

BAB V

PENUTUP

Pada bagian akhir bab ini akan disampaikan kesiimpulan dan saran. Seluruh kesimpulan dan saran dibuat berdasarkan pengolahan data, hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan. Dalam bab ini juga akan dibahas mengenai keterbatasan penelitian.

5.1 Kesimpulan

Melalui hasil data primer yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner dilakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui bahwa jawaban yang diberikan oleh responden dalam pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner adalah jawaban yang konsisten. Kemudian dilakukan uji validitas untuk mengetahui apakah kuesioner tersebut dapat diuji kebenarannya. Melihat hasil uji reliabilitas dan validitas dari kuesioner yang telah didistribusikan dan diisi responden diketahui bahwa hasil pengujian reliabel dan valid.

Melihat dari hasil pengolahan data yang sudah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil uji F menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta. Pengujian ini juga membuktikan bahwa ketiganya memiliki pengaruh yang positif bagi kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan oleh peneliti diketahui bahwa probabilitas signifikansi lebih kecil dari alpha (α).

2. Hasil uji koefisien determinasi (adjusted R Square) menunjukkan bahwa presentase pengaruh faktor kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan di PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta lebih kecil dari kontribusi faktor lainnya.
3. Dari hasil uji t menunjukkan bahwa hipotesis pertama yaitu kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta. Pengujian ini juga membuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif bagi kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan oleh peneliti diketahui bahwa nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari alpha (α) terbukti dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima.
4. Dari hasil uji t menunjukkan bahwa hipotesis kedua yaitu motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta. Pengujian ini juga membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif bagi kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan oleh peneliti diketahui bahwa nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari alpha (α) terbukti dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima.
5. Dari hasil uji t menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yaitu komitmen organisasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta. Pengujian ini juga membuktikan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh yang positif bagi kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan

oleh peneliti diketahui bahwa nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari alpha (α) terbukti dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima.

5.2 Saran

Dari Hasil analisis dan kesimpulan yang telah diperoleh di atas, beberapa saran yang dapat digunakan adalah:

1. Bagi Perusahaan

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dirasakan sudah cukup adil dan layak serta sesuai dengan yang diharapkan karyawan sehingga memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta diharapkan dapat mempertahankan sistem pemberian kompensasi yang dirasa sudah baik dan layak ini. Pemberian kompensasi yang adil dan layak dapat membuat karyawan merasa dihargai atas jasa yang telah mereka berikan kepada perusahaan, serta dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Disamping itu melihat bahwa motivasi juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan. Maka akan lebih baik lagi bila pemberian motivasi kerja selalu ditingkatkan agar semakin baik dan meningkat untuk menunjang kinerja karyawan. Pemberian motivasi atau dorongan ini dapat dilakukan dengan meningkatkan komunikasi dan interaksi yang baik antara

pimpinan dan karyawan sehingga dapat menumbuhkan hubungan yang lebih baik. Selain itu pemberian apresiasi terhadap peningkatan kinerja karyawan juga harus diperhatikan. Pemberian apresiasi ini sangat penting untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, karena hal ini dapat membuat karyawan merasa dihargai sehingga mereka memiliki semangat dan dorongan untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

Selain itu, bila diteliti kembali komitmen organisasional merupakan hal yang paling mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan secara positif, maka akan lebih baik lagi bila hal ini dapat dijaga dengan baik. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan tentunya memiliki loyalitas kinerja yang tinggi pula.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Melihat Dari hasil uji koefisien determinasi (R^2) yang menunjukkan bahwa presentase pengaruh faktor kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan lebih kecil dari kontribusi faktor lainnya. Sehingga masih banyak faktor-faktor lain yang harus diperhatikan. Dengan demikian diharapkan kepada peneliti selanjutnya yang akan meneliti dengan topik penelitian sejenis ini hendaknya menambah atau memasukkan faktor lain pada penelitiannya. Semakin banyak faktor-faktor baru yang mempengaruhi kinerja karyawan di dalam sebuah perusahaan yang sama atau berbeda pada penelitian ini maka akan semakin baik guna mengembangkan penelitian ini.

5.4 Keterbatasan Penelitian

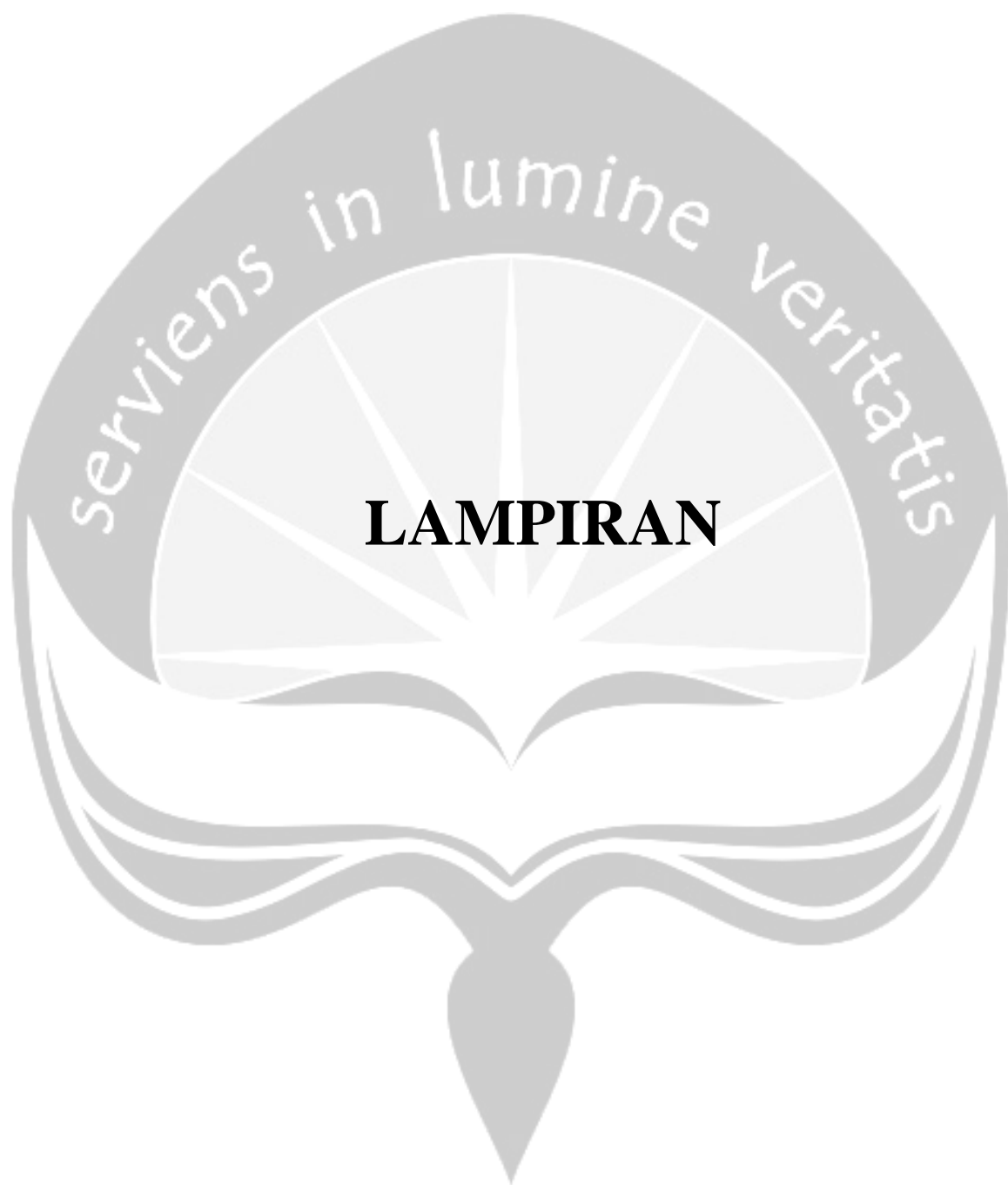
Peneliti menyadari bahwa dalam penelitian ini masih terdapat banyak kekurangan dan keterbatasan. Keterbatasan tersebut antara lain:

1. Hasil penelitian ini tidak selalu dapat diterapkan untuk kondisi perusahaan atau organisasi lain, karena penelitian ini didasarkan hanya pada data yang ada di PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta.
2. Penelitian ini mendapatkan ijin langsung dari HRD PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta, sehingga terdapat kemungkinan karyawan mengisi kuesioner secara kurang objektif dikarenakan adanya rasa tidak enak terhadap beliau.
3. Karyawan menilai diri mereka sendiri dalam kuesioner penilaian kinerja yang digunakan, maka terdapat kemungkinan adanya ketidaksesuaian seperti menilai kinerja mereka sendiri lebih tinggi dari faktanya sehingga dapat menimbulkan bias.

DAFTAR PUSTAKA

- Altindis, Selma (2011). Job Motivation and Organizational Commitment Among The Health Professionals: A questionnaire survey. *African Journal of Business Management* Vol. 5(21), pp. 8601-8609
- Bowra, Zulfqar Ahmad, Bilal Sharif, Affan Saeed, dan Muhammad Kabir Niazi (2012). Impact OF Human Resource Practices On Employee Perceived Performance In Banking Sector Of Pakistan. *African Journal Of Business Management* Vol. 6(1), pp. 323-332.
- Fomenky, Nkafu Fondu (2015). The Impact Of Motivation On Employee Performance. *Global Conference on Business and Finance Proceedings* ♦ Volume 10 ♦ Number 1.
- Ghozali, Imam., (2005), *Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Herpen, Marco Van, Mirajam Van Praag, and Kees Cools (2005). The Effects Of Performance Measurement And Compensation On Motivation An Empirical Study. *De Economist* 153:303-329
- Hersey, P. and Blanchard, K. (1969), *Management of Organizational Behavior*, Prentice Hall, Englewood Cliffs, NJ
- Hudiwinarsih, Windy Aprilia Murty Gunasti (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya. *The Indonesian Accounting Review* , Volume 2, No. 2, July 2012, pages 215 – 228.
- Islam, Rafikul and Ahmad Zaki Hj. Ismail (2008). Employee motivation: a Malaysian Perspective. *International Journal of Commerce and Management* Vol. 18 No. 4, pp. 344-362
- Istijianto (2006). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kamery, Rob H (2004). Employee Motivation As It Relates To Effectiveness, Efficiency, Productivity, and Performance. *Proceedings of the Academy of Legal, Ethical and Regulatory Issues*, Volume 8, Number 2.
- Kuncoro, Mudrajad (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Penerbit Erlangga

- Mangkunegara, A.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Meyer, J., & Allen, N. (1996). Affective, continuance and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Jurnal of Vocational Behavior*, 49, 252-276.
- Mowday, R. T., Steers, R.M., & Porter, L. W. (1983). The Measurement of organizational commitment. *Jurnal of Vocational Behavior*, 14, 224-247
- Priansa, Donni Juni. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Cetakan Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Nte, Ngboawaji Daniel (2010), "Regression Analysis Of Motivation and Productivity In A Developing Economy: The Case Of United Plastics Company Limited, Port Harcourt, Nigeria", *Mustang J. of Law & Legal Studies*.
- Rivai, H. Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sadili Samsudin. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung: Pustaka Setia.
- Sastrohadiwiryo, Bejo Siswanto. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Cetakan Ketiga. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Werther Jr, William B. dan Keith Davis (2008). *Human Resources and Personnel Management*. Singapore: Mc Graw Hill.
- Wirawan, (2009), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta, Salemba Empat.



Kepada

Yth. Bapak/Ibu, Saudari/i

Di PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta

Dengan Hormat

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Astri Kurniawati

No. Mhs : 12 03 30032

Fakultas : Ekonomi-Manajemen Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Dalam rangka penyusunan skripsi tentang “**Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta**”. Maka dengan rasa hormat saya mohon bantuan kepada Bapak/Ibu, Sdr/i untuk menjawab seluruh pertanyaan-pertanyaan yang saya ajukan melalui kuesioner ini.

Jawaban yang telah diisi oleh Bapak/Ibu, Sdr/i akan dijamin kerahasiannya, sehingga Bapak/Ibu, Sdr/i dibebaskan dalam memberikan jawaban yang sesuai dengan sebenarnya agar nantinya penelitian ini menjadi akurat dan dapat memberikan informasi untuk menyempurnakan sripsi ini.

Demikian surat permohonan ini, atas kesedian dan bantuan Bapak/Ibu, Sdr/i saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Astri Kurniawati

A. Data Responden

Sebelum mengisi daftar pertanyaan utama, Bapak/Ibu, Sdr/i dimohon mengisi data responden dibawah ini dengan memberikan tanda silang (X) pada jawaban terkait. Pertanyaan dibawah ini merupakan pertanyaan yang disusun untuk mendapat data-data responden.

1. Jenis kelamin Anda?
 - a. Laki-Laki
 - b. Perempuan
2. Jenjang pendidikan terakhir anda?
 - a. SD
 - b. SMP
 - c. SMA / SMK
 - d. D3 / Kejuruan
 - e. S1
3. Berapa lama anda bekerja di perusahaan tersebut?
 - a. < 1 tahun
 - b. 1 - 5 tahun
 - c. 6 - 10 tahun
 - d. > 10 tahun

B. Kuesioner Penelitian

Petunjuk Pengisian:

Berikan tanda centang (\checkmark) atau tanda silang (X) pada kolom jawaban yang tersedia, yang menurut anda paling sesuai dengan kondisi atau keadaan yang anda alami atau rasakan.

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Bagian I: Kompensasi

No.	Pertanyaan	Skala				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Perusahaan memberikan upah lembur secara adil					
2.	Gaji yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kinerja saya					
3.	Perusahaan memberikan sistem kompensasi yang menarik (seperti: asuransi, uang makan, dan tunjangan hari raya) sehingga membuat saya merasa terjamin bekerja di perusahaan ini.					
4.	Saya merasa, perusahaan jarang memberikan peluang kenaikan jabatan					
5.	Kenaikan jabatan ditentukan oleh kinerja saya					

Sumber: Bowra *et al.* (2012) dan Herpen *et al.* (2005)

Bagian II: Motivasi

No.	Pertanyaan	Skala				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mendapatkan gaji tambahan untuk kinerja tinggi					
2.	Saya percaya bahwa saya akan pensiun dari perusahaan ini					
3.	Saya merasa bahwa sarana dan prasarana di perusahaan sudah mencukupi					
4.	Manajer / atasan saya membantu saya untuk menyelesaikan perselisihan dengan rekan saya dan konsumen					
5.	Rekan-rekan saya selalu dengan saya dalam menyelesaikan masalah pribadi dan keluarga					
6.	Rekan-rekan saya menghargai saya atas pekerjaan yang saya lakukan					
7.	Saya memiliki tanggung jawab didalam bekerja					
8.	Saya yakin bahwa pekerjaan yang telah saya lakukan merupakan pekerjaan yang terhormat					

Sumber: Jurnal Altindis (2011)

Bagian III: Komitmen Organisasional

No.	Pertanyaan	Skala				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa bangga menjadi karyawan di perusahaan ini					
2.	Saya merasa bahwa masalah di perusahaan ini adalah masalah saya					
3.	Saya merasa perusahaan ini berarti bagi saya					
4.	Akan sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan perusahaan saya sekarang, bahkan jika saya ingin					
5.	Sulit bagi saya untuk membiasakan diri bekerja di tempat kerja yang baru					
6.	Semakin lama saya merasa sulit meninggalkan perusahaan					
7.	Perusahaan ini pantas menerima kesetiaan saya					
8.	Saya tidak akan meninggalkan tempat saya bekerja sekarang karena saya memiliki rasa tanggung jawab terhadap orang-orang di dalamnya					
9.	Saya merasa perlu untuk menunjukkan kesetiaan kepada tempat saya bekerja					

Sumber: Jurnal Altindis (2011)

Bagian IV: Kinerja Karyawan

No.	Pertanyaan	Skala				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Kualitas kerja bagi saya lebih utama					
2.	Dengan kemampuan saya ini, saya yakin akan memperoleh kenaikan pangkat yang lebih cepat dari yang lain					
3.	Semua tugas dapat saya selesaikan dengan baik dan memuaskan					
4.	Tanpa disuruh oleh atasan, saya kerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab saya					
5.	Bila pekerjaan belum selesai saya tidak akan pulang kantor					
6.	Saya mampu mencapai standar kualitas yang diinginkan perusahaan					
7.	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai permintaan pimpinan					

Sumber: Rivai dan Sagala (2009)

-Terima Kasih-

1. Kompensasi

Res.	K1	K2	K3	K4	K5	Jml. K
1	4	3	4	3	3	17
2	4	4	4	3	4	19
3	4	4	4	2	3	17
4	4	4	4	3	4	19
5	4	4	4	4	3	19
6	4	3	2	2	2	13
7	4	3	3	3	3	16
8	4	3	2	2	2	13
9	5	4	4	2	4	19
10	4	4	4	2	2	16
11	5	4	3	3	3	18
12	4	4	4	3	4	19
13	4	4	4	2	2	16
14	4	3	4	2	4	17
15	4	4	4	2	3	17
16	5	5	4	3	4	21
17	5	4	5	2	4	20
18	4	4	4	2	4	18
19	4	4	4	2	4	18
20	4	4	4	3	4	19
21	4	4	4	2	2	16
22	4	4	4	3	4	19
23	4	4	4	2	3	17
24	5	4	5	4	4	22
25	5	5	4	5	4	23
26	4	3	4	2	3	16
27	4	2	4	3	2	15
28	4	5	4	3	4	20
29	5	4	5	3	4	21
30	4	4	5	2	3	18
31	5	4	4	3	2	18
32	5	5	4	4	4	22
33	4	4	4	2	1	15
34	5	5	5	4	3	22
35	4	3	4	2	4	17
36	4	4	4	2	2	16
37	5	4	5	5	2	21

38	4	3	5	3	3	18
39	4	3	5	3	3	18
40	4	3	5	3	3	18
41	4	4	4	2	2	16
42	4	4	4	3	2	17
43	4	3	3	3	2	15
44	4	4	4	3	4	19
45	4	3	3	2	2	14
46	4	3	3	3	3	16
47	4	3	3	2	2	14
48	4	3	3	2	4	16
49	4	3	4	2	3	16
50	3	4	4	3	3	17
51	4	3	4	3	3	17
52	4	4	4	3	3	18
53	4	4	5	3	3	19
54	4	4	5	4	4	21
55	4	3	4	2	3	16
56	4	4	5	4	3	20
57	4	4	5	4	4	21
58	4	3	4	3	3	17
59	4	3	4	3	3	17
60	3	3	4	3	3	16
61	4	4	4	2	4	18
62	4	4	5	3	3	19
63	5	5	4	2	3	19
64	4	4	5	3	3	19
65	4	3	4	3	2	16
66	4	4	5	3	3	19
67	4	4	4	2	3	17
68	4	4	5	3	4	20
69	4	4	5	4	4	21
70	5	5	4	2	3	19
71	4	4	4	3	4	19
72	4	4	4	3	4	19
73	4	4	4	2	2	16
74	4	3	4	2	2	15
75	4	4	4	3	3	18
76	4	3	4	2	3	16
77	5	5	5	1	4	20
78	4	4	4	2	3	17

2. Motivasi

Res.	MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6	MK7	MK8	Jml. MK
1	3	3	4	4	4	4	4	4	30
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	3	31
5	4	4	4	4	4	4	4	4	32
6	3	3	4	3	4	4	4	4	29
7	3	4	4	4	3	4	5	5	32
8	3	4	4	2	4	4	4	4	29
9	5	4	4	4	4	4	4	4	33
10	3	4	4	4	3	3	3	3	27
11	4	4	4	4	3	4	4	4	31
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	4	4	3	3	4	4	4	4	30
14	4	5	4	5	4	5	5	4	36
15	5	5	5	5	5	5	5	5	40
16	5	5	5	5	5	5	5	5	40
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18	5	4	5	4	5	4	4	5	36
19	4	4	4	4	4	4	4	4	32
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
21	2	4	4	4	4	4	4	4	30
22	3	4	4	4	4	4	4	4	31
23	3	4	4	4	3	4	4	4	30
24	5	5	5	5	5	5	5	5	40
25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
26	3	3	3	3	3	3	4	4	26
27	4	4	4	2	4	4	4	4	30
28	4	4	3	3	4	4	5	5	32
29	4	5	4	5	1	2	5	5	31
30	4	5	3	3	3	4	5	4	31
31	4	4	4	4	2	4	5	4	31
32	4	4	5	4	2	4	5	5	33
33	2	3	4	4	4	2	4	4	27
34	4	4	4	4	4	4	5	5	34
35	3	4	4	3	3	4	4	4	29
36	3	2	2	3	2	3	4	4	23
37	5	3	3	4	3	5	4	3	30
38	5	4	4	4	4	4	5	4	34
39	4	4	4	4	4	4	4	4	32

40	2	3	3	3	4	4	4	4	27
41	3	4	2	4	2	4	5	5	29
42	3	4	3	3	3	3	4	4	27
43	3	4	3	3	2	4	4	4	27
44	2	4	3	3	2	4	4	4	26
45	3	4	4	4	2	2	4	3	26
46	3	4	3	3	3	3	4	3	26
47	2	3	4	4	3	4	4	4	28
48	3	3	3	4	3	3	4	3	26
49	4	4	4	3	4	5	4	4	32
50	3	4	3	3	3	4	4	3	27
51	4	4	4	4	3	4	4	4	31
52	4	3	4	4	2	4	4	4	29
53	4	3	4	4	2	3	5	4	29
54	4	2	2	4	1	4	4	4	25
55	3	4	4	4	2	4	4	4	29
56	4	4	4	5	4	4	5	5	35
57	4	3	4	5	5	4	5	4	34
58	3	3	4	4	4	4	4	4	30
59	3	3	4	4	4	4	4	4	30
60	4	4	4	4	3	3	4	4	30
61	4	5	4	4	3	4	4	4	32
62	3	4	2	3	4	4	4	5	29
63	4	5	4	3	3	3	5	4	31
64	3	4	2	3	4	4	4	5	29
65	4	4	3	3	3	4	4	4	29
66	3	4	2	3	4	4	4	5	29
67	3	3	2	3	3	4	4	4	26
68	4	3	5	4	3	4	4	4	31
69	4	4	4	4	3	4	5	5	33
70	5	3	5	4	2	4	5	2	30
71	4	3	4	3	2	4	5	4	29
72	4	3	4	3	2	4	4	3	27
73	3	4	5	1	5	5	5	4	32
74	2	3	3	3	4	4	4	4	27
75	4	3	4	3	2	4	4	3	27
76	3	5	4	4	3	4	5	5	33
77	5	5	5	5	5	5	5	5	40
78	3	4	4	4	3	3	3	3	27

3. Komitmen Organisasional

Res.	KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6	KO7	KO8	KO9	Jml KO
1	4	3	4	3	2	4	4	4	4	32
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
6	4	2	3	3	3	4	4	4	4	31
7	4	3	5	2	4	4	4	3	4	33
8	4	2	3	3	3	4	4	4	4	31
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
10	3	4	4	3	3	3	3	3	3	29
11	4	3	4	4	4	4	4	3	3	33
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
13	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
14	5	5	4	4	5	4	5	4	5	41
15	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
16	5	5	5	5	5	3	4	5	5	42
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
18	4	4	5	4	5	4	4	4	4	38
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
21	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
22	5	5	5	5	4	4	5	5	5	43
23	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
24	5	4	4	2	2	4	5	2	4	32
25	4	4	4	1	2	4	5	3	4	31
26	3	2	3	3	3	3	4	3	3	27
27	4	2	4	2	4	2	4	4	4	30
28	3	3	4	2	3	3	4	3	3	28
29	5	4	4	1	2	1	2	3	2	24
30	4	3	5	3	3	3	4	4	4	33
31	4	4	4	5	2	4	4	4	4	35
32	5	4	5	5	2	4	5	5	5	40
33	4	3	4	4	4	4	4	3	2	32
34	5	5	5	3	2	3	5	5	5	38
35	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
36	4	4	3	2	2	2	3	3	4	27
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
38	4	4	4	5	3	3	3	3	3	32
39	4	4	4	3	3	3	3	3	3	30

40	4	4	4	2	2	2	2	2	2	24
41	4	2	3	2	5	2	3	2	3	26
42	4	3	4	4	3	3	4	4	3	32
43	4	3	4	4	3	3	4	4	3	32
44	3	2	3	3	3	3	2	3	4	26
45	3	3	4	3	3	3	4	3	3	29
46	4	3	4	3	3	3	3	3	3	29
47	4	3	4	3	4	3	3	3	4	31
48	4	3	4	3	3	3	3	3	4	30
49	4	3	4	3	3	3	4	4	4	32
50	3	3	4	3	3	3	3	3	4	29
51	4	4	4	3	3	3	4	4	4	33
52	5	3	4	4	3	4	4	4	4	35
53	5	3	4	4	3	4	4	4	4	35
54	4	4	4	4	2	2	4	4	4	32
55	4	2	4	3	4	3	4	3	3	30
56	5	4	5	3	2	3	5	4	4	35
57	5	3	4	3	3	4	3	4	4	33
58	4	3	4	3	2	4	4	4	4	32
59	4	3	4	3	2	3	3	3	3	28
60	4	4	4	3	3	4	3	4	4	33
61	4	3	4	3	4	3	4	4	4	33
62	5	2	3	2	2	2	3	5	5	29
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
64	4	2	4	3	3	3	4	5	5	33
65	5	4	4	4	3	4	4	3	4	35
66	4	2	4	3	3	3	4	5	5	33
67	3	3	4	3	4	3	3	3	4	30
68	4	1	4	4	3	4	4	4	4	32
69	5	4	5	4	3	4	4	4	5	38
70	4	2	4	4	4	3	4	4	5	34
71	4	2	4	2	3	4	4	4	4	31
72	4	2	4	2	3	4	4	4	4	31
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
74	4	4	4	2	2	2	2	2	2	24
75	4	2	4	2	3	4	4	4	4	31
76	5	3	4	2	4	4	4	4	5	35
77	5	5	5	5	5	5	3	5	5	43
78	3	4	4	3	3	3	3	3	3	29

4. Kinerja Karyawan

Res.	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	Jml KK
1	4	3	4	4	3	4	4	26
2	4	4	4	4	4	4	4	28
3	4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	3	5	5	3	4	4	28
5	4	3	5	5	3	4	4	28
6	4	3	3	4	3	4	4	25
7	4	3	4	4	2	3	4	24
8	4	3	3	4	3	4	4	25
9	4	4	4	4	4	4	4	28
10	4	3	3	3	3	4	4	24
11	4	3	3	4	4	3	4	25
12	4	4	4	4	4	4	4	28
13	4	2	2	4	2	3	3	20
14	4	4	4	4	4	4	4	28
15	4	4	4	4	4	4	4	28
16	5	3	5	5	5	5	5	33
17	4	4	4	4	4	4	4	28
18	4	4	4	4	4	4	4	28
19	4	4	4	4	4	4	4	28
20	4	4	4	4	4	4	4	28
21	5	2	4	5	2	4	4	26
22	5	4	4	5	3	4	5	30
23	4	3	4	4	3	4	4	26
24	5	4	5	5	2	4	5	30
25	5	5	4	5	2	4	5	30
26	4	4	4	4	3	3	4	26
27	4	2	4	4	2	4	4	24
28	4	3	4	3	3	3	4	24
29	5	1	4	5	2	3	4	24
30	4	3	3	5	2	3	3	23
31	5	4	4	5	2	5	5	30
32	5	4	4	5	5	4	4	31
33	2	3	3	2	4	3	2	19
34	4	4	4	5	4	4	4	29
35	4	3	4	4	4	3	3	25
36	4	4	4	4	4	4	4	28
37	3	5	3	4	3	3	3	24
38	5	5	4	5	4	5	5	33
39	4	4	4	4	4	4	4	28

40	4	3	4	5	2	4	4	26
41	5	2	3	4	3	3	2	22
42	3	3	4	4	4	3	4	25
43	4	3	4	4	4	3	4	26
44	4	2	4	4	3	3	4	24
45	4	2	4	4	3	4	4	25
46	3	3	3	4	4	4	4	25
47	4	3	3	4	3	4	4	25
48	4	3	3	4	3	3	4	24
49	4	5	4	4	4	4	4	29
50	3	3	4	4	2	4	3	23
51	4	5	4	5	4	4	4	30
52	5	3	4	5	5	5	5	32
53	5	3	4	5	5	5	5	32
54	4	3	4	4	2	4	4	25
55	4	3	4	4	3	4	4	26
56	5	3	4	4	3	4	4	27
57	4	3	4	5	4	4	4	28
58	4	3	4	4	3	4	4	26
59	4	3	4	4	3	4	4	26
60	4	3	4	4	4	4	4	27
61	4	3	4	4	3	3	4	25
62	4	2	4	4	2	4	4	24
63	5	3	4	5	3	5	4	29
64	4	3	4	4	1	4	4	24
65	4	3	3	4	3	4	4	25
66	4	3	4	4	1	4	4	24
67	4	3	4	4	3	4	4	26
68	4	3	4	5	4	4	4	28
69	5	3	4	5	4	4	5	30
70	4	3	4	2	2	4	4	23
71	3	2	3	4	4	4	4	24
72	3	2	2	4	4	4	4	23
73	5	1	4	4	2	4	4	24
74	4	2	4	4	2	4	4	24
75	3	2	3	4	4	4	4	24
76	5	3	3	4	2	4	4	25
77	5	3	5	5	5	5	5	33
78	4	3	3	3	3	4	4	24

1. KOMPENSASI

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	78	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	78	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,639	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
k1	13,69	3,774	,369	,608
k2	14,08	3,085	,476	,546
k3	13,74	3,102	,450	,558
k4	15,13	3,074	,334	,622
k5	14,74	2,920	,389	,592

2. MOTIVASI

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	78	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	78	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,757	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MK1	26,96	9,570	,530	,716
MK2	26,76	10,135	,512	,721
MK3	26,82	9,812	,493	,724
MK4	26,87	10,321	,408	,740
MK5	27,22	9,419	,412	,748
MK6	26,68	10,558	,469	,730
MK7	26,31	10,995	,481	,733
MK8	26,51	10,747	,408	,739

3. KOMITMEN ORGANISASIONAL

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	78	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	78	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,791	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KO1	28,71	14,678	,441	,777
KO2	29,46	13,914	,324	,798
KO3	28,78	14,744	,528	,771
KO4	29,50	12,253	,586	,754
KO5	29,54	14,278	,303	,798
KO6	29,38	13,461	,549	,761
KO7	29,04	13,778	,532	,764
KO8	29,10	13,184	,615	,752
KO9	28,95	13,296	,580	,757

4. KINERJA KARYAWAN

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	78	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	78	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,699	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	22,29	6,574	,415	,665
KK2	23,24	6,213	,308	,701
KK3	22,60	6,502	,464	,654
KK4	22,22	6,251	,504	,642
KK5	23,18	6,227	,228	,740
KK6	22,53	6,434	,553	,638
KK7	22,40	6,191	,636	,619

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KO, K, MK ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KK

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,648 ^a	,420	,397	2,227

a. Predictors: (Constant), KO, K, MK

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	265,838	3	88,613	17,866	,000 ^b
	Residual	367,034	74	4,960		
	Total	632,872	77			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), KO, K, MK

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,485	2,653		2,822	,006
	K	,274	,137	,204	2,001	,049
	MK	,219	,099	,273	2,217	,030
	KO	,224	,078	,322	2,881	,005

a. Dependent Variable: KK



PT. ADI SATRIA ABADI

LEATHER & LEATHER GOODS MANUFACTURING

KAWASAN INDUSTRI :

Ds. Banyakan, Sitimulyo, Piyungan, Bantul, D.I. Yogyakarta 55792 INDONESIA

Telp. 081 6426 0381, 081 6426 0382

E-mail : leather@adisatria.com

No : 52/HRD ASA/SKM/XII/2016

Yogyakarta, 20 Desember 2016

Hal : Keterangan Selesai Penelitian

Kepada : Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Atmajaya Yogyakarta

di-tempat

Dengan Hormat,

Dengan surat ini kami sampaikan bahwa mahasiswa di bawah ini :


Nama : Astri Kurniawati

NPM : 120320032

telah melaksanakan Penelitian di PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta pada tanggal 13 Desember 2016.

Demikian surat keterangan kami buat, untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Hormat Kami,

 PT. ADI SATRIA ABADI
LEATHER
YOGYAKARTA


Agus Setiyawan
HRD