observasi**

Untuk mengetahui sejauh mana indikator observasi pada prestasi kerja, dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut :

Tabel 4.7. Tanggapan Responden Terhadap Indikator Observasi

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	31	52,5
2.	Setuju	20	33,9
3.	Ragu-ragu	7	11,9
4.	Kurang Setuju	1	1,7
5.	Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	59	100

Sumber : Lampiran 2, diolah

Berdasarkan tabel 4.7, diperoleh tanggapan responden terhadap indikator observasi, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 31 responden atau 52,5%, yang menyatakan setuju sebanyak 20 responden atau 33,9%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 7 responden atau 11,9%, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 1 responden atau 1,7%. Tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju.

b). **Indikator Pengukuran**

Untuk mengetahui sejauh mana indikator pengukuran pada prestasi kerja, dapat dilihat pada tabel 4.8 sebagai berikut :

Tabel 4.8. Tanggapan Responden Terhadap Indikator pengukuran

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	31	52,5
2.	Setuju	19	32,2
3.	Ragu-ragu	6	10,2
4.	Kurang Setuju	3	5,1
5.	Tidak Setuju	0	0
Jumlah		59	100

Sumber : Lampiran 2, diolah

Berdasarkan tabel 4.8, diperoleh tanggapan responden terhadap indikator pengukuran, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 31 responden atau 52,5%, yang menyatakan setuju sebanyak 19 responden atau 32,2%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 6 responden atau 10,2%, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 3 responden atau 5,1%. Tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju.

4.4. Uji Kualitas Data

4.4.1 Uji Validitas

Untuk menguji validitas kuesioner penelitian dilakukan dengan menggunakan korelasi product momen, yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5% dan pada basis df (degree of freedom) $N-k-1$ yaitu sebesar $59-3-1 = 55$, sehingga akan diperoleh nilai sebesar 0,2609 (lampiran 7). apabila nilai korelasi hitung (r) lebih besar dari angka kritis (r tabel) sebesar 0,2609 maka pertanyaan

dalam kuesioner dinyatakan signifikan/valid. Hasil pengolahan data dapat dilihat dalam tabel 4.9 berikut ini :

Tabel 4.9 Validitas Variabel Penelitian

No.	Pernyataan	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Keterangan
1.	Komponen afektif (X_1)			
	a. X1-1	0,788	0,2609	Valid
	b. X1-2	0,734	0,2609	Valid
2.	komponen normatif (X_2)			
	a. X2-1	0,669	0,2609	Valid
	b. X2-2	0,634	0,2609	Valid
3.	Komponen continuance (X_3)			
	a. X3-1	0,776	0,2609	Valid
	b. X3-2	0,808	0,2609	Valid
4.	Prestasi kerja (Y)			
	a. Y-1	0,873	0,2609	Valid
	b. Y-2	0,901	0,2609	Valid

Sumber: lampiran 3 dan lampiran 7

Berdasarkan tabel 4.9 dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan layak digunakan (valid) karena persyaratan yang diperlukan terpenuhi.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan cara mencari angka reliabilitas dari butir-butir pertanyaan dalam kuisisioner dengan rumus *Standardized Item Alpha*. Jika nilai Alpha makin tinggi dari 0,6 pada suatu variabel (konstruk) dikatakan tingkat reliabilitas pengukuran instrumen tersebut makin baik atau sempurna (Sekaran, 2000). Berikut hasil pengujian :

Tabel 4.10 Uji Reliabilitas Variabel

No.	Variabel	Nilai (α)	Keterangan
1.	X ₁	0,802	Reliabel
2.	X ₂	0,683	Reliabel
3.	X ₃	0,826	Reliabel
4.	Y	0,727	Reliabel

Sumber : Lampiran 4

Dari perhitungan pada table 4.10 diatas terlihat bahwa semua nilai alpha (α) lebih besar dari nilai 0,6, sehingga semua butir pertanyaan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

4.5. Analisis Data

4.5.1 Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel – variabel bebas yaitu komponen afektif (X₁), komponen normatif (X₂) dan komponen *continuance* (X₃) terhadap variabel terikat (Y) yaitu prestasi kerja, digunakan Analisis Regresi Linier Berganda.

Berdasarkan data responden pada variabel (komponen afektif, komponen normatif dan komponen *continuance*) yang dijawab oleh responden, serta hasil perhitungan komputer dengan menggunakan *SPSS ver. 16*, diperoleh persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,933 + 0,691X_1 + 0,139X_2 + 0,335X_3$$

Nilai koefisien persamaan regresi diatas diinterpretasikan sebagai berikut :

a. $a = 0,933$

Nilai konstanta ini menunjukkan bahwa jika tidak terdapat variabel komponen afektif, komponen normative dan komponen *continuance* yang menyertainya, maka prestasi kerja adalah sebesar 0,933.

b. Variabel komponen afektif ($b_1 = 0,691$)

Nilai koefisien regresi b_1 ini menunjukkan bahwa jika penilaian responden terhadap komponen afektif meningkat, maka prestasi kerja akan meningkat, dan sebaliknya jika penilaian responden terhadap komponen afektif menurun, maka prestasi kerja juga menurun. Nilai perubahan ini terjadi dengan asumsi bahwa variabel yang lain dalam keadaan konstan (tetap).

c. Variabel komponen normatif ($b_2 = 0,139$)

Nilai koefisien regresi b_2 ini menunjukkan bahwa jika penilaian responden terhadap komponen normatif meningkat, maka prestasi kerja akan meningkat, dan sebaliknya jika penilaian responden terhadap komponen normatif menurun, maka prestasi kerja juga menurun. Nilai perubahan ini terjadi dengan asumsi bahwa variabel yang lain dalam keadaan konstan (tetap).

d. Variabel komponen *continuance* ($b_3 = 0,335$)

Nilai koefisien regresi b_3 ini menunjukkan bahwa jika penilaian responden terhadap komponen *continuance* meningkat, maka prestasi kerja akan meningkat, dan sebaliknya jika penilaian responden terhadap komponen

continuance menurun, maka prestasi kerja juga menurun. Nilai perubahan ini terjadi dengan asumsi bahwa variabel yang lain dalam keadaan konstan (tetap).

4.5.2 Uji F

Hasil perhitungan dengan menggunakan uji F disajikan pada tabel 4.11 sebagai berikut :

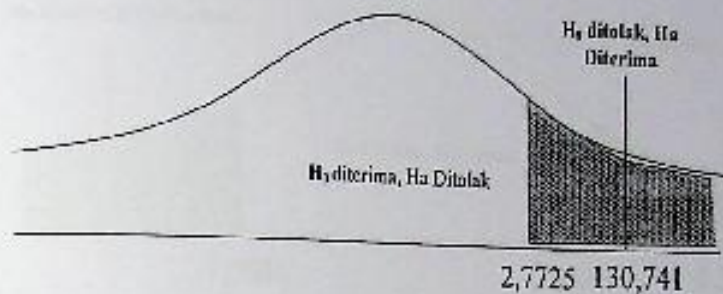
Tabel 4.11 Hasil Analisis Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	105,688	3	35,229	130,741	0,000
Residual	14,820	55	0,269		
Total	120,508	58			

Keterangan: $F_{tabel} = 2,7725$ (lampiran 8)

Sumber : lampiran 5

Hasil analisis dengan uji F pada tabel 4.11 menunjukkan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($130,741 > 2,7725$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel komponen afektif, komponen normatif dan komponen *continuance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Pengujian dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95%. Hubungan linier variabel bebas dan variabel terikat secara simultan adalah sangat signifikan, ditunjukkan dari nilai signifikan 0,000. Jika digambarkan pada kurva normal dapat dilihat pada gambar 4.2 berikut ini :



Gambar 4.2 Kurva Normal Pengujian dengan *F-test*

4.5.3 Uji t

Hasil perhitungan dengan menggunakan uji t disajikan pada tabel 4.12 sebagai berikut :

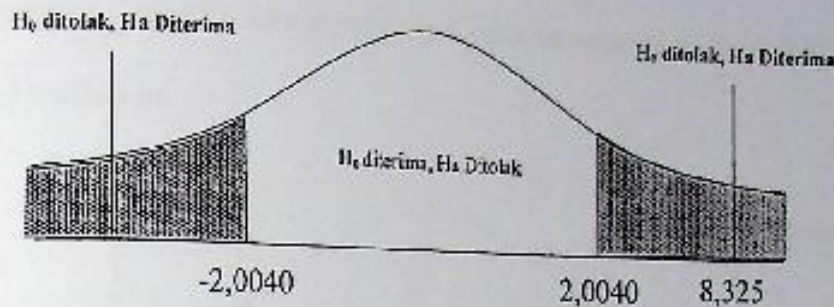
Tabel 4.12 Hasil Analisis Uji t

Keterangan	Koefisien Regresi	t_{hitung}	Signifikan
Konstanta (a)	0,933		
Komponen afektif (X_1)	0,691	8,325	0,000
Komponen normatif (X_2)	0,139	2,365	0,022
Komponen <i>continuance</i> (X_3)	0,335	3,633	0,001

Keterangan: $t_{tabel} = 2,0040$ (lampiran 9)

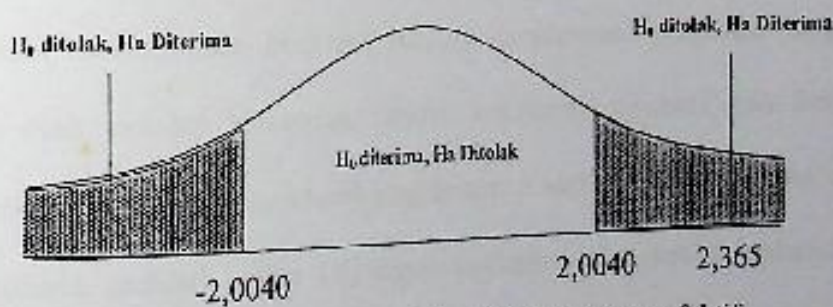
Sumber : lampiran 5

Hasil analisis dengan uji t pada tabel 4.12 untuk variabel komponen afektif (X_1) menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($8,325 > 2,0040$). Nilai signifikansi yang dimiliki, besarnya adalah 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti H_0 ditolak, dan H_a diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel komponen afektif berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y). Jika digambarkan pada kurva normal dapat dilihat pada gambar 4.3 berikut ini :



Gambar 4.3 Kurva normal *t-test* Variabel Komponen afektif

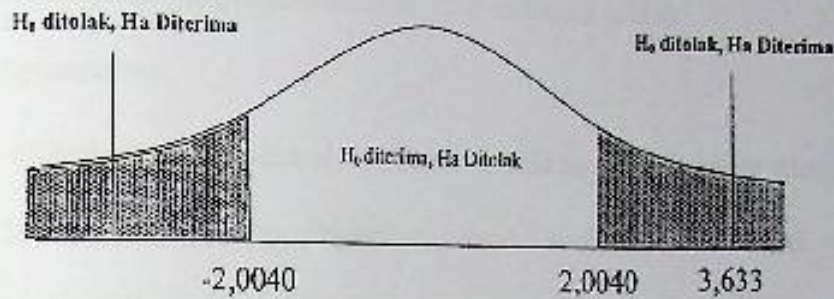
Hasil analisis dengan uji *t* pada tabel 4.12 untuk variabel komponen normatif (X_2) menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,365 > 2,0040$). Nilai signifikansi yang dimiliki, besarnya adalah 0,022 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti H_0 ditolak, dan H_a diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel komponen normatif berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y). Jika digambarkan pada kurva normal dapat dilihat pada gambar 4.4 berikut ini :



Gambar 4.4 Kurva normal *t-test* Variabel Komponen afektif

Hasil analisis dengan uji *t* pada tabel 4.12 untuk variabel komponen *continuance* (X_3) menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,633 > 2,0040$). Nilai signifikansi yang dimiliki, besarnya adalah 0,001 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti H_0 ditolak, dan H_a diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel komponen *continuance* berpengaruh positif secara signifikan terhadap

variabel prestasi kerja (Y). Jika digambarkan pada kurva normal dapat dilihat pada gambar 4.5 berikut ini :



Gambar 4.5 Kurva normal *t-test* Variabel Komponen *continuance*

4.5.4 Koefisien Determinasi Berganda

Berdasarkan perhitungan pada lampiran 5 maka dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi (adjusted R^2) sebesar 0,870 (87%). Besarnya nilai tersebut menunjukkan besarnya proporsi (persentase) pengaruh yang dapat dijelaskan oleh variabel komponen afektif, komponen normatif dan komponen *continuance* secara bersama-sama terhadap besarnya variasi (naik turunnya) variabel terikat. Dimana variabel terikat (Y) dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas sebesar 87 %, sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 87\%) = 13\%$ dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

4.6. Uji Asumsi Klasik

Untuk memperkuat hasil analisis yang telah dilakukan, maka asumsi klasik yang digunakan dalam penggunaan model regresi perlu diuji. Pengujian itu dilakukan

untuk mengetahui apakah estimator-estimator tersebut telah bersifat *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE) atau tidak.

Asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji untuk menunjukkan suatu keadaan dimana satu atau lebih variabel dapat dinyatakan sebagai kombinasi linier dari variabel independen lainnya. Uji multikolinearitas digunakan apabila terdapat hubungan yang sempurna diantara beberapa variabel yang menjelaskan semua model regresi (Gujarati, 1999). Pengujian dapat dilakukan dengan menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila VIF lebih kecil dari 0,1 atau lebih besar dari 10, maka terjadi multikolinearitas. Sebaliknya tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen apabila nilai VIF berada pada kisaran 0,1 sampai 10. Selain itu multikolinearitas terjadi apabila angka *tolerance* (TOL) menjauhi 1. Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan, diketahui bahwa VIF masing-masing faktor bebas seperti dalam tabel 4.13 berikut :

Tabel 4.13 : Nilai VIF Faktor Bebas

Faktor	Nilai VIF
X ₁	2,556
X ₂	1,297
X ₃	2,869

Sumber : lampiran 5

heteroskedastisitas. Hasil analisis uji heteroskedastisitas pada lampiran 6 dapat dijelaskan dalam Tabel 4.14.

Tabel 4.14 Hasil Perbandingan Nilai $\alpha = 0,05$ dengan Sig.t (Probabilitas t) variabel bebas

Variabel Bebas	Nilai α	Sig. t (Probabilitas t)
X ₁	0,05	0,959
X ₂	0,05	0,552
X ₃	0,05	0,445

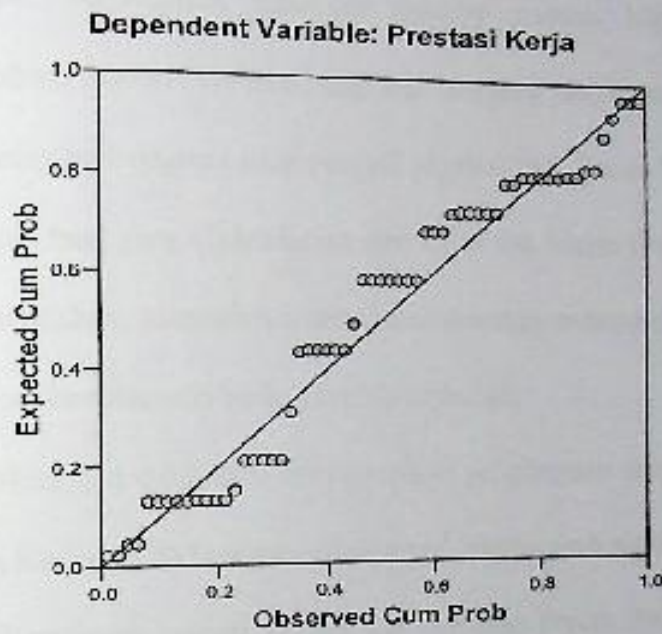
Sumber: lampiran 6

Berdasarkan hasil analisis yang ada pada lampiran 6 dapat diketahui bahwa nilai probabilitas t untuk masing-masing variabel bebas lebih besar dari 0,05. Nilai ini sesuai dengan kriteria pengujian heteroskedastisitas maka di dalam model ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

4. Uji Normalitas

Dari hasil uji atau perhitungan model persamaan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS ver. 16, hasilnya dapat dilihat pada grafik Normal P-Plot bahwa titik-titik yang ada pada model persamaan regresi berganda membentuk pola yang teratur dan jelas pada garis diagonal, hal ini dapat diartikan bahwa faktor-faktor bebas memiliki pengaruh terhadap faktor terikat, sehingga layak dipakai untuk memprediksi faktor bebas dan sebaliknya. (Santoso, 2005 : 358)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.6 Grafik Normal

Sumber : Lampiran 5

4.7. Pembahasan

Berdasarkan analisis data dengan uji t menunjukkan bahwa variabel komponen afektif dengan indikator : emosional dan keterlibatan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Pegawai memiliki ikatan emosional dan keterlibatan pada setiap kegiatan yang dilakukan Perum Perhutani Jember. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Allen dan Mayer (dalam Kuntjoro, 2000), yang menyatakan : komponen afektif berkaitan dengan emosional dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi.

Analisis data dengan uji t menunjukkan bahwa variabel komponen normatif dengan indikator : tanggung jawab dan berkeinginan tetap menjadi pegawai Perhutani Jember berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai Perhutani memiliki tanggung jawab yang tinggi pada pekerjaan dan tetap berkeinginan tetap menjadi pegawai pada Perum Perhutani. Hal ini selaras dengan teori yang dikemukakan oleh Allen dan Mayer (dalam Kuntjoro, 2000), yang menyatakan : komponen normatif merupakan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi.

Berdasarkan uji t didapatkan bahwa variabel penghargaan dengan indikator : kerugian secara finansial dan kerugian secara moral berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Responden merasa apabila meninggalkan Perum Perhutani Jember akan mengalami kerugian secara finansial dan secara moral. Hal ini mempunyai persamaan dengan teori yang dikemukakan oleh Allen dan Mayer (dalam Kuntjoro, 2000), yang menyatakan : komponen *continuance* berarti komponen berdasarkan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis data yang dilakukan, pengaruh variabel komponen afektif, komponen normatif dan komponen *continuance* terhadap variabel terikat (Y) yaitu prestasi kerja, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengujian untuk pengaruh secara simultan menggunakan uji F dan pengaruh secara parsial menggunakan Uji t. Hasil pengujian uji F dan uji adalah sebagai berikut :

- a. Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F menyatakan bahwa ada pengaruh secara simultan variabel komponen afektif, komponen normatif dan komponen *continuance* terhadap variabel prestasi kerja (Y). Selain itu probabilitas F hitung (F_{sig}) adalah sebesar 0,000. Besarnya nilai tersebut lebih kecil daripada 0,05 ($\alpha < 0,05$). Dengan hasil pengujian maka H_0 ditolak dan menerima H_a yang berarti bahwa variabel bebas komponen afektif, komponen normatif dan komponen *continuance* secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y). Hal ini ditandai dengan nilai F_{hitung} lebih besar dari tabel F_{tabel} ($130,741 > 2,7725$) pada $\alpha = 0,05$.

b. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan uji t (t-test) menunjukkan bahwa variabel-variabel variabel bebas yaitu : komponen afektif, komponen normatif dan komponen *continuance* berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian sebagai berikut :

- 1). Komponen afektif menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,325 > 2,0040)$, maka berarti bahwa variabel komponen afektif berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2). Komponen normatif menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(2,365 > 2,0040)$, maka berarti bahwa variabel komponen normatif berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 3). Komponen *continuance* yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ $(3,633 > 2,0040)$, maka berarti bahwa variabel komponen *continuance* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Berdasarkan pengujian dengan menggunakan uji t didapatkan nilai t_{hitung} variabel komponen afektif adalah yang terbesar apabila dibandingkan dengan variabel komponen normatif dan komponen *continuance*. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komponen afektif berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan pada kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya pihak manajemen Perhutani Jember memperhatikan komponen afektif. Sebab berdasarkan hasil analisis didapatkan bahwa variabel tersebut berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja, variabel tersebut juga sangat berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi. Apabila komponen ini diperhatikan oleh manajemen Perhutani Jember maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.
2. Untuk peneliti yang akan datang dengan obyek dan topik yang sama, hendaknya menambahkan variabel bebas yang tidak dilakukan dalam penelitian ini. Sehingga akan dihasilkan penelitian yang lebih representatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad S. Ruky, 2002, *Sistem Manajemen Kinerja*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Arikunto, S, 2003, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi V, Jakarta: PT, Rineka Cipta
- Damodar Gujarati, 2000, *Dasar-Dasar Ekonometrika*, Jilid 1 dan 2, Jakarta : Erlangga
- Djarwanto PS, Pangestu Subayo, 2000, *Statistik Induktif*, BPFE, Jogjakarta
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Andi Offset,
- Handoko, T. Hanni, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, S.P. Malayu, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta : CV. Haji Masagung
- Jiwo Wungu, Brotoharsojo Hartanto, (2003), *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda Dengan Merit System*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- J. Supranto, 2001, *Statistik Teori dan Aplikasi*, Erlangga. Jakarta.
- _____, 2001, *Ekonometrika*, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Kuntjoro, Z.S. 2000, *Komitmen Organisasi*, <http://www.e-psikologi.com/MASALAH/250702.htm>
- Mangkunegara, A.A. Anwar P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Fosdakarya
- Mutiara S.Panggabean, 2002, *Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja*, Jurnal Penelitian, Fakultas Ekonomi, Jakarta Universitas Trisakti
- Nitisemito, Alex S, 2002, *Manajemen Personalia*, Jakarta : Ghalia Indonesia

- Panca Jati, 2005, *Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Prestasi Kerja*, Malang : Universitas Brawijaya Malang
- Praningrum, 2006, *Pengaruh Praktek Sumberdaya Manusia Terhadap Komitmen organisasi pada kualitas di Rumah sakit Bengkulu*, Bengkulu : Universitas Bengkulu
- Robbins, SP., 2003, *Organization Behavior : Consept, Convensus, & Application*, Preline Hall : Ind. Inc
- Sekaran U., 2002, *Research Methods for Bussiness a skili Building Approach*, Third Edition, John Wiley & Sons, Inc
- Singgih S, 2005, *Mengatasi Berbagai Masalah Statistik Dengan SPSS*, Gramedia, Jakarta
- Sugiyono, 2006, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : Alfabeta
- Supomo, Bambang Dan Indriantoro, Nur, 2000, *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen*, Edisi Pertama, BPFE Jogjakarta
- Umar, Huscin, 2000, *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Unarajan, D. Dominikus, 2006, *Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Global*, Jakarta : Suara Pembaharuan
- Wood, J., Wallace, J., Zeffane, R.M., Schermerhorn Jr., Hunt, J.G., Osborn, R.N, 2001, *Organizational Behavior: An Asia-Pacific Perspective*. New York: John Wiley & Sons, Inc

PENDAHULUAN

Kepada

Yth : Bpk/Ibu/saudara

Di tempat

Dengan hormat

Sebagai syarat dalam menyelesaikan pendidikan strata 1 (S1) di Universitas Muhammadiyah Jember, kami yang bernama Lucky Hidayat Jurusan Manajemen mengadakan penelitian di Perum Perhutani Jember dengan judul "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Perhutani Jember"

Untuk itu kami mohon kepada bapak/ibu/sdr untuk membantu dan bekerjasama dalam penelitian dengan cara mengisi daftar kuesioner yang kami ajukan dengan sejujur-jujurnya. Penelitian yang kami lakukan ini murni untuk kepentingan akademis (penyusunan skripsi). Jadi untuk hal-hal yang berkaitan dengan identitas diri bapak/ibu/sdr akan kami jaga kerahasiaannya.

Akhir kata kami mengucapkan banyak terima kasih atas bantuan dan kerja sama bapak/ibu/sdr berikan. Kurang lebihnya kami mohon maaf apabila ada sesuatu hal dari kami yang tidak berkenan di hati bapak/ibu/sdr.

Sekian Terima Kasih.

Hormat kami

Peneliti

Lucky Hidayat
(03 141 053)

I. Komponen Afektif (X_1)

1. Pegawai mempunyai ikatan emosional pada Perum Perhutani Jember.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-Ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
2. Pegawai memiliki keterlibatan pada setiap kegiatan yang dilakukan Perum Perhutani Jember.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-Ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

II. Komponen Normatif (X_2)

1. Pegawai Perum Perhutani Jember memiliki tanggungjawab pada pekerjaan.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-Ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
2. Pegawai yang telah bekerja di Perum Perhutani Jember tetap berkeinginan untuk bekerja pada lembaga tersebut.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-Ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

III. Komponen Continuance (X_3)

1. Pegawai Perum Perhutani Jember akan berusaha untuk tetap menjadi pegawai pada lembaga tersebut.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-Ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
2. Pegawai akan mendapatkan kerugian yang cukup besar apabila meninggalkan Perum Perhutani Jember.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-Ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

IV. Prestasi Kerja (Y)

1. Dalam melakukan penilaian prestasi kerja Perum Perhutani Jember melakukan observasi terhadap setiap karyawannya.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-Ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

2. Selalu dilakukan pengukuran/penilaian terhadap prestasi kerja pada Perum Perhutani Jember.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-Ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

DATA REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

No. Res	Y			X1			X2			X3		
	Pertanyaan 1	Pertanyaan 2	Total	Pertanyaan 1	Pertanyaan 2	Total	Pertanyaan 1	Pertanyaan 2	Total	Pertanyaan 1	Pertanyaan 2	Total
	1	3	3	6	5	4	5	3	3	6	4	2
2	5	4	9	4	4	8	3	4	7	4	5	9
3	3	3	6	4	2	6	4	3	7	2	5	7
4	3	3	6	2	5	7	5	2	7	2	4	6
5	3	2	5	3	3	6	3	3	6	4	2	6
6	5	5	10	5	4	9	4	5	9	4	5	9
7	5	4	9	4	5	9	5	3	8	4	4	8
8	5	5	10	5	5	10	2	3	5	5	4	9
9	4	5	9	5	4	9	5	3	8	4	5	9
10	5	4	9	4	4	8	4	5	9	4	4	8
11	4	4	8	4	3	7	5	2	7	4	4	8
12	4	4	8	4	4	8	2	5	7	5	4	9
13	5	5	10	4	5	9	4	5	9	5	5	10
14	3	3	6	2	5	7	5	2	7	7	4	8
15	3	2	5	3	3	6	3	3	6	4	2	6
16	5	5	10	5	4	9	4	5	9	4	5	9
17	5	4	9	4	5	9	5	3	8	4	4	8
18	5	5	10	5	5	10	2	3	5	5	4	9
19	4	5	9	5	4	9	5	5	8	4	5	9
20	5	4	9	4	4	8	4	5	9	4	4	8
21	4	4	8	4	3	7	4	2	7	4	4	8
22	4	4	8	4	4	8	2	5	7	5	4	9
23	5	5	10	4	5	9	4	5	9	5	5	10
24	8	5	10	4	5	9	5	5	10	4	5	9
25	3	3	6	1	4	5	2	3	5	3	3	6
26	2	4	6	3	3	6	3	2	5	4	3	7
27	4	3	7	4	2	6	4	4	8	4	4	8
28	5	5	10	5	5	10	4	5	9	5	5	10
29	4	5	9	4	4	8	3	4	7	4	5	9
30	5	2	7	4	3	7	3	3	6	3	4	7
31	4	5	9	4	4	8	3	5	8	4	3	7
32	5	5	10	5	4	9	5	3	8	5	5	10
33	5	5	10	5	5	10	5	4	9	5	5	10
34	4	5	9	4	5	9	4	4	8	4	4	8
35	5	5	10	5	5	10	2	3	5	4	5	9
36	5	4	9	5	4	9	3	5	8	5	4	9
37	4	4	8	4	3	7	4	5	7	4	4	8
38	4	4	8	4	4	8	3	4	7	5	4	9
39	4	4	8	4	4	8	3	4	7	5	4	9
40	5	5	10	4	5	9	5	4	9	5	5	10
41	5	5	10	4	5	9	5	3	8	4	3	7
42	4	5	9	4	4	8	4	5	9	5	5	10
43	5	5	10	5	4	9	5	4	9	5	5	10
44	5	5	10	5	5	10	4	4	8	4	4	8
45	4	5	9	4	5	9	2	3	5	4	5	9
46	5	5	10	5	5	10	3	5	8	5	4	9
47	5	4	9	5	4	9	4	3	7	4	4	8
48	4	4	8	4	3	7	4	3	7	5	4	9
49	4	4	8	4	4	8	3	4	7	5	5	10
50	4	4	8	4	4	8	5	4	9	5	5	10
51	5	5	10	4	5	9	4	5	9	5	5	10
52	5	5	10	4	5	9	4	5	9	5	5	10

Lampiran 3

Uji Validitas Variabel Y

Correlations

		Y_1	Y_2	Y
Y_1	Pearson Correlation	1	.576**	.873**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000
	N	59	59	59
Y_2	Pearson Correlation	.576**	1	.931**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000
	N	59	59	59
Y	Pearson Correlation	.873**	.931**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.
	N	59	59	59

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

Correlations

		X1_1	X1_2	X1
X1_1	Pearson Correlation	1	.160	.788**
	Sig. (2-tailed)	.	.226	.000
	N	59	59	59
X1_2	Pearson Correlation	.160	1	.734**
	Sig. (2-tailed)	.226	.	.000
	N	59	59	59
X1	Pearson Correlation	.788**	.734**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.
	N	59	59	59

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

Correlations

		X2_1	X2_2	X2
X2_1	Pearson Correlation	1	-.152	.669**
	Sig. (2-tailed)	.	.252	.000
	N	59	59	59
X2_2	Pearson Correlation	-.152	1	.634**
	Sig. (2-tailed)	.252	.	.000
	N	59	59	59
X2	Pearson Correlation	.669**	.634**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.
	N	59	59	59

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

Correlations

		X3_1	X3_2	X3
X3_1	Pearson Correlation	1	.255	.776**
	Sig. (2-tailed)	.	.051	.000
	N	59	59	59
X3_2	Pearson Correlation	.255	1	.808**
	Sig. (2-tailed)	.051	.	.000
	N	59	59	59
X3	Pearson Correlation	.776**	.808**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.
	N	59	59	59

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

Lampiran 4

Uji Reliabilitas Variabel Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	59	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	59	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.727	2

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y_1	4.37	.763	59
Y_2	4.32	.860	59

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y_1	4.32	.739	.576	
Y_2	4.37	.583	.576	

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
8.69	2.078	1.441	2

Uji Reliabilitas Variabel X1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	59	100.0
	Excluded ^a	0	0
	Total	59	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.802	2

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1_1	4.10	.904	59
X1_2	4.19	.819	59

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_1	12.47	3.978	.585	.796
X1_2	12.39	4.414	.528	.848

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16.58	6.904	2.627	2

Uji Reliabilitas Variabel X2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	59	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	59	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.683	2

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2_1	3.73	1.031	59
X2_2	3.81	.991	59

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2_1	11.36	4.371	.349	.757
X2_2	11.27	4.615	.316	.787

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15.08	6.941	2.635	2

Uji Reliabilitas Variabel X3

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	59	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	59	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.826	2

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X3_1	4.27	.762	59
X3_2	4.24	.817	59

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3_1	12.75	3.883	.598	.851
X3_2	12.78	3.623	.633	.816

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
17.02	6.258	2.502	2

Regresi Linier Berganda

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Prestasi Kerja	8.69	1.441	59
komponen afektif	8.29	1.314	59
komponen normatif	7.54	1.317	59
komponen continuance	8.51	1.251	59

Correlations

		Prestasi Kerja	komponen afektif
Pearson Correlation	Prestasi Kerja	1.000	.903
	komponen afektif	.903	1.000
	komponen normatif	.497	.356
	komponen continuance	.843	.780
Sig. (1-tailed)	Prestasi Kerja	.	.000
	komponen afektif	.000	.
	komponen normatif	.000	.002
	komponen continuance	.000	.000
N	Prestasi Kerja	59	59
	komponen afektif	59	59
	komponen normatif	59	59
	komponen continuance	59	59

Correlations

		komponen normatif	komponen continuance
Pearson Correlation	Prestasi Kerja		
	komponen afektif	.497	.843
	komponen normatif	.366	.780
	komponen continuance	1.000	.479
Sig. (1-tailed)	Prestasi Kerja		
	komponen afektif	.000	.000
	komponen normatif	.002	.000
	komponen continuance	.000	.000
N	Prestasi Kerja	59	59
	komponen afektif	59	59
	komponen normatif	59	59
	komponen continuance	59	59

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	komponen continuance, komponen normatif, komponen afektif		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.936 ^a	.877	.870	.519

Model Summary^b

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.877	130.741	3	55	.000	1.442

a. Predictors: (Constant), komponen continuance, komponen normatif, komponen afektif

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	105.688	3	35.229	130.741	.000 ^a
	Residual	14.820	55	.269		
	Total	120.508	58			

- a. Predictors: (Constant), komponen continuance, komponen normatif, komponen afektif
 b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.933	.516		1.800
	komponen afektif	.691	.083	.629	8.325
	komponen normatif	.139	.059	.127	2.365
	komponen continuance	.335	.092	.291	3.633

Coefficients^a

Model	Sig.	95% Confidence Interval for B	
		Lower Bound	Upper Bound
1			
(Constant)	.077		
komponen afektif	.000	1.972	.106
komponen normatif	.022	.524	.857
komponen continuance	.001	.021	.257
		.150	.520

Coefficients^a

Model		Correlations	
		Zero-order	Partial
1	(Constant)		
	komponen afektif	.903	.747
	komponen normatif	.497	.304
	komponen continuance	.843	.440

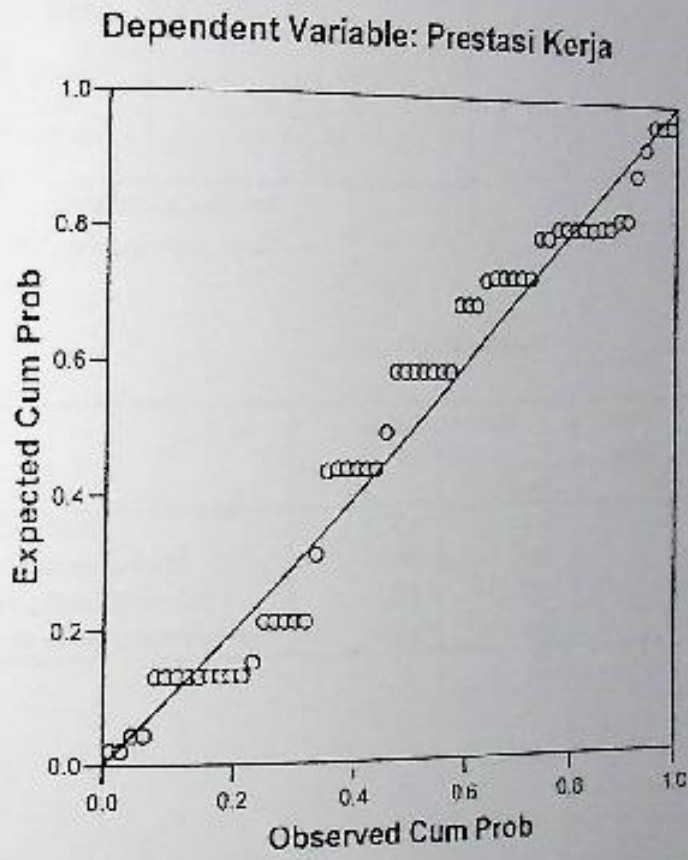
Coefficients^a

Model		Correlations	Collinearity Statistics	
		Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)			
	komponen afektif	.394	.391	2.556
	komponen normalif	.112	.771	1.297
	komponen continuance	.172	.348	2.869

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Lampiran 6

Uji Glejser

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	komponen continuance, komponen normatif, komponen afektif		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Res_abs

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.203	.243	
	komponen afektif	-.005	.097	-.024
	komponen normatif	-.016	.027	-.079
	komponen continuance	-.074	.096	-.355

Tabel r product Moment (Sig = 0,05)

df	r	df	r	df	r	df	r
1	0.9969	26	0.3739	51	0.2706	76	0.2227
2	0.9500	27	0.3673	52	0.2681	77	0.2213
3	0.8783	28	0.3610	53	0.2656	78	0.2199
4	0.8114	29	0.3550	54	0.2632	79	0.2185
5	0.7545	30	0.3494	55	0.2609	80	0.2162
6	0.7067	31	0.3440	56	0.2586	81	0.2159
7	0.6664	32	0.3388	57	0.2564	82	0.2146
8	0.6319	33	0.3388	58	0.2542	83	0.2133
9	0.6021	34	0.3291	59	0.2521	84	0.2120
10	0.5760	35	0.3246	60	0.2500	85	0.2108
11	0.5529	36	0.3202	61	0.2480	86	0.2098
12	0.5324	37	0.3160	62	0.2461	87	0.2084
13	0.5140	38	0.3120	63	0.2441	88	0.2072
14	0.4973	39	0.3081	64	0.2423	89	0.2061
15	0.4821	40	0.3044	65	0.2404	90	0.2050
16	0.4683	41	0.3008	66	0.2387	91	0.2039
17	0.4555	42	0.2973	67	0.2369	92	0.2028
18	0.4438	43	0.2940	68	0.2352	93	0.2017
19	0.4329	44	0.2907	69	0.2335	94	0.2006
20	0.4227	45	0.2876	70	0.2319	95	0.1996
21	0.4132	46	0.2845	71	0.2303	96	0.1986
22	0.4044	47	0.2816	72	0.2287	97	0.1975
23	0.3961	48	0.2787	73	0.2272	98	0.1966
24	0.3882	49	0.2759	74	0.2257	99	0.1956
25	0.3809	50	0.2732	75	0.2242	100	0.1946

Tabel Distribusi F

DF 2	DF 1									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	161,4476	199,5000	215,7073	224,5833	230,1819	233,986	236,7664	238,8827	240,5433	241,8818
2	18,5128	19,3000	19,1643	19,2468	19,2964	19,3295	19,3532	19,371	19,3848	19,3959
3	10,1280	9,5521	9,2765	9,1172	9,0135	8,9406	8,8867	8,8452	8,8123	8,7855
4	7,7086	6,9443	6,5914	6,3882	6,2501	6,1631	6,0942	6,041	5,9988	5,9644
5	6,6079	5,7861	5,4055	5,1922	5,0503	4,9503	4,8759	4,8183	4,7725	4,7351
6	5,9874	5,1433	4,7571	4,5337	4,3674	4,2639	4,2067	4,1468	4,099	4,06
7	5,5914	4,7374	4,3458	4,1203	3,9715	3,865	3,787	3,7257	3,6767	3,6355
8	5,3177	4,4590	4,0662	3,8379	3,6875	3,5806	3,5005	3,4381	3,3861	3,3472
9	5,1174	4,2565	3,8525	3,6331	3,4817	3,3738	3,2927	3,2295	3,1789	3,1373
10	4,9846	4,1028	3,7083	3,4780	3,3258	3,2172	3,1355	3,0717	3,0204	2,9782
11	4,8443	3,9823	3,5874	3,3567	3,2039	3,0946	3,0123	2,948	2,8962	2,8536
12	4,7472	3,8853	3,4903	3,2592	3,1059	2,9961	2,9134	2,8496	2,7964	2,7534
13	4,6672	3,8056	3,4105	3,1791	3,0254	2,9153	2,8321	2,7699	2,7144	2,6711
14	4,6001	3,7389	3,3439	3,1122	2,9582	2,8477	2,7642	2,6987	2,6458	2,6022
15	4,5431	3,6823	3,2874	3,0556	2,9013	2,7905	2,7066	2,6408	2,5876	2,5437
16	4,4940	3,6337	3,2389	3,0069	2,8524	2,7413	2,6572	2,5911	2,5377	2,4935
17	4,4513	3,5915	3,1958	2,9647	2,8100	2,6987	2,6143	2,548	2,4943	2,4499
18	4,4139	3,5546	3,1590	2,9277	2,7729	2,6613	2,5767	2,5102	2,4563	2,4117
19	4,3807	3,5219	3,1274	2,8951	2,7401	2,6283	2,5435	2,4768	2,4227	2,3779
20	4,3512	3,4928	3,0984	2,8661	2,7109	2,599	2,514	2,4471	2,3928	2,3479
21	4,3248	3,4668	3,0725	2,8401	2,6848	2,5727	2,4876	2,4205	2,366	2,321
22	4,3009	3,4434	3,0491	2,8167	2,6613	2,5491	2,4638	2,3965	2,3419	2,2967
23	4,2793	3,4221	3,0280	2,7955	2,6400	2,5277	2,4422	2,3748	2,3201	2,2747
24	4,2597	3,4028	3,0085	2,7763	2,6207	2,5082	2,4226	2,3551	2,3002	2,2547
25	4,2417	3,3852	2,9912	2,7587	2,6030	2,4904	2,4047	2,3371	2,2821	2,2365
26	4,2252	3,3690	2,9752	2,7426	2,5868	2,4741	2,3883	2,3205	2,2655	2,2197
27	4,2100	3,3541	2,9604	2,7278	2,5719	2,4591	2,3732	2,3053	2,2501	2,2043
28	4,1960	3,3404	2,9467	2,7141	2,5581	2,4453	2,3593	2,2913	2,236	2,19
29	4,1830	3,3277	2,9340	2,7014	2,5454	2,4324	2,3463	2,2783	2,2229	2,1768
30	4,1709	3,3158	2,9223	2,6896	2,5336	2,4205	2,3343	2,2662	2,2107	2,1646
31	4,1596	3,3048	2,9113	2,6787	2,5225	2,4094	2,3232	2,2549	2,1994	2,1532
32	4,1491	3,2945	2,9011	2,6684	2,5123	2,3991	2,3127	2,2444	2,1888	2,1425
33	4,1393	3,2849	2,8916	2,6585	2,5026	2,3894	2,303	2,2346	2,1789	2,1325
34	4,1300	3,2759	2,8826	2,6499	2,4936	2,3803	2,2938	2,2253	2,1696	2,1231
35	4,1213	3,2674	2,8742	2,6415	2,4851	2,3718	2,2852	2,2167	2,1600	2,1143
36	4,1132	3,2594	2,8663	2,6335	2,4772	2,3638	2,2771	2,2085	2,1526	2,1061
37	4,1055	3,2519	2,8588	2,6261	2,4696	2,3552	2,2685	2,2008	2,1449	2,0982
38	4,0982	3,2448	2,8517	2,6190	2,4625	2,349	2,2623	2,1936	2,1375	2,0909
39	4,0913	3,2381	2,8451	2,6123	2,4558	2,3423	2,2555	2,1867	2,1306	2,0839
40	4,0847	3,2317	2,8387	2,6060	2,4495	2,3359	2,249	2,1802	2,124	2,0772
41	4,0785	3,2257	2,8327	2,6000	2,4434	2,3298	2,2429	2,174	2,1178	2,071
42	4,0727	3,2199	2,8270	2,5943	2,4377	2,324	2,2371	2,1681	2,1119	2,065
43	4,0670	3,2145	2,8216	2,5888	2,4322	2,3185	2,2315	2,1625	2,1062	2,0593
44	4,0617	3,2093	2,8165	2,5837	2,4270	2,3133	2,2263	2,1572	2,1009	2,0539
45	4,0565	3,2043	2,8115	2,5787	2,4221	2,3083	2,2212	2,1521	2,0958	2,0487
46	4,0517	3,1995	2,8068	2,5740	2,4174	2,3035	2,2154	2,1473	2,0909	2,0438
47	4,0471	3,1951	2,8024	2,5695	2,4128	2,299	2,2118	2,1427	2,0862	2,0391
48	4,0427	3,1907	2,7981	2,5652	2,4085	2,2946	2,2074	2,1382	2,0817	2,0346
49	4,0384	3,1866	2,7939	2,5611	2,4044	2,2904	2,2032	2,134	2,0775	2,0303
50	4,0343	3,1826	2,7900	2,5572	2,4004	2,2864	2,1992	2,1299	2,0734	2,0261

Tabel Distribusi F

DF 2	DF 1									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
51	4,0304	3,1788	2,7882	2,5534	2,3900	2,2826	2,1953	2,126	2,0694	2,0222
52	4,0266	3,1751	2,7826	2,5498	2,3930	2,2789	2,1916	2,1223	2,0656	2,0184
53	4,0230	3,1716	2,7791	2,5463	2,3894	2,2754	2,1881	2,1187	2,062	2,0147
54	4,0195	3,1682	2,7758	2,5429	2,3861	2,272	2,1846	2,1152	2,0585	2,0112
55	4,0162	3,1650	2,7725	2,5397	2,3828	2,2687	2,1813	2,1119	2,0552	2,0078
56	4,0130	3,1619	2,7694	2,5366	2,3797	2,2656	2,1782	2,1087	2,0519	2,0045
57	4,0099	3,1588	2,7664	2,5336	2,3767	2,2625	2,1751	2,1058	2,0488	2,0014
58	4,0069	3,1559	2,7636	2,5307	2,3738	2,2596	2,1721	2,1026	2,0458	1,9983
59	4,0040	3,1531	2,7608	2,5279	2,3710	2,2568	2,1693	2,0997	2,0429	1,9954
60	4,0012	3,1504	2,7581	2,5252	2,3683	2,2541	2,1665	2,097	2,0401	1,9926
61	3,9985	3,1478	2,7555	2,5226	2,3657	2,2514	2,1639	2,0943	2,0374	1,9899
62	3,9959	3,1453	2,7530	2,5201	2,3631	2,2489	2,1613	2,0917	2,0348	1,9872
63	3,9934	3,1428	2,7505	2,5177	2,3607	2,2464	2,1588	2,0892	2,0322	1,9847
64	3,9909	3,1404	2,7482	2,5153	2,3583	2,244	2,1564	2,0868	2,0298	1,9822
65	3,9886	3,1381	2,7459	2,5130	2,3560	2,2417	2,1541	2,0844	2,0274	1,9798
66	3,9863	3,1359	2,7437	2,5108	2,3538	2,2395	2,1518	2,0821	2,0251	1,9775
67	3,9840	3,1338	2,7416	2,5087	2,3517	2,2373	2,1497	2,0799	2,0229	1,9752
68	3,9819	3,1317	2,7395	2,5066	2,3496	2,2352	2,1475	2,0778	2,0207	1,973
69	3,9798	3,1296	2,7375	2,5046	2,3475	2,2332	2,1455	2,0757	2,0188	1,9709
70	3,9778	3,1277	2,7355	2,5027	2,3456	2,2312	2,1435	2,0737	2,0168	1,9689
71	3,9758	3,1258	2,7336	2,5008	2,3437	2,2293	2,1415	2,0717	2,0148	1,9669
72	3,9739	3,1239	2,7318	2,4989	2,3418	2,2274	2,1397	2,0698	2,0127	1,9649
73	3,9720	3,1221	2,7300	2,4971	2,3400	2,2256	2,1378	2,068	2,0108	1,9631
74	3,9702	3,1203	2,7283	2,4954	2,3383	2,2238	2,136	2,0662	2,009	1,9612
75	3,9685	3,1186	2,7266	2,4937	2,3366	2,2221	2,1343	2,0644	2,0073	1,9594
76	3,9668	3,1170	2,7249	2,4920	2,3349	2,2204	2,1326	2,0627	2,0055	1,9577
77	3,9651	3,1154	2,7233	2,4904	2,3333	2,2188	2,131	2,0611	2,0039	1,956
78	3,9635	3,1138	2,7218	2,4889	2,3317	2,2172	2,1294	2,0595	2,0022	1,9544
79	3,9619	3,1123	2,7203	2,4874	2,3302	2,2157	2,1278	2,0579	2,0007	1,9528
80	3,9604	3,1108	2,7188	2,4859	2,3287	2,2142	2,1263	2,0564	1,9991	1,9512
81	3,9589	3,1093	2,7173	2,4844	2,3273	2,2127	2,1248	2,0549	1,9978	1,9497
82	3,9574	3,1079	2,7159	2,4830	2,3259	2,2113	2,1234	2,0534	1,9961	1,9482
83	3,9560	3,1065	2,7146	2,4817	2,3245	2,2099	2,122	2,052	1,9947	1,9468
84	3,9546	3,1052	2,7132	2,4803	2,3231	2,2086	2,1206	2,0506	1,9933	1,9454
85	3,9532	3,1038	2,7119	2,4790	2,3218	2,2072	2,1193	2,0493	1,9919	1,944
86	3,9519	3,1026	2,7106	2,4777	2,3205	2,2059	2,118	2,048	1,9906	1,9426
87	3,9506	3,1013	2,7094	2,4765	2,3193	2,2047	2,1167	2,0467	1,9893	1,9413
88	3,9493	3,1001	2,7082	2,4753	2,3181	2,2034	2,1155	2,0454	1,988	1,94
89	3,9481	3,0989	2,7070	2,4741	2,3169	2,2022	2,1143	2,0442	1,9868	1,9388
90	3,9469	3,0977	2,7058	2,4729	2,3157	2,2011	2,1131	2,043	1,9856	1,9376
91	3,9457	3,0966	2,7047	2,4718	2,3145	2,1999	2,1119	2,0418	1,9844	1,9364
92	3,9445	3,0954	2,7036	2,4707	2,3134	2,1988	2,1108	2,0407	1,9833	1,9352
93	3,9434	3,0943	2,7025	2,4696	2,3123	2,1977	2,1097	2,0396	1,9821	1,9341
94	3,9423	3,0933	2,7014	2,4685	2,3113	2,1966	2,1086	2,0384	1,981	1,9329
95	3,9412	3,0922	2,7004	2,4675	2,3102	2,1955	2,1075	2,0374	1,9799	1,9318
96	3,9402	3,0912	2,6994	2,4665	2,3092	2,1945	2,1065	2,0363	1,9789	1,9308
97	3,9391	3,0902	2,6984	2,4655	2,3082	2,1935	2,1054	2,0353	1,9779	1,9297
98	3,9381	3,0892	2,6974	2,4645	2,3072	2,1925	2,1044	2,0343	1,9768	1,9287
99	3,9371	3,0882	2,6965	2,4636	2,3063	2,1915	2,1035	2,0333	1,9758	1,9277
100	3,9361	3,0873	2,6955	2,4628	2,3053	2,1906	2,1025	2,0323	1,9748	1,9267

Sumber: Singgih Santoso, 2005

Lampiran 9

Df	Tabel Distribusi t		
	0,1	0,05	0,025
1	3,0777	6,3138	12,7062
2	1,8856	2,9200	4,3027
3	1,6377	2,3534	3,1824
4	1,5332	2,1318	2,7764
5	1,4759	2,0150	2,5706
6	1,4398	1,9432	2,4469
7	1,4149	1,8946	2,3646
8	1,3968	1,8595	2,3060
9	1,3830	1,8331	2,2622
10	1,3722	1,8125	2,2281
11	1,3634	1,7959	2,2010
12	1,3562	1,7823	2,1788
13	1,3502	1,7709	2,1604
14	1,3450	1,7613	2,1448
15	1,3406	1,7531	2,1314
16	1,3368	1,7459	2,1199
17	1,3334	1,7395	2,1098
18	1,3304	1,7341	2,1009
19	1,3277	1,7291	2,0930
20	1,3253	1,7247	2,0860
21	1,3232	1,7207	2,0796
22	1,3212	1,7171	2,0739
23	1,3195	1,7139	2,0687
24	1,3178	1,7109	2,0639
25	1,3163	1,7081	2,0595
26	1,3150	1,7056	2,0555
27	1,3137	1,7033	2,0518
28	1,3125	1,7011	2,0484
29	1,3114	1,6991	2,0452
30	1,3104	1,6973	2,0423
31	1,3095	1,6955	2,0395
32	1,3086	1,6939	2,0369
33	1,3077	1,6924	2,0345
34	1,3070	1,6909	2,0322
35	1,3062	1,6896	2,0301
36	1,3055	1,6883	2,0281
37	1,3049	1,6871	2,0262
38	1,3042	1,6860	2,0244
39	1,3036	1,6849	2,0227
40	1,3031	1,6839	2,0211
41	1,3025	1,6829	2,0195
42	1,3020	1,6820	2,0181
43	1,3016	1,6811	2,0167
44	1,3011	1,6802	2,0154
45	1,3006	1,6794	2,0141
46	1,3002	1,6787	2,0129
47	1,2998	1,6779	2,0117
48	1,2994	1,6772	2,0106
49	1,2991	1,6766	2,0096
50	1,2987	1,6759	2,0086

Tabel t			
df	0,10	0,05	0,025
51	1,2984	1,6753	2,0078
52	1,2980	1,6747	2,0066
53	1,2977	1,6741	2,0057
54	1,2974	1,6736	2,0049
55	1,2971	1,6730	2,0040
56	1,2969	1,6725	2,0032
57	1,2966	1,6720	2,0025
58	1,2963	1,6715	2,0017
59	1,2961	1,6711	2,0010
60	1,2958	1,6706	2,0003
61	1,2956	1,6702	1,9996
62	1,2954	1,6698	1,9990
63	1,2951	1,6694	1,9983
64	1,2949	1,6690	1,9977
65	1,2947	1,6686	1,9971
66	1,2945	1,6683	1,9968
67	1,2943	1,6679	1,9960
68	1,2941	1,6676	1,9955
69	1,2939	1,6672	1,9949
70	1,2938	1,6669	1,9944
71	1,2936	1,6666	1,9939
72	1,2934	1,6663	1,9935
73	1,2933	1,6660	1,9930
74	1,2931	1,6657	1,9925
75	1,2929	1,6654	1,9921
76	1,2928	1,6652	1,9917
77	1,2926	1,6649	1,9913
78	1,2925	1,6646	1,9908
79	1,2924	1,6644	1,9905
80	1,2922	1,6641	1,9901
81	1,2921	1,6639	1,9897
82	1,2920	1,6636	1,9893
83	1,2918	1,6634	1,9890
84	1,2917	1,6632	1,9886
85	1,2916	1,6630	1,9883
86	1,2915	1,6628	1,9879
87	1,2914	1,6626	1,9876
88	1,2912	1,6624	1,9873
89	1,2911	1,6622	1,987
90	1,291	1,662	1,9867
91	1,2909	1,6618	1,9864
92	1,2908	1,6616	1,9861
93	1,2907	1,6614	1,9858
94	1,2906	1,6612	1,9855
95	1,2905	1,6611	1,9853
96	1,2904	1,6609	1,985
97	1,2903	1,6607	1,9847
98	1,2902	1,6606	1,9845
99	1,2902	1,6604	1,9842
100	1,2901	1,6602	1,984

Sumber : Singgih Santoso, 2005

Tabel Statistik d Durbin Watson

n	k' = 3		k' = 4		k' = 5	
	dL	du	dL	du	dL	du
15	0,71	1,61	0,59	1,84	0,48	2,09
16	0,75	1,59	0,64	1,8	0,53	2,03
17	0,79	1,58	0,68	1,77	0,57	1,98
18	0,82	1,56	0,72	1,74	0,62	1,93
19	0,86	1,55	0,76	1,72	0,66	1,9
20	0,89	1,55	0,79	1,7	0,7	1,87
21	0,92	1,54	0,83	1,69	0,73	1,84
22	0,95	1,54	0,86	1,68	0,77	1,82
23	0,97	1,54	0,89	1,67	0,8	1,8
24	1,00	1,54	0,91	1,66	0,83	1,79
25	1,02	1,54	0,94	1,65	0,86	1,77
26	1,04	1,54	0,96	1,65	0,88	1,76
27	1,06	1,54	0,99	1,64	0,91	1,75
28	1,08	1,54	1,01	1,64	0,93	1,74
29	1,10	1,54	1,03	1,63	0,96	1,73
30	1,12	1,54	1,05	1,63	0,98	1,73
31	1,13	1,55	1,07	1,63	1	1,72
32	1,15	1,55	1,08	1,63	1,02	1,71
33	1,16	1,55	1,1	1,63	1,04	1,71
34	1,17	1,55	1,12	1,63	1,06	1,7
35	1,19	1,55	1,13	1,63	1,07	1,7
36	1,2	1,56	1,15	1,63	1,09	1,7
37	1,21	1,56	1,16	1,62	1,1	1,7
38	1,23	1,56	1,17	1,62	1,12	1,7
39	1,24	1,56	1,19	1,63	1,13	1,69
40	1,25	1,57	1,2	1,63	1,15	1,69
45	1,30	1,58	1,25	1,63	1,21	1,69
50	1,34	1,59	1,3	1,64	1,26	1,69
55	1,37	1,6	1,33	1,64	1,3	1,69
60	1,40	1,61	1,37	1,65	1,33	1,69
65	1,43	1,62	1,4	1,66	1,36	1,69
70	1,45	1,63	1,42	1,66	1,39	1,7
75	1,47	1,64	1,45	1,67	1,42	1,7
80	1,49	1,65	1,47	1,67	1,44	1,7
85	1,51	1,65	1,49	1,68	1,46	1,71
90	1,53	1,66	1,5	1,69	1,48	1,71
95	1,54	1,67	1,52	1,69	1,5	1,71
100	1,55	1,66	1,53	1,7	1,51	1,72