



UNIVERSITAS INDONESIA

**MODEL HUBUNGAN KOMITMEN KARYAWAN KE
ORGANISASINYA TERHADAP LOYALITAS DAN
KUALITAS KERJA KARYAWAN**

TESIS

**HANIFAH HANDAYANI
0906578592**

**FAKULTAS TEKNIK
PROGRAM PASCASARJANA TEKNIK INDUSTRI
DEPOK
JUNI 2011**



UNIVERSITAS INDONESIA

**MODEL HUBUNGAN KOMITMEN KARYAWAN KE
ORGANISASINYA TERHADAP LOYALITAS DAN
KUALITAS KERJA KARYAWAN**

TESIS

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
gelar Magister Teknik**

**HANIFAH HANDAYANI
0906578592**

**FAKULTAS TEKNIK
PROGRAM PASCASARJANA TEKNIK INDUSTRI
DEPOK
JUNI 2011**

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Tesis ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Hanifah Handayani

NPM : 0906578592

Tanda Tangan : 

Tanggal : 14 Juni 2011

HALAMAN PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh :

Nama : Hanifah Handayani
NPM : 0906578592
Program Studi : Pascasarjana Teknik Industri
Judul Tesis : Model Hubungan Komitmen Karyawan ke Organisasinya
Terhadap Loyalitas dan Kualitas kerja Karyawan

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Teknik pada Program Studi Pascasarjana Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Indonesia.

DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Prof. Dr. Ir. T. Yuri M. Zagloel, MEngSc (.....)
Pembimbing : Ir Fauziah Dianawati Msi (.....)
Penguji : Ir. Isti Sutjandari, Ph.D (.....)
Penguji : Ir. Amar Rachman, MEIM (.....)
Penguji : Ir. Akhmad Hidayatno, MBT (.....)

Ditetapkan di : Depok
Tanggal : 23 Juni 2011

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan tesis ini. Penulisan tesis ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Teknik Industri pada program Pasca Sarjana Universitas Indonesia

Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan tesis ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan tesis ini. Oleh karena itu saya mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. T. Yuri M. Zagloel, MEngSc selaku pembimbing utama yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan tesis ini;
2. Ibu Ir Fauziah Dianawati Msi selaku pembimbing kedua yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan tesis ini;
3. Staff pengajar yang telah memberikan ilmu melalui kegiatan belajar mengajar sebagai dasar pemikiran analisis dan pengetahuan yang diberikan;
4. Staff administrasi dan perpustakaan yang membantu saya dalam kegiatan saya di kampus;
5. Seluruh karyawan Hotel Salak Bogor yang telah membantu dalam usaha memperoleh data yang saya perlukan;

6. Ibu, kakak, adik, suami tercinta, serta anak-anakku tersayang yang telah memberikan dorongan materiil dan spiritual sehingga saya dapat menyelesaikan kuliah;
7. Seluruh rekan mahasiswa program Pasca Sarjana Teknik Industri angkatan 2009 atas kebersamaan dan bantuannya selama perkuliahan;
8. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah banyak membantu dalam penyelesaian tesis ini;

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga tesis ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Depok, 14 Juni 2011

Penulis

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Hanifah Handayani

NPM : 0906578592

Departemen : Teknik Industri

Fakultas : Teknik

Jenis karya : Tesis

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

MODEL HUBUNGAN KOMITMEN KARYAWAN KE ORGANISASINYA TERHADAP LOYALITAS DAN KUALITAS KERJA KARYAWAN

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalih media / formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Depok
Pada tanggal : 14 Juni 2011
Yang menyatakan



(Hanifah Handayani)



UNIVERSITAS INDONESIA

**MODEL HUBUNGAN KOMITMEN KARYAWAN KE
ORGANISASINYA TERHADAP LOYALITAS DAN
KUALITAS KERJA KARYAWAN**

TESIS

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
gelar Magister Teknik**

HANIFAH HANDAYANI

0906578592

**FAKULTAS TEKNIK
PROGRAM PASCASARJANA TEKNIK INDUSTRI
DEPOK
JUNI 2011**

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Tesis ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Hanifah Handayani

NPM : 0906578592

Tanda Tangan : 

Tanggal : 14 Juni 2011

HALAMAN PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh :

Nama : Hanifah Handayani
NPM : 0906578592
Program Studi : Pascasarjana Teknik Industri
Judul Tesis : Model Hubungan Komitmen Karyawan ke Organisasinya
Terhadap Loyalitas dan Kualitas kerja Karyawan

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Teknik pada Program Studi Pascasarjana Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Indonesia.

DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Prof. Dr. Ir. T. Yuri M. Zagloel, MEngSc (.....)
Pembimbing : Ir Fauziah Dianawati Msi (.....)
Penguji : Ir. Isti Sutjandari, Ph.D (.....)
Penguji : Ir. Amar Rachman, MEIM (.....)
Penguji : Ir. Akhmad Hidayatno, MBT (.....)

Ditetapkan di : Depok
Tanggal : 23 Juni 2011

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan tesis ini. Penulisan tesis ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Teknik Industri pada program Pasca Sarjana Universitas Indonesia

Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan tesis ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan tesis ini. Oleh karena itu saya mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. T. Yuri M. Zagloel, MEngSc selaku pembimbing utama yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan tesis ini;
2. Ibu Ir Fauziah Dianawati Msi selaku pembimbing kedua yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan tesis ini;
3. Staff pengajar yang telah memberikan ilmu melalui kegiatan belajar mengajar sebagai dasar pemikiran analisis dan pengetahuan yang diberikan;
4. Staff administrasi dan perpustakaan yang membantu saya dalam kegiatan saya di kampus;
5. Seluruh karyawan Hotel Salak Bogor yang telah membantu dalam usaha memperoleh data yang saya perlukan;

6. Ibu, kakak, adik, suami tercinta, serta anak-anakku tersayang yang telah memberikan dorongan materiil dan spiritual sehingga saya dapat menyelesaikan kuliah;
7. Seluruh rekan mahasiswa program Pasca Sarjana Teknik Industri angkatan 2009 atas kebersamaan dan bantuannya selama perkuliahan;
8. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah banyak membantu dalam penyelesaian tesis ini;

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga tesis ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Depok, 14 Juni 2011

Penulis

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Hanifah Handayani

NPM : 0906578592

Departemen : Teknik Industri

Fakultas : Teknik

Jenis karya : Tesis

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

MODEL HUBUNGAN KOMITMEN KARYAWAN KE ORGANISASINYA TERHADAP LOYALITAS DAN KUALITAS KERJA KARYAWAN

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalih media / formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Depok
Pada tanggal : 14 Juni 2011
Yang menyatakan



(Hanifah Handayani)

ABSTRAK

Nama : Hanifah Handayani
Program Studi : Pascasarjana Teknik Industri
Judul Tesis : Model Hubungan Komitmen Karyawan ke Organisasinya Terhadap Loyalitas dan Kualitas kerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh dari komitmen organisasi terhadap loyalitas dan kualitas kerja karyawan. Metode penelitian ini adalah analisis deskriptif dengan populasi penelitian adalah karyawan Hotel Salak. Teknik pengumpulan data dengan metode kuesioner dengan menggunakan alat bantu analisis program *Statistical Package for Statistical Science* (SPSS) for window release 16 dan SEM (*Structural Equation Modeling*) Lisrel 8.7.

Hasil penelitian ini mengidentifikasi ada hubungan positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan loyalitas, komitmen organisasi dengan kualitas kerja dan loyalitas dengan kualitas kerja. Dengan menggunakan metode Lisrel ditemukan pemodelan yang cocok. Hal ini disebabkan karena nilai chi-squarenya rendah yaitu sebesar 0.86 sedangkan nilai p nya adalah 0.60962. Adapun Goodness of Fit Index (GFI), Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI), Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA), dan Normed Fit Index (NFI) berturut - turut adalah 0.99, 0.97, 0 dan 1.

Kata kunci : Komitmen Organisasi, Loyalitas, dan Kualitas Kerja

ABSTRACT

Name : Hanifah Handayani
Study Program : Magister Industrial Engineering
Thesis : Relationship Model Employee Commitmen to the Organization of Loyalty and Quality

This research has the objective to see the Relationship Model Employee Commitmen to the Organization of Loyalty and Quality. This research method is descriptive analysis with the study population are employees of Hotel salak. Techniques of data collection using the questionnaire method by using a program analysis tool Statistical Package for Statistical Science (SPSS) for window release 16 and SEM (Structural Equation Modeling) Lisrel 8.7

The results of this research identified the relationship positive and significant correlation between organizational commitment and loyalty, organizational commitment to quality and loyalty with quality. The method using of modeling lisrel found suitable. This is because low chi-square value that is equal to 0.86 while its p-value is 0.60962. Goodness of Fit Index (GFI) : 0.99, Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) : 0.97, Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) : 0, dan Normed Fit Index (NFI): 1.

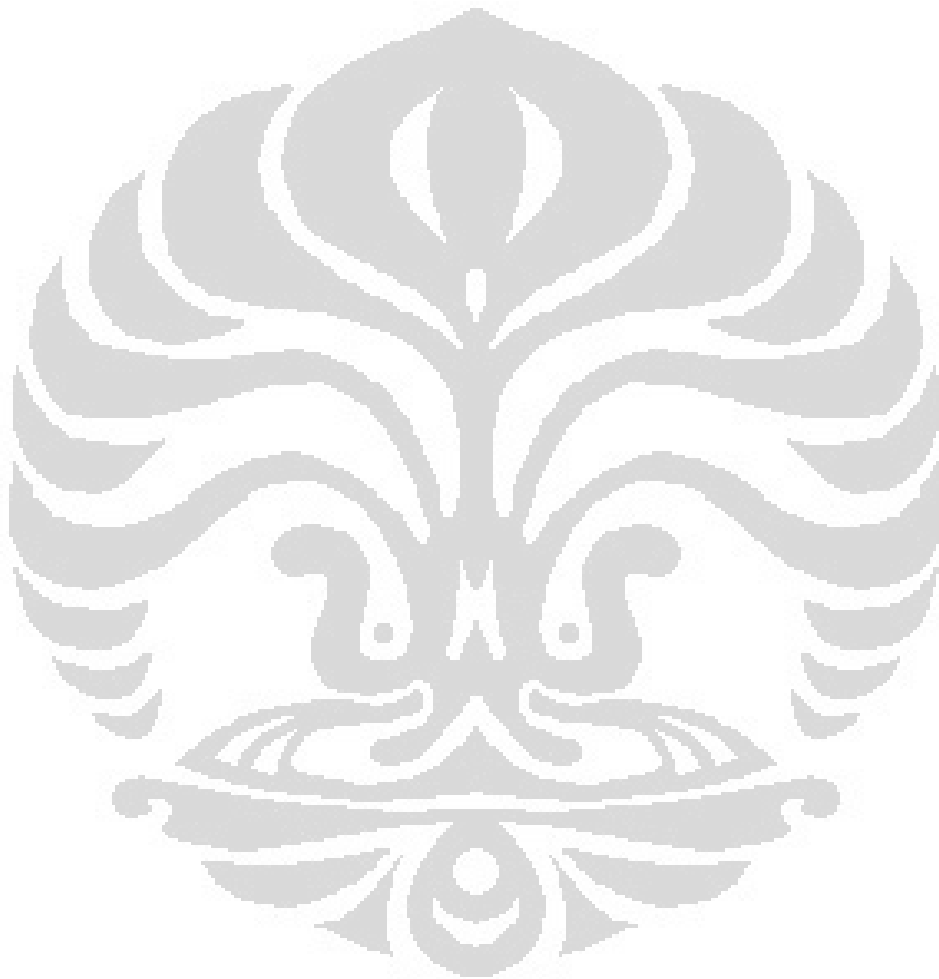
Key word : Organizational Commitmen, Loyalty and Quality

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vii
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
1. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Diagram Keterkaitan Masalah	3
1.3. Perumusan Masalah.....	3
1.4. Tujuan Penelitian.....	4
1.5. Ruang Lingkup Permasalahan	4
1.6. Metodologi Penelitian	4
1.7. Pembatasan Masalah	15
1.8. Sistem Penulisan	15
2. LANDASAN TEORI	
2.1. Komitmen Organisasi	17
2.1.1. Pengertian Komitment Organisasi	17
2.1.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen	18
2.1.3. Cara Meningkatkan Komitmen Organisasi	19
2.2. Kualitas Kerja Karyawan	24
2.2.1. Pengertian Kualitas Kerja Karyawan	24
2.2.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Kerja	25
2.2.3. Cara Meningkatkan Kualitas Karyawan	26
2.2.4. Hubungan Komitmen Organisasi dengan Kualitas Kerja	26
2.3. Loyalitas Karyawan	27
2.3.1. Pengertian Loyalitas Karyawan	27
2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan ...	28
2.3.3. Cara Meningkatkan Loyalitas Karyawan.....	31
2.3.4. Hubungan Komitmen Organisasi dengan Loyalitas	31
2.4. Penelitian Terdahulu	31
2.5. Latar Belakang Perusahaan	34

2.5.1	Sejarah Hotel Salak	34
2.5.2	Fasilitas Hotel Salak The Heritage	35
2.5.3	Karyawan Hotel Salak.....	35
2.6.	Structural Equation Modeling (Model Persamaan Struktural).....	36
2.7.	Hipotesis Penelitian	37
2.8.	Definisi Operasional Variabel	38
2.8.1	Komitmen Organisasi	38
2.8.2	Loyalitas Karyawan	38
2.8.3	Kualitas Kerja Karyawan	39
2.9.	Model Teoritis.....	40
3.	PENGUMPULAN DATA	
3.1.	Demografi Responden	41
3.1.1.	Jenis Kelamin	41
3.1.2.	Usia	42
3.1.3.	Pendidikan Terakhir	42
3.1.4.	Status Pernikahan	43
3.1.5.	Lama Bekerja Di Hotel Salak	43
3.1.6.	Status Kepegawaian	44
3.2.	Sumber Data	45
3.2.1.	Data Primer	45
3.2.2.	Data Sekunder	45
3.3.	Populasi dan Sampel	45
3.3.1.	Populasi	45
3.3.2.	Sampel	46
3.4.	Instrumen Penelitian dan Metoda Pengumpulan Data	46
3.4.1.	Instrumen Penelitian	46
3.4.2.	Metode Pengumpulan Data	47
3.5.	Analisis Uji Reabilitas ,Validitas, Normalitas dan Multikolineritas	48
3.5.1.	Uji Reabilitas	48
3.5.2.	Uji Validitas	49
3.5.3.	Uji Normalitas	49
3.5.4.	Uji Multikolineritas.....	51
3.6.	Teknik Analisis Data	51
4.	ANALISA DAN PEMBAHASAN	
4.1.	Deskripsi Indikator Dimensi Komitmen Karyawan ke Organisasinya	75
4.2.	Deskripsi Indikator Dimensi Loyalitas Karyawan	77
4.3.	Deskripsi Indikator Kualitas Kerja Karyawan	79
4.4.	Pengujian Hipotesis	81

5. KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan.....	84
5.2. Saran.....	85
DAFTAR PUSTAKA.....	86



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu tentang Komitmen Organisasi, Kualitas dan Loyalitas Karyawab	32
Tabel 2.2	Pendidikan Karyawan Hotel Salak.....	36
Tabel 2.3	Perbandingan antara SEM dengan Teknik Statistik lainnya	37
Tabel 3.1	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Komitmen Karyawan ke Organisasinya	46
Tabel 3.2	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Loyalitas Karyawan.....	46
Tabel 3.3	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kualitas Kerja.....	47
Tabel 3.4	Ringkasan Pengiriman Kuesioner.....	48
Tabel 3.5	Pengujian Reliabilitas Instrumen.....	48
Tabel 3.7	Pengujian Normalitas Data.....	50
Tabel 3.8	Uji multikolinieritas.....	51
Tabel 3.9	Evaluasi Faktor Muatan dan Kriteria Kebaikan Model Faktor Afektif.....	52
Tabel 3.10	Composite Reliability dan Variance Extracted Faktor Afektif	53
Tabel 3.11	Evaluasi Faktor Muatan dan Kriteria Kebaikan Model Faktor Kontinuans.....	54
Tabel 3.12	Composite Reliability dan Variance Extracted Faktor Kontinuans.....	55
Tabel 3.13	Evaluasi Faktor Muatan dan Kriteria Kebaikan Model Faktor Normatif	55

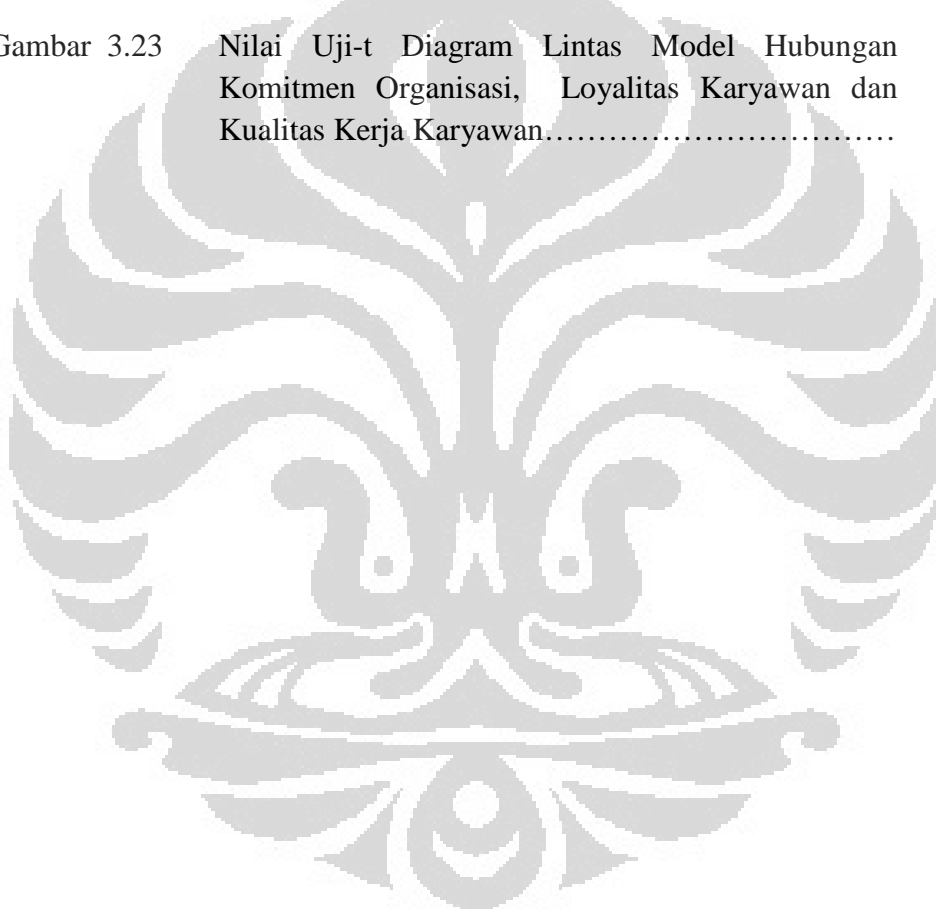
Tabel 3.14	Composite Reliability dan Variance Extracted Faktor Normatif	56
Tabel 3.15	Evaluasi Faktor Muatan dan Kriteria Kebaikan Model Faktor Gaji	58
Tabel 3.16	Composite Reliability dan Variance Extracted Faktor Gaji	58
Tabel 3.17	Evaluasi Faktor Muatan dan Kriteria Kebaikan Model Faktor Insentif.....	59
Tabel 3.18	Composite Reliability dan Variance Extracted Faktor Insentif	60
Tabel 3.19	Evaluasi Faktor Muatan dan Kriteria Kebaikan Model Faktor Tantangan kerja	61
Tabel 3.20	Composite Reliability dan Variance Extracted Faktor Tantangan Kerja	61
Tabel 3.21	Evaluasi Faktor Muatan dan Kriteria Kebaikan Model Faktor Lingkungan Kerja	62
Tabel 3.22	Composite Reliability dan Variance Extracted Faktor Lingkungan Kerja.....	63
Tabel 3.23	Evaluasi Faktor Muatan dan Kriteria Kebaikan Model Faktor Penghargaan	64
Tabel 3.24	Composite Reliability dan Variance Extracted Faktor Penghargaan	64
Tabel 3.25	Evaluasi Faktor Muatan dan Kriteria Kebaikan Model Faktor Ibadah.....	65
Tabel 3.26	Composite Reliability dan Variance Extracted Faktor Ibadah	65
Tabel 3.27	Evaluasi Faktor Muatan dan Kriteria Kebaikan Model Faktor Pengetahuan.....	67
Tabel 3.28	Composite Reliability dan Variance Extracted Faktor Pengetahuan	67
Tabel 3.29	Evaluasi Faktor Muatan dan Kriteria Kebaikan Model Faktor skill.....	68

Tabel 3.30	Composite Reliability dan Variance Extracted Faktor skill	69
Tabel 3.31	Evaluasi Faktor Muatan dan Kriteria Kebaikan Model Faktor abilities.....	70
Tabel 3.32	Composite Reliability dan Variance Extracted Faktor Abilities.....	70
Tabel 3.33	Hasil Kriteria Kesesuaian Keseluruhan Model Penelitian	72
Tabel 4.1	Rentang Kriteria Variabel Indikator Komitmen Organisasi	75
Tabel 4.2	Persepsi Responden Terhadap Indikator Dimensi Komitmen Organisasi.....	76
Tabel 4.3	Rentang Kriteria Variabel Indikator Loyalitas karyawan	77
Tabel 4.4	Persepsi Responden Terhadap Indikator Dimensi Loyalitas karyawan.....	78
Tabel 4.5	Rentang Kriteria Variabel Indikator Kualitas Kerja Karyawan.....	80
Tabel 4.6	Persepsi Responden Terhadap Indikator Dimensi Kualitas Kerja Karyawan.....	80
Tabel 4.7	Nilai Pengaruh Komitmen Organisasi dan loyalitas karyawan terhadap Kualitas kerja Karyawan.....	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Diagram Keterkaitan masalah.....	3
Gambar 1.2	Metodologi penelitian.....	5
Gambar 1.3	Diagram Langkah Pendekatan SEM (Ghozali, 2004)	14
Gambar 2.1	Indikator Komitmen Organisasi.....	38
Gambar 2.2	Indikator Loyalitas Karyawan.....	39
Gambar 2.3	Indikator Kualitas Kerja Karyawan.....	39
Gambar 2.4	Model Teoritis.....	40
Gambar 3.1	Sebaran responden berdasarkan jenis kelamin.....	41
Gambar 3.2	Sebaran responden berdasarkan usia.....	42
Gambar 3.3	Sebaran responden berdasarkan tingkat pendidikan	43
Gambar 3.4	Sebaran responden berdasarkan status pernikahan...	43
Gambar 3.5	Sebaran responden berdasarkan lama bekerja.....	44
Gambar 3.6	Sebaran responden berdasarkan status kepegawaian	44
Gambar 3.7	Faktor Afektif	52
Gambar 3.8	Faktor Kontinuen.....	54
Gambar 3.9	Faktor Normatif.....	55
Gambar 3.10	Indikator Variabel Komitmen Organisasi.....	56
Gambar 3.11	Faktor Gaji.....	57
Gambar 3.12	Faktor Insentif.....	59
Gambar 3.13	Faktor Tantangan Kerja.....	60
Gambar 3.14	Faktor Lingkungan Kerja.....	62
Gambar 3.15	Faktor Penghargaan.....	63
Gambar 3.16	Faktor Ibadah.....	64

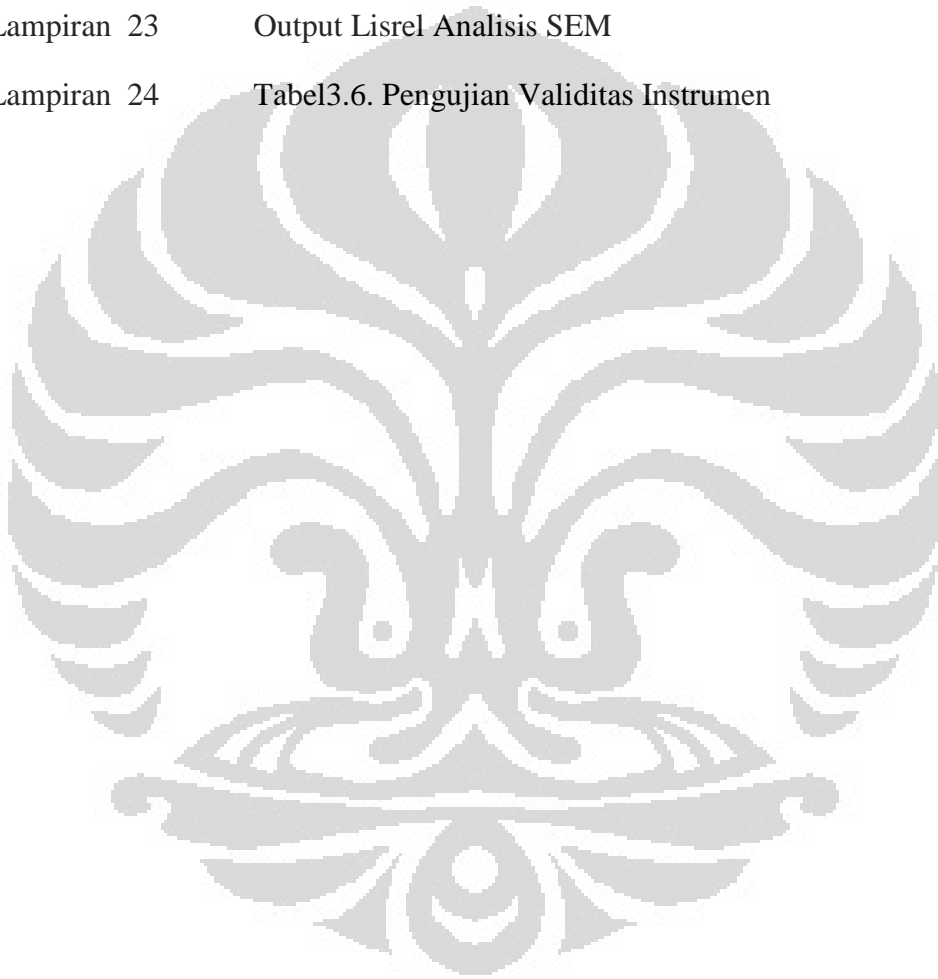
Gambar 3.17	Indikator Variabel Loyalitas Karyawan.....	66
Gambar 3.18	Faktor Pengetahuan.....	66
Gambar 3.19	Faktor Skill.....	68
Gambar 3.20	Faktor Abilities.....	69
Gambar 3.21	Indikator Variabel Kualitas Kerja.....	70
Gambar 3.22	Nilai Faktor Muatan Diagram Lintas Model Hubungan Komitmen Organisasi, Loyalitas Karyawan dan Kualitas Kerja Karyawan.....	71
Gambar 3.23	Nilai Uji-t Diagram Lintas Model Hubungan Komitmen Organisasi, Loyalitas Karyawan dan Kualitas Kerja Karyawan.....	73



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner	96
Lampiran 2	Analisis Faktor Komfirmatori (<i>Confirmatory Factor Analysis</i>) Afektif	98
Lampiran 3	Output Lisrel CFA Afektif	99
Lampiran 4	CFA Kontinuans	102
Lampiran 5	Output Lisrel CFA Kontinuans	103
Lampiran 6	CFA Normatif	107
Lampiran 7	Output Lisrel CFA Normatif	108
Lampiran 8	CFA Gaji	112
Lampiran 9	Output Lisrel CFA Gaji	113
Lampiran 10	CFA Insentif	116
Lampiran 11	Output Lisrel CFA Insentif	117
Lampiran 12	CFA Tantangan Kerja dan Output Lisrelnya	120
Lampiran 13	CFA Lingkungan Kerja	123
Lampiran 14	Output Lisrel CFA Lingkungan Kerja	124
Lampiran 15	CFA Penghargaan dan Otput Lisrelnya	129
Lampiran 16	CFA Ibadah dan Otput Lisrelnya	133
Lampiran 17	CFA Pengetahuan dan Output Lisrelnya	136
Lampiran 18	CFA Skill	139
Lampiran 19	Output Lisrel CFA Skill	140
Lampiran 20	CFA Abilities	143

Lampiran 21	Output Lisrel CFA Abilities	144
Lampiran 22	Analisa Structural Equation Model	149
Lampiran 23	Output Lisrel Analisis SEM	151
Lampiran 24	Tabel3.6. Pengujian Validitas Instrumen	161



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam organisasi industri baik industri manufaktur maupun jasa dikenal berbagai sumber daya yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi, salah satunya adalah manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia adalah seseorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang terampil merupakan asset yang sangat mahal. Susanto (1991) menyatakan banyak perusahaan yang mengalami penurunan usaha karena hanya terpaku oleh kegiatan operasional tanpa memperhatikan sumber daya manusia yang dimiliki. Kekuatan sumber daya manusia dibentuk oleh sifat dan karakter yang berbeda dari masing-masing individu yang dituangkan dalam bentuk penyatuan pandangan untuk mencapai tujuan organisasi.

Siagian (2005) menyatakan bahwa suatu organisasi dimana para pekerjanya dipandang dan diperlakukan sebagai seorang anggota keluarga besar akan merupakan dorongan yang sangat kuat untuk meningkatkan komitmen organisasi. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan yang mengikat seorang individu untuk suatu tindakan yang relevan untuk target tertentu (Meyer & Hescovitch, 2001). Komitmen karyawan ke organisasinya merupakan derajat seseorang mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi dan berkeinginan berpartisipasi aktif di dalamnya. Menurut Greenberg dan Baron (1993) karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi adalah karyawan yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya lebih menguntungkan bagi organisasi.

Komitmen karyawan ke organisasinya secara keseluruhan merupakan aspek yang sesuai dan signifikan untuk fokus pada produktivitas dan kinerja organisasi, Warsi et al, (2009) mengemukakan bahwa untuk meningkatkan komitmen organisasi diperlukan motivasi kerja dan kepuasan kerja bagi karyawan

swasta. Keinginan karyawan muda berpindah kerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Du Jianjian et al, _).

Dalam mencapai tujuan perusahaan selain komitmen organisasi diperlukan pula kualitas kerja karyawan. Menurut Flippo (2001), meskipun setiap organisasi berbeda pandangan tentang standar dari kualitas kerja karyawannya, tetapi pada intinya efektifitas dan efisiensi menjadi ukuran yang umum. Perusahaan yang mempunyai pegawai dengan kualitas kerja dan berdaya guna tinggi akan mendorong aktivitas operasional perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan perusahaan.

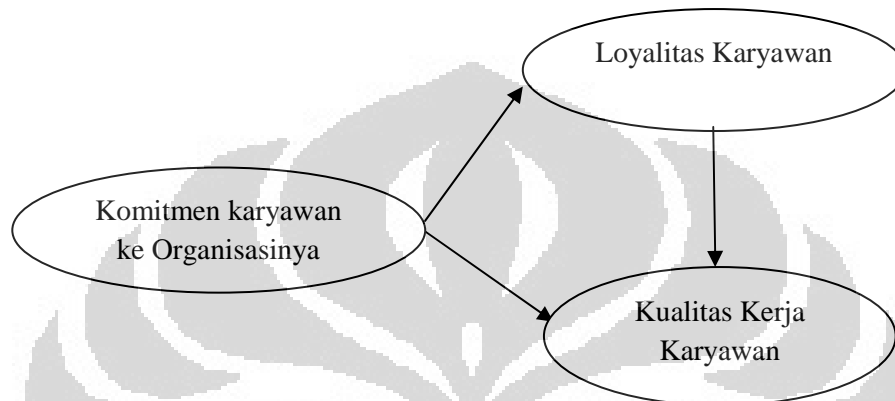
Rahman et al (2009) mengatakan banyak organisasi dalam industri hotel menghadapi kesulitan dalam mempertahankan karyawan karena mereka tidak dapat mengidentifikasi faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan karyawan dan loyalitas. Karyawan yang tidak puas dan loyal akan mengakibatkan *turnover* atau absen dan ini sangat mengganggu laju organisasi. Menurut Raman et al (2009) peningkatan kepuasan karyawan benar-benar bisa mengakibatkan peningkatan partisipasi karyawan dan memiliki potensi untuk membuat baik karyawan dan majikan sama-sama loyal terhadap perusahaan

Steers & Porter (1983) berpendapat bahwa pertama, loyalitas kepada perusahaan sebagai sikap, yaitu sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasikan tempat kerjanya yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya, dan kedua, loyalitas terhadap perusahaan sebagai perilaku yaitu proses dimana seseorang karyawan mengambil keputusan pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila tidak membuat kesalahan yang ekstrim.

Dalam penelitian ini akan diteliti model hubungan komitmen karyawan ke organisasinya terhadap loyalitas karyawan dan kualitas kerja karyawan.

1.2 Diagram Keterkaitan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dijelaskan pada sub bab di atas maka visualisasi permasalahan secara sistematis dikonstruksikan dalam sebuah diagram keterkaitan masalah. Diagram keterkaitan masalah dari penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.1.



Gambar 1.1 Diagram Keterkaitan Masalah

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan paparan pada latar belakang permasalahan dan diagram keterkaitan masalah, maka dapat dirumuskan permasalahan pokok pada penelitian ini, yaitu :

1. Apakah komitmen karyawan ke organisasinya berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap loyalitas karyawan
2. Apakah komitmen karyawan ke organisasinya berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan
3. Apakah komitmen karyawan ke organisasinya berpengaruh secara tidak langsung dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan
4. Apakah loyalitas karyawan berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mendapatkan model hubungan antara komitmen karyawan ke organisasinya terhadap terhadap loyalitas karyawan dan kualitas kerja karyawan
2. Untuk mendapatkan hubungan loyalitas karyawan terhadap kualitas kerja karyawan.

1.5 Ruang Lingkup Permasalahan

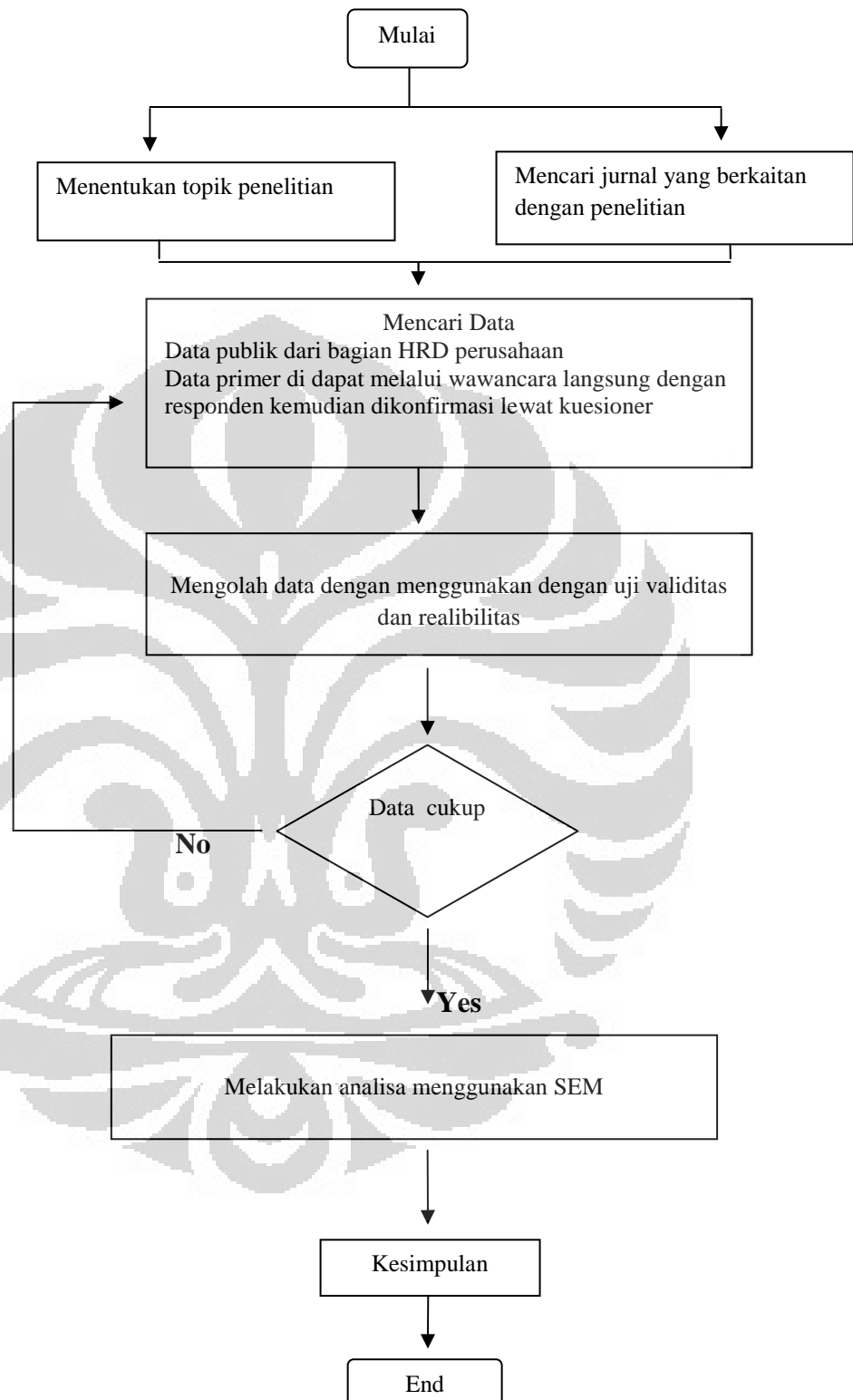
Ruang lingkup dari penelitian ini berfungsi untuk mengarahkan serta menentukan fokus utama mengenai masalah yang akan diteliti sesuai dengan apa yang direncanakan. Ruang lingkup serta asumsi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner atau daftar pernyataan kepada karyawan non manajerial
2. Analisa dilakukan hanya untuk hasil kuesioner mengenai komitmen organisasi, kualitas kerja karyawan dan loyalitas karyawan
3. Data karyawan perusahaan merupakan data dua tahun terakhir.

1.6 Metodologi Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara atau tahapan ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiono, 2007). Metode penelitian adalah keseluruhan proses berfikir mulai dari menemukan masalah dalam suatu kerangka teoritis tertentu, serta pengumpulan data bagi pengujian empiris sampai dengan penjelasan dan penarikan kesimpulan dari permasalahan yang diteliti.

Diagram alir metodologi penelitian dapat dilihat pada Gambar 1.2.



Gambar 1.2. Metodologi Penelitian

Adapun uraian metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Persiapan Penelitian

Persiapan penelitian dimulai dari studi literatur masalah, hal ini digunakan untuk mengetahui permasalahan sehingga dapat dibangun kerangka pikir yang tepat dalam memecahkan permasalahan yang timbul. Setelah itu maka dilakukan studi lapangan, digunakan untuk mengetahui permasalahan di perusahaan tersebut sesuai dengan hasil literatur masalah. Dari kedua studi tersebut, maka menentukan tema dan latar belakang permasalahan, perumusan masalah, menentukan tujuan penelitian.

2. Penelitian Pendahuluan

Setelah mengamati aktivitas karyawan Hotel Salak, penulis akan menentukan kriteria responden dan jumlah responden. Selain itu, penulis melakukan wawancara dengan karyawan yang kompeten dalam menjelaskan mengenai komitmen karyawan ke organisasinya, loyalitas dan kualitas kerja karyawan.

3. Pengumpulan Data

Tahapan ini memperoleh data-data yang diperlukan untuk digunakan pada pengolahan data, langkah-langkah yang perlu diperhatikan adalah mengenai strategi penyebaran kuesioner kepada karyawan Hotel Salak sehingga jumlah responden terpenuhi.

A. Teknik Pengumpulan Data

a. Studi lapangan

Studi lapangan dilakukan dengan menggunakan metode survey dengan menyebarkan kuesioner kepada sejumlah karyawan. Kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden (Sugiono, 2007). Pertanyaan dalam kuesioner diuji dengan menggunakan skala Likert 1 – 5, hal ini untuk mendapatkan data yang bersifat internal dan diberi skor sebagai berikut :

- Skala 1 menunjukkan respon sangat tidak setuju
- Skala 2 menunjukkan respon tidak setuju

- Skala 3 menunjukkan respon netral
- Skala 4 menunjukkan respon setuju
- Skala 5 menunjukkan respon sangat setuju

Selain menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data, penulis juga menggunakan tehnik pengumpulan data melalui wawancara. Tehnik ini digunakan untuk mengetahui informasi, pandangan maupun pendapat lisan dari responden dengan model tatap muka antara pewawancara dan responden.

b. Studi kepustakaan

Penulis melakukan studi pustaka dengan cara membaca buku, dokumen, jurnal, literatur, majalah perusahaan dan informasi tertulis lainnya yang terkait dengan variabel komitmen karyawan ke organisasinya, kualitas kerja dan loyalitas karyawan. Informasi ini bisa diperoleh di perpustakaan, atau melalui internet.

B. Jenis Data yang dikumpulkan

Dalam penelitian dikumpulkan 2 macam data, yaitu data primer dan data sekunder.

- a. Data primer menurut Sugiono (2007), adalah sumber data yang memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini berasal dari hasil kuesioner yang disebarakan kepada karyawan Hotel Salak.
- b. Data sekunder menurut Sugiono (2007), merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pengumpul data primer maupun pihak-pihak lain misalnya dalam bentuk tabel dan diagram (Sumarsono, 2004). Data sekunder dapat berasal dari jurnal-jurnal, artikel, tesis dan sumber-sumber lain yang relevan dengan penelitian ini.

4. Pengolahan Data

Untuk ketepatan pernyataan agar data yang terkumpul mengarah tepat pada model maka dilakukan uji reliabilitas dan uji validitas.

Validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melaksanakan fungsi ukurnya, sehingga suatu alat ukur dinyatakan memiliki validitas tinggi apabila instrumen tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksudnya. Sedangkan reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel.

5. Analisa

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

A. Metode analisi deskriptif, yaitu suatu metode dimana data yang telah diperoleh disusun, dikelompokkan, dianalisis kemudian diinterpretasikan sehingga diperoleh gambaran tentang masalah yang dihadapi dan untuk menjelaskan hasil perhitungan. Data diperoleh dari data primer berupa kuesioner yang telah diisi oleh sejumlah responden penelitian

B. Metode analisis kuantitatif

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis SEM (*Structural Equation Modelling*) dimana untuk menggunakan alat ini diperlukan bantuan program Lisrel. Alasan penggunaan SEM karena alat ini mampu menganalisa multivariate secara bersamaan sedangkan tujuan penggunaan teknik multivariate adalah untuk memperluas kemampuan dalam menerangkan penelitian dan juga mencapai efisiensi statistik.

Adapun keunggulan dari SEM menurut Hair et al (2006) adalah sebagai berikut :

- a. Mempunyai metoda yang jelas tentang hubungan antar multi relationship secara simultan dengan cepat
- b. Mempunyai kemampuan untuk mengestimasi hubungan secara komprehensif

Alat analisis SEM yang digunakan untuk menguji data dan model penelitian terdiri dari beberapa pengujian, yaitu :

a. Pengujian data

- Uji normalitas Univariat dan Multivariate

Uji ini untuk menguji apakah data penelitian bersifat normal secara univariat atau multivariat

- Uji Korelasi/Kovarian

Uji ini untuk menguji apakah terdapat multikolinearitas atau singularitas pada masing-masing variabel

b. Pengujian model penelitian

- Model pengukuran (*Measurement model*) variabel-variabel penelitian akan diuji undimensionalitasnya dalam membentuk suatu laten variabel

- Model struktural (*Structural model*)

Model penelitian akan diukur hubungan sebab akibat yang terjadi melalui pengujian goodness of fit serta beberapa justifikasi yang terdapat pada model.

Tahapan pemodelan dan analisis SEM menurut Hair et al (2006) adalah sebagai berikut :

1) Pengembangan model teoritis

Tahap pertama yang harus dilakukan dalam mengembangkan sebuah model penelitian dilakukan dengan mencari dukungan teori yang kuat melalui serangkaian eksplorasi ilmiah melalui telaah pustaka guna mendapatkan justifikasi atas model teoritis yang akan dikembangkan. Karena tanpa dasar teori yang kuat, SEM tidak dapat digunakan. SEM digunakan untuk menguji kausalitas yang ada teorinya dan bukan untuk membentuk teori kausalitas. Oleh karenanya pengembangan sebuah teori yang berjustifikasi ilmiah merupakan syarat utama menggunakan permodelan SEM

2) Membentuk diagram alur (Path Diagram)

Langkah berikutnya model teoritis yang telah dibangun pada tahap pertama akan digambarkan dalam sebuah diagram alur, yang akan mempermudah untuk melihat hubungan-hubungan kausalitas yang ingin diuji. Dalam diagram alur, hubungan antar konstruk akan dinyatakan melalui anak panah. Anak panah yang lurus menunjukkan korelasi antar konstruk. Kostruk yang dibangun dalam diagram alur dapat dibedakan dalam dua kelompok, yaitu:

- a. Kostruk eksogen (*exogenous Constructs*), yaitu dikenal juga sebagai *source variables* atau *independent variables* yang tidak diprediksi oleh variable yang lain dalam model. Kostruk eksogen adalah kostruk yang dituju oleh garis dengan satu ujung panah.
- b. Kostruk Endogen (*Endogenous Constuct*), yang merupakan faktor-faktor yang diprediksi satu atau beberapa kostruk endogen lainnya, tapi kostruk eksogen hanya dapat berhubungan kausal dengan kostruk endogen.

3) Spesifikasi model

Dalam pembentukan model pengukuran, indikator-indikator variabel laten eksogen dinyatakan oleh X, sedangkan untuk variabel endogen dinyatakan oleh Y. Program Lisrel mempunyai dua bahasa yang digunakan yaitu bahasa pemrograman Lisrel dan Simplis.

4) Identifikasi model

Dalam persamaan struktural, salah satu hal yang harus dijawab adalah apakah model memiliki model nilai yang unik sehingga model tersebut dapat menentukan nilai yang unik untuk koefisien model. Sebaliknya, estimasi parameter akan arbiter apabila suatu model memiliki beberapa estimasi yang mungkin fit pada model tersebut. Jadi model struktural dapat dikatakan baik jika memiliki satu solusi yang unik untuk estimasi parameter.

Problem identifikasi pada prinsipnya adalah problem mengenai ketidakmampuan dari model yang dikembangkan untuk menghasilkan estimasi yang unik. Problem dapat diidentifikasi dengan melihat gejala-gejala berikut ini :

- *Standard error* yang sangat besar untuk satu atau lebih koefisien
- Munculnya *variance error* negatif
- Korelasi yang tinggi (lebih besar atau sama dengan 0,9) antara koefisien estimasi yang didapat.

5) Estimasi parameter

Variance mengukur penyimpangan data dari nilai mean. Perbedaan suatu sampel merupakan ukuran variabel-variabel metrik. Suatu variabel pasti memiliki varian dan varian tersebut selalu positif karena jika variannya nol disebut konstanta.

Covariance menunjukkan hubungan linear yang terjadi antara dua variabel yaitu X dan Y. Jika suatu variabel memiliki hubungan linear yang positif, maka kovariannya adalah positif. Jika tidak berhubungan antara variabel, kovariannya nol

6) Evaluasi Kriteria Goodness-of-fit

Langkah yang harus dilakukan sebelum menilai kelayakan dari model struktural adalah menilai apakah data yang akan diolah memenuhi asumsi

- Observasi data independen
- Responden diambil secara random
- Memiliki hubungan linear
- Mendeteksi munculnya multikolinearitas atau singularitas dari determinan matriks kovarian. Nilai determinan matriks kovarians yang sangat kecil memberikan indikasi adanya problem multikolinearitas atau singularitas sehingga hal yang perlu

dilakukan adalah mengeluarkan variabel yang menyebabkan hal tersebut.

Adapun model yang mempunyai tingkat kebaikan model (goodness) adalah model yang signifikan berdasarkan beberapa pengukuran, yakni :

a. *Chi-square*

Sebuah model dianggap baik atau memaskan apabila memiliki nilai chi-square yang rendah. Semakin kecil nilai chi-square semakin baik model tersebut dan dapat diterima berdasarkan probabilitas dengan cut off value sebesar $p > 0,005$ atau $p > 0,10$ (Hull dalam Ferdinan, 2000)

b. RMSEA (*The Root Mean Square of Approximation*)

Nilai RMSEA menunjukkan goodness of fit yang dapat diharapkan bila model diestimasi dalam populasi (Hair et al, 2006). Nilai RMSEA yang lebih kecil atau sama dengan 0,08 merupakan index untuk dapat diterimanya model yang menunjukkan sebuah close fit dari model itu berdasarkan degrees of freedom (Brown & Cudeck, 1993 dalam Ferdinan, 2000)

c. GFI (*Goodness of Fit Index*)

GFI adalah sebuah ukuran non statistik yang mempunyai rentang nilai antara 0 (poor fit) sampai 1,0 (perfect fit). Nilai yang tinggi dalam index ini menunjukkan sebuah better fit,. Index kesesuaian ini akan menghitung proporsi tertimbang dari varians dalam mayriks kovarian sampel yang dijelaskan oleh matriks kovarian populasi yang terestimasi (Ferdinan, 2000)

d. AGFI (*Adjusted Goodness of Fit Index*)

AGFI adalah tingkatan penerimaan yang disarankan apabila AGFI mempunyai nilai yang sama dengan atau lebih besar dari 0,90 (Ferdinan, 2000)

e. CMIN/DF (*Minimum Discrepancy Function*)

Nilai CMIN/DF adalah statistik chi square dibagi dengan degree of freedom nya sehingga disebut juga chi-square relatif. Nilai chi-square kurang dari 2,0 atau bahkan kurang dari 3,0 adalah indikasi dari acceptable fit antara model dan data

f. TLI (*Tucker Lewis Index*)

TLI adalah merupakan sebuah alternatif incremental fit indeks yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap sebuah baseline model. Nilai yang direkomendasikan sebagai acuan untuk diterimanya sebuah model adalah penerimaan $> 0,95$ (Hair, et al, 2006) dan nilai yang sangat mendekati 1 menunjukkan model yang semakin baik

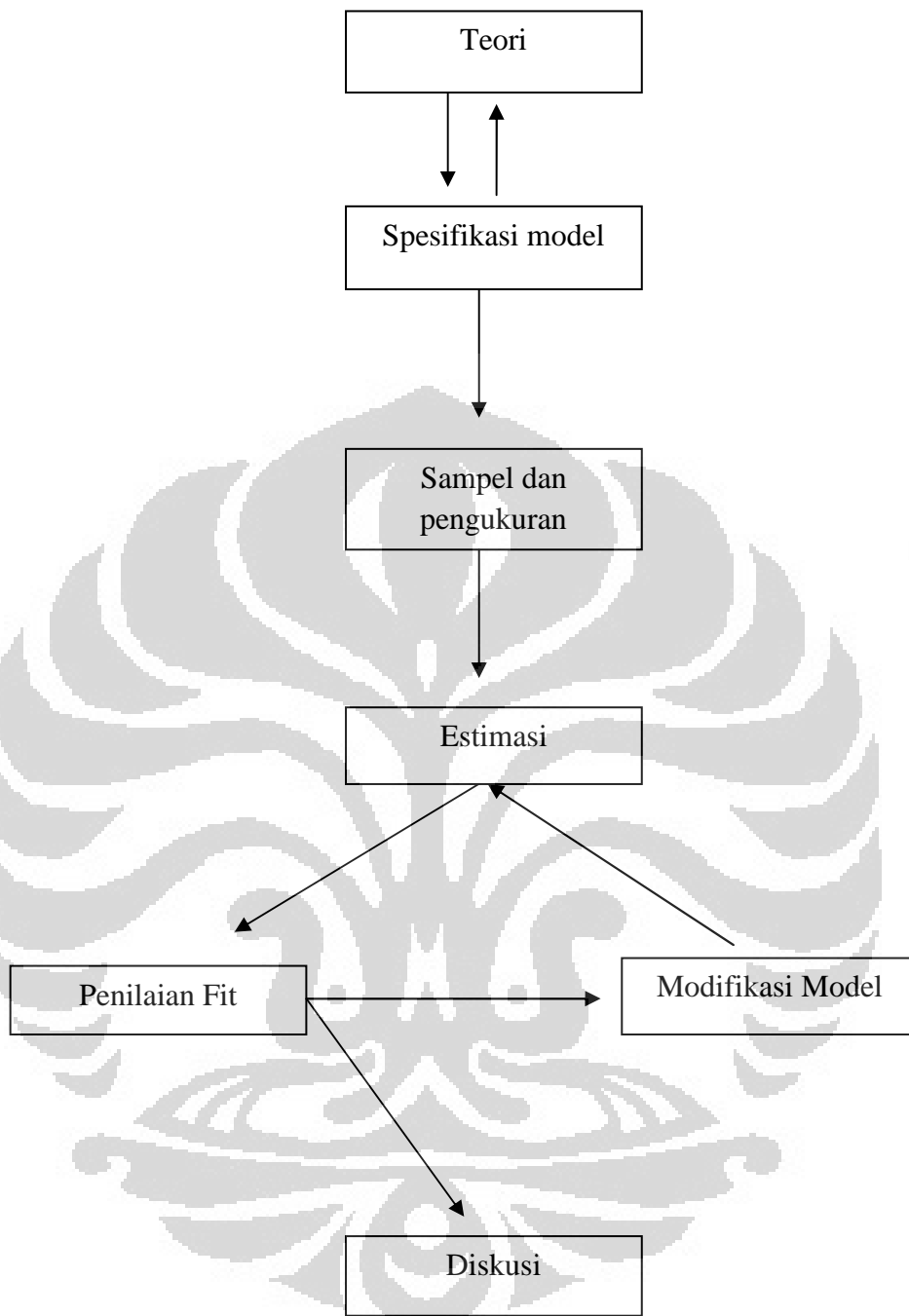
g. CFI (*Comparative Fit Index*)

Besaran indeks ini adalah pada rentang 0 – 1 dimana semakin mendekati 1 menandakan tingkat fit yang paling tinggi (Arbuckle, 1997) nilai yang direkomendasikan adalah $CFI > 0,95$

7) Interpretasi dan modifikasi model

Pada tahap ini model yang sedang dikembangkan akan diinterpretasikan dan bagi model yang tidak memenuhi syarat pengujian dilakukan modifikasi. Perlunya melakukan modifikasi terhadap sebuah model dapat dilihat dari jumlah residual yang dihasilkan model tersebut. Modifikasi perlu dipertimbangkan bila jumlah residual lebih besar dari 5% dari semua residual yang dihasilkan model lebih besar dari 2,58, maka cara untuk memodifikasi adalah dengan menambah sebuah alur baru terhadap model yang diestimasi itu.

Adapun diagram langkah pendekatan SEM di atas oleh Ghazali (2004) dapat digambarkan pada gambar 1.3



Gambar 1.3 Diagram Langkah Pendekatan SEM (Ghozali, 2004)

6. Implikasi Penelitian

Pada tahap ini dilakukan implikasi penelitian berupa uraian dan mengatasi permasalahan yang terjadi berdasarkan hasil pengolahan data dan analisa.

7. Kesimpulan

Meliputi hasil analisis dari keseluruhan kegiatan penelitian yang dirangkum menjadi kesimpulan dan saran yang dapat ditindaklanjuti.

1.7 Pembatasan Masalah

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan. Adapun keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini merupakan studi kasus yang dilaksanakan di Hotel Salak Bogor dan dilaksanakan dari bulan Desember 2010 hingga Maret 2011
2. Penelitian dilakukan dengan wawancara terhadap karyawan dan dilanjutkan dengan menyebarkan kuesioner atau daftar pernyataan kepada karyawan
3. Analisa dilakukan hanya untuk hasil kuesioner mengenai komitmen organisasi, kualitas kerja karyawan dan loyalitas karyawan
4. Data karyawan perusahaan merupakan data satu tahun terakhir.

1.8 Sistematika Penulisan

Bab I Pendahuluan

Bab ini berisi tentang latar belakang permasalahan, pokok permasalahan yang dibahas dan dikaji dalam penelitian, diagram keterkaitan masalah, tujuan dari penelitian, ruang lingkup penelitian, metodologi penelitian, serta sistematika penulisan. Diharapkan setelah membaca bab satu ini, pembaca akan mengetahui dan memahami terutama apa tujuan penelitian, apa pokok permasalahan yang dibahas, batasan penelitian serta bagaimana dan dengan cara apa permasalahan tersebut dijawab.

Bab II Landasan Teori

Bab ini berisikan tentang kerangka teori yang mendukung tema penelitian ini serta berbagai konsep yang dibangun secara sistematis agar relevan dengan tema penelitian. Bab ini juga berisi tentang konstruksi model teoritis. Dalam bab ini juga diterangkan perihal operasionalisasi konsep yang berhubungan antara penjelasan teoritis dengan instrumen penelitian dan juga menjelaskan tentang metode penelitian yang menjabarkan mengenai pendekatan, jenis atau tipe penelitian, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel penelitian dan teknik analisa data yang digunakan.

Bab III Pengumpulan dan Pengolahan Data

Bab ini berisikan informasi dan gambaran tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kualitas kerja dan loyalitas karyawan di suatu perusahaan. Diharapkan dengan gambaran dan pemaparan ini, akan dapat diketahui obyek penelitian. Selain itu dalam bab ini, dipaparkan pengumpulan data itu dilakukan yaitu melalui penyebaran kuesioner, penjelasan singkat dari isi kuesioner dan karakteristik dari responden.

Bab IV Analisa dan Pembahasan

Bab ini berisikan analisa keterkaitan dan pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kualitas kerja, komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan, pengaruh bersama-sama komitmen organisasi terhadap kualitas kerja dan loyalitas kerja karyawan.

Bab V Kesimpulan dan Saran

Bab terakhir yang berisi kesimpulan penelitian serta saran-saran mengenai hal yang dapat dilakukan selanjutnya oleh pihak-pihak yang berkepentingan.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Komitmen Organisasi

2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menurut Meyer & Herscovitch (2001) adalah kekuatan yang mengikat seorang individu untuk suatu tindakan yang relevan dengan target satu atau lebih, sedangkan Robin (2008) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu perusahaan atau organisasi tertentu dan pada tujuan organisasi tersebut serta berniat untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi.

Meyer dan Allen (1997) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan psikologis yang dikarakteristikan dengan menyakini dan menerima tujuan dan nilai yang dimiliki oleh organisasi, kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh demi organisasi dan mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Selanjutnya Meyer dan Allen mengatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan bekerja dengan penuh dedikasi karena karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi menganggap bahwa hal yang penting harus dicapai adalah pencapaian tugas dalam organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan memiliki pandangan yang positif dan akan melakukan yang terbaik untuk kepentingan organisasi. Hal ini membuat karyawan memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawabnya yang lebih menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

Field dan Thacker (1992) menyatakan bahwa komitmen harus dipandang secara strategis bagi perusahaan. Oleh karena itu banyak perusahaan yang menghabiskan waktu, tenaga dan dana untuk menggali komitmen sehubungan dengan aktivitasnya. Sedangkan Dongoran (1999) berpendapat bahwa salah satu hal penting dalam kehidupan setiap organisasi adalah komitmen timbal balik antara anggota dan organisasi.

Komponen komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen (1997) ada 3, yakni :

1. Komitmen afektif (*Affective Commitment*), komitmen ini berkaitan dengan keterikatan emosional karyawan, identifikasi karyawan dan keterlibatan karyawan pada organisasi. Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin melakukan hal tersebut.
2. Komitmen kontinuans (*Continuance Commitment*), komitmen ini menunjukkan adanya pertimbangan untung rugi dalam diri karyawan berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau justru meninggalkan organisasi. Komitmen kontinuans ini merupakan kesadaran akan ketidakmungkinan memilih identitas sosial lain atau alternatif tingkah laku lain karena adanya ancaman kerugian besar. Karyawan yang bekerja berdasarkan komitmen kontinuans ini bertahan dalam organisasi karena mereka butuh melakukan hal tersebut karena tidak adanya pilihan lain.
3. Komitmen normatif (*Normative Commitment*), komitmen ini berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi. Komponen komitmen ini sebagai tekanan normatif yang terinternalisasi secara keseluruhan untuk bertingkah laku tertentu sehingga memenuhi tujuan dan minat organisasi. Oleh karena itu tingkah laku karyawan didasari pada adanya keyakinan tentang apa yang benar serta berkaitan dengan masalah moral

Meyer dan Allen juga menegaskan bahwa seseorang bisa mempunyai pemahaman yang lebih bagus mengenai hubungan karyawan dengan organisasi ketika ketiga bentuk komitmen diatas dipertimbangkan bersama-sama.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Cherrington (1994) adalah sebagai berikut :

1. Faktor personal

Dalam faktor ini komitmen organisasi secara general lebih besar antara karyawan yang telah tua dan lama bekerja dalam organisasi. Dalam kelompok, karyawan wanita cenderung untuk lebih berkomitmen terhadap perusahaan dibandingkan karyawan laki-laki. Karyawan yang berpendidikan rendah cenderung mempunyai komitmen lebih tinggi daripada karyawan yang berpendidikan tinggi.

2. Karakteristik pekerjaan dan peran

Karakteristik ini antara lain kesempatan kerja, konflik peran. Semakin besar kesempatan yang diperoleh dalam bekerja maka semakin banyak pengalaman yang diperoleh dan pada akhirnya memperbesar komitmen individu terhadap organisasinya. Sedangkan konflik peran mempunyai hubungan yang negatif dengan komitmen terhadap organisasi.

3. Karakteristik struktural

Komitmen akan lebih kuat pada karyawan yang berada dalam organisasi yang terdesentralisasi dan dalam kerjasama antara pemilik kerja dimana karyawan tersebut lebih terikat dalam pembuatan keputusan organisasi

4. Pengalaman kerja

Komitmen ini antara lain adalah ketergantungan pada organisasi, kepentingan personal pada perusahaan, sikap positif terhadap perusahaan dan keterkaitan sosial dalam perusahaan.

2.1.3 Cara Meningkatkan Komitmen Karyawan ke Organisasinya

Komitmen karyawan terhadap organisasi dapat terus ditingkatkan, Guth dan MacMillan (1986) mengusulkan tiga cara meningkatkan komitmen terhadap organisasi, yaitu :

1. Meningkatkan tingkat kepercayaan (*self confidence*)
2. Mendengar dan memahami posisi yang bersangkutan
3. Memuaskan karyawan melalui bimbingan dan pengarahan dari pimpinan

Sedangkan Sweeney dan Mcfarlin dalam Herwan Abdul (2005) mengemukakan bahwa untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi yaitu

1. Berusaha meningkatkan input karyawan ke dalam organisasi, karena karyawan yang merasa bahwa suara mereka didengar cenderung lebih terikat secara efektif
2. Perkuat dan komunikasikan nilai-nilai dasar, sikap dan tujuan organisasi

Zainuddin (2002) mengemukakan bahwa komitmen organisasi memiliki 3 aspek utama yaitu identifikasi, keterlibatan dan loyalitas, oleh karena ini cara untuk meningkatkannya adalah sebagai berikut :

1. Identifikasi

Dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi dengan memasukkan kebutuhan dan keinginan karyawan dalam tujuan organisasi. Hal ini akan membuahkan suasana saling mnedukung diantara para pegawai dengan organisasi dan pegawai dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi.

2. Keterlibatan

Keterlibatan atau partisipasi pegawai dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan seperti apa yang telah diputuskan dalam organisasi merupakan keputusan bersama sehingga karyawan merasa wajib untuk melaksanakan bersama apa yang telah diputuskan.

3. Loyalitas

Loyalitas karyawan terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungan dengan organisasinya kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun (Wignyo-Soebroto, 1987). Kesediaan karyawan untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi adalah hal penting dalam menunjang komitmen karyawan terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Hal ini dapat diupayakan bila karyawan merasa adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempat ia bergabung untuk bekerja.

Sedangkan Dessler (2010) mengemukakan sejumlah cara yang bisa dilakukan untuk membangun komitmen karyawan terhadap organisasi, yakni :

1. *Make it charismatic.* Jadikan visi dan misi organisasi sebagai sesuatu yang kharismatik, sesuatu yang dijadikan pijakan, dasar bagi setiap karyawan dalam berperilaku, bersikap dan bertindak
2. *Build the tradition.* Segala sesuatu yang baik di organisasi jadikan sebagai suatu tradisi yang secara terus menerus dipelihara, dijaga oleh generasi berikutnya.
3. *Have comprehensive grievance procedures.* Bila ada keluhan atau komplain dari pihak luar ataupun internal organisasi maka organisasi harus memiliki prosedur untuk mengatasi keluhan tersebut secara menyeluruh.
4. *Provide extensive two-way communications.* Jalinlah komunikasi dua arah di organisasi tanpa memandang rendah karyawan
5. *Create a sense of community.* Jadikan semua unsur dalam organisasi sebagai suatu kominiti dimana di dalamnya ada nilai-nilai kebersamaan, rasa memiliki, kerja sama, berbagi dan lain-lain
6. *Buid value-based homogeneity.* Membangun nilai-nilai yang didasarkan adanya kesamaan. Setiap anggota organisasi memiliki kesempatan yang sama,

misalnya untuk promosi maka dasar yang digunakan untuk promosi adalah kemauan, ketrampilan, minat, motivasi, kinerja tanpa ada diskriminasi.

7. *Share and share alike*. Sebaiknya organisasi membuat kebijakan dimana antara karyawan level bawah sampai yang paling atas tidak terlalu berbeda atau mencolok dalam kompensasi yang diterima, gaya hidup, penampilan fisik, dan lain-lain
8. *Empharize barn raising, cross-utilization and teamwork*. Organisasi sebagai suatu komuniti harus bekerja sama, saling berbagi, saling memberi manfaat dan memberi kesempatan yang sama pada anggota organisasi, misalnya perlu adanya rotasi sehingga orang yang bekerja di tempat basah perlu ditempatkan di tempat kering. Semua anggota organisasi merupakan satu tim kerja. Semuanya harus memberikan kontribusi yang maksimal demi keberhasilan organisasi tersebut.
9. *Get together*. Adakan acara-acara yang melibatkan semua anggota organisasi sehingga kebersamaan bisa terjalin, misalnya sekali-kali seluruh karyawan terlibat dalam event rekreasi bersama keluarga, pertandingan olah raga, seni dan lain-lain.
10. *Support employee development*. Hasil studi menunjukkan bahwa karyawan akan lebih memiliki komitmen terhadap organisasi bila organisasi memperhatikan perkembangan karier dalam jangka panjang.
11. *Commit to actualizing*. Setiap karyawan diberi kesempatan yang sama untuk mengaktualisasikan diri secara maksimal di organisasi sesuai dengan kapasitas masing-masing
12. *Provide first-year job challenge*. Karyawan masuk ke organisasi dengan membawa mimpi dan harapannya, kebutuhannya. Beri bantuan yang kongkret bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya dan mewujudkan impiannya. Jika pada tahap-tahap awal karyawan memiliki kinerja yang tinggi pada tahap-tahap berikutnya.

13. *Enrich and empower.* Ciptakan kondisi agar karyawan bekerja tidak secara monoton karena rutinitas akan menimbulkan kebosanan bagi karyawan. Hal ini tidak baik karena akan menurunkan kinerja karyawan.
14. *Promote from within.* Bila ada lowongan jabatan, sebaiknya kesempatan pertama diberikan kepada pihak intern perusahaan sebelum merekrut karyawan dari luar perusahaan.
15. *Provide development activities.* Bila organisasi membuat kebijakan untuk merekrut karyawan dari dalam sebagai prioritas maka dengan sendirinya akan memotivasi karyawan untuk terus tumbuh dan berkembang personalnya juga jabatannya.
16. *The question of employee security.* Bila karyawan merasa aman baik fisik maupun psikis, maka komitmen akan muncul dengan sendirinya, misalnya karyawan merasa aman karena perusahaan membuat kebijakan memberikan kesempatan karyawan bekerja selama usia produktif, maka dia akan merasa aman dan tidak takut akan ada pemutusan hubungan kerja. Dia akan merasa aman karena keselamatan kerja diperhatikan perusahaan.
17. *Commit to people first values.* Membangun komitmen karyawan pada organisasi merupakan proses yang panjang dan tidak bisa dibentuk secara instan. Oleh karena itu perusahaan harus benar-benar memberikan perlakuan yang benar pada masa awal karyawan memasuki organisasi. Dengan demikian karyawan akan mempunyai persepsi yang positif terhadap organisasi.
18. *Put it in writing.* Data-data tentang kebijakan, visi, misi, semboyan, filosofi, sejarah, strategi dan lain-lain organisasi sebaiknya dibuat dalam bentuk tulisan, bukan sekedar bahasa lisan.
19. *Hire "right-kind" managers.* Bila pimpinan ingin menanamkan nilai-nilai, kebiasaan-kebiasaan, aturan-aturan, disiplin pada bawahan sebaiknya pimpinan sendiri memberikan teladan dalam bentuk sikap dan perilaku sehari-hari.

20. *Walk the talk*. Tindakan jauh lebih efektif dari sekedar kata-kata . bila pimpinan ingin karyawannya berbuat sesuatu maka sebaiknya pimpinan tersebut mulai berbuat sesuatu, tidak sekedar kata-kata atau berbicara.

2.2 Kualitas Kerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kualitas Kerja Karyawan

Kualitas kerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Menurut As'ad (dalam, Ari 2006), kualitas kerja karyawan merupakan kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kualitas kerja pada dasarnya merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu. Berhasil tidaknya kualitas kerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan secara individu maupun kelompok.

Kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia (Matutina, 2001), sedangkan kualitas sumber daya manusia mengacu pada

1. Pengetahuan (*Knowledge*) yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya fikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan
2. Ketrampilan (*Skill*), kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan
3. *Abilities* yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

Kualitas sumber daya manusia memiliki manfaat ditinjau dari pengembangan perusahaan yaitu : perbaikan kinerja, penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan pelatihan, perencanaan dan pengembangan karier, efisiensi proses penempatan staf, kesempatan kerja yang sama.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Karyawan

Menurut Robert L Mathis dan John H Jackson (2001) faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kerja tenaga kerja yaitu : kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi

Sedangkan Gibson (1987) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kualitas kerja ada 3 yakni :

1. Faktor individu : kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, demografi seseorang
2. Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja
3. Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system)

Enam faktor yang menyebabkan menurunnya kualitas kerja karyawan menurut Leiter (dalam Juwita, 2009), yakni :

1. Beban kerja berlebihan yaitu terlalu banyaknya pekerjaan, sedikitnya waktu yang tersedia dan tidak adanya dukungan sistem menghabiskan cadangan sumber daya dan dampak pada menurunnya kualitas kerja
2. Kurangnya wewenang yaitu besarnya tanggung jawab yang harus dipikul namun tidak disertai wewenang dalam membuat keputusan
3. Imbalan yang tidak memadai yaitu kecilnya upah dibandingkan dengan volume pekerjaan, tidak menariknya skema intensif dari target yang ingin dicapai, terjadinya perubahan kebijakan yang lebih buruk dari kebijakan sebelumnya
4. Hilangnya sambung rasa yaitu terjadinya pengkotak-kotakan penugasan yang berdampak pada meningkatnya isolasi sosial dalam lingkungan kerja

5. Perlakuan tidak adil yaitu perlakuan yang tidak sama dan bukan berdasarkan kompetensi
6. Terjadinya konflik nilai yaitu ketidaksesuaian antara prinsip pribadi dengan tuntutan pekerjaan

2.2.3 Cara Meningkatkan Kualitas Karyawan

Menurut Bitner dan Zeithaml (dalam Riorini, 2004) menyatakan untuk meningkatkan kualitas kerja ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan memberikan pelatihan atau training, memberikan insentive atau bonus dan mengaplikasikan atau menerapkan teknologi yang dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja.

2.2.4 Hubungan Komitmen Karyawan ke Organisasinya dengan Kualitas Kerja

Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap profesi maupun organisasi tempat bekerja seringkali menjadi isu yang sangat penting. Beberapa organisasi memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu persyaratan untuk memegang jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan lowongan kerja. Hal ini menunjukkan pentingnya komitmen di dalam dunia kerja. Komitmen kerja di perusahaan tidak terlepas dari bentuk hubungan antara karyawan dengan pekerjaannya.

Meyer dalam Herwan Abdul (2005) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan yang penting dengan kinerja, komitmen yang meningkat menyebabkan kinerja individu meningkat pula.

Kinerja yang baik akan sangat sulit diperoleh apabila karyawan tidak memiliki komitmen terhadap perusahaan, komitmen merupakan alasan karyawan untuk tetap tinggal dan bekerja di perusahaan.

2.3 Loyalitas Karyawan

2.3.1 Pengertian Loyalitas Karyawan

Secara umum loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga yang

didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik (Rasimin, 1988). Menurut Tim penyusun Kamus Besar Bahasa Indonesia, loyalitas adalah kesetiaan, kepatuhan dan ketaatan.

Loyalitas akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka betah dalam perusahaan.

Steers & Porter (1983) mengemukakan aspek-aspek loyalitas yang berhubungan dengan sikap yang akan dilakukan karyawan, dan merupakan proses psikologis terciptanya loyalitas dalam perusahaan antara lain :

1. Dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan, kekuatan aspek ini sangat dipengaruhi oleh keadaan individu, baik kebutuhan, tujuan maupun kecocokan individu dalam perusahaan
2. Keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin bagi perusahaan. Kesamaan persepsi antara karyawan dan perusahaan dan yang didukung oleh kesamaan tujuan dalam perusahaan mewujudkan keinginan yang kuat untuk berusaha maksimal, karena dengan pribadi juga perusahaan akan terwujud
3. Kepercayaan yang pasti dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai perusahaan. Kepastian kepercayaan yang diberikan karyawan tercipta dari operasional perusahaan yang tidak lepas dari kepercayaan perusahaan terhadap karyawan itu sendiri untuk melaksanakan pekerjaannya.

Siswanto (1989) menekankan aspek-aspek loyalitas pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan, antara lain :

1. Taat pada peraturan.

Karyawan yang mempunyai tekad dan kesanggupan untuk mentaati segala peraturan, perintah perusahaan dan tidak melanggar larangan yang telah ditentukan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Peningkatan ketaatan tenaga kerja merupakan prioritas utama dalam pembinaan tenaga kerja dalam rangka peningkatan loyalitas kerja pada perusahaan.

2. Tanggung jawab

Karakteristik pekerjaan dan prioritas tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan kesediaan menanggung rasa tanggung jawab ini akan melahirkan loyalitas kerja.

3. Sikap kerja

Sikap mempunyai sisi mental yang mempengaruhi individu dalam memberikan reaksi terhadap stimulus mengenai dirinya diperoleh dari pengalaman dapat merespon stimulus tidaklah sama. Ada yang merespon secara positif dan ada yang merespon secara negatif. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan memiliki sikap kerja yang positif seperti kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki terhadap perusahaan, hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan, suka terhadap pekerjaan.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Yuliandri (dalam Kadarwati, 2003) menegaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah adanya fasilitas-fasilitas kerja, tinjauan kesejahteraan, suasana kerja serta upah yang diterima dari perusahaan.

Robbin (2008) mengatakan bahwa ada 4 faktor penyebab loyalitas, yaitu pekerjaan yang menantang (*mentally challenging work*), penghargaan yang sesuai (*equitable reward*), kondisi kerja yang mendukung (*supportive colleagues*) dan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Adapun Simamora (2003) mengatakan ada 3 alasan dasar terjadinya loyalitas, yakni :

1. Faktor rasional, seperti gaji, bonus, jenjang karier, fasilitas yang diberikan perusahaan
2. Faktor emosional, seperti pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung, perasaan aman, pemimpin yang kharismatik, pekerjaan yang membanggakan, penghargaan yang diterima perusahaan, budaya kerja

3. Faktor spiritual, seperti kepuasan rohani, pekerjaan yang bersifat rohani, pemimpin yang religius, kesempatan untuk melakukan kegiatan rohani

Selanjutnya Simamora mengatakan bahwa loyalitas tertinggi dapat diperoleh apabila perusahaan dapat memberikan manfaat emosional atau spiritual. Manfaat demikian akan menciptakan keterikatan yang kuat. Sedangkan Steers dan Porter (1983) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas dipengaruhi oleh :

1. Karakteristik pribadi yang merupakan faktor yang menyangkut karyawan itu sendiri yang meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan sifat kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan yang menyangkut pada seluk beluk perusahaan yang dilakukan meliputi tantangan kerja, job stress, kesempatan untuk berinteraksi sosial, job enrichment, identifikasi tugas, umpan balik dan kecocokan tugas. Penyesuaian diri termasuk ke dalam proses interaksi tempat kerjanya berada yang meliputi semua elemen pendukung perusahaan terutama dengan sumber daya manusia.
3. Karakteristik desain perusahaan yang menyangkut pada interen perusahaan itu yang dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan.
4. Pengalaman yang diperoleh dari perusahaan yaitu internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan sehingga menimbulkan rasa aman, merasakan adanya keputusan pribadi yang dipenuhi oleh perusahaan.

Indikasi menurunnya loyalitas dan sikap kerja karyawan antara lain :

1. Turunnya produktivitas kerja

Turunnya produktivitas kerja ini dapat diukur atau dibandingkan dengan waktu sebelumnya. Produktivitas kerja yang turun ini dapat terjadi karena kemalasan atau penundaan kerja

2. Tingkat absensi yang naik

Pada umumnya bila loyalitas dan sikap kerja karyawan turun, maka karyawan akan malas untuk datang bekerja setiap hari. Bila ada gejala-gejala absensi naik maka perlu segera dilakukan penelitian

3. Tingkat perpindahan buruh yang tinggi

Keluar masuknya karyawan yang meningkat tersebut terutama adalah karena tidak senangnya para karyawan bekerja pada perusahaan. Untuk itu mereka berusaha mencari pekerjaan lain yang dianggap sesuai. Tingkat perpindahan buruh yang tinggi selain dapat menurunkan produktivitas kerja juga dapat mempengaruhi kelangsungan jalannya perusahaan.

4. Kegelisaaan dimana-mana.

Loyalitas dan sikap kerja karyawan yang menurun dapat menimbulkan kegelisaaan sebagai seorang pemimpin harus mengetahui bahwa adanya kegelisaaan itu dapat terwujud dalam bentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluh kesah

5. Tuntutan yang sering terjadi

Tuntutan yang sebetulnya merupakan perwujudan dan ketidakpuasan dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan

6. Pemogokan

2.3.3 Cara Meningkatkan Loyalitas Karyawan

Cara untuk meningkatkan loyalitas menurut Anoraga dan widiyanti (1993) adalah

1. Hubungan yang erat antar karyawan
2. Saling keterbukaan dalam hubungan kerja
3. Saling pengertian antara pimpinan dan karyawan
4. Memperlakukan karyawan tidak sebagai buruh tetapi sebagai rekan kerja

5. Pimpinan berusaha menyelami pribadi karyawan secara kekeluargaan
6. Rekreasi bersama seluruh anggota perusahaan

2.3.4 Hubungan Komitmen Karyawan ke Organisasinya dengan Loyalitas Karyawan

Mowday, Porter dan Steers (1982), mengemukakan bahwa komitmen organisasi memiliki arti loyalitas yang pasif. Komitmen organisasi terbangun bila masing-masing individu mengembangkan 3 sikap yang saling berhubungan terhadap organisasi dan atau profesinya, yakni : identifikasi pemahaman atau penghayatan dari tujuan organisasi, perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan atau perasaan bahwa pekerjaannya menyenangkan dan loyalitas yaitu perasaan bahwa organisasi adalah tempat bekerja dan tempat tinggal.

Komitmen organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk menggunakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Oleh karena itu komitmen organisasi mencakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai-nilai dari tujuan organisasi.

2.3 Penelitian Terdahulu

Jianjian Du dalam penelitian yang berjudul *Variance analyses of job Satisfaction and organizational commitment vs demographie variable- a study on construction managers in Wuhan* mengatakan bahwa keinginan berpindah kerja banyak dilakukan karyawan yang berusia muda, berpendidikan tinggi dan single. Hal ini dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Fan Wei, Yang Zhejian Yang Xin (2007), mengatakan bahwa sikap karyawan terhadap WHP memainkan peranan penting dalam mempengaruhi komitmen organisasi. Sedangkan Kaewprasit (2008), mengatakan bahwa Orang muda kurang berkomitmen dibandingkan orang yang lebih tua

Jos, Huang, Qihai (2008), mengemukakan bahwa Loyalitas terhadap organisasi disebabkan karena perasaan bangga bekerja di perusahaan tersebut, hubungan baik antara manajemen dengan karyawan, keamanan kerja

Peneliti lain yang melakukan penelitian menyangkut tentang komitmen organisasi, kualitas kerja dan loyalitas karyawan dapat dilihat pada tabel 2.1

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu tentang Komitmen Organisasi, Kualitas Kerja dan Loyalitas Karyawan

No	Peneliti	Judul	Metode analisa	Hasil Penelitian
1	Jianjian Du, Yu Song, Chunlu Liu, David Picken	<i>Variance analyses of job Satisfaction and organizational commitment vs demographic variable- a study on construction managers in Wuhan</i>	Regressi	Re-pendidikan, rekan kerja dan kondisi kerja mempunyai pengaruh terhadap karyawan yang single Keinginan berpindah karyawan yang berusia muda dipengaruhi oleh kepuasan kerja Karyawan muda yang memiliki pendidikan lebih tinggi dan single lebih memperhatikan peluang promosi, otonomi dan otoritas
2	Fan Wei, Yang Zhejian Yang Xin (2007)	<i>The influence of employee's attitude towards WHP on their organizational commitment and job satisfaction, a case study in Cina-Based organization</i>	Regressi	Sikap karyawan terhadap WHP memainkan peranan penting dalam mempengaruhi komitmen organisasi Karyawan yang mempunyai sikap positif terhadap WHP cenderung puas terhadap pekerjaannya Gender berhubungan dengan komitmen organisasi

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu tentang Komitmen Organisasi, Kualitas kerja dan Loyalitas Karyawan (sambungan)

No	Peneliti	Judul	Metode analisa	Hasil Penelitian
3	Rahman bin Abdullah, Noraida Bte Abdul Karim, Mohd Onn Rashidi Bin Abdul Fatah, Harnizam Zahari, Gopala Krishnan Sekharan Nair, Kamaruzaman Jusof) (2009)	<i>The Linkage of Employee Satisfaction and loyalty in hotel industry in Klang Valley, Malaysia</i>	Analisa faktor	Adanya hubungan antara kepuasan karyawan dan loyalitas karyawan Nilai loyalitas di tempat kerja ada selama saling membutuhkan antara karyawan dan majikan terpenuhi Karyawan tidak akan setia jika sistem penilaian kinerja tidak adil dan tidak akurat
4	Somkid Kaewprasit (2008)	<i>Comparing the organizational commitment of managers and staff in Multinational and local Thai Companies</i>	Anova	Orang muda kurang berkomitmen dibandingkan orang yang lebih tua
5	Sundas Warsi, Noor Fatima and Shamin A Sahibzada (2009)	<i>Study on realitionship between organizational commitment and its determinants among private sector employee of pakistan</i>	Regresi linear	Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi
6	Slack, Frederick J, Orife, John N, Anderson, Fred P (2010)	<i>Effect of commitment to corporate vision on employee satisfaction with their organization : An emperical study in the United States</i>	Analisa faktor	Organisasi harus memiliki visi yang jelas yang dapat dipahami semua tingkatan dan diterapkan oleh organisasi Komitmen manajemen sangat berkorelasi dengan kepuasan karyawan

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu tentang Komitmen Organisasi, Kualitas kerja dan Loyalitas Karyawan (sambungan)

No	Peneliti	Judul	Metode analisa	Hasil Penelitian
7	Jos, Huang, Qihai (2008)	<i>Organizational commitmen of Chinese employee in foreign invested firms</i>	Regressi logistik	Loyalitas terhadap organisasi disebabkan karena perasaan bangga bekerja di pereusahaan tersebut, hubungan baik antara manajemen dengan karyawan, keamanan kerja

2.5 Latar Belakang Perusahaan

2.5.1 Sejarah Hotel Salak

Menurut sejarah Hotel Salak The Heritage ini dibangun tahun 1856 bernama Belluvue-Dibbets Hotel, hal itu dikategorikan sebagai hotel untuk kelompok elit istana dan dimiliki oleh keluarga Istana. Hotel milik seorang Belanda yang memiliki hubungan keluarga dengan Gubernur Jendral Hindia Belanda.

Hotel Salak The Heritage terletak di depan Istana Kepresidenan Bogor sebelah Balai Kota, di jalan Ir. H. Juanda no 8 Bogor. Hotel ini dibangun di tanah seluas 8.227 m². Dilihat dari lokasinya, hotel ini sangat strategis karena mudah dijangkau dari jalan utama.

Pada masa penjajahan Jepang dari tahun 1942 hingga 1945 Hotel Salak The Heritage menjadi markas Kempeitai (Polisi Militer). Setelah Indonesia merdeka hotel ini kemudian diserahkan ke pemerintah Indonesia. Pada tahun 1948 hotel yang semula bernama Binenhoff Hotel atau Bellevue Hotel berganti nama menjadi Hotel Salak. Nama Hotel Salak ini diberikan karena lokasi hotel ini adalah di kaki gunung salak.

Image bagus yang disandang Hotel Salak sempat hilang dari tahun 1980 hingga 1990 karena kurangnya pemeliharaan. Pada tanggal 27 Januari 1992 Hotel

Salak dikembangkan dan direnovasi oleh PT Anugrah Jaya Agung yang dinyatakan dengan Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat No 193/8550/Binsar tanggal 19 Juli 1991 dan Surat Keputusan dari Menteri Urusan Internal Republik Indonesia no 539.32/359/PUOD tanggal 27 Januari 1992. Pembangunan hotel ini akhirnya selesai pada tahun 1998. Pada tanggal 11 September 1998 Hotel Salak The Heritage dioperasikan kembali dengan standar internasional.

Hotel Salak The Heritage memiliki sejarah panjang peninggalan masa kolonial Belanda. Arsitektur bangunan utama hotel ini tetap dipertahankan dalam bentuk aslinya dan tetap memikat. Sedangkan bagian hotel yang dikembangkan adalah bagian belakang.

2.5.2 Fasilitas Hotel Salak The Heritage

Fasilitas Hotel Salak The Heritage tahun 2010 adalah 12 meeting rooms dan Ballroom, Business Centre, Shopping Arcade, Free Internet Service (kabel dan Wifi), Travel Agent, 24 jam Kenari Cafe, Rafflesia Lounge, Fatmawati Restaurant, Binnenhof Restaurant, Den Hag Cafe, Salon & Spa, Music Room, Fitness Center, Swimming Pool, Drugstore, Herbal Place, Laundry & Dry Cleaning Service, 24 jam Room Service, IDD call & PABX System, MATV, Sound System, Air Condition, Hot & Cold Water, CCTV Security System, Taxi Service, dan lain-lain.

2.5.3 Karyawan Hotel Salak

Karyawan Hotel Salak seluruhnya berjumlah 105 orang dan terdiri dari 24 orang karyawan kontrak dan 81 orang karyawan tetap. Mayoritas karyawan Hotel Salak berjenis kelamin laki-laki, sebanyak 80 orang dan karyawan perempuan sebanyak 25 orang. Adapun pendidikan karyawan sangat bervariasi mulai dari SD hingga S-3 (tabel 2.2). Pendidikan karyawan kebanyakan adalah diploma 3 (D3), sebanyak 26 orang disusul kemudian sarjana strata 1 (S-1) sebanyak 24 orang,

Tabel 2.2 Pendidikan Karyawan Hotel Salak

No	Departement	Edu									
		SD	SMP	SLTA	D1	D2	D3	D4	S1	S2	S3
1	Food and Beverages		1	5	7				1		
2	front office				4		5				
3	Accounting				1		3		4		
4	HRD			2	1		1				
5	Operator	1		4	9		2				
6	Purchasing						1		1		
7	Administration & General										
8	Engineering		1	3			1				
9	A-BGR	3	2			1					
10	PR		1				1		1		
11	BOD						1			1	1
12	CO						1		5	2	
13	S & M							1	9	1	
14	Sec		1	2					1		
15	A & G						1		2		
16	G										
	Jumlah	4	6	16	22	1	26	1	24	4	1

2.6 Structural Equation Modeling (Model Persamaan Struktural)

Structural Equation Modeling (SEM) adalah suatu teknik statistik yang digunakan untuk melakukan pengujian terhadap suatu model sebab akibat dengan menggunakan kombinasi dari teori yang ada dan data kuantitatif yang telah dikumpulkan. SEM mengakomodasi kemampuan dari berbagai dari berbagai teknik statistik yang telah dikenal sebelumnya yaitu penggabungan antara kemampuan teknik path analysis dengan factor analysis. Secara umum, jika pada suatu model SEM terdapat beberapa variabel laten yang saling berpengaruh dan variabel-variabel laten tersebut hanya diukur dengan satu indikator, maka model tersebut termasuk ke dalam kasus path analysis. Di pihak lain, suatu model SEM dengan variabel laten yang diukur dengan beberapa indikator tetapi tidak memiliki hubungan sebab akibat dengan variabel laten lain merupakan kasus confirmatory faktor analysis.

Penggabungan dari beberapa teknik tersebut menghasilkan teknik yang serupa dengan teknik multiple regression, tetapi SEM memiliki beberapa keunggulan jika dibandingkan dengan teknik multiple regression. Kesamaan antara beberapa teknik statistik yang disebutkan diatas beserta keunggulan SEM dibandingkan dengan masing-masing teknik tersebut dirangkum dalam tabel 2.1

Tabel 2.3 Perbandingan antara SEM dengan Teknik Statistik Lainnya

Teknik Statistik	Kesamaan dengan SEM	Keunggulan SEM
Multiple regression	Variabel dependen di dalam suatu model SEM merupakan hasil penjumlahan dari setiap variabel independen yang dikalikan dengan koefisien masing-masing ditambah nilai error	<ul style="list-style-type: none"> - Menggabungkan beberapa kasus multiple regression secara bersamaan dalam satu model - Setiap variabel dapat diukur dari beberapa indikator - Analisa untuk kelompok responden yang berbeda - Tampilan lebih representatif
Path Analysis	Memperhatikan pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel-variabel dependen	Setiap variabel dijadikan variabel laten yang diukur dari beberapa variabel manifest sebagai indikatornya
Confirmatory Factor Analysis	Terdapat variabel laten yang diukur dari beberapa indikator	Dapat digambarkan hubungan antara variabel laten

Sumber : Fujiastuti, 2010

2.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara atau jawaban sementara atas permasalahan penelitian yang memerlukan data untuk menguji kebenaran dugaan tersebut. Suatu hipotesis merupakan pernyataan tentang adanya suatu hubungan tertentu antara variabel variabel yang digunakan (Koentjaraningrat, 1994). Berdasarkan pada rumusan masalah, dan tujuan penelitian yang telah dijelaskan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

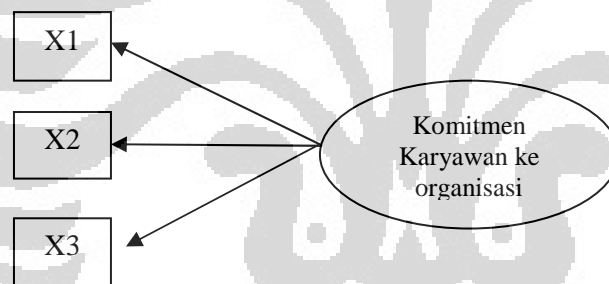
- H1 : Komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan
- H2 : Komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kualitas kerja karyawan
- H3 : Loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan

2.8 Definisi Operasional Variabel

2.8.1 Komitmen Karyawan ke Organisasinya

Menurut Allen dan Meyer, 1997 komitmen dibentuk oleh tiga indikator, yakni :

1. Komitmen afektif (X1)
2. Komitmen kontinuen (X2)
3. Komitmen Normatif (X3)

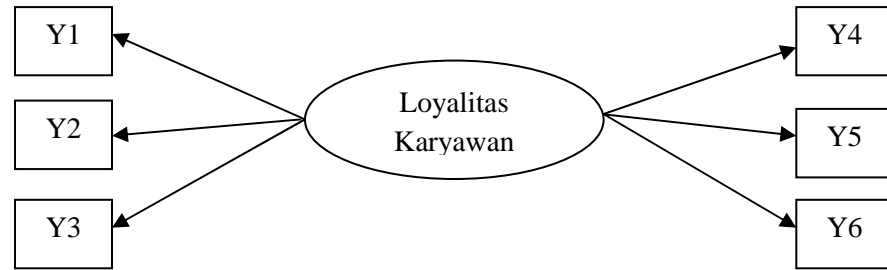


Gambar 2.1 Indikator Komitmen Karyawan ke Organisasinya

2.8.2 Loyalitas Karyawan

Simamora (2003) mengatakan ada 3 alasan dasar terjadinya loyalitas, yakni :

1. Faktor rasional, seperti gaji, bonus, jenjang karier, fasilitas yang diberikan perusahaan
2. Faktor emosional, seperti pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung, perasaan aman, pemimpin yang kharismatik, pekerjaan yang membanggakan, penghargaan yang diterima perusahaan, budaya kerja
3. Faktor spiritual, seperti kepuasan rohani, pekerjaan yang bersifat rohani, pemimpin yang religius, kesempatan untuk melakukan kegiatan rohani



Keterangan :

Y1 = Faktor Gaji

Y4 = Faktor Lingkungan Kerja

Y2 = Faktor Insentif

Y5 = Faktor Penghargaan

Y3 = Faktor Tantangan Kerja

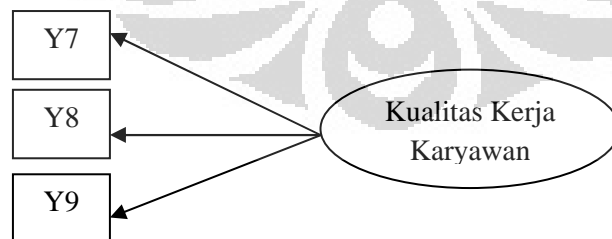
Y6 = Faktor Ibadah

Gambar 2.2 Indikator Loyalitas Karyawan

2.8.3 Kualitas Kerja Karyawan

Menurut Matutina (2001), sedangkan kualitas kerja mengacu pada indikator :

1. Pengetahuan (Knowledge) yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya fikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan
2. Ketrampilan (Skill), kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan
3. Abilities yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.



Keterangan :

Y7 = Pengetahuan

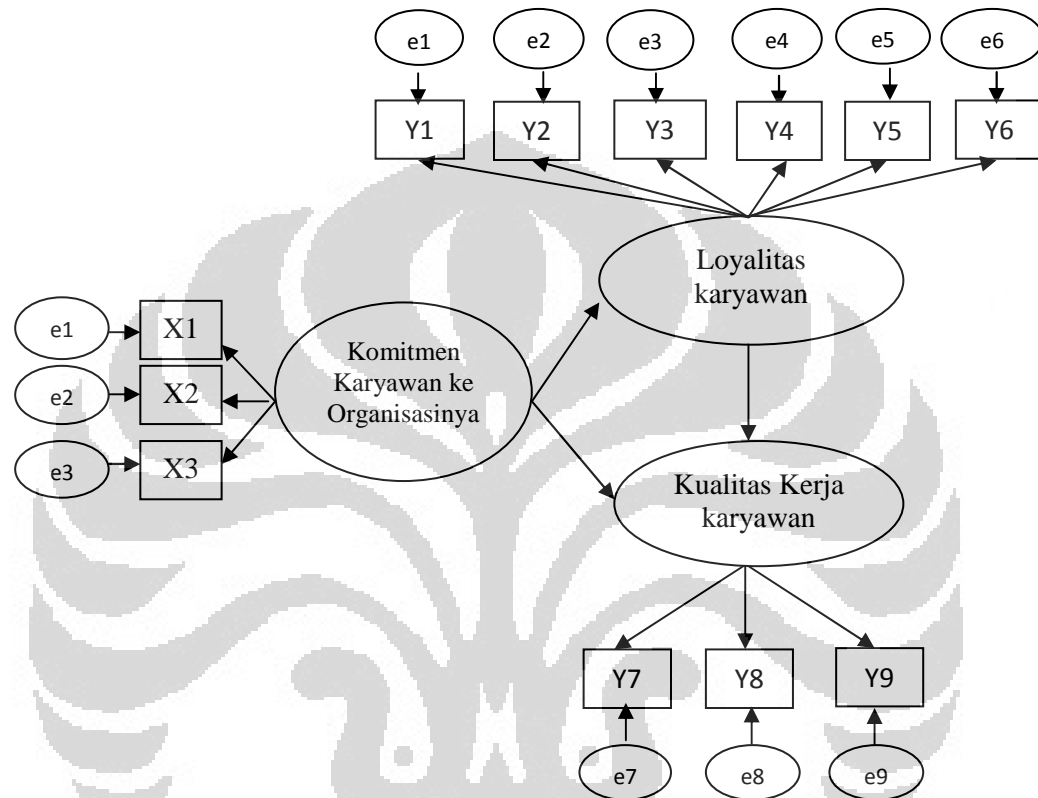
Y8 = Ketrampilan

Y9 = Abilities

Gambar 2.3 Indikator Kualitas Kerja Karyawan

2.9 Model Teoritis

Di lihat dari teori yang telah diuraikan di atas maka model teoritis hubungan komitmen karyawan ke organisasinya terhadap loyalitas dan kualitas kerja karyawan dapat dilihat pada gambar 2.4.



Gambar 2.4 Model Teoritis Hubungan Komitmen Karyawan ke Organisasinya Terhadap Loyalitas dan Kualitas Kerja Karyawan

BAB 3 PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

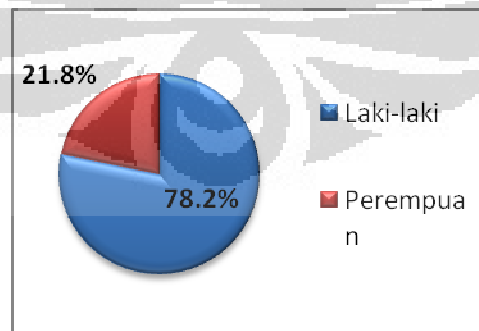
Penelitian ini tentang “Model Hubungan Komitmen Karyawan ke Organisasinya terhadap Loyalitas Karyawan dan Kualitas Kerja Karyawan”. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan di Hotel Salak, Bogor, Jawa Barat.

1.1 Demografi Responden

Karakteristik responden diuraikan berdasarkan variabel demografi yang meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, status pernikahan, lama bekerja dan status kepegawaian. Seluruh informasi dalam profil responden ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak manajemen Hotel Salak terutama untuk keperluan evaluasi kebijakan dalam peningkatan kualitas kerja karyawan karyawan.

3.1.1. Jenis Kelamin

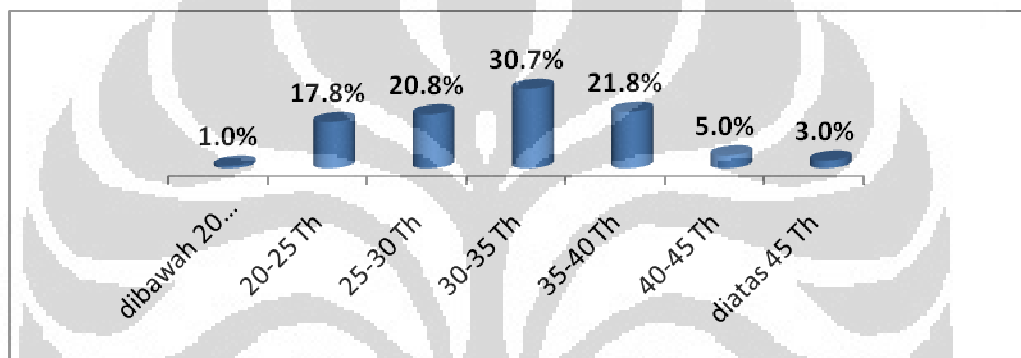
Berdasarkan Gambar 3.1. terlihat bahwa responden laki-laki lebih dominan dibandingkan dengan perempuan. Sebanyak 78.2 persen responden berjenis kelamin laki-laki. Sisanya sebanyak 21.8 persen responden berjenis kelamin perempuan. Dengan demikian, sebagian besar karyawan Hotel Salak lebih didominasi karyawan laki-laki dibandingkan dengan karyawan perempuan.



Gambar 3.1. Sebaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

3.1.2 Usia

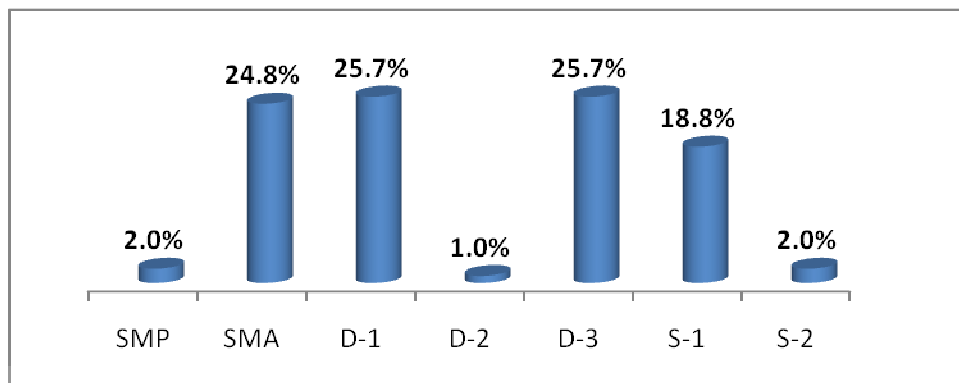
Berdasarkan usia, responden dibagi kedalam tujuh kelompok usia seperti ditunjukkan pada Gambar 3.2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa usia responden didominasi oleh usia 30-35 tahun yaitu sebanyak 30.7 persen. Responden dengan usia 25-30 tahun dan 35-40 tahun memiliki distribusi yang hampir sama yaitu 20.8% dan 21.8%. Selain itu diketahui pula bahwa sebanyak 17.8 persen responden berusia 20-25 tahun. Jumlah responden diatas 40 tahun sebanyak 8 persen dan dibawah 20 tahun hanya 1 persen. Hal ini menunjukkan bahwa, karyawan Hotel Salak rata-rata berada dalam usia yang produktif.



Gambar 3.2. Sebaran Responden Berdasarkan Usia

3.1.3 Pendidikan Terakhir

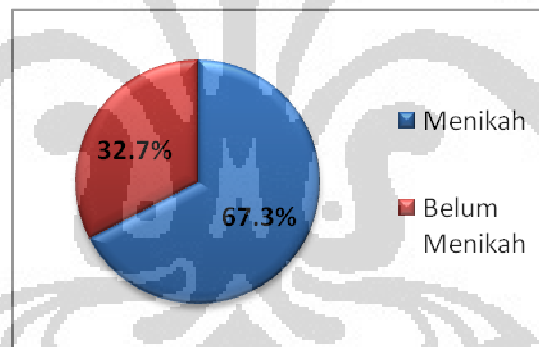
Tingkat pendidikan responden dibagi kedalam tujuh kelompok seperti yang ditunjukkan pada Gambar 3.3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 24.8 persen tingkat pendidikan responden adalah SMA dan sebanyak 18.8 persen responden memiliki tingkat pendidikan Sarjana. Sementara itu tingkat pendidikan D1 dan D3 masing-masing memiliki distribusi yang sama yaitu 25.7 persen. Sedangkan responden yang memiliki pendidikan terakhir SMP dan S2 masing-masing hanya sebesar 2 persen dan D2 sebesar 1 persen. Secara umum dapat dikatakan bahwa karyawan Hotel Salak adalah orang-orang yang mempunyai jenjang pendidikan merata antara yang cukup, sedang, sampai dengan cukup tinggi.



Gambar 3.3. Sebaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

3.1.4 Status Pernikahan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 67.3 persen responden memiliki status sudah menikah, dan sebanyak 32.7 persen responden belum menikah. Lebih jelas dapat dilihat pada Gambar 3.4. dibawah ini.

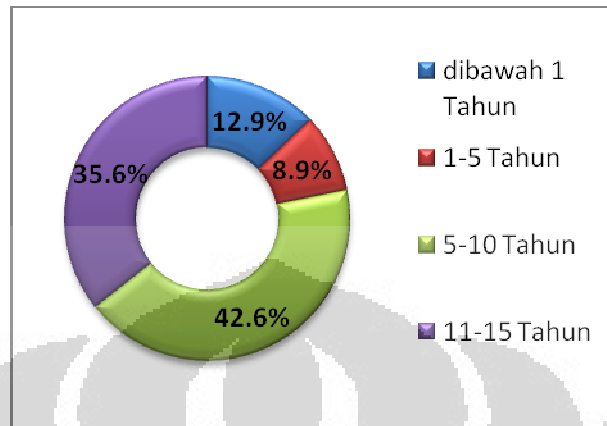


Gambar 3.4. Sebaran Responden Berdasarkan Status Pernikahan

3.1.5 Lama Bekerja di Hotel Salak

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebanyak 42.6 persen responden sudah bekerja di Hotel Salak dengan rentang waktu 5-10 tahun. Sementara itu sebanyak 35.6 persen responden sudah bekerja selama 11-15 tahun. Responden yang bekerja dibawah 1 tahun sebesar 12.9 persen dan bekerja 1-5 tahun sebesar 8.9%. Secara umum sebagian besar responden sudah lama bekerja di Hotel Salak yaitu dengan rentang waktu lebih dari 5 tahun. Lama bekerja ini

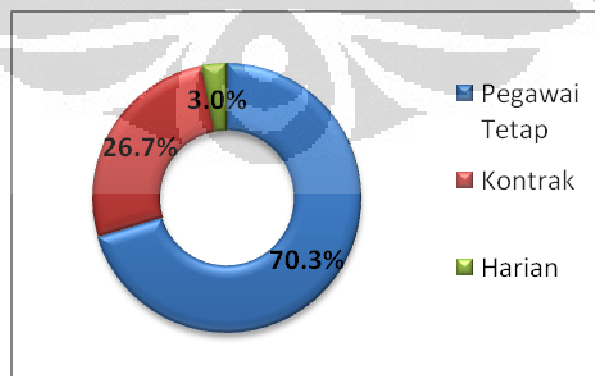
tentunya akan memberikan pengaruh terhadap loyalitas dan kualitas kerja karyawan karyawan.



Gambar 3.5. Sebaran Responden Berdasarkan Lama Bekerja

3.1.6 Status Kepegawaian

Gambar 3.6. memperlihatkan status kepegawaian responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 70.3 persen responden merupakan karyawan tetap. Responden yang termasuk dalam kategori karyawan kontrak yaitu sebanyak 26.7%. Sisanya, hanya sebagian kecil responden merupakan karyawan dengan status harian yaitu sebesar 3.0 persen. Jumlah karyawan dengan status tetap yang cukup dominan tentunya akan memberikan pengaruh terhadap loyalitas dan kualitas kerja karyawan karyawan.



Gambar 3.6. Sebaran Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

3.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data ini diperoleh. Dalam penelitian ini sumber data terdiri dari data primer dan data sekunder

3.2.1 Data Primer

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yang bersumber dari obyek yang diamati dan diteliti secara langsung dengan mengadakan pengumpulan data kepada sampel yang telah ditentukan. Data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang telah dibuat dan disusun dalam bentuk pertanyaan yang berisi rangkaian pernyataan-pernyataan sesuai dengan data variabel yang akan diteliti, yaitu komitmen organisasi, loyalitas karyawan dan kualitas kerja karyawan dengan indikator sebanyak 12 item. Dasar dari metode ini adalah *self report* dari subyeknya. Dengan dasar metode ini diharapkan dapat mengenai sasaran, karena subyek dianggap paling tahu dirinya sendiri.

3.2.2 Data Sekunder

Data ini dapat diperoleh dari jurnal-jurnal penelitian terdahulu, data dokumen perusahaan yang diperlukan dalam penelitian ini.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan kumpulan individu atau obyek penelitian yang memiliki kualitas-kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. berdasarkan kualitas dan ciri tersebut, populasi dapat dipahami sebagai sekelompok individu atau obyek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik (Cooper & Emory,1995). Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan Hotel Salak

3.3.2 Sampel

Dalam melakukan penelitian seorang peneliti dapat meneliti sebagian (sampel) atau seluruhnya (sensus) Nur Indriantoro (1987). Penelitian tersebut menggunakan sampel atau sebagian elemen populasi yang akan mewakili pendapat dari seluruh populasi

Menurut Hair et al. (1995), mengenai sampel yang representatif dengan menggunakan teknik analisis SEM adalah 100-200 orang responden. Adapun jumlah responden dalam penelitian ini adalah 101 orang. Jadi, hal ini telah memenuhi syarat minimal sesuai yang disarankan oleh Hair et al., (1995).

3.4 Instrumen Penelitian dan Metoda Pengumpulan Data

3.4.1 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengukur fenomena sosial yang diamati dengan menggunakan kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan-pernyataan yang dikembangkan berdasarkan indikator yang digunakan dari masing-masing variabel penelitian. Untuk lebih jelasnya, maka rincian dari instrumen-instrumen penelitian yang menyangkut indikator variabel penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Komitmen Karyawan ke Organisasinya

Variabel	Indikator	No Pertanyaan
Komitmen Karyawan ke Organisasinya	1. Afektif	1, 2, 3
	2. Kontinuen	4, 5, 6, 7, 8
	3. Normatif	9, 10, 11, 12

Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Loyalitas Karyawan

Variabel	Indikator	No Pertanyaan
Loyalitas Karyawan	1. Gaji	1, 2, 3, 4
	2. Insentif	5, 6, 7
	3. Tantangan Kerja	8
	4. Lingkungan Kerja	9, 10, 11, 12, 13, 14, 17
	5. Penghargaan	15, 16
	6. Ibadah	18

Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kualitas Kerja

Variabel	Indikator	No Pertanyaan
Kualitas Kerja	1. Pengetahuan	1
	2. Skill	2, 3, 4
	3. Abilities	5, 6, 7, 8, 9, 10

3.4.2 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yaitu suatu metode pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden. Setiap responden diminta pendapatnya dengan memberikan jawaban dari pernyataan-pernyataan yang diajukan. Pertanyaan dalam kuesioner diuji dengan menggunakan skala Likert 1 – 5, hal ini untuk mendapatkan data yang bersifat internal dan diberi skor sebagai berikut :

- Skala 1 menunjukkan respon sangat tidak setuju
- Skala 2 menunjukkan respon tidak setuju
- Skala 3 menunjukkan respon netral
- Skala 4 menunjukkan respon setuju
- Skala 5 menunjukkan respon sangat setuju

Kuesioner yang dikirimkan kepada responden sebanyak 105 berkas dan yang kembali sebanyak 101 kuesioner. Adapun waktu pengiriman kuesioner adalah dari bulan Desember 2010 hingga Maret 2011. Ringkasan pengiriman kuesioner dapat dilihat pada table 3.4.

Dalam pengumpulan data, digunakan pula tehnik pengumpulan data melalui wawancara. Tehnik ini digunakan untuk mengetahui informasi, pandangan maupun pendapat lisan dari responden dengan model tatap muka antara pewawancara dan responden

Selain yang disebutkan diatas, dilakukan pula studi pustaka dengan cara membaca buku, dokumen, jurnal, literatur, majalah perusahaan dan informasi tertulis lainnya yang terkait dengan variabel komitmen organisasi, kualitas kerja

dan loyalitas karyawan. Informasi ini bisa diperoleh di perpustakaan, atau melalui internet.

Tabel 3.4 Ringkasan Pengiriman Kuesioner

Keterangan	Jumlah Data
Jumlah kuesioner yang dikirim	105
Jumlah kuesioner yang kembali	101
Jumlah kuesioner yang tidak kembali	4
Tingkat pengembalian (respon rate)	96,19 %

3.5 Analisis Uji Reabilitas, Validitas dan Normalitas

3.5.1 Uji Reabilitas

Uji kualitas data meliputi uji reliabilitas dan uji validitas. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur memiliki tingkat kehandalan atau konsistensi yang baik. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien *cronbach alpha*. Kemudian nilai tersebut dibandingkan dengan nilai *r* tabel. Jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari *r* tabel maka item pernyataan dalam kuesioner penelitian itu dikatakan reliabel. Data dianalisis dengan bantuan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) 16.0 for windows*. Dari hasil uji reliabilitas dinyatakan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel (sah). Dengan demikian seluruh pernyataan dapat digunakan untuk pembahasan selanjutnya (Tabel 3.5).

Tabel 3.5. Pengujian Reabilitas Instrumen

No	Tingkat Pengukuran	Koefisien Alpha	R Tabel	Kriteria
1.	Komitmen Karyawan ke Organisasinya	0.780	0.306	Reliabel
2.	Loyalitas Kerja	0.905	0.306	Reliabel
3.	Kualitas kerja karyawan	0.857	0.306	Reliabel

3.5.2 Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk menguji alat ukur atau kuesioner yang digunakan valid atau tidak valid dengan menggunakan korelasi *product moment*. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan *one shot method* dimana kuesioner diberikan satu kali kepada responden kemudian data dianalisis. Apabila pernyataan dinyatakan valid maka dipakai untuk pembahasan selanjutnya dan jika pernyataan tidak valid diabaikan atau dibuang. Analisis dilakukan dengan bantuan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) 16.0 for windows*.

Pengambilan keputusan valid atau tidaknya pernyataan berdasarkan nilai r hitung dibandingkan dengan nilai r tabel. Atribut dinyatakan valid bila nilai r hitung $>$ r tabel. Uji validitas dilakukan untuk seluruh variabel pengukuran dalam penelitian. Dari hasil uji validitas dinyatakan bahwa semua pernyataan dari masing-masing variabel dinyatakan valid (sah). Dengan demikian seluruh pernyataan dapat digunakan untuk pembahasan selanjutnya (Tabel 3.6 di lampiran 24).

3.5.3 Uji Normalitas

Salah satu langkah yang harus dilakukan sebelum melakukan analisis SEM adalah pengujian normalitas terhadap data yang digunakan. Pengujian normalitas dalam hal ini didasarkan pada nilai *skewness* dan *kurtosis* dari sebaran data. *Skewness* didefinisikan sebagai suatu koefisien yang menunjukkan simetris atau condongnya suatu kurva sebaran data. Sedangkan *Kurtosis* didefinisikan sebagai suatu koefisien yang menunjukkan ukuran keruncingan atau bobot bagi ekor dalam sebaran suatu data. Jika diperoleh pengujian secara statistik terhadap nilai *skewness* dan *kurtosis* yang tidak signifikan maka dikatakan data menyebar normal dan sebaliknya. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat uji nyata 5%, 10%, dan 15%. Hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan software *lisrel* versi 8.7 dapat dilihat pada Tabel 3.7.

Tabel 3.7. Pengujian Normalitas Data

Konstruk	Item	Skewness	c.r	Kurtosis	c.r
Komitmen Karyawan ke Organisasinya	X1	0.164	0.700	1.087	1.884
	X2	0.008	0.033	0.462	1.051
	X3	-0.127	-0.543	-0.082	-0.002
	X4	-0.008	-0.035	0.117	0.434
	X5	-0.068	-0.294	-0.094	-0.031
	X6	-0.121	-0.520	0.663	1.351
	X7	0.520	2.130	2.851	3.291
	X8	-0.197	-0.840	0.663	1.351
	X9	0.575	2.335	2.134	2.827
	X10	0.015	0.066	0.340	0.850
	X11	-0.117	-0.503	0.030	0.251
	X12	0.048	0.206	0.204	0.604
Loyalitas Karyawan	Y1	-0.209	-0.889	-0.101	-0.047
	Y2	-0.222	-0.945	-0.106	-0.060
	Y3	-0.327	-1.380	0.049	0.293
	Y4	-0.183	-0.781	-0.419	-0.940
	Y5	-0.151	-0.648	-0.110	-0.070
	Y6	-0.145	-0.619	-0.168	-0.213
	Y7	-0.153	-0.654	-0.210	-0.323
	Y8	-0.555	-2.261	4.204	3.944
	Y9	-0.232	-0.986	0.682	1.379
	Y10	-0.215	-0.917	0.237	0.666
	Y11	-0.234	-0.994	0.788	1.521
	Y12	-0.557	-2.267	1.266	2.077
	Y13	-0.482	-1.989	1.861	2.618
	Y14	-0.215	-0.916	0.617	1.286
	Y15	-0.113	-0.484	0.756	1.479
	Y16	-0.035	-0.150	0.962	1.739
Y17	-0.204	-0.870	0.405	0.959	
Y18	0.055	0.237	0.374	0.907	
Kualitas kerja karyawan	Y19	-0.744	-2.925	3.869	3.802
	Y20	-0.744	-2.925	3.869	3.802
	Y21	-0.156	-0.669	0.346	0.860
	Y22	-0.179	-0.765	0.334	0.839
	Y23	-0.302	-1.276	-0.654	-1.830
	Y24	-0.005	-0.020	1.527	2.331
	Y25	-0.126	-0.542	1.626	2.420
	Y26	-0.120	-0.514	0.885	1.646
	Y27	-0.267	-1.134	1.281	2.092
	Y28	-0.084	-0.359	-0.267	-0.479

Catatan :

1. Nilai c.r antara ± 1.96 (normal pada tingkat uji nyata5%)
2. Nilai c.r antara ± 2.24 (normal pada tingkat uji nyata10%)
3. Nilai c.r antara ± 2.49 (normal pada tingkat uji nyata15%)
4. Nilai c.r antara $> \pm 2.49$ (normal pada tingkat uji nyata >15%)

3.5.4 Uji Multikolinieritas

Asumsi multikolinieritas mengharuskan tidak adanya korelasi yang sempurna atau besar antara variabel-variabel independen. Nilai korelasi antara variabel observed yang tidak diperbolehkan adalah lebih besar dari 0.90. Tabel 3.8 menginformasikan korelasi antara variabel observed bernilai kurang dari 0.90 sehingga disimpulkan bahwa tidak outlier pada data yang digunakan dalam penelitian atau asumsi multikolinieritas tidak terpenuhi.

Tabel 3.8. Pengujian Multikolinieritas Data

Variabel	Komitmen Organisasi	Loyalitas Karyawan	Kualitas Kerja
Komitmen Karyawan ke Organisasinya	1.00		
Loyalitas Karyawan	0.48	1.00	
Kualitas Kerja	0.64	0.43	1.00

3.6 Tehnik Analisis Data

Dalam penelitian ini teknik analisis yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM) dengan program Lisrel 8.7.

1) Confirmatory Factor Analysis (CFA)

A. Measurement Model dengan Confirmatory Factor Analysis Variabel Laten Eksogen (Strategic Human Capital)

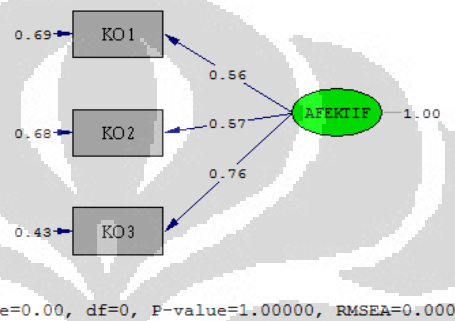
Dalam model analisis konfirmatori ini terdapat satu variabel laten eksogen yang akan diteliti, yaitu komitmen organisasi dan model pengukurannya dengan dua tahap :

1. Indikator – indikator yang ada di komitmen karyawan ke organisasinya dibuat confirmatory analysis factor yakni dengan menentukan faktor-faktornya yaitu afektif, kuintinuen dan normatif seperti terlihat pada gambar 3.7, 3.8 dan 3.9

2. Dilakukan confirmatory dengan variabel latennya, seperti terlihat pada gambar 3.10

1) Faktor Afektif

Berdasarkan Gambar 3.7. ditunjukkan besarnya nilai faktor muatan (*loading factor*) setiap indikator terhadap variabel latennya (afektif). Besarnya faktor muatan untuk setiap indikator seperti disajikan dalam Tabel 3.9.



Gambar 3.7. Faktor Afektif

Hasil model pengukuran untuk faktor afektif berdasarkan Gambar 3.7. dan Tabel 3.9. menunjukkan bahwa seluruh indikator pengukur variabel afektif mempunyai faktor muatan di atas 0.5 dan tingkat signifikansi ($t > 1.96$). Dilihat dari kesesuaian model, tingkat signifikansi chi-square pada 1.00 menunjukkan bahwa hipotesis nol yang menyatakan tidak terdapat perbedaan antara matriks kovarians sampel dengan matriks kovarians populasi yang diestimasi tidak dapat ditolak. Nilai kesesuaian yang lain juga menunjukkan tingkat penerimaan yang sempurna.

Tabel 3.9. Evaluasi Faktor Muatan dan Kriteria Kebaikan Model Faktor Afektif

Indikator	Faktor Muatan	Uji-T	R2 (Squared Multiple Correlation)
KO1	0.56	4.64	0.31
KO2	0.57	4.66	0.32
KO3	0.76	5.57	0.57
Goodness of Fit Indices	Keputusan		
Chi Square (χ^2) = 0.00	<i>Perfect</i>		
P-Value = 1.00	<i>Perfect</i>		
RMSEA = 0.00	<i>Perfect</i>		

Reliabilitas indikator dicerminkan dari square multiple correlation (R^2) dimana ambang batas yang umum digunakan adalah ≥ 0.40 . R^2 menunjukkan proporsi varian setiap indikator yang dapat dijelaskan oleh *underlying factornya*, dimana semakin besar R^2 maka semakin tinggi reliabilitas indikator (Dianmantopolus dan Sigauw, 2000) dalam Imam Ghozali dan Fuad (2005). Berdasarkan Tabel 4.11, terlihat bahwa indikator KO3 memiliki reliabilitas yang tinggi yaitu dengan besarnya nilai R^2 0.57, sedangkan KO1 dan KO2 masih memiliki nilai R^2 dibawah 0.40. Berdasarkan hasil perhitungan *composite reliability* dan *variance extracted* secara bersama-sama indikator KO1-KO3 menunjukkan kemampuan yang cukup baik dalam merepresentasikan *underlying factornya* sebesar 0.52, sedangkan *variance extracted* sebesar 0.41 mengindikasikan bahwa 41% indikator tersebut dijelaskan oleh faktor afektif.

Tabel 3.10 . Composite Reliability dan Variance Extracted Faktor Afektif

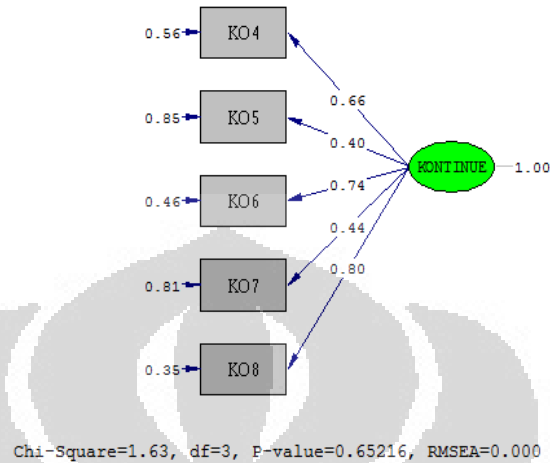
Faktor	Composite Reliability	Variance Extracted
Afektif	0.52	0.41

2) Kontinuen

Hasil model pengukuran untuk faktor kontinuans berdasarkan Gambar 3.8. dan Tabel 3.11. menunjukkan bahwa indikator pengukur variabel kontinuans (KO4, KO6 dan KO8) mempunyai faktor muatan diatas 0.5, sedangkan KO5 dan KO7 mempunyai faktor muatan dibawah 0.5. Kelima indikator memiliki tingkat signifikansi yang signifikan dalam taraf uji nyata 5 persen ($t > 1.96$). Dilihat dari kesesuaian model, tingkat signifikansi chi-square pada 0.65 menunjukkan bahwa hipotesis nol yang menyatakan tidak terdapat perbedaan antara matriks kovarians sampel dengan matriks kovarians populasi yang diestimasi tidak dapat ditolak. Nilai kesesuaian yang lain juga menunjukkan tingkat penerimaan yang sempurna.

Berdasarkan Tabel 3.11, terlihat bahwa indikator KO4, KO6 dan KO8 memiliki reliabilitas yang tinggi yaitu dengan besarnya nilai R^2 berturut-turut

0.44, 0.54 dan 0.65, sedangkan KO5 dan KO7 masih memiliki nilai R^2 dibawah 0.40.



Gambar 3. 8 Faktor Kontinuen

Tabel 3.11. Evaluasi Faktor Muatan dan Kriteria Keباikan Model Faktor Kontinuans

Indikator	Faktor Muatan	Uji-T	R2 (Squared Multiple Correlation)
KO4	0.66	6.62	0.44
KO5	0.40	3.59	0.16
KO6	0.74	7.46	0.54
KO7	0.44	4.11	0.19
KO8	0.80	8.21	0.65
Goodness of Fit Indices	Keputusan		
Chi Square (χ^2) = 1.63	<i>Perfect</i>		
P-Value = 0.65	<i>Perfect</i>		
RMSEA = 0.00	<i>Perfect</i>		

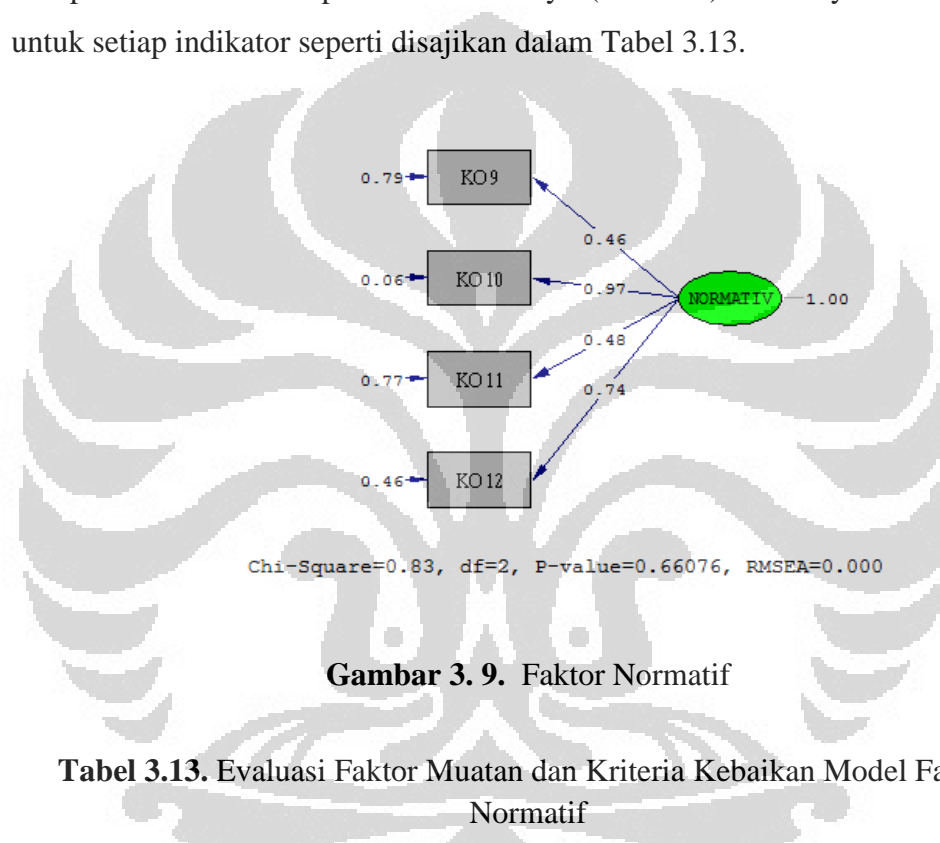
Hasil perhitungan *composite reliability* dan *variance extracted* secara bersama-sama indikator KO4-KO8 menunjukkan kemampuan yang cukup baik dalam merepresentasikan *underlying factornya* sebesar 0.50, sedangkan *variance extracted* sebesar 0.40 mengindikasikan bahwa 40% indikator tersebut dijelaskan oleh faktor kontinuans (Tabel 3.12)..

Tabel 3.12. Composite Reliability dan Variance Extracted Faktor Kontinuans

Faktor	Composite Reliability	Variance Extracted
Kontinuans	0.50	0.40

3) Normatif

Gambar 3.9. menunjukkan besarnya nilai faktor muatan (*loading factor*) setiap indikator terhadap variabel latennya (normatif). Besarnya faktor muatan untuk setiap indikator seperti disajikan dalam Tabel 3.13.

**Gambar 3. 9.** Faktor Normatif**Tabel 3.13.** Evaluasi Faktor Muatan dan Kriteria Kebaikan Model Faktor Normatif

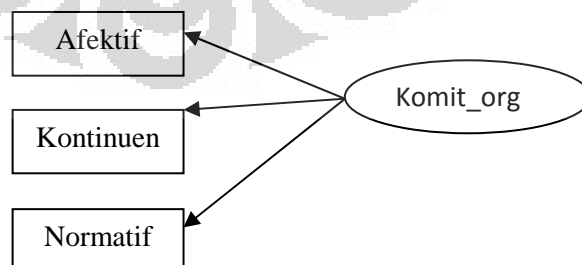
Indikator	Faktor Muatan	Uji-T	R ² (Squared Multiple Correlation)
KO9	0.46	4.66	0.21
KO10	0.97	10.40	0.94
KO11	0.48	4.84	0.23
KO12	0.74	7.65	0.54
Goodness of Fit Indices	Keputusan		
<i>Chi Square</i> (χ^2) = 0.83	<i>Perfect</i>		
P-Value = 0.66	<i>Perfect</i>		
RMSEA = 0.00	<i>Perfect</i>		

Hasil model pengukuran untuk faktor normatif berdasarkan Gambar 3.9. dan Tabel 3.13. menunjukkan bahwa seluruh indikator indikator KO10 dan KO12 memiliki faktor muatan diatas 0.5, sedangkan KO9 dan KO11 dibawah 0.5. Namun demikian keempat indikator memiliki nilai uji T yang signifikan ($t > 1.96$). Dilihat dari kesesuaian model, tingkat signifikansi chi-square pada 0.66 menunjukkan bahwa hipotesis nol yang menyatakan tidak terdapat perbedaan antara matriks kovarians sampel dengan matriks kovarians populasi yang diestimasi tidak dapat ditolak. Nilai kesesuaian yang lain juga menunjukkan tingkat penerimaan yang sempurna.

Berdasarkan Tabel 3.13, terlihat bahwa indikator KO10 memiliki reliabilitas yang tinggi yaitu dengan besarnya nilai R^2 0.94, begitu halnya dengan KO12 dengan nilai R^2 0.54, sedangkan KO9 dan KO11 masih memiliki nilai R^2 dibawah 0.40. Berdasarkan hasil perhitungan *composite reliability* dan *variance extracted* secara bersama-sama indikator KO9-KO12 menunjukkan kemampuan yang cukup baik dalam merepresentasikan *underlying factornya* sebesar 0.56, sedangkan *variance extracted* sebesar 0.48 mengindikasikan bahwa 48% indikator tersebut dijelaskan oleh faktor normatif (Tabel 3.14).

Tabel 3.14. Composite Reliability dan Variance Extracted Faktor Normatif

Faktor	Composite Reliability	Variance Extracted
Normatif	0.56	0.48



Gambar 3.10 Indikator Variabel Komitmen Karyawan ke Organisasinya

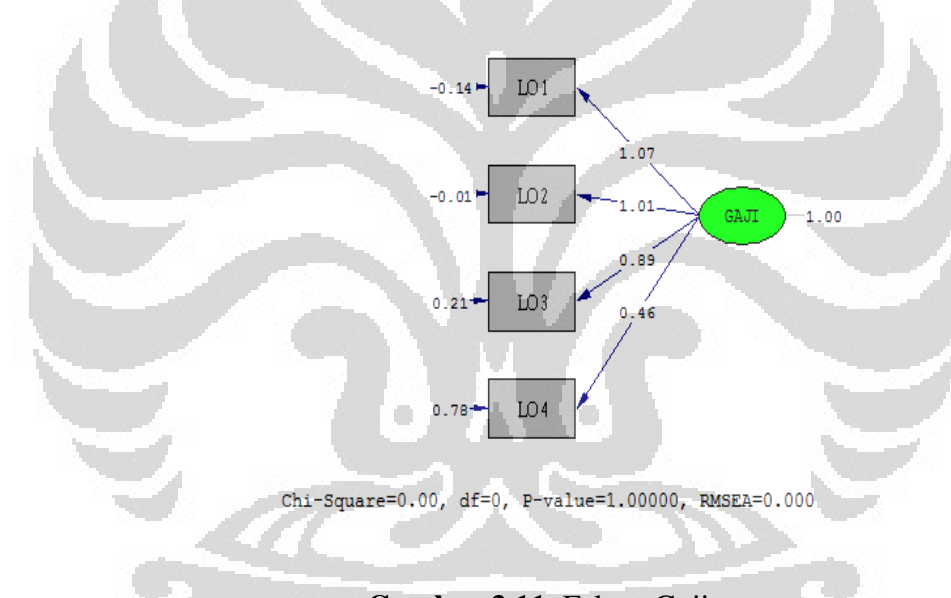
B. *Measurement Model* dengan *confirmatory factor analysis* variabel laten endogen

Dalam model analisis konformatori ini terdapat dua variabel laten endogen yang akan diteliti, yaitu loyalitas karyawan dan kualitas kerja karyawan

1. **Loyalitas karyawan**

Seperti halnya komitmen organisasi, model pengukuran *confirmatory factor analysis* ditunjukkan dalam gambar sebagai berikut :

1) Faktor Gaji



Gambar 3.11 Faktor Gaji

Hasil model pengukuran untuk faktor gaji berdasarkan Gambar 3.11. dan Tabel 3.15 menunjukkan bahwa hampir seluruh indikator pengukur variabel gaji (LO1, LO2 dan LO3) mempunyai faktor muatan diatas 0.5, kecuali LO4 masih dibawah 0.5 dan tingkat signifikansi ($t > 1.96$). Dilihat dari kesesuaian model, tingkat signifikansi chi-square pada 1.00 menunjukkan bahwa hipotesis nol yang menyatakan tidak terdapat perbedaan antara matriks kovarians sampel dengan matriks kovarians populasi yang diestimasi tidak dapat ditolak. Nilai kesesuaian yang lain juga menunjukkan tingkat penerimaan yang sempurna.

Tabel 3.15. Evaluasi Faktor Muatan dan Kriteria Keباikan Model Faktor Gaji

Indikator	Faktor Muatan	Uji-T	R ² (Squared Multiple Correlation)
LO1	1.07	7.50	1.14
LO2	1.01	11.77	1.01
LO3	0.89	9.96	0.79
LO4	0.46	4.78	0.22
Goodness of Fit Indices	Keputusan		
Chi Square (χ^2) = 0.00	<i>Perfect</i>		
P-Value = 1.00	<i>Perfect</i>		
RMSEA = 0.00	<i>Perfect</i>		

Berdasarkan Tabel 3.15 terlihat bahwa indikator LO1, LO2 dan LO3 memiliki reliabilitas yang tinggi diatas 0.40, sedangkan LO4 masih memiliki nilai R² rendah dibawah 0.40. Namun demikian berdasarkan hasil perhitungan *composite reliability* dan *variance extracted* secara bersama-sama indikator LO1-LO4 menunjukkan kemampuan yang baik dalam merepresentasikan *underlying factornya* sebesar 0.81. Sedangkan *variance extracted* sebesar 0.79 mengindikasikan bahwa 79% indikator tersebut dijelaskan oleh faktor gaji (Tabel 3.16).

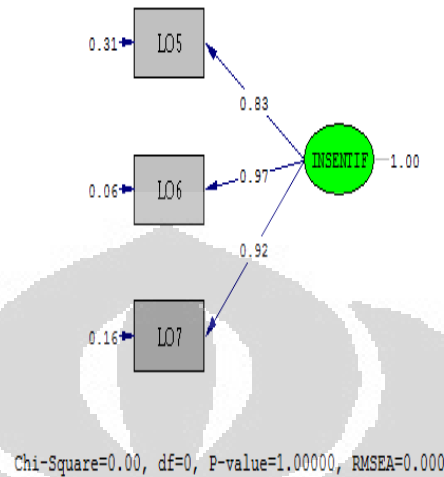
Tabel 3.16. Composite Reliability dan Variance Extracted Faktor Gaji

Faktor	Composite Reliability	Variance Extracted
Gaji	0.81	0.79

2) Faktor Insentif

Hasil model pengukuran untuk faktor insentif berdasarkan Gambar 3.12. dan Tabel 3.17. menunjukkan bahwa seluruh indikator pengukur variabel insentif (LO5, LO6 dan LO7) mempunyai faktor muatan diatas 0.5 dan tingkat signifikansi ($t > 1.96$). Dilihat dari kesesuaian model, tingkat signifikansi chi-square pada 1.00 menunjukkan bahwa hipotesis nol yang menyatakan tidak terdapat perbedaan antara matriks kovarians sampel dengan matriks kovarians

populasi yang diestimasi tidak dapat ditolak. Nilai kesesuaian yang lain juga menunjukkan tingkat penerimaan yang sempurna.



Gambar 3.12 Faktor Insentif

Tabel 3.17. Evaluasi Faktor Muatan dan Kriteria Kebaikan Model Faktor Insentif

Indikator	Faktor Muatan	Uji-T	R ² (Squared Multiple Correlation)
LO5	0.83	10.06	0.69
LO6	0.97	12.89	0.94
LO7	0.92	11.82	0.84
Goodness of Fit Indices	Keputusan		
Chi Square (χ^2) = 0.00	<i>Perfect</i>		
P-Value = 1.00	<i>Perfect</i>		
RMSEA = 0.00	<i>Perfect</i>		

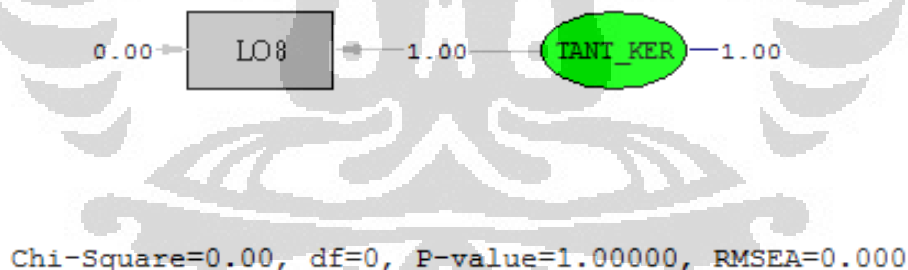
Berdasarkan Tabel 3.17, terlihat bahwa indikator ketiga indikator LO5, LO6 dan LO7 memiliki reliabilitas yang tinggi yaitu dengan besarnya nilai R² berturut-turut 0.69, 0.94 dan 0.84. Berdasarkan hasil perhitungan *composite reliability* dan *variance extracted* secara bersama-sama indikator LO5-LO7 menunjukkan kemampuan yang baik dalam merepresentasikan *underlying factornya* sebesar 0.84. Sedangkan *variance extracted* sebesar 0.83 mengindikasikan bahwa 83% indikator tersebut dijelaskan oleh faktor insentif.

Tabel 3.18. Composite Reliability dan Variance Extracted Faktor Insentif

Faktor	Composite Reliability	Variance Extracted
Insentif	0.84	0.83

3) Faktor Tantangan kerja

Variabel laten tantangan kerja hanya diukur dengan menggunakan satu indikator saja (LO8), sehingga hasil model pengukuran untuk faktor tantangan kerja berdasarkan Gambar 3.13. dan Tabel 3.19 menunjukkan bahwa indikator LO8 mempunyai faktor muatan yang sempurna sebesar 1.00 dan tingkat signifikansi mendekati tak terhingga karena memiliki nilai *standard error* sebesar nol ($t > 1.96$). Dilihat dari kesesuaian model, tingkat signifikansi chi-square pada 1.00 menunjukkan bahwa hipotesis nol yang menyatakan tidak terdapat perbedaan antara matriks kovarians sampel dengan matriks kovarians populasi yang diestimasi tidak dapat ditolak. Nilai kesesuaian yang lain juga menunjukkan tingkat penerimaan yang sempurna.

**Gambar 3.13** Faktor Tantangan Kerja

Berdasarkan Tabel 3.19, terlihat bahwa indikator LO8 juga memiliki reliabilitas yang sempurna dengan besarnya nilai R^2 1.00. Demikian pula dengan hasil perhitungan *composite reliability* dan *variance extracted* juga sempurna sebesar 1.00. *Variance extracted* sebesar 1.00 mengindikasikan bahwa 100% indikator tersebut dijelaskan oleh faktor tantangan kerja (Tabel 3.20)

Tabel 3.19. Evaluasi Faktor Muatan dan Kriteria Kebaikan Model Faktor Tantangan Kerja

Indikator	Faktor Muatan	Uji-T	R ² (Squared Multiple Correlation)
LO8	1.00	-	1.00
Goodness of Fit Indices	Keputusan		
Chi Square (χ^2) = 0.00	<i>Perfect</i>		
P-Value = 1.00	<i>Perfect</i>		
RMSEA = 0.00	<i>Perfect</i>		

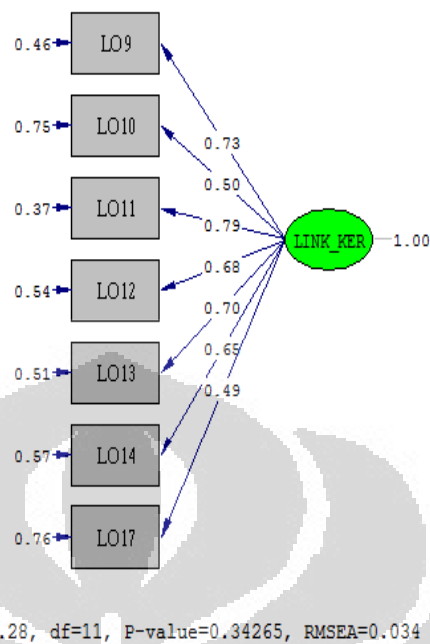
Tabel 3.20. Composite Reliability dan Variance Extracted Faktor Tantangan Kerja

Faktor	Composite Reliability	Variance Extracted
Tantangan Kerja	1.00	1.00

4) Faktor Lingkungan kerja

Hasil model pengukuran untuk faktor lingkungan kerja berdasarkan Gambar 3.14. dan Tabel 3.21. menunjukkan bahwa hampir seluruh indikator pengukur variabel lingkungan kerja mempunyai faktor muatan diatas 0.5, kecuali LO17 dengan besar faktor muatan 0.49. Tingkat signifikansi seluruh indikator yang mengukur lingkungan kerja juga memiliki signifikansi yang nyata ($t > 1.96$). Dilihat dari kesesuaian model, tingkat signifikansi chi-square pada 0.34 menunjukkan bahwa hipotesis nol yang menyatakan tidak terdapat perbedaan antara matriks kovarians sampel dengan matriks kovarians populasi yang diestimasi tidak dapat ditolak. Nilai kesesuaian yang lain juga menunjukkan tingkat penerimaan yang sempurna.

Berdasarkan Tabel 3.21, terlihat bahwa rata-rata indikator memiliki reliabilitas yang tinggi yaitu dengan besarnya nilai R^2 diatas 0.40, kecuali indikator LO10 dan LO17 masing-masing memiliki nilai reliabilitas 0.25 dan 0.24. Berdasarkan hasil perhitungan *composite reliability* dan *variance extracted* secara bersama-sama indikator LO9-LO17 menunjukkan kemampuan yang cukup baik dalam merepresentasikan *underlying factornya* sebesar 0.53



Gambar 3.14 Faktor Lingkungan Kerja

Tabel 3.21 Evaluasi Faktor Muatan dan Kriteria Kebaikan Model Faktor Lingkungan Kerja

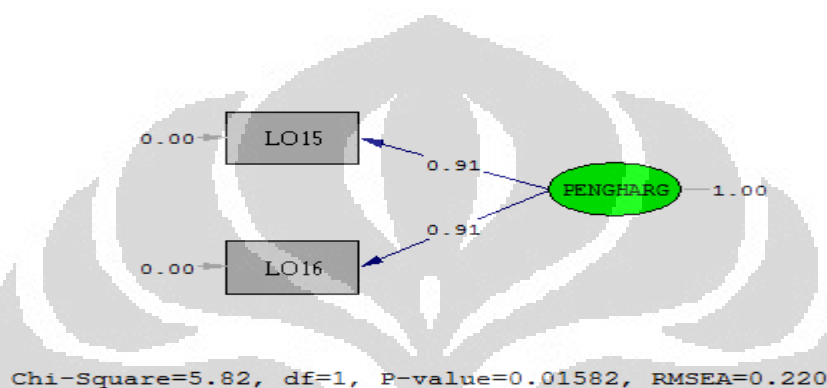
Indikator	Faktor Muatan	Uji-T	R2 (Squared Multiple Correlation)
LO9	0.73	7.82	0.54
LO10	0.50	4.84	0.25
LO11	0.79	8.64	0.63
LO12	0.68	7.00	0.46
LO13	0.70	7.32	0.49
LO14	0.65	6.75	0.43
LO17	0.49	4.75	0.24
Goodness of Fit Indices	Keputusan		
Chi Square (χ^2) = 12.28	Perfect		
P-Value = 0.34	Perfect		
RMSEA = 0.034	Perfect		

. Sedangkan *variance extracted* sebesar 0.43 mengindikasikan bahwa 43% indikator tersebut dijelaskan oleh faktor lingkungan kerja.

Tabel 3.22. Composite Reliability dan Variance Extracted
Faktor Lingkungan Kerja

Faktor	Composite Reliability	Variance Extracted
Lingkungan Kerja	0.53	0.43

5) Faktor Penghargaan



Gambar 3.15 Faktor Penghargaan

Hasil model pengukuran untuk faktor penghargaan berdasarkan Gambar 3.15 dan Tabel 3.23. menunjukkan bahwa kedua indikator pengukur variabel penghargaan (LO15 dan LO16) mempunyai faktor muatan diatas 0.5 dan tingkat signifikansi ($t > 1.96$). Dilihat dari kesesuaian model, tingkat signifikansi chi-square pada 0.015 menunjukkan bahwa hipotesis nol yang menyatakan tidak terdapat perbedaan antara matriks kovarians sampel dengan matriks kovarians populasi yang diestimasi diterima. Nilai kesesuaian yang lain juga menunjukkan tingkat penerimaan yang masih belum cukup baik. Namun demikian besarnya faktor muatan dan reliabilitas yang cukup besar merupakan pertimbangan variabel laten penghargaan tetap digunakan dalam analisis.

Berdasarkan Tabel 3.23, terlihat bahwa indikator LO15 dan LO16 memiliki reliabilitas yang tinggi yaitu dengan besarnya nilai R^2 masing-masing sebesar 1.00. Berdasarkan hasil perhitungan *composite reliability* dan *variance extracted* secara bersama-sama indikator LO15 dan LO16 menunjukkan

kemampuan yang baik dalam merepresentasikan *underlying factornya* sebesar 0.84. Sedangkan *variance extracted* sebesar 0.82 mengindikasikan bahwa 82% indikator tersebut dijelaskan oleh faktor penghargaan (Tabel 3.24).

Tabel 3.23. Evaluasi Faktor Muatan dan Kriteria Kebaikan Model Faktor Penghargaan

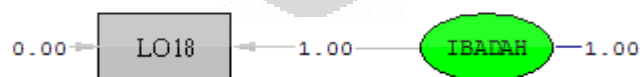
Indikator	Faktor Muatan	Uji-T	R2 (Squared Multiple Correlation)
LO15	0.91	12.51	1.00
LO16	0.91	12.51	1.00
Goodness of Fit Indices	Keputusan		
Chi Square (χ^2) = 5.82	<i>Not Perfect</i>		
P-Value = 0.015	<i>Not Perfect</i>		
RMSEA = 0.22	<i>Not Perfect</i>		

Tabel 3.24. Composite Reliability dan Variance Extracted Faktor Penghargaan

Faktor	Composite Reliability	Variance Extracted
Penghargaan	0.84	0.82

6) Faktor Ibadah

Model pengukuran dengan metode analisis *confirmatory factor* ditunjukkan dalam Gambar 3.16.



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

Gambar 3.16 Faktor Ibadah

Variabel laten ibadah hanya diukur dengan menggunakan satu indikator saja (LO18), sehingga hasil model pengukuran untuk faktor ibadah berdasarkan Gambar 3.16 dan Tabel 3.25 menunjukkan bahwa indikator LO18 mempunyai faktor muatan yang sempurna sebesar 1.00 dan tingkat signifikansi mendekati tak terhingga karena memiliki nilai *standard error* sebesar nol ($t > 1.96$). Dilihat dari kesesuaian model, tingkat signifikansi chi-square pada 1.00 menunjukkan bahwa hipotesis nol yang menyatakan tidak terdapat perbedaan antara matriks kovarians sampel dengan matriks kovarians populasi yang diestimasi tidak dapat ditolak. Nilai kesesuaian yang lain juga menunjukkan tingkat penerimaan yang sempurna.

Tabel 3.25. Evaluasi Faktor Muatan dan Kriteria Kebaikan Model Faktor Ibadah

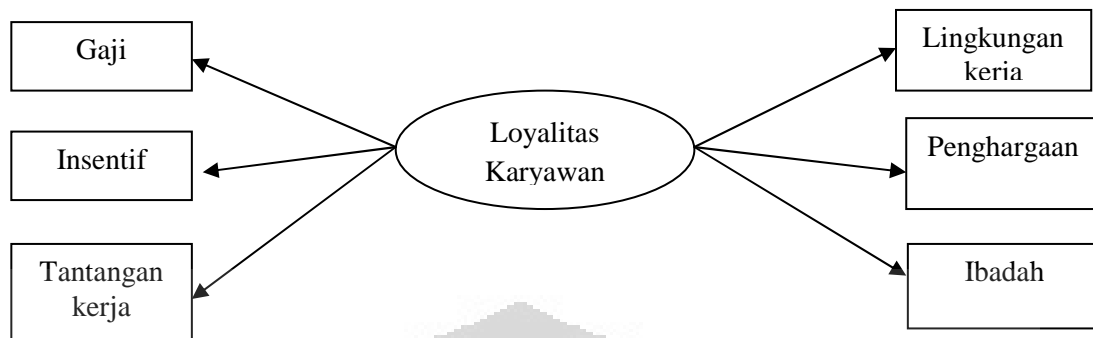
Indikator	Faktor Muatan	Uji-T	R ² (Squared Multiple Correlation)
LO18	1.00	-	1.00
Goodness of Fit Indices	Keputusan		
Chi Square (χ^2) = 0.00	<i>Perfect</i>		
P-Value = 1.00	<i>Perfect</i>		
RMSEA = 0.00	<i>Perfect</i>		

Berdasarkan Tabel 3.25, terlihat bahwa indikator LO18 juga memiliki reliabilitas yang sempurna dengan besarnya nilai R^2 1.00. Demikian pula dengan hasil perhitungan *composite reliability* dan *variance extracted* juga sempurna sebesar 1.00. *Variance extracted* sebesar 1.00 mengindikasikan bahwa 100% indikator tersebut dijelaskan oleh faktor ibadah.

Tabel 3.26. Composite Reliability dan Variance Extracted Faktor Ibadah

Faktor	Composite Reliability	Variance Extracted
Ibadah	1.00	1.00

Variabel Loyalitas

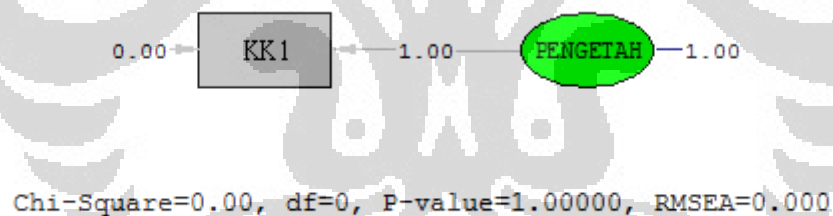


Gambar 3.17 Indikator Variabel Loyalitas Karyawan

2. Kualitas kerja karyawan

Seperti halnya loyalitas karyawan, model pengukuran confirmatory factor analysis ditunjukkan dalam gambar sebagai berikut :

1) Faktor Pengetahuan



Gambar 3.18 Faktor Pengetahuan

Variabel laten pengetahuan hanya diukur dengan menggunakan satu indikator saja (KK1), sehingga hasil model pengukuran untuk faktor pengetahuan berdasarkan Gambar 3.18. dan Tabel 3.27. menunjukkan bahwa indikator KK1 mempunyai faktor muatan yang sempurna sebesar 1.00 dan tingkat signifikansi mendekati tak terhingga karena memiliki nilai *standard error* sebesar nol ($t > 1.96$). Dilihat dari kesesuaian model, tingkat signifikansi chi-square pada 1.00 menunjukkan bahwa hipotesis nol yang menyatakan tidak terdapat perbedaan

antara matriks kovarians sampel dengan matriks kovarians populasi yang diestimasi tidak dapat ditolak. Nilai kesesuaian yang lain juga menunjukkan tingkat penerimaan yang sempurna.

Tabel 3.27. Evaluasi Faktor Muatan dan Kriteria Kebaikan Model Faktor Pengetahuan

Indikator	Faktor Muatan	Uji-T	R2 (Squared Multiple Correlation)
KK1	1.00	-	1.00
Goodness of Fit Indices	Keputusan		
Chi Square (χ^2) = 0.00	<i>Perfect</i>		
P-Value = 1.00	<i>Perfect</i>		
RMSEA = 0.00	<i>Perfect</i>		

Berdasarkan Tabel 3.27, terlihat bahwa indikator KK1 juga memiliki reliabilitas yang sempurna dengan besarnya nilai R^2 1.00. Demikian pula dengan hasil perhitungan *composite reliability* dan *variance extracted* juga sempurna sebesar 1.00. *Variance extracted* sebesar 1.00 mengindikasikan bahwa 100% indikator tersebut dijelaskan oleh faktor pengetahuan.

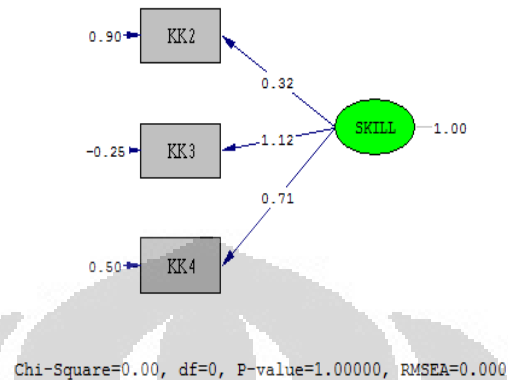
Tabel 3.28 Composite Reliability dan Variance Extracted Faktor Pengetahuan

Faktor	Composite Reliability	Variance Extracted
Pengetahuan	1.00	1.00

2) Faktor Skill

Hasil model pengukuran untuk faktor skill berdasarkan Gambar 3.19. dan Tabel 3.29 menunjukkan bahwa indikator pengukur variabel skill (KK3 dan KK4) mempunyai faktor muatan diatas 0.5 dan tingkat signifikansi ($t > 1.96$). Sedangkan indikator KK2 masih memiliki nilai faktor muatan dibawah 0.5, namun tingkat signifikansinya sudah diatas 1.96. Dilihat dari kesesuaian model, tingkat signifikansi chi-square pada 1.00 menunjukkan bahwa hipotesis nol yang menyatakan tidak terdapat perbedaan antara matriks kovarians sampel dengan

matriks kovarians populasi yang diestimasi tidak dapat ditolak. Nilai kesesuaian yang lain juga menunjukkan tingkat penerimaan yang sempurna



Gambar 3.19 Faktor Skill

Berdasarkan Tabel 3.29, terlihat bahwa indikator KK3 dan KK4 memiliki reliabilitas yang tinggi yaitu dengan besarnya nilai R^2 1.25 dan 0.50, sedangkan KK2 memiliki nilai R^2 dibawah 0.40. Namun demikian berdasarkan hasil perhitungan *composite reliability* dan *variance extracted* secara bersama-sama indikator KK2-KK4 menunjukkan kemampuan yang baik dalam merepresentasikan *underlying factornya* sebesar 0.65. Sedangkan *variance extracted* sebesar 0.62 mengindikasikan bahwa 62% indikator tersebut dijelaskan oleh faktor Skill (Tabel 3.20).

Tabel 3.29. Evaluasi Faktor Muatan dan Kriteria Kebaikan Model Faktor Skill

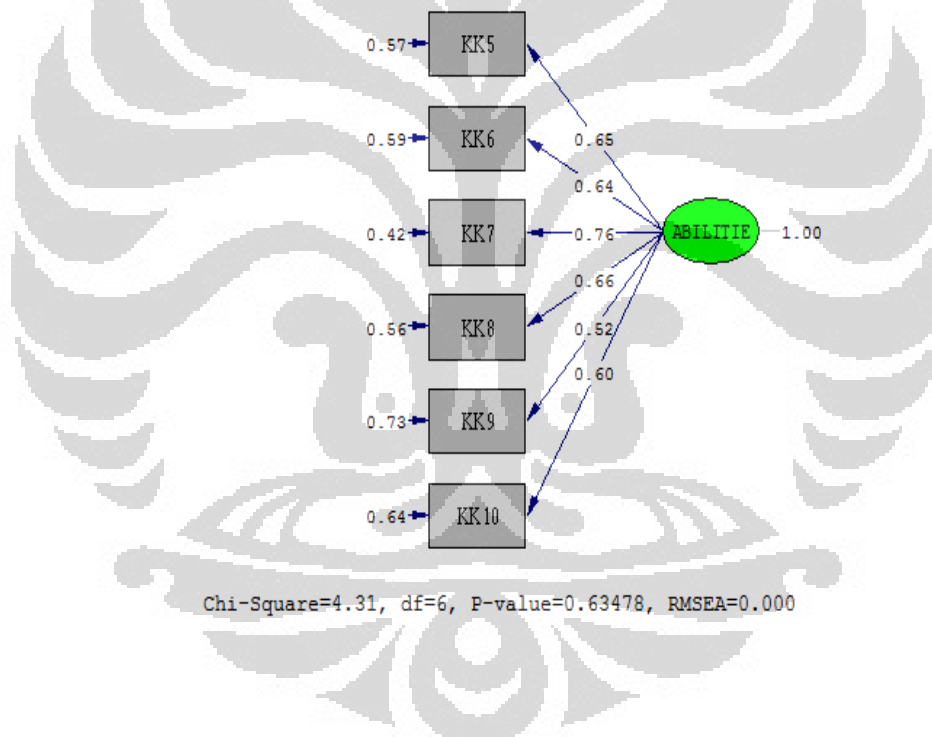
Indikator	Faktor Muatan	Uji-T	R2 (Squared Multiple Correlation)
KK2	0.32	3.04	0.10
KK3	1.12	7.19	1.25
KK4	0.71	5.66	0.50
Goodness of Fit Indices	Keputusan		
Chi Square (χ^2) = 0.00	<i>Perfect</i>		
P-Value = 1.00	<i>Perfect</i>		
RMSEA = 0.00	<i>Perfect</i>		

Tabel 3.30. Composite Reliability dan Variance Extracted Faktor Skill

Faktor	Composite Reliability	Variance Extracted
Skill	0.65	0.62

3) Faktor Abilities

Hasil model pengukuran untuk faktor abilities berdasarkan Gambar 3.20. dan Tabel 3.31 menunjukkan bahwa seluruh indikator pengukur variabel abilities mempunyai faktor muatan diatas 0.5 dan tingkat signifikansi ($t > 1.96$).

**Gambar 3.20** Faktor Abilities

Dilihat dari kesesuaian model, tingkat signifikansi chi-square pada 0.64 menunjukkan bahwa hipotesis nol yang menyatakan tidak terdapat perbedaan antara matriks kovarians sampel dengan matriks kovarians populasi yang diestimasi tidak dapat ditolak. Nilai kesesuaian yang lain juga menunjukkan tingkat penerimaan yang sempurna.

Berdasarkan Tabel 3.31, terlihat bahwa indikator KK5-KK8 memiliki reliabilitas yang tinggi yaitu dengan besarnya nilai R^2 diatas 0.40, sedangkan KK9-KK10 memiliki nilai R^2 dibawah 0.40. Namun demikian berdasarkan hasil perhitungan *composite reliability* dan *variance extracted* secara bersama-sama indikator KK5-KK10 menunjukkan kemampuan yang cukup baik dalam merepresentasikan *underlying factornya* sebesar 0.52.

Tabel 3.31. Evaluasi Faktor Muatan dan Kriteria Kebaikan Model Faktor Abilities

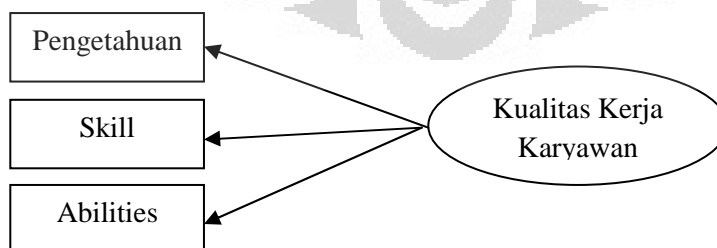
Indikator	Faktor Muatan	Uji-T	R2 (Squared Multiple Correlation)
KK5	0.65	6.35	0.43
KK6	0.64	5.96	0.41
KK7	0.76	7.49	0.58
KK8	0.66	6.44	0.44
KK9	0.52	4.92	0.27
KK10	0.60	5.45	0.36
Goodness of Fit Indices		Keputusan	
Chi Square (χ^2) = 4.31		Perfect	
P-Value = 0.64		Perfect	
RMSEA = 0.00		Perfect	

Sedangkan *variance extracted* sebesar 0.41 mengindikasikan bahwa 41% indikator tersebut dijelaskan oleh faktor abilities.

Tabel 3.32. Composite Reliability dan Variance Extracted Faktor Abilities

Faktor	Composite Reliability	Variance Extracted
Abilities	0.52	0.41

Variabel Kualitas Kerja

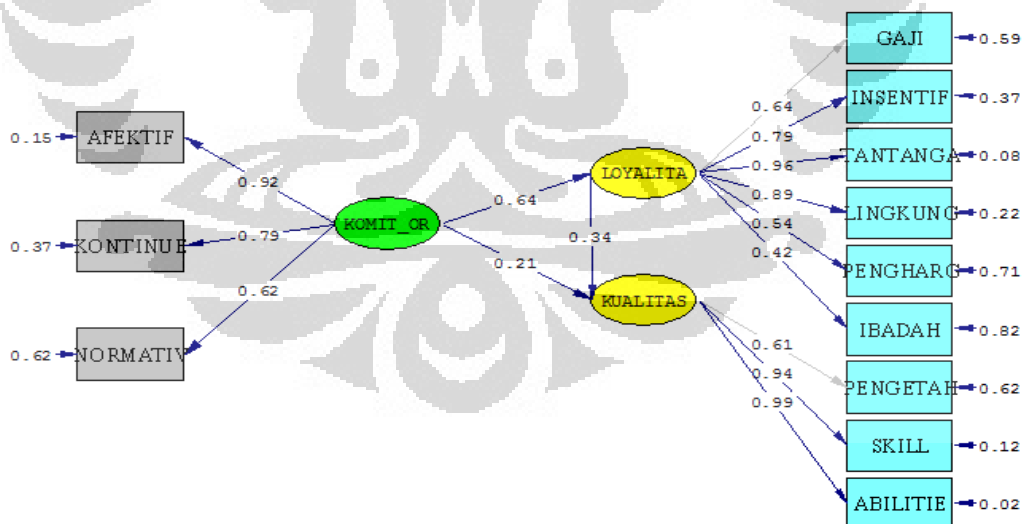


Gambar 3.21 Indikator Variabel Kualitas Kerja

2) Pengukuran Model Fit secara keseluruhan (overall Measurement Model Fit Full Model)

Analisis Structural Equation Modeling (SEM) digunakan untuk melihat hubungan antara komitmen organisasi, loyalitas karyawan dan kualitas kerja karyawan berdasarkan model kerangka yang telah disusun secara teoritis sebelumnya. Model dibangun dengan menggunakan tiga variabel laten yang terdiri atas variabel laten komitmen organisasi sebagai laten eksogen dan variabel laten loyalitas karyawan serta kualitas kerja karyawan sebagai laten endogen. Masing-masing variabel laten ini disusun oleh komponen yang disebut sebagai indikator eksogen untuk variabel laten eksogen dan indikator endogen untuk variabel laten endogen.

Nilai faktor muatan (*loading factor*) merupakan koefisien yang menunjukkan seberapa besar tingkat kontribusi relatif masing-masing indikator terhadap latennya serta besarnya pengaruh variabel bebas (variabel eksogen) terhadap variabel terikat (variabel endogen) atau pengaruh dari variabel terikat (variabel endogen) terhadap variabel terikat (variabel endogen) lainnya. Nilai faktor muatan setiap variabel dapat dilihat pada Gambar 3.22.



Chi-Square=12.91, df=15, P-value=0.60962, RMSEA=0.000

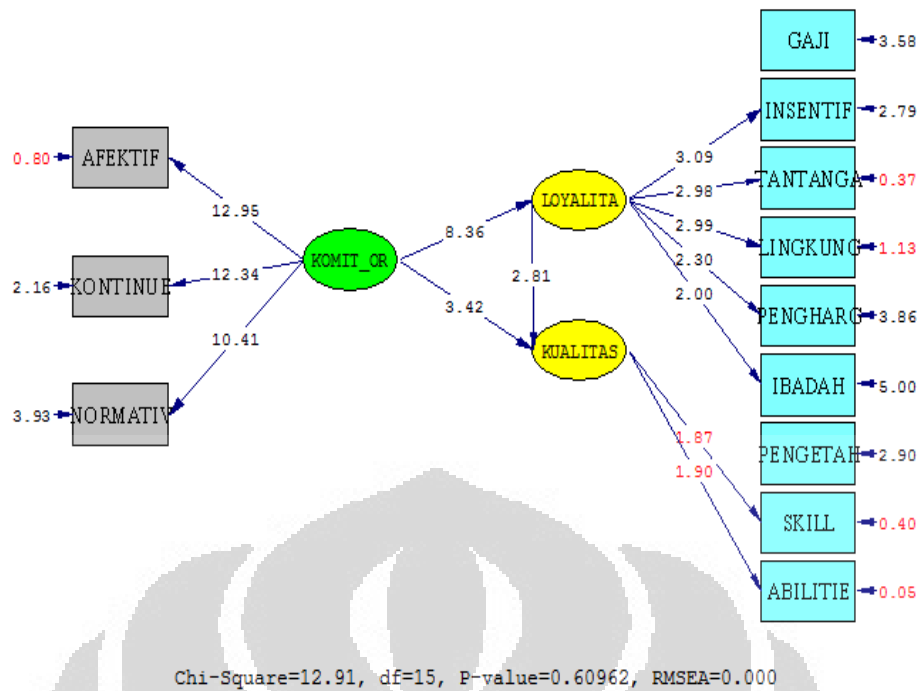
Gambar 3.22. Nilai Faktor Muatan Diagram Lintas Model Hubungan Komitmen Organisasi, Loyalitas Karyawan dan Kualitas Kerja Karyawan.

Nilai faktor muatan variabel indikator (atribut komitmen organisasi) merupakan koefisien yang menunjukkan seberapa besar tingkat kontribusi variabel indikator relatif terhadap variabel laten eksogen (variabel komitmen organisasi) dan nilai faktor muatan variabel komitmen organisasi merupakan koefisien yang menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel laten eksogen relatif terhadap variabel laten endogen (loyalitas kerja dan komitmen organisasi). Sedangkan Nilai faktor muatan variabel indikator (atribut loyalitas karyawan dan kualitas kerja karyawan) merupakan koefisien yang menunjukkan seberapa besar tingkat kontribusi variabel indikator relatif terhadap variabel laten endogen (variabel loyalitas karyawan dan kualitas kerja karyawan) dan nilai faktor muatan variabel loyalitas karyawan merupakan koefisien yang menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel laten endogen (loyalitas karyawan) relatif terhadap variabel laten endogen lain (kualitas kerja karyawan) (Gambar 3.22).

Kecocokan keseluruhan model (*overall model fit*) akan dipandang cocok/sesuai dalam menjelaskan kekuatan data apabila nilai chi-squarenya rendah. Semakin kecil nilai chi-squarenya, maka akan semakin baik model tersebut. Hal ini disebabkan karena dalam uji beda chi-square, nilai $\chi^2 = 0$, berarti benar-benar tidak ada perbedaan, dan H_0 diterima berdasarkan probabilitas (*p-value*) dengan *cut-off value* sebesar $p > 0,05$. Beberapa ukuran kriteria kesesuaian keseluruhan model yang dibahas adalah parameter Chi-square, Probability (*p-value*), Goodness of Fit Index (GFI), Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI), Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA), dan Normed Fit Index (NFI). Nilai dari pengujian kesesuaian keseluruhan model terhadap indeks-indeks tersebut diatas seperti ditunjukkan pada Tabel 3.33.

Tabel 3.33. Hasil Kriteria Kesesuaian Keseluruhan Model Penelitian

Ukuran Kesesuaian	Cut of Value	Nilai Hasil Penelitian	Keterangan
<i>Chi-Square/df</i>	$\leq 3,00$	12.91/15=0.860	Memenuhi
<i>Probability (p-value)</i>	$\geq 0,05$	0.60962	Memenuhi
GFI	$\geq 0,90$	0.99	Memenuhi
AGFI	$\geq 0,90$	0.97	Memenuhi
CFI	$\geq 0,90$	1.00	Memenuhi
RMSEA	$\leq 0,08$	0.000	Memenuhi
NFI	$\geq 0,90$	1.00	Memenuhi



Gambar 3.23. Nilai Uji-t Diagram Lintas Model Hubungan Komitmen Organisasi, Loyalitas Karyawan dan Kualitas Kerja Karyawan.

Hubungan variabel indikator terhadap variabel latennya (komitmen organisasi, loyalitas karyawan dan kualitas kerja karyawan) adalah sebesar nilai faktor muatan variabel tersebut terhadap variabel pembentuknya. Tingkat signifikansi hubungan antar variabel baik antara variabel indikator dengan variabel laten maupun antar variabel laten dengan variabel laten yang lain digunakan uji-t dengan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$ ($t_{\alpha/2}=1.96$) atau $\alpha=0,10$ ($t_{\alpha/2}=1.64$). Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel laten eksogen komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan dan kualitas kerja karyawan serta loyalitas karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kerja karyawan atau nilai uji-t masing-masing variabel laten tersebut lebih besar dari 1.96 (Gambar 3.23).

Sementara itu untuk variabel indikator eksogen afektif, kontinuen dan normatif mempunyai nilai uji-t lebih besar dari 1,96, sehingga variabel-variabel indikator tersebut memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel laten komitmen organisasi dalam taraf uji nyata $\alpha=5\%$. Hal yang sama juga terjadi

untuk variabel indikator gaji, insentif, tantangan kerja, lingkungan kerja penghargaan dan ibadah mempunyai nilai uji-t lebih besar dari 1,96. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel-variabel indikator tersebut memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel laten loyalitas karyawan dalam taraf uji nyata $\alpha=5\%$. Sedangkan variabel indikator pengetahuan, skill dan abilities mempunyai nilai uji-t lebih besar dari 1.64, sehingga variabel-variabel indikator tersebut memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel laten kualitas kerja karyawan dalam taraf uji nyata $\alpha=10\%$.

Dalam proses mendapatkan nilai uji t-hitung terdapat variabel-variabel indikator yang nilai parameter nya bersifat *free parameter* dan *fix parameter*.

Parameter yang bersifat *free parameter* berarti nilai tersebut ditetapkan sebagai parameter yang bebas nilainya sesuai dengan hasil pengepasan program terhadap matriks varian-kovarian data. Sedangkan parameter yang bersifat *fix parameter* merupakan parameter yang besarnya ditetapkan oleh program lisrel sebagai *starting point* atau *initial value* (nilai awal) dalam *running* program lisrel.

Parameter yang bersifat *fix parameter* memiliki nilai *standard error* sama dengan nol sehingga nilai uji-t untuk parameter tersebut akan sangat besar atau mendekati tak terhingga dan pasti signifikan lebih besar dari 1.96. Parameter yang bersifat *fix parameter* dalam gambar *path* diagram lisrel tidak ditampilkan besar nilainya. Didalam model penelitian ini, parameter untuk variabel indikator gaji dan pengetahuan bersifat *fix parameter*, selainnya bersifat *free parameter* (Gambar 3.23).

BAB 4 ANALISA DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Indikator Dimensi Komitmen Karyawan ke Organisasinya

Untuk mengetahui persepsi responden terhadap indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur dimensi komitmen organisasi, terlebih dahulu dibuat skala interval persepsi untuk mengkategorikan rata-rata persepsi terhadap indikator tersebut. Untuk menghitung interval setiap kategori dari indikator-indikator tersebut, menggunakan formulasi sebagai berikut:

$$\text{jarak interval} = \frac{\text{rata maksimum} - \text{rata minimum}}{\text{jumlah interval}}$$

Sehingga diperoleh nilai rentang interval dan kriteria persepsinya seperti pada Tabel 4.1. berikut ini.

Tabel 4.1. Rentang Kriteria Variabel Indikator Komitmen Karyawan ke Organisasinya

Indikator	Min	Maks	Rentang Skala	Kriteria
Afektif	3	15	2.4	3 – 5.4 : Sangat Tidak Setuju 5.41 – 7.8 : Tidak Setuju 7.81 – 10.2 : Netral atau Ragu-ragu 10.21 – 12.6 : Setuju 12.61 – 15 : Sangat Setuju
Kontinuen	5	25	4.0	5 – 9 : Sangat Tidak Setuju 9.1 – 13 : Tidak Setuju 13.1 – 17 : Netral atau Ragu-ragu 17.1 – 21 : Setuju 21.1 – 25 : Sangat Setuju
Normatif	4	20	3.2	4 – 7.2 : Sangat Tidak Setuju 7.21 – 10.4 : Tidak Setuju 10.41 – 13.6 : Netral atau Ragu-ragu 13.61 – 16.8 : Setuju 16.81 – 20 : Sangat Setuju

Dengan menggunakan rentang kriteria diatas, maka persepsi responden terhadap indikator-indikator yang digunakan didalam dimensi komitmen organisasi dapat dilihat pada Tabel 4.2. berikut ini.

Tabel 4.2. Persepsi Responden Terhadap Indikator Dimensi Komitmen Karyawan ke Organisasinya

Indikator	Minimum	Maksimum	Std. Deviasi	Rata-rata	Kategori
Afektif	7.0	15.0	1.52	10.72	Setuju
Kontinuen	11.0	24.0	2.11	17.50	Setuju
Normatif	8.0	18.0	1.99	13.04	Netral

Berdasarkan Tabel 4.2. diatas, pada indikator afektif rata-rata persepsi jawaban responden menyatakan setuju terhadap pernyataan-pernyataan dalam indikator tersebut. Hal ini mengandung arti bahwa rata-rata responden menyatakan senang jika menghabiskan karier di organisasinya sekarang, suka membicarakan organisasinya serta merasa masalah organisasi merupakan bagian dari masalahnya. Hal ini tentunya positif bagi pihak manajemen Hotel Salak karena rata-rata karyawannya memiliki komitmen yang cukup tinggi terhadap organisasinya saat ini.

Begitu halnya dengan indikator kontinuen, responden rata-rata memiliki persepsi jawaban setuju terhadap pernyataan-pernyataan dalam indikator tersebut. Responden berpersepsi bahwa mereka cenderung takut jika meninggalkan organisasi, sulit untuk meninggalkan organisasi, merasa hidupnya terganggu jika keluar dari organisasi, banyak pertimbangan untuk meninggalkan organisasi serta merasa lebih menguntungkan jika tidak meninggalkan organisasi. Dengan demikian, dengan rata-rata skor pada indikator kontinuen tentunya menguntungkan bagi pihak manajemen Hotel Salak dalam mempertahankan atau meningkatkan loyalitas karyawan ataupun kualitas kerja karyawan.

Sedangkan pada indikator normatif, responden mempunyai persepsi netral atau dapat dikatakan masih memiliki cukup banyak pertimbangan untuk menyatakan setuju atau tidak setuju. Responden masih ragu-ragu untuk berpindah-pindah kerja, merasa jika berpindah kerja tidak etis, percaya bahwa

loyalitas itu penting dan tidak selalu tertarik dengan tawaran bekerja di tempat lain. Dengan demikian, responden masih mempertimbangkan terhadap pernyataan-pernyataan tersebut. Ini dapat dikatakan sebagai warning bagi pihak manajemen Hotel Salak untuk dapat lebih meningkatkan komitmen karyawannya terhadap organisasinya saat ini terutama komitmen organisasi secara normatif.

4.2 Deskripsi Indikator Dimensi Loyalitas Karyawan

Untuk mengetahui persepsi responden terhadap indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur dimensi loyalitas karyawan, terlebih dahulu dibuat skala interval persepsi untuk mengkategorikan rata-rata persepsi terhadap indikator tersebut. Untuk menghitung interval setiap kategori dari indikator-indikator tersebut, menggunakan formulasi sebelumnya, sehingga diperoleh nilai rentang interval dan kriteria persepsinya seperti pada Tabel 4.3. berikut ini.

Tabel 4.3. Rentang Kriteria Variabel Indikator Loyalitas Karyawan

Indikator	Min	Maks	Rentang Skala	Kriteria
Gaji	4	20	3.2	4 – 7.2 : Sangat Tidak Setuju 7.21 – 10.4 : Tidak Setuju 10.41 – 13.6 : Netral atau Ragu-ragu 13.61 – 16.8 : Setuju 16.81 – 20 : Sangat Setuju
Insentif	3	15	2.4	3 – 5.4 : Sangat Tidak Setuju 5.41 – 7.8 : Tidak Setuju 7.81 – 10.2 : Netral atau Ragu-ragu 10.21 – 12.6 : Setuju 12.61 – 15 : Sangat Setuju
Tantangan Kerja	1	5	0.8	1 – 1.8 : Sangat Tidak Setuju 1.81 – 2.6 : Tidak Setuju 2.61 – 3.4 : Netral atau Ragu-ragu 3.41 – 4.2 : Setuju 4.21 – 5 : Sangat Setuju
Lingkungan Kerja	7	35	5.6	7 – 12.6 : Sangat Tidak Setuju 12.61 – 18.2 : Tidak Setuju 18.21 – 23.8 : Netral atau Ragu-ragu 23.81 – 29.4 : Setuju 29.41 – 35 : Sangat Setuju
Penghargaan	2	10	1.6	2 – 3.6 : Sangat Tidak Setuju 3.61 – 5.2 : Tidak Setuju 5.21 – 6.8 : Netral atau Ragu-ragu 6.81 – 8.4 : Setuju 8.41 – 10 : Sangat Setuju

Tabel 4.3. Rentang Kriteria Variabel Indikator Loyalitas Karyawan (sambungan)

Indikator	Min	Maks	Rentang Skala	Kriteria
Ibadah	1	5	0.8	1 – 1.8 : Sangat Tidak Setuju 1.81 – 2.6 : Tidak Setuju 2.61 – 3.4 : Netral atau Ragu-ragu 3.41 – 4.2 : Setuju 4.21 – 5 : Sangat Setuju

Dengan menggunakan rentang kriteria diatas, maka persepsi responden terhadap indikator-indikator yang digunakan didalam dimensi loyalitas kerja dapat dilihat pada Tabel 4.4. berikut ini.

Tabel 4.4. Persepsi Responden Terhadap Indikator Dimensi Loyalitas Karyawan

Indikator	Minimum	Maksimum	Std. Deviasi	Rata-rata	Kategori
Gaji	4.0	20.0	3.49	13.45	Netral
Insentif	3.0	15.0	2.87	9.80	Netral
Tantangan Kerja	2.0	5.0	0.43	3.91	Setuju
Lingkungan Kerja	12.0	34.0	3.48	26.90	Setuju
Penghargaan	3.0	10.0	1.23	8.09	Setuju
Ibadah	3.0	5.0	0.52	4.19	Setuju

Berdasarkan Tabel 4.4. diatas, pada indikator gaji rata-rata persepsi jawaban responden menyatakan netral atau ragu-ragu terhadap pernyataan-pernyataan dalam indikator tersebut. Hal ini mengandung arti bahwa gaji yang diterima setiap bulan dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari, gaji sudah sesuai dengan pengalaman dan lama kerja, gaji sudah sesuai dengan pengetahuan dan pendidikan, dan gaji dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja. Nampaknya responden belum terlalu cukup puas dengan gaji yang diperoleh selama ini. Hal ini tentunya menjadi harapan yang sangat besar bagi setiap karyawan dan perlu mendapat perhatian bagi pihak manajemen Hotel Salak.

Begitu halnya dengan indikator insentif, responden rata-rata memiliki persepsi jawaban netral atau ragu-ragu terhadap pernyataan-pernyataan dalam indikator tersebut. Insentif yang diberikan dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja, insentif yang diberikan sudah sesuai dengan prestasi dan merasa puas dengan insentif yang diberikan selama ini. Sama halnya seperti pada indikator gaji, nampaknya karyawan Hotel Salak juga belum cukup merasa puas dengan insentif yang diberikan selama ini. Bagi manajemen Hotel Salak, ini patut menjadi perhatian untuk meningkatkan loyalitas karyawannya.

Sedangkan pada indikator lainnya seperti tantangan kerja, lingkungan kerja, penghargaan dan ibadah, responden mempunyai persepsi menyatakan setuju terhadap pernyataan-pernyataan dalam indikator tersebut. Responden merasa tertantang dengan pekerjaannya. Demikian pula, lingkungan kerja yang dinyatakan dalam bentuk hubungan yang baik antara karyawan dan atasan, hubungan antar sesama karyawan, pembagian tugas yang adil, kesempatan promosi yang sama, promosi yang sesuai dengan posisinya, atasan yang obyektif, dan loyal serta bangga terhadap pekerjaan. Sementara penghargaan dari pimpinan kepada karyawan yang sudah berkerja dengan baik dan penghargaan yang diberikan dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja sudah dirasakan oleh karyawan cukup baik. Begitu pula dari faktor ibadah, yaitu pemberian waktu untuk melakukan ibadah juga dirasakan sudah cukup baik.

4.3 Deskripsi Indikator Kualitas Kerja Karyawan

Untuk mengetahui persepsi responden terhadap indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur dimensi kualitas kerja karyawan, terlebih dahulu dibuat skala interval persepsi untuk dapat mengkategorikan rata-rata persepsi terhadap indikator tersebut. Untuk menghitung interval setiap kategori dari indikator-indikator tersebut, menggunakan formulasi seperti sebelumnya, sehingga diperoleh nilai rentang interval dan kriteria persepsinya seperti pada Tabel 4.5. berikut ini.

Tabel 4.5. Rentang Kriteria Variabel Indikator Kualitas Kerja Karyawan

Indikator	Min	Maks	Rentang Skala	Kriteria
Pengetahuan	1	5	0.8	1 – 1.8 : Sangat Tidak Setuju 1.81 – 2.6 : Tidak Setuju 2.61 – 3.4 : Netral atau Ragu-ragu 3.41 – 4.2 : Setuju 4.21 – 5 : Sangat Setuju
Skill	3	15	2.4	3 – 5.4 : Sangat Tidak Setuju 5.41 – 7.8 : Tidak Setuju 7.81 – 10.2 : Netral atau Ragu-ragu 10.21 – 12.6 : Setuju 12.61 – 15 : Sangat Setuju
Abilities	6	30	4.8	6 – 10.8 : Sangat Tidak Setuju 10.81 – 15.6 : Tidak Setuju 15.61 – 20.4 : Netral atau Ragu-ragu 20.41 – 25.2 : Setuju 25.21 – 30 : Sangat Setuju

Dengan menggunakan rentang kriteria diatas, maka persepsi responden terhadap indikator-indikator yang digunakan didalam dimensi kualitas kerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.6. berikut ini.

Tabel 4.6. Persepsi Responden Terhadap Indikator Dimensi Kualitas Kerja

Indikator	Minimum	Maksimum	Std. Deviasi	Rata-rata	Kategori
Pengetahuan	2.0	5.0	0.49	3.86	Setuju
Skill	6.0	15.0	1.64	11.53	Setuju
Abilities	13.0	30.0	2.59	24.52	Setuju

Tabel 4.6. menginformasikan bahwa secara umum dapat dikatakan persepsi responden terhadap pernyataan-pernyataan dalam dimensi kualitas kerja karyawan adalah setuju. Responden sudah merasa bahwa pekerjaannya sekarang sudah sesuai dengan pendidikannya. Selain itu juga responden sudah merasa bahwa pekerjaannya sudah sesuai dengan skill, atasan sudah membantu mengembangkan kemampuan dan keahlian yang dibutuhkan, serta atasannya rutin memberikan konseling. Indikator abilities yang dinyatakan dalam pernyataan-pernyataan datang ke kantor tepat waktu, berdiskusi dengan rekan kerja jika ada masalah, rekan kerja selalu memberikan nilai-nilai positif untuk berkembang,

melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan, perusahaan melakukan penilaian terhadap kerja karyawan secara berkala, serta bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang ditangani juga memiliki persepsi yang sudah cukup baik bagi karyawan Hotel Salak.

4.4 Pengujian Hipotesis

H1 : Komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan

Berdasarkan Tabel 4.7, diketahui bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan bernilai sebesar 0.64 dan nilai uji-t sebesar 8.36. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan secara signifikan dan positif. Tingkat loyalitas karyawan Hotel Salak dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan komitmen setiap karyawan terhadap organisasinya. Semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasinya, maka loyalitas karyawan Hotel Salak juga akan semakin tinggi. Pihak manajemen Hotel Salak tentunya harus menciptakan komitmen organisasinya, baik secara afektif, kontinuans atau normatif untuk meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Tabel 4.7. Nilai Pengaruh Komitmen Karyawan ke Organisasinya dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kualitas Kerja Karyawan

Hubungan Pengaruh	Besar Pengaruh	Uji-t
Komitmen Karyawan ke Organisasi --> Loyalitas Karyawan (Pengaruh Langsung)	0.64	8.36
Komitmen Karyawan ke Organisasi --> Kualitas Kerja Karyawan (Pengaruh Total)	0.43	4.68
- Komitmen Karyawan ke Organisasinya -----> Kualitas Kerja Karyawan (Pengaruh Langsung)	0.21	3.42
- Komitmen karyawan ke Organisasinya -----> Kualitas Kerja Karyawan (Pengaruh Tidak Langsung)	0.22	2.94
Loyalitas Karyawan -----> Kualitas Kerja Karyawan (Pengaruh Langsung)	0.34	2.81

H2 : Komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kualitas kerja karyawan

Komitmen karyawan ke organisasinya memiliki pengaruh langsung (*direct effect*) dan tidak langsung (*indirect effect*) terhadap kualitas kerja karyawan. Total pengaruh komitmen organisasi terhadap kualitas kerja karyawan yang merupakan penjumlahan pengaruh langsung dan tidak langsung disebut sebagai pengaruh total (*total effect*). Pengaruh tidak langsung komitmen organisasi terhadap kualitas kerja karyawan melalui variabel perantara (*intervening variable*) loyalitas karyawan. Berdasarkan Tabel 4.7. komitmen organisasi memiliki pengaruh secara langsung terhadap kualitas kerja karyawan sebesar 0.21 dengan nilai uji-t sebesar 3.42. Dengan demikian, pengaruh secara langsung komitmen organisasi terhadap kualitas kerja karyawan signifikan dalam taraf uji nyata sebesar 5%.

Sedangkan pengaruh tidak langsung komitmen organisasi terhadap kualitas kerja karyawan memiliki besar pengaruh 0.22 dengan uji-t sebesar 2.94. Dengan demikian pengaruh secara tidak langsung komitmen organisasi terhadap kualitas kerja karyawan juga signifikan dalam taraf uji nyata 5%. Pengaruh total komitmen organisasi terhadap kualitas kerja karyawan adalah sebesar 0.43 dengan nilai uji-t sebesar 4.68. Komitmen organisasi sebagai salah satu driver dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan harus menjadi perhatian oleh pihak manajemen Hotel Salak. Komitmen organisasi secara afektif, kontinuans atau normatif yang kondusif akan membuat karyawan merasakan bekerja dalam organisasi yang tepat sehingga kualitas kerjanya dengan sendirinya akan meningkat. Selain itu, secara langsung juga akan meningkatkan loyalitas karyawan itu sendiri yang secara tidak langsung pula dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan terhadap organisasi.

H3 : Loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan

Berdasarkan Tabel 4.7. terlihat bahwa loyalitas karyawan memiliki pengaruh terhadap kualitas kerja karyawan sebesar 0.34 dengan nilai uji-t sebesar

2.81. Dengan nilai uji-t lebih besar dari 1.96 menunjukkan bahwa loyalitas karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kerja karyawan dalam taraf uji nyata 5%. Loyalitas karyawan yang semakin tinggi akan meningkatkan kualitas kerja karyawan dan sebaliknya loyalitas karyawan yang rendah akan membuat kualitas kerja karyawan menjadi rendah pula. Dengan demikian, manajemen Hotel Salak dalam upaya meningkatkan kualitas kerja karyawan dapat dilakukan melalui meningkatkan loyalitas karyawan seperti melalui pemberian pekerjaan yang memiliki tantangan tinggi, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan baik, serta pemberian gaji dan insentif yang sesuai dengan profil dan prestasi kerja.



BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan terhadap karyawan Hotel Salak maka disimpulkan bahwa :

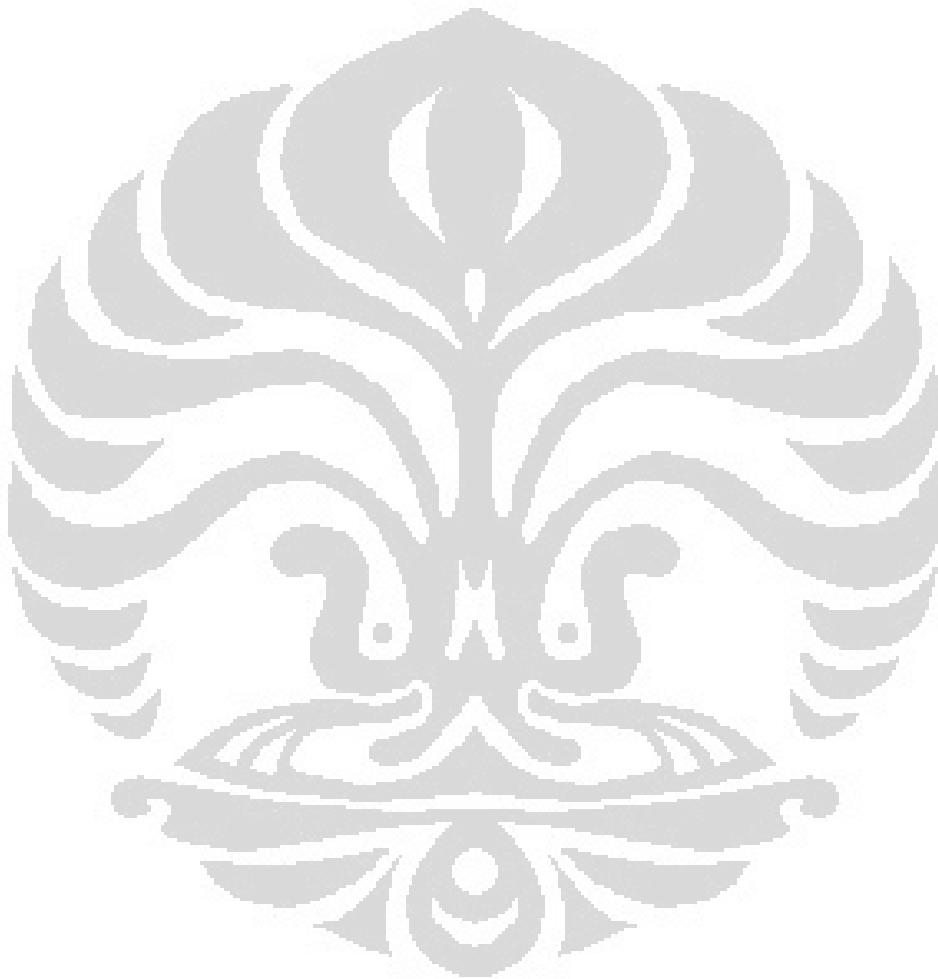
1. Adanya model hubungan antara komitmen karyawan ke organisasinya terhadap loyalitas dan kualitas kerja karyawan
2. Komitmen karyawan ke organisasinya memiliki hubungan pengaruh yang kuat (signifikan) dan positif terhadap loyalitas karyawan.
Artinya, jika pihak manajemen organisasi ingin meningkatkan loyalitas karyawan, maka komitmen karyawan ke organisasinya adalah salah satu bagian yang harus ditingkatkan dahulu.
3. Komitmen karyawan ke organisasinya memiliki hubungan pengaruh yang kuat (signifikan) dan positif terhadap kualitas kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
Artinya, jika pihak manajemen organisasi ingin meningkatkan kualitas kerja karyawan, maka peningkatan komitmen karyawan ke organisasinya yang lebih baik adalah salah satu bagian yang harus ditingkatkan dahulu.
4. Loyalitas karyawan memiliki hubungan pengaruh yang kuat (signifikan) dan positif terhadap kualitas kerja karyawan.
Artinya, jika pihak manajemen organisasi ingin meningkatkan kualitas kerja karyawan, maka peningkatan loyalitas karyawan yang lebih baik adalah salah satu bagian yang harus ditingkatkan dahulu.

5.3 Saran Penelitian Mendatang

Berdasarkan keterbatasan tersebut, maka dikemukakan beberapa saran dalam penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya dapat meneliti di hotel yang lebih besar

2. Penelitian selanjutnya dengan memperluas obyek penelitian tidak terbatas pada perusahaan perhotelan saja, tetapi pada industri yang lain seperti bank, jasa telekomunikasi, perusahaan penerbangan sehingga dapat digeneraliasi.
3. Perlu dilakukan pengembangan instrumen, yaitu disesuaikan dengan kondisi dan lingkungan dari obyek yang diteliti



DAFTAR PUSTAKA

- Anik & Arifuddin. (2003). Analisis pengaruh komitmen Organisasi dan keterlibatan kerja terhadap hubungan antara etika kerja Islam dengan sikap perubahan organisasi. *Jaai Volume 7 No. 2*, Desember
- Anoraga, Panji & Widiyanti, Ninik. (1993). Psikologi dalam perusahaan. Jakarta: PT Rineka Cipta,
- Allen-Meyer. (1990). *The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization*, *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18. Printed in Great Britain
- Arbuckle, J.L. (1997). *Amos user's guide*. Chicago: Smallwaters Corporation
- Ari, Husnawati. (2006). Analisis pengaruh kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen dan kepuasan kerja sebagai intervening variabel. Undip: Tesis
- Bambang, Kusriyanto, (1993). Meningkatkan kinerja pegawai. Bandung : PT.Remaja Rosda Karya
- Charles R. Mcdonald. (2004). *Performance based supervisory development*. NewYork:The Mc Graw Hill Companies Inc.
- Cherrington, J.David. (1994). *The management of human resources*. New Jersey: Prentice Hall International
- Cooper, Donald R and Emory, William. (1995). *Metode penelitian bisnis*. Jilid 1. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Debora, Eflina Purba dan Ali, Nina Liche Seniati. (2004). Pengaruh kepribadian dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. *makara. sosial humaniora, vol. 8, no. 3*
- Dessler. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Jilid 1 dan 2 (edisi kesepuluh). Indeks
- Dharma, Agus. (1995-1998). *Meningkatkan produktivitas pegawai*. Jakarta: Rajawali Press Jakarta
- Dongoran, Johnson. (2001). Komitmen organisasi : Dua sisi sebuah koin. *Dian Ekonomi*, Vol VII, No 1

Fan Wei et al. (2007). *The Influence of employee's attitude towards whp on their organizational commitment and job satisfaction : A case study in China-based organization. Management science and engineering*, Vol.1 No.1 September 2007
 Fields, Mitchel W., and James W. Thacker. (1992). *Influence of quality of work life on company and union commitmen. Academy of Management Journal*, Vol 35, No 2

Ferdinand, Agusty. (2002). *Structural Equitional Modelling dalam Penelitian manajemen*. Semarang: Badan Penerbit University Diponegoro

Flippo, Edwin B. (2001). *Manajemen personalia*. Edisi VI. Jakarta: PT Erlangga,

Gomes, Faustino Cardoso. (1997). *Manajemen sumber daya manusia*. Jogjakarta: Andi Offset

Ghozali, Imam. (2004). *Structural Equation Modeling*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Ghozali, Imam dan Fuad. (2005). *Structural Equation Modeling: teori, konsep dan aplikasi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Gibson, James L. (1987). *Kepemimpinan organisasi : Perilaku dan struktur*. Jakarta : Erlangga

Greenberg, J., & Baron , R.A. (1993). *Behavior in organizations : Understanding and managing the human side of work (5th Ed)*. Upper Saddle River, NJ : Prentice Hall

Guth, William D and MacMillan Ian. (1986). *Strategy implementations versus middle management self interest. Strategic management Journal 7*.

Hair, Joseph F.Jr., Rolph E. Anderson, Ronald L. Tatham and William C. Black. (2006). *Multivariate data analysis (Fifth Edition)*. Prentice-Hall, Inc. Upper Saddle River,

Handoko, T. Hani. (1985 ed. 1 – 1991 ed.2). *Manajemen personalia dan kualitas sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPEE

Hasibuan, M.S.P. (1990). *Manajemen sumber daya manusia, dasar dan kunci keberhasilan*. Jakarta: Haji Masagung

Herwan, Abdul Muhyi. (2005). *Pengaruh budaya organisasi, kinerja karyawan terhadap komitmen organisasi pada pelayaran*. Unpad :Tesis

Indriantoro, Nur. (2002). *Metode penelitian bisnis (edisi pertama)*. Yogyakarta

Jianjian Du et al. *Variance analyses of job satisfaction and organizational commitment vs demographic variables — A study on construction managers in Wuhan.*

Juwita, Sari. (2009). Analisis pengembangan karyawan dalam meningkatkan kualitas kerja pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan. USU

Kadarwati, Budihardjo. (2003). Metodologi dan metode penelitian eksperimental. Yogyakarta. Kopertis V.

Kaewprasisit. (2008). *Comparing the organizational commitment of managers and staff working in multinational and local Thai Companies, RU. Int. J.* vol.2(1),

Karen, Seeker and Joe B. Wilson. (2000). *Performance management.* Singafore:Prentice-Hall Inc.

Koentjaraningrat. (1994). Metode-metode penelitian masyarakat, Gramedia Pustaka Utama

Koontz, Harold and Cyril O'Donnel. (1976). *Management: A system and contingency analysis of managerial functions* (Sixth Edition). Tokyo. McGraw – Hill, Kogakusha, Ltd.,

Mathis L, Robert & Jackson H.J. (2001). Manajemen sumber daya manusia. (Terjemahan). Jakarta. Penerbit Salemba empat,

Matutina. (2001). Manajemen sumber daya manusia (cetakan kedua). Jakarta.Gramedia Widia Sarana Indonesia

Mc Leod. (1989). *The Intellegence advantage, organizing for complexity.* Boston. Butter Worth.

Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1997). *Commitmen in the workplace : theory, reseach, and application.* Thousand Onks, CA : Sage

Meyer, J.P., and Herscovitch, L. (2001). *Commitmen in the workplace : toward a general model.* Human resource management (review), Vol 2

Muhadi. (2007). Analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Semarang. Universitas Diponegoro :Tesis

Mondy. (2008). Manajemen sumber daya manusia. Jilid 2 (edisi 10). Erlangga

Mowday, R. T., Porter, R. M., and Steers, R. M. (1979). The measurement of commitment. *Journal of vocational behavior*, 14, 224-247

Mowday, R. T., Porter, R. M., and Steers, R. M. (1982). *Organizational linkages : The psychology of commitment, absenteeism and turnover*. Sandiego. Accademic Press

Nawawi. (2008). *Perencanaan SDM untuk organisasi profit yang kompetitif*. Gajah Mada Press

Rasimin, B.S. (1988). *Manusia dalam industri dan organisasi*. Makalah. Yogyakarta. Universitas Gadjah Mada

Renyowijoyo. (2003). *Hubungan antara budaya organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan prestasi kerja karyawan : Studi empiris karyawan sektor manufaktur di Indonesia*. Universiti Utara Malaysia : Tesis

Riorini, Sri Vandayuli. (2004). *Quality performance dan komitmen organisasi*, Jurnal media riset bisnis dan manajemen Vol 4, No 3

Robert Bacal. (2001). *Performance Management*. New York. Mc.Millan Publishing, Co.

Robbin, Timothy. (2008). *Perilaku organisasi (organizational bahavior)*. Terjemahan (edisi 12). Salemba Empat

Salis, Sumantri. (1993). *Manajemen mutu*. Jakarta. GA

Siagian, S.P. (2005). *Manajemen sumber daya manusia (Cetakan XII)*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Simon, Herbert A. (1997). *Administrative behavior*. New York: The Free Press

Simamora, Henry. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN

Siswanto, Bedjo. (1989). *Manajemen tenaga kerja, rancangan dalam pendayagunaan dan pengembangan unsur tenaga kerja*. Bandung: Penerbit Sinar baru

Stephen, P. Robins. (1980). *Perilaku organisasi, konsep konservasi aplikasi. Jilid I*. Jakarta : PT. Prenhallindo

Steers, R.M and Porter, R.W. (1983). *Motivation and work behavior*. New York : Mc Graw Hill

Sugiono. (2007). *Statistik untuk penelitian*. Bandung : Alfabeta

Sumarsono, Sonny. (2004). *Metode riset sumber daya manusia (edisi Pertama)*. Yogyakarta: Graha Ilmu Yogyakarta

Supriyono. (2006). Pengaruh variabel perantara komitmen organisasi dan partisipasi penganggaran terhadap hubungan antara usia dan kinerja manajer di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Fakultas Ekonomi Universitas Katholik Indonesia Atmajaya

Susanto, A. (1991). *Budaya perusahaan*. Jakarta. PT Alex media komputindo Gramedia.

Suyadi, Prawirosentono. (1999-2002). *Prilaku organisasi dalam perspektif sistem*. Jakarta: Ghalia Indonesia

Terry, George R. (1977). *Principles of management (seventh edition)*. Illionis: Richard D. Irwin, Inc.

Veithzal Rivai dkk. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan (edisi kedua)*. Raja Grafindo Persada

Warsi, et all. (2009). Study on *relationship between organizational commitment and its determinants among private sector employees of Pakistan*. *International Review of Business Research Papers Vol. 5 No. 3 April 2009 Pp. 399- 410*

Wignyosoebroto, S. (1987). *Loyalitas dalam organisasi kerja : Dalam loyalitas karyawan masa kini dan masa yang akan datang, Suatu Studi Antar disiplin (Seminar Sehari)*.

Wijanto. (2008). *Structural Equation Modeling dengan Lisrel 8.8*, Graha Ilmu

Winardi. (2010). *Asas-asas Manajemen*. Bandung : Mandar Maju

Zaenuddin. (2002). *Komitmen Organisasi* www.e-psikolgi.com

Lampiran 1

KUESIONER

MODEL HUBUNGAN KOMITMEN KARYAWAN KE ORGANISASINYA TERHADAP KUALITAS KERJA DAN LOYALITAS KARYAWAN

NO. RESPONDEN :

Berilah tanda contreng (v) ke dalam kotak yang sesuai dengan diri Bapak/Ibu/saudara/i

Jenis kelamin : laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SD SMP/MTs

SMA/SMK/MA D-1

D-2 D-3

S-1 S-2

S-3

Status sosial : Kawin Tidak Kawin

Berapa lama saudara/i telah bekerja di Hotel Salak ?

Di bawah 1 tahun 1-5 tahun 5 – 10 tahun

10- 15 tahun di atas 15

tahun

Berapa usia anda saat ini ?

Di bawah 20 tahun 20 – 25 tahun 25 – 30 tahun

30 – 35 tahun 35 – 40 tahun 40 – 45 tahun

Di atas 45 tahun

Apa status kepegawaian saudara di Hotel Salak ?

Pegawai tetap Kontrak Harian

Lampiran 1 (lanjutan)**DAFTAR KUESIONER (SAMBUNGAN)****PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KUALITAS KERJA
DAN LOYALITAS KARYAWAN****KUESIONER KOMITMEN KARYAWAN KE ORGANISASINYA**

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
	AFEKTIF					
1	Saya akan sangat senang menghabiskan sisa karier saya pada organisasi ini					
2	Saya suka membicarakan organisasi saya dengan orang luar					
3	Saya merasa seolah-olah masalah organisasi ini adalah masalah saya sendiri					
	KONTINUEN					
4	Saya tidak takut untuk meninggalkan organisasi ini					
5	Akan sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan organisasi ini					
6	Hidup saya akan terganggu bila saya keluar dari organisasi saya ini					
7	Saya merasa memiliki pilihan terlalu sedikit untuk dipertimbangkan meninggalkan organisasi ini					
8	Salah satu alasan utama saya tetap bekerja di organisasi ini karena lebih menguntungkan jika dibandingkan dengan organisasi lain					

Lampiran 1 (lanjutan)**DAFTAR KUESIONER (SAMBUNGAN)****PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KUALITAS KERJA
DAN LOYALITAS KARYAWAN****KUESIONER KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN KE
ORGANISASINYA**

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
	NORMATIF					
9	Saya berfikir bahwa bahwa terlalu banyak orang yang berpindah pindah kerja					
10	Berpindah kerja tidak etis bagi saya					
11	Salah satu alasan utama saya terus bekerja untuk organisasi adalah saya percaya loyalitas itu penting					
12	Walaupun ada tawaran untuk bekerja di tempat lain yang lebih baik, saya tidak akan tertarik					

KUESIONER LOYALITAS

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
	FAKTOR RASIONAL					
1	Gaji yang saya terima setiap bulan dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari					
2	Gaji yang diberikan sesuai dengan pengalaman dan lama kerja karyawan					
3	Besarnya gaji yang diterima sesuai dengan pendidikan dan pengetahuan yang saya miliki					
4	Besarnya gaji yang diterima dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan					

Lampiran 1 (lanjutan)

DAFTAR KUESIONER (SAMBUNGAN)

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KUALITAS KERJA
DAN LOYALITAS KARYAWAN**

KUESIONER LOYALITAS

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
	FAKTOR RASIONAL					
5	Insentif yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja					
6	Insentif yang diberikan selama ini dirasakan sudah sesuai dengan prestasi yang dihasilkan karyawan					
	FAKTOR RASIONAL					
7	Saya merasa puas dengan besarnya insentif yang diberikan perusahaan					
	FAKTOR EMOSIONAL					
8	Saya merasa tertantang dengan pekerjaan saya					
9	Hubungan antara karyawan dengan atasan selama ini berlangsung baik					
10	Hubungan antara sesama karyawan di perusahaan ini berlangsung baik					
11	Pembagian tugas dilakukan secara adil kepada setiap orang dalam im saya					
12	Setiap karyawan memiliki kesempatan dipromosikan yang sama					

Lampiran 1 (lanjutan)**DAFTAR KUESIONER (SAMBUNGAN)****PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KUALITAS KERJA
DAN LOYALITAS KARYAWAN****KUESIONER LOYALITAS**

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
13	Rekan kerja yang dipromosikan dalam tim saya merupakan orang yang cocok di posisi tersebut					
14	Atasan langsung saya objektif dan tidak berat sebelah					
15	Pimpinan memberikan penghargaan kepada setiap karyawan yang menjalankan pekerjaan dengan baik					
16	Penghargaan yang diberikan dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja					
17	Saya merasa bangga dan loyal terhadap pekerjaan saya					
	FAKTOR SPIRITUAL					
18	Karyawan selalu diberikan waktu untuk melakukan ibadah					

KUESIONER KUALITAS KERJA

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
	PENGETAHUAN					
1	Pekerjaan saya di perusahaan sesuai dengan pendidikan saya					

Lampiran 1 (lanjutan)**DAFTAR KUESIONER (SAMBUNGAN)****PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KUALITAS KERJA
DAN LOYALITAS KARYAWAN****KUESIONER KUALITAS KERJA**

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
	SKILL					
2	Pekerjaan saya sesuai dengan skill saya					
3	Atasan langsung saya membantu mengembangkan kemampuan dan keahlian yang saya butuhkan di pekerjaan saya					
4	Atasan langsung saya secara rutin melakukan konseling					
	ABILITIES					
5	Saya datang ke kantor tepat pada waktunya					
6	Saya selalu berdiskusi dengan rekan kerja bila menemukan masalah					
7	Rekan kerja saya memberikan nilai-nilai positif yang membuat saya berkembang					
8	Saya melaksanakan pekerjaan saya sesuai dengan target perusahaan					

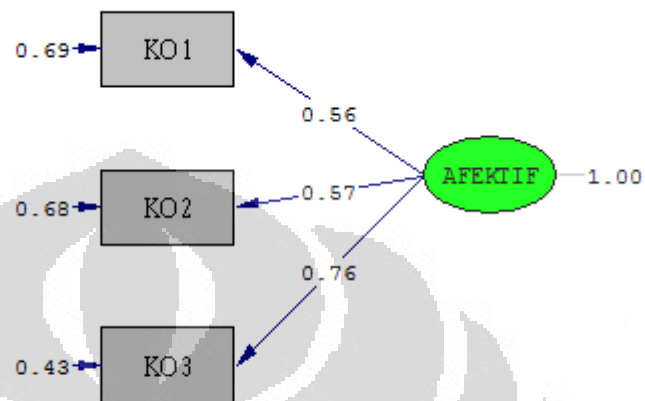
Lampiran 1 (lanjutan)**DAFTAR KUESIONER (SAMBUNGAN)****PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KUALITAS KERJA
DAN LOYALITAS KARYAWAN****KUESIONER KUALITAS KERJA**

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
9	Perusahaan melakukan penilaian terhadap kerja saya secara berkala					
10	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya tangani					

Lampiran 2. Analisis Faktor Komfirmatori (*Comfirmatory Factor Analysis*)

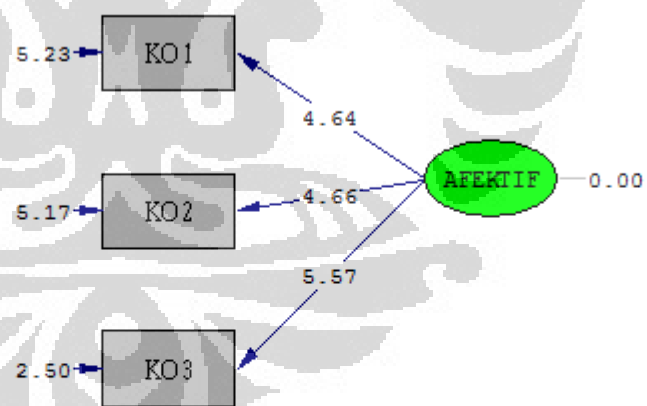
1. Afektif

a. Estimasi Parameter



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

b. Uji T



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

Lampiran 3. Output Lisrel CFA Afektif

DATE: 6/12/2011

TIME: 23:55

LISREL 8.72

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by
Scientific Software International, Inc.
7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2005

Use of this program is subject to the terms specified in the
Universal Copyright Convention.

Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file G:\MyPro\Bu Hanifah-UI\ANALISIS
FAKTOR\afektif.LPJ:

TI AFEKTIF
DA NI=3 NO=101 MA=KM
LA
KO1 KO2 KO3
KM FI='G:\MyPro\Bu Hanifah-UI\ANALISIS FAKTOR\afe.cor' SY
MO NX=3 NK=1 TD=SY
LK
AFEKTIF
FR LX(1,1) LX(2,1) LX(3,1)
PD
OU

TI AFEKTIF

Number of Input Variables 3
Number of Y - Variables 0
Number of X - Variables 3
Number of ETA - Variables 0
Number of KSI - Variables 1
Number of Observations 101

Lampiran 3. Output Lisrel CFA Afektif (lanjutan)

TI AFEKTIF

Correlation Matrix

	KO1	KO2	KO3
KO1	1.00		
KO2	0.32	1.00	
KO3	0.42	0.43	1.00

TI AFEKTIF

Parameter Specifications

LAMBDA-X

AFEKTIF

KO1	1
KO2	2
KO3	3

THETA-DELTA

KO1	KO2	KO3
4	5	6

TI AFEKTIF

Number of Iterations = 0

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-X

AFEKTIF

KO1	0.56
	(0.12)
	4.64
KO2	0.57
	(0.12)
	4.66

Lampiran 3. Output Lisrel CFA Afektif (lanjutan)

KO3 0.76
(0.14)
5.57

PHI

AFEKTIF

1.00

THETA-DELTA

KO1	KO2	KO3
-----	-----	-----
0.69	0.68	0.43
(0.13)	(0.13)	(0.17)
5.23	5.17	2.50

Squared Multiple Correlations for X - Variables

KO1	KO2	KO3
-----	-----	-----
0.31	0.32	0.57

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 0

Minimum Fit Function Chi-Square = 0.0 (P = 1.00)

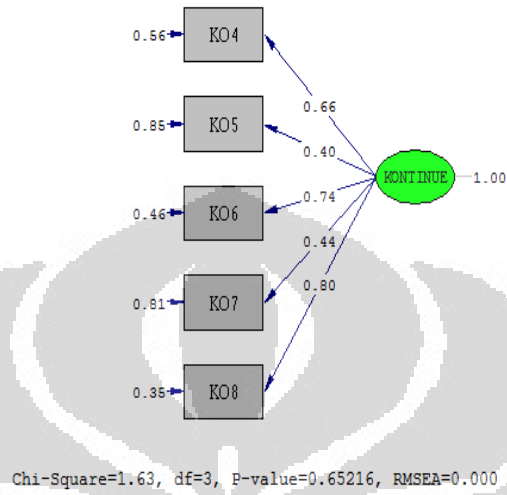
Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 0.00 (P = 1.00)

The Model is Saturated, the Fit is Perfect !

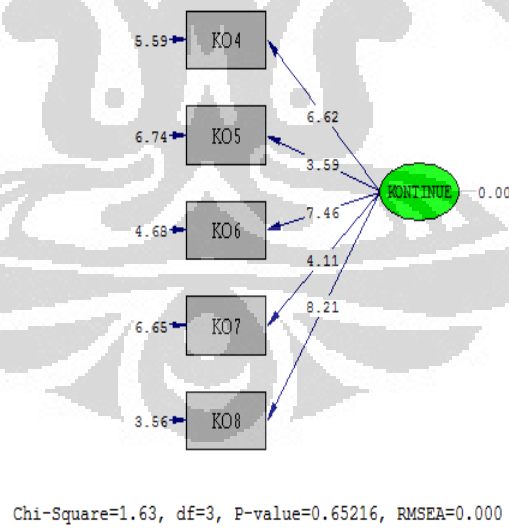
Time used: 0.062 Seconds

Lampiran 4. CFA Kontinuans

a. Estimasi Parameter



b. Uji T



Lampiran 5. Output Lisrel CFA Kontinuans

DATE: 6/13/2011

TIME: 0:41

LISREL 8.72

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by
 Scientific Software International, Inc.
 7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
 Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.
 Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140
 Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2005
 Use of this program is subject to the terms specified in the
 Universal Copyright Convention.
 Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file G:\MyPro\Bu Hanifah-UI\ANALISIS
 FAKTOR\kontinuen.LPJ:

TI KONTINUEN
 DA NI=5 NO=101 MA=KM
 LA
 KO4 KO5 KO6 KO7 KO8
 KM FI='G:\MyPro\Bu Hanifah-UI\ANALISIS FAKTOR\konti.cor' SY
 MO NX=5 NK=1 TD=SY
 LK
 KONTINUEN
 FR LX(1,1) LX(2,1) LX(3,1) LX(4,1) LX(5,1)
 FR TD(2,1) TD(4,2)
 PD
 OU ME=ML IT=1000 AD=OFF

TI KONTINUEN

Number of Input Variables 5
 Number of Y - Variables 0
 Number of X - Variables 5
 Number of ETA - Variables 0
 Number of KSI - Variables 1
 Number of Observations 101

Lampiran 5. Output Lisrel CFA Kontinuans (lanjutan)

TI KONTINUEN

Correlation Matrix

	KO4	KO5	KO6	KO7	KO8
KO4	1.00				
KO5	0.56	1.00			
KO6	0.49	0.25	1.00		
KO7	0.26	0.30	0.34	1.00	
KO8	0.54	0.36	0.59	0.36	1.00

TI KONTINUEN

Parameter Specifications

LAMBDA-X

KONTINUE

KO4	1
KO5	2
KO6	3
KO7	4
KO8	5

THETA-DELTA

	KO4	KO5	KO6	KO7	KO8
KO4	6				
KO5	7	8			
KO6	0	0	9		
KO7	0	10	0	11	
KO8	0	0	0	0	12

TI KONTINUEN

Number of Iterations = 9

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

Lampiran 5. Output Lisrel CFA Kontinuans (lanjutan)

LAMBDA-X KONTINUE

KO4 0.66
(0.10)
6.62

KO5 0.40
(0.11)
3.59

KO6 0.74
(0.10)
7.46

KO7 0.44
(0.11)
4.11

KO8 0.80
(0.10)
8.21

PHI

KONTINUE

1.00

THETA-DELTA

KO4 KO5 KO6 KO7 KO8

KO4 0.56
(0.10)
5.59

KO5 0.30 0.85
(0.09) (0.13)
3.48 6.74

KO6 -- -- 0.46
(0.10)
4.68

KO7 -- 0.15 -- 0.81
(0.08) (0.12)
1.86 6.65

KO8 -- -- -- -- 0.35
(0.10)
3.56

Lampiran 5. Output Lisrel CFA Kontinuans (lanjutan)

Squared Multiple Correlations for X - Variables

KO4	KO5	KO6	KO7	KO8
0.44	0.16	0.54	0.19	0.65

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 3

Minimum Fit Function Chi-Square = 1.63 (P = 0.65)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 1.63 (P = 0.65)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 5.32)

Minimum Fit Function Value = 0.016

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.053)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.13)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.73

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.27

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.27 ; 0.32)

ECVI for Saturated Model = 0.30

ECVI for Independence Model = 1.87

Chi-Square for Independence Model with 10 Degrees of Freedom = 176.84

Independence AIC = 186.84

Model AIC = 25.63

Saturated AIC = 30.00

Independence CAIC = 204.92

Model CAIC = 69.01

Saturated CAIC = 84.23

Normed Fit Index (NFI) = 0.99

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.03

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.30

Comparative Fit Index (CFI) = 1.00

Incremental Fit Index (IFI) = 1.01

Relative Fit Index (RFI) = 0.97

Critical N (CN) = 698.50

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.019

Standardized RMR = 0.019

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.99

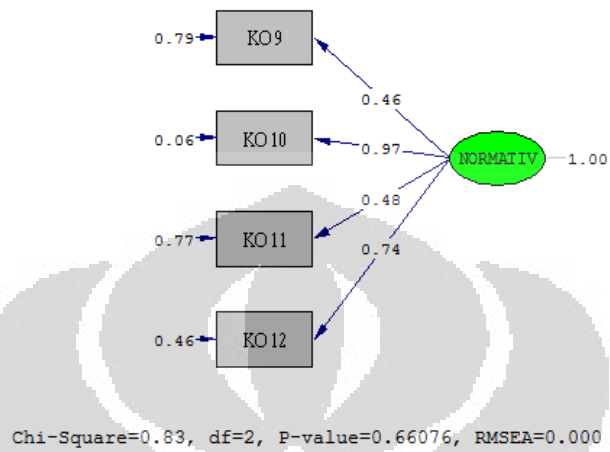
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.97

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.20

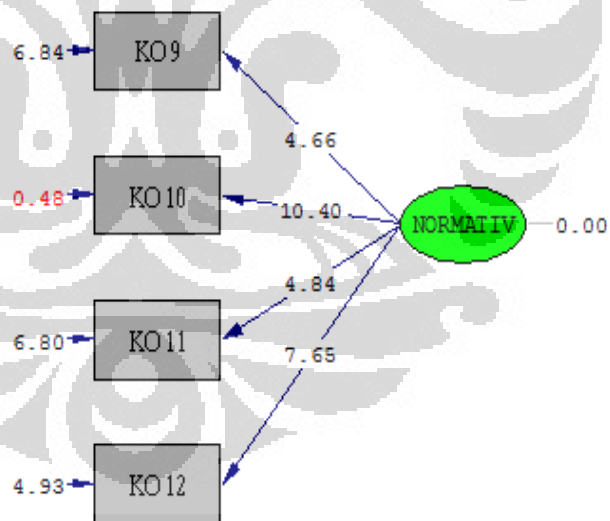
Time used: 0.094 Seconds

Lampiran 6. CFA Normatif

a. Estimasi Parameter



b. Uji T



Lampiran 7. Output Lisrel CFA Normatif

DATE: 6/13/2011

TIME: 0:43

LISREL 8.72

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by
Scientific Software International, Inc.

7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100

Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2005

Use of this program is subject to the terms specified in the
Universal Copyright Convention.

Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file G:\MyPro\Bu Hanifah-UI\ANALISIS
FAKTOR\normative.LPJ:

TI NORMATIVE

DA NI=4 NO=101 MA=CM

LA

KO9 KO10 KO11 KO12

KM FI='G:\MyPro\Bu Hanifah-UI\ANALISIS FAKTOR\norm.cor' SY

MO NX=4 NK=1 TD=SY

LK

NORMATIVE

FR LX(1,1) LX(2,1) LX(3,1) LX(4,1)

PD

OU

TI NORMATIVE

Number of Input Variables 4

Number of Y - Variables 0

Number of X - Variables 4

Number of ETA - Variables 0

Number of KSI - Variables 1

Number of Observations 101

Lampiran 7. Output Lisrel CFA Normatif (lanjutan)

TI NORMATIVE

Covariance Matrix

	KO9	KO10	KO11	KO12
KO9	1.00			
KO10	0.45	1.00		
KO11	0.21	0.47	1.00	
KO12	0.38	0.72	0.32	1.00

TI NORMATIVE

Parameter Specifications

LAMBDA-X

NORMATIV

KO9	1
KO10	2
KO11	3
KO12	4

THETA-DELTA

KO9	KO10	KO11	KO12
5	6	7	8

TI NORMATIVE

Number of Iterations = 6

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-X

NORMATIV

KO9	0.46
	(0.10)
	4.66
KO10	0.97
	(0.09)
	10.40
KO11	0.48
	(0.10)
	4.84

Lampiran 7. Output Lisrel CFA Normatif (lanjutan)

KO12 0.74
(0.10)
7.65

PHI

NORMATIV

1.00

THETA-DELTA

KO9	KO10	KO11	KO12
0.79	0.06	0.77	0.46
(0.11)	(0.11)	(0.11)	(0.09)
6.84	0.48	6.80	4.93

Squared Multiple Correlations for X - Variables

KO9	KO10	KO11	KO12
0.21	0.94	0.23	0.54

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 2

Minimum Fit Function Chi-Square = 0.82 (P = 0.66)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 0.83 (P = 0.66)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 4.68)

Minimum Fit Function Value = 0.0082

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.047)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.15)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.72

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.18

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.18 ; 0.23)

ECVI for Saturated Model = 0.20

ECVI for Independence Model = 1.31

Chi-Square for Independence Model with 6 Degrees of Freedom = 122.97

Independence AIC = 130.97

Lampiran 7. Output Lisrel CFA Normatif (lanjutan)

Model AIC = 16.83
Saturated AIC = 20.00
Independence CAIC = 145.43
Model CAIC = 45.75
Saturated CAIC = 56.15

Normed Fit Index (NFI) = 0.99
Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.03
Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.33
Comparative Fit Index (CFI) = 1.00
Incremental Fit Index (IFI) = 1.01
Relative Fit Index (RFI) = 0.98

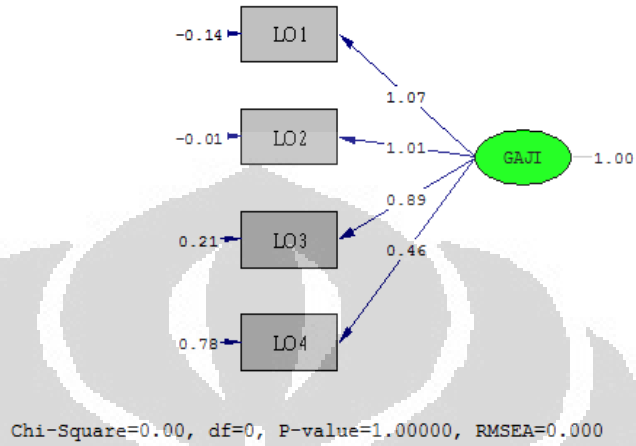
Critical N (CN) = 1123.20

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.017
Standardized RMR = 0.017
Goodness of Fit Index (GFI) = 1.00
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.98
Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.20

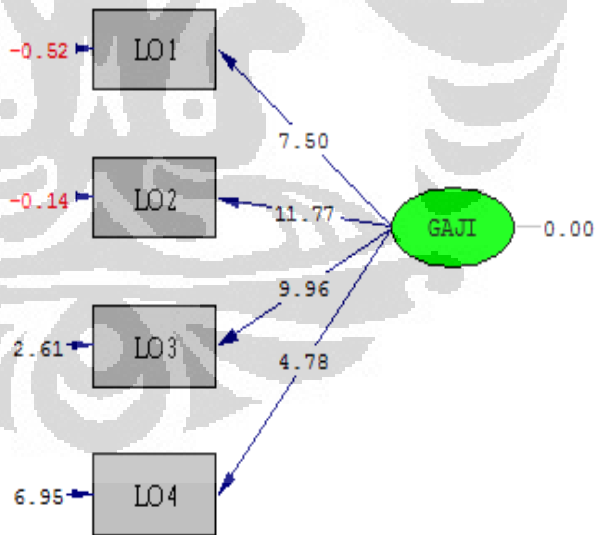
Time used: 0.078 Seconds

Lampiran 8. CFA Gaji

a. Estimasi Parameter



b. Uji T



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

Lapiran 9. Output Lisrel CFA Gaji

DATE: 6/13/2011

TIME: 0:48

LISREL 8.72

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by
Scientific Software International, Inc.
7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2005

Use of this program is subject to the terms specified in the
Universal Copyright Convention.

Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file G:\MyPro\Bu Hanifah-UI\ANALISIS
FAKTOR\gaji.LPJ:

TI GAJI
DA NI=4 NO=101 MA=KM
LA
LO1 LO2 LO3 LO4
KM FI='G:\MyPro\Bu Hanifah-UI\ANALISIS FAKTOR\gaji.cor' SY
MO NX=4 NK=1 TD=SY
LK
GAJI
FR LX(1,1) LX(2,1) LX(3,1) LX(4,1)
FR TD(2,1) TD(3,1)
PD
OU ME=ML IT=1000 AD=OFF

TI GAJI

Number of Input Variables 4
Number of Y - Variables 0
Number of X - Variables 4
Number of ETA - Variables 0
Number of KSI - Variables 1
Number of Observations 101

Lapiran 9. Output Lisrel CFA Gaji (lanjutan)

TI GAJI

Correlation Matrix

	LO1	LO2	LO3	LO4
LO1	1.00			
LO2	0.79	1.00		
LO3	0.78	0.89	1.00	
LO4	0.49	0.47	0.41	1.00

TI GAJI

Parameter Specifications

LAMBDA-X

GAJI

LO1	1
LO2	2
LO3	3
LO4	4

THETA-DELTA

	LO1	LO2	LO3	LO4
LO1	5			
LO2	6	7		
LO3	8	0	9	
LO4	0	0	0	10

TI GAJI

Number of Iterations = 11

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-X

GAJI

LO1	1.07
	(0.14)
	7.50
LO2	1.01
	(0.09)
	11.77

Lapiran 9. Output Lisrel CFA Gaji (lanjutan)

LO3 0.89
(0.09)
9.96

LO4 0.46
(0.10)
4.78

PHI

GAJI

1.00

THETA-DELTA

LO1 LO2 LO3 LO4

LO1 -0.14
(0.27)
-0.52

LO2 -0.29 -0.01
(0.15) (0.10)
-1.95 -0.14

LO3 -0.16 -- 0.21
(0.12) (0.08)
-1.37 2.61

LO4 -- -- -- 0.78
(0.11)
6.95

Squared Multiple Correlations for X - Variables

LO1 LO2 LO3 LO4

1.14 1.01 0.79 0.22

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 0

Minimum Fit Function Chi-Square = 0.00 (P = 1.00)

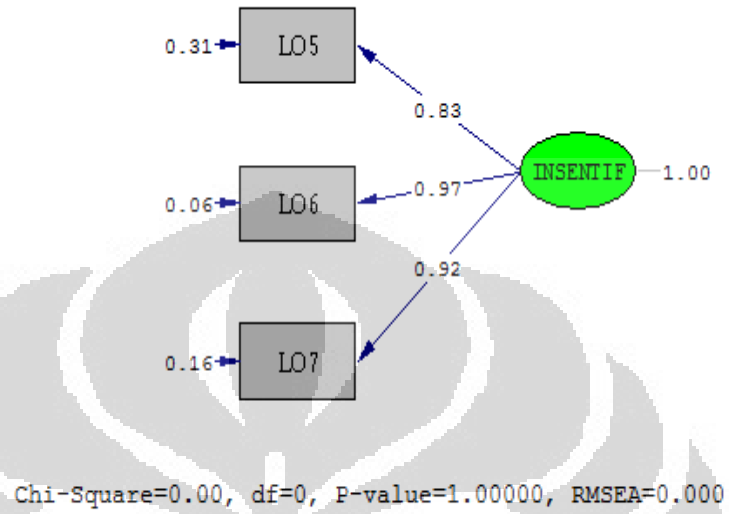
Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 0.00 (P = 1.00)

The Model is Saturated, the Fit is Perfect !

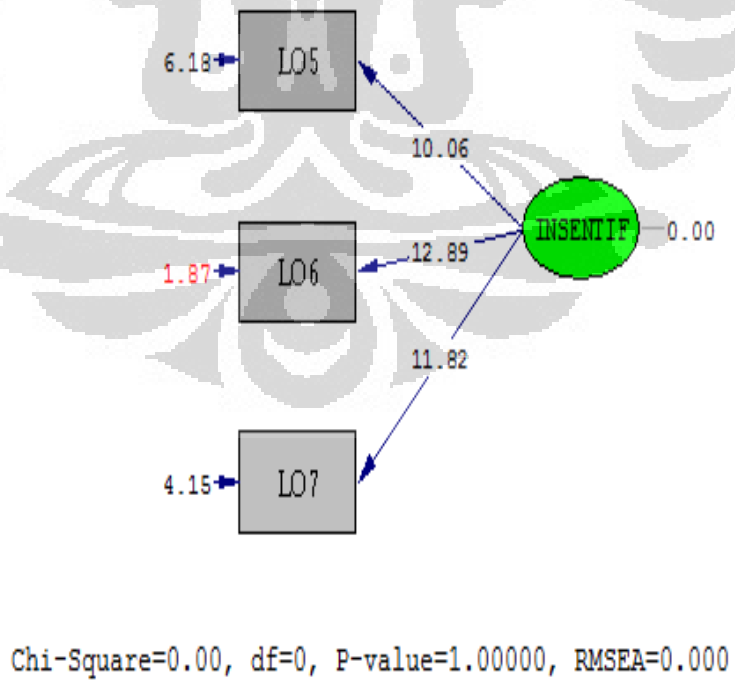
Time used: 0.078 Seconds

Lampiran 10. CFA Insentif

a. Estimasi Parameter



b. Uji T



Lampiran 11. Output Lisrel CFA Insentif

DATE: 6/13/2011

TIME: 0:50

LISREL 8.72

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by
 Scientific Software International, Inc.
 7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
 Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.
 Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140
 Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2005
 Use of this program is subject to the terms specified in the
 Universal Copyright Convention.
 Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file G:\MyPro\Bu Hanifah-UI\ANALISIS
 FAKTOR\insentif.LPJ:

TI INSENTIF
 DA NI=3 NO=101 MA=KM
 LA
 LO5 LO6 LO7
 KM FI='G:\MyPro\Bu Hanifah-UI\ANALISIS FAKTOR\inse.cor' SY
 MO NX=3 NK=1 TD=SY
 LK
 INSENTIF
 FR LX(1,1) LX(2,1) LX(3,1)
 PD
 OU
 TI INSENTIF

Number of Input Variables 3
 Number of Y - Variables 0
 Number of X - Variables 3
 Number of ETA - Variables 0
 Number of KSI - Variables 1
 Number of Observations 101

Lampiran 11. Output Lisrel CFA Insentif (lanjutan)

TI INSENTIF

Correlation Matrix

	LO5	LO6	LO7
LO5	1.00		
LO6	0.80	1.00	
LO7	0.76	0.89	1.00

TI INSENTIF

Parameter Specifications

LAMBDA-X

INSENTIF

LO5	1
LO6	2
LO7	3

THETA-DELTA

LO5	LO6	LO7
4	5	6

TI INSENTIF

Number of Iterations = 0

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-X

INSENTIF

LO5	0.83 (0.08) 10.06
LO6	0.97 (0.07) 12.89
LO7	0.92 (0.08) 11.82

Lampiran 11. Output Lisrel CFA Insentif (lanjutan)

PHI

INSENTIF

1.00

THETA-DELTA

LO5	LO6	LO7
0.31	0.06	0.16
(0.05)	(0.03)	(0.04)
6.18	1.87	4.15

Squared Multiple Correlations for X - Variables

LO5	LO6	LO7
0.69	0.94	0.84

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 0

Minimum Fit Function Chi-Square = 0.0 (P = 1.00)

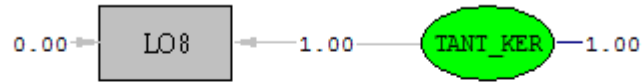
Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 0.00 (P = 1.00)

The Model is Saturated, the Fit is Perfect !

Time used: 0.062 Seconds

Lampiran 12. CFA Tantangan Kerja dan Output Lisrelnya

a. Estimasi Parameter



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

b. Uji T



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

c. Output Lisrel

DATE: 6/13/2011

TIME: 0:53

LISREL 8.72

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by
Scientific Software International, Inc.

7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2005

Use of this program is subject to the terms specified in the
Universal Copyright Convention.

Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file G:\MyPro\Bu Hanifah-UI\ANALISIS
FAKTOR\tant_ker.LPJ:

TI TANTANGAN KERJA
DA NI=1 NO=101 MA=KM

Lampiran 12. CFA Tantangan Kerja dan Output Lisrelnya (lanjutan)

LA
 LO8 KM FI='G:\MyPro\Bu Hanifah-UI\ANALISIS FAKTOR\tant.cor' SY
 MO NX=1 NK=1 TD=FI
 LK
 TANT_KER
 VA 1 LX(1,1)
 PD
 OU

TI TANTANGAN KERJA

Number of Input Variables 1
 Number of Y - Variables 0
 Number of X - Variables 1
 Number of ETA - Variables 0
 Number of KSI - Variables 1
 Number of Observations 101

TI TANTANGAN KERJA

Correlation Matrix

LO8

 1.00

TI TANTANGAN KERJA

Parameter Specifications

PHI

TANT_KER

 1

TI TANTANGAN KERJA

Number of Iterations = 0

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-X

TANT_KER

 LO8 1.00

Lampiran 12. CFA Tantangan Kerja dan Output Lisrelnya (lanjutan)

PHI

TANT_KER

 1.00
 (0.14)
 7.07

Squared Multiple Correlations for X - Variables

LO8

 1.00

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 0

Minimum Fit Function Chi-Square = 0.0 (P = 1.00)

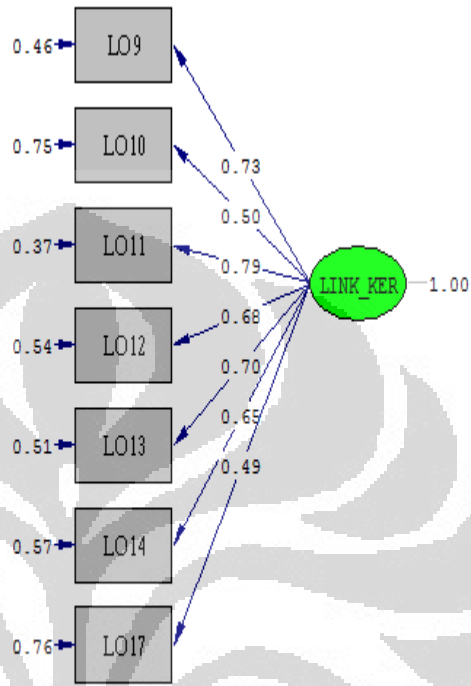
Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 0.0 (P = 1.00)

The Model is Saturated, the Fit is Perfect !

Time used: 0.078 Seconds

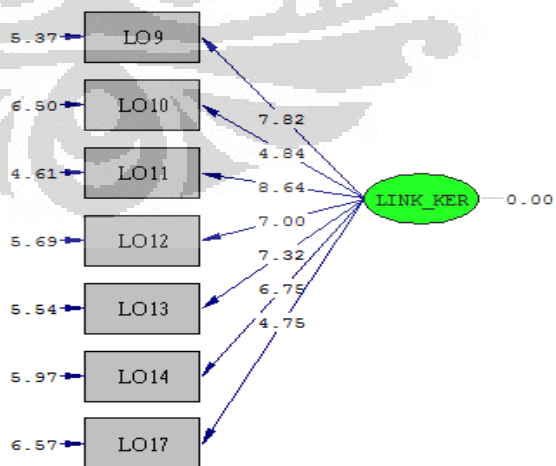
Lampiran 13. CFA Lingkungan Kerja

a. Estimasi Parameter



Chi-Square=12.28, df=11, P-value=0.34265, RMSEA=0.034

b. Uji T



Chi-Square=12.28, df=11, P-value=0.34265, RMSEA=0.034

Lampiran 14. Output Lisrel CFA Lingkungan Kerja

DATE: 6/13/2011

TIME: 1:02

LISREL 8.72

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by

Scientific Software International, Inc.

7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100

Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2005

Use of this program is subject to the terms specified in the
Universal Copyright Convention.

Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file G:\MyPro\Bu Hanifah-UI\ANALISIS
FAKTOR\link_ker.LPJ:

TI LINGKUNGAN KERJA

DA NI=7 NO=101 MA=KM

LA

LO9 LO10 LO11 LO12 LO13 LO14 LO17

KM FI='G:\MyPro\Bu Hanifah-UI\ANALISIS FAKTOR\link.cor' SY

MO NX=7 NK=1 TD=SY

LK

LINK_KER

FR LX(1,1) LX(2,1) LX(3,1) LX(4,1) LX(5,1) LX(6,1) LX(7,1)

FR TD(2,1) TD(5,4) TD(7,6)

PD

OU

TI LINGKUNGAN KERJA

Number of Input Variables 7

Number of Y - Variables 0

Number of X - Variables 7

Number of ETA - Variables 0

Number of KSI - Variables 1

Number of Observations 101

Lampiran 14. Output Lisrel CFA Lingkungan Kerja (lanjutan)

TILINGKUNGAN KERJA

Correlation Matrix

	LO9	LO10	LO11	LO12	LO13	LO14
LO9	1.00					
LO10	0.62	1.00				
LO11	0.59	0.41	1.00			
LO12	0.51	0.30	0.50	1.00		
LO13	0.52	0.34	0.55	0.65	1.00	
LO14	0.41	0.28	0.54	0.49	0.49	1.00
LO17	0.43	0.39	0.36	0.36	0.27	0.49

Correlation Matrix

	LO17
LO17	1.00

TILINGKUNGAN KERJA

Parameter Specifications

LAMBDA-X

LINK_KER

LO9	1
LO10	2
LO11	3
LO12	4
LO13	5
LO14	6
LO17	7

THETA-DELTA

	LO9	LO10	LO11	LO12	LO13	LO14
LO9	8					
LO10	9	10				
LO11	0	0	11			
LO12	0	0	0	12		
LO13	0	0	0	13	14	
LO14	0	0	0	0	0	15
LO17	0	0	0	0	0	16

Lampiran 14. Output Lisrel CFA Lingkungan Kerja (lanjutan)

THETA-DELTA

```

      LO17
      -----
LO17      17
  
```

TI LINGKUNGAN KERJA

Number of Iterations = 8

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-X

```

      LINK_KER
      -----
LO9      0.73
      (0.09)
      7.82
LO10     0.50
      (0.10)
      4.84
LO11     0.79
      (0.09)
      8.64
LO12     0.68
      (0.10)
      7.00
LO13     0.70
      (0.10)
      7.32
LO14     0.65
      (0.10)
      6.75
LO17     0.49
      (0.10)
      4.75
  
```

PHI

```

      LINK_KER
      -----
      1.00
  
```

Lampiran 14. Output Lisrel CFA Lingkungan Kerja (lanjutan)

THETA-DELTA

	LO9	LO10	LO11	LO12	LO13	LO14
LO9	0.46 (0.09) 5.37					
LO10	0.25 (0.08) 3.24	0.75 (0.12) 6.50				
LO11	--	--	0.37 (0.08) 4.61			
LO12	--	--	--	0.54 (0.09) 5.69		
LO13	--	--	--	0.18 (0.07) 2.42	0.51 (0.09) 5.54	
LO14	--	--	--	--	--	0.57 (0.10) 5.97
LO17	--	--	--	--	--	0.17 (0.08) 2.17

THETA-DELTA

LO17	
LO17	0.76 (0.12) 6.57

Squared Multiple Correlations for X - Variables

LO9	LO10	LO11	LO12	LO13	LO14
0.54	0.25	0.63	0.46	0.49	0.43

Squared Multiple Correlations for X - Variables

LO17	
0.24	

Lampiran 14. Output Lisrel CFA Lingkungan Kerja (lanjutan)

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 11

Minimum Fit Function Chi-Square = 13.00 (P = 0.29)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 12.28 (P = 0.34)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 1.28

90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 14.16)

Minimum Fit Function Value = 0.13

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.013

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.14)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.034

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.11)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.55

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.46

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.45 ; 0.59)

ECVI for Saturated Model = 0.56

ECVI for Independence Model = 4.70

Chi-Square for Independence Model with 21 Degrees of Freedom = 455.63

Independence AIC = 469.63

Model AIC = 46.28

Saturated AIC = 56.00

Independence CAIC = 494.94

Model CAIC = 107.74

Saturated CAIC = 157.22

Normed Fit Index (NFI) = 0.97

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.99

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.51

Comparative Fit Index (CFI) = 1.00

Incremental Fit Index (IFI) = 1.00

Relative Fit Index (RFI) = 0.95

Critical N (CN) = 191.13

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.040

Standardized RMR = 0.040

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.97

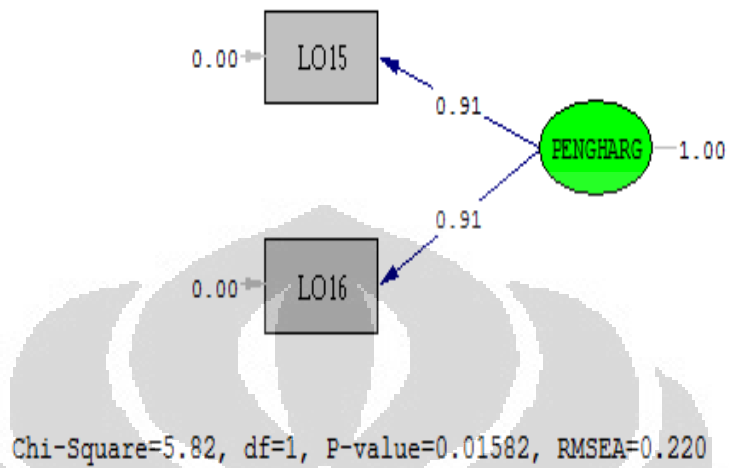
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.91

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.38

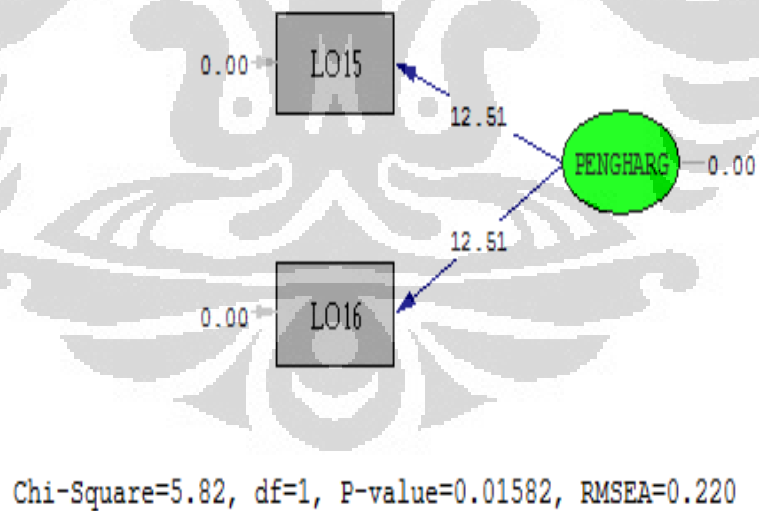
Time used: 0.094 Seconds

Lampiran 15. CFA Penghargaan

a. Estimasi Parameter



b. Uji T



Lampiran 15 Output Lisrel CFA Penghargaan

DATE: 6/13/2011

TIME: 1:06

LISREL 8.72

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by
 Scientific Software International, Inc.
 7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
 Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.
 Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140
 Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2005
 Use of this program is subject to the terms specified in the
 Universal Copyright Convention.
 Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file G:\MyPro\Bu Hanifah-UI\ANALISIS
 FAKTOR\penghargaan.LPJ:

TI PENGHARGAAN
 DA NI=2 NO=101 MA=KM
 LA
 LO15 LO16
 KM FI='G:\MyPro\Bu Hanifah-UI\ANALISIS FAKTOR\harga.cor' SY
 MO NX=2 NK=1 TD=FI
 LK
 PENGHARGAAN
 FR LX(1,1) LX(2,1)
 VA 0 PH(1,1)
 PD
 OU ME=UL IT=1000 AD=OFF

TI PENGHARGAAN

Number of Input Variables 2
 Number of Y - Variables 0
 Number of X - Variables 2
 Number of ETA - Variables 0
 Number of KSI - Variables 1
 Number of Observations 101

TI PENGHARGAAN

Correlation Matrix

LO15 LO16

	LO15	LO16
LO15	1.00	
LO16	0.66	1.00

Lampiran 15 Output Lisrel CFA Penghargaan (lanjutan)

TI PENGHARGAAN

Parameter Specifications

LAMBDA-X

PENGHARG

```
-----
LO15    1
LO16    2
```

TI PENGHARGAAN

Number of Iterations = 4

LISREL Estimates (Unweighted Least Squares)

LAMBDA-X

PENGHARG

```
-----
LO15    0.91
        (0.07)
        12.51
```

```
LO16    0.91
        (0.07)
        12.51
```

PHI

PENGHARG

```
-----
1.00
```

Squared Multiple Correlations for X - Variables

```
-----
LO15    LO16
-----
1.00    1.00
```

Goodness of Fit Statistics

W_A_R_N_I_N_G: Chi-square, standard errors, t-values and standardized residuals are calculated under the assumption of multi-variate normality.

Degrees of Freedom = 1

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 5.82 (P = 0.016)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 4.82

Lampiran 15 Output Lisrel CFA Penghargaan (lanjutan)

90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.58 ; 16.47)

Minimum Fit Function Value = 0.058

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.048

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0058 ; 0.16)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.22

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.076 ; 0.41)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.030

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.098

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.056 ; 0.21)

ECVI for Saturated Model = 0.060

ECVI for Independence Model = 0.47

Chi-Square for Independence Model with 1 Degree of Freedom = 43.40

Independence AIC = 47.40

Model AIC = 9.82

Saturated AIC = 6.00

Independence CAIC = 54.63

Model CAIC = 17.05

Saturated CAIC = 16.85

Normed Fit Index (NFI) = 1.00

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.02

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 1.00

Comparative Fit Index (CFI) = 1.00

Incremental Fit Index (IFI) = 1.02

Relative Fit Index (RFI) = 1.00

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.17

Standardized RMR = 0.21

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.96

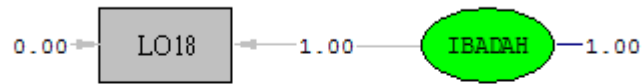
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.88

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.32

Time used: 0.078 Seconds

Lampiran 16. CFA Ibadah dan Output Lisrelnya

a. Estimasi Parameter



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

b. Uji T



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

c. Output Lisrel

DATE: 6/13/2011

TIME: 1:08

LISREL 8.72

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by
 Scientific Software International, Inc.
 7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
 Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.
 Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140
 Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2005
 Use of this program is subject to the terms specified in the
 Universal Copyright Convention.
 Website: www.ssicentral.com

Lampiran 16. CFA Ibadah dan Output Lisrelnya (lanjutan)

The following lines were read from file G:\MyPro\Bu Hanifah-UI\ANALISIS FAKTOR\ibadah.LPJ:

TI IBADAH
 DA NI=1 NO=101 MA=KM
 LA
 LO18 KM FI='G:\MyPro\Bu Hanifah-UI\ANALISIS FAKTOR\iba.cor' SY
 MO NX=1 NK=1 TD=FI
 LK
 IBADAH
 VA 1 LX(1,1)
 PD
 OU

TI IBADAH

Number of Input Variables 1
 Number of Y - Variables 0
 Number of X - Variables 1
 Number of ETA - Variables 0
 Number of KSI - Variables 1
 Number of Observations 101

TI IBADAH

Correlation Matrix

LO18

 1.00

TI IBADAH

Parameter Specifications

PHI

IBADAH

 1

TI IBADAH

Number of Iterations = 0

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-X
 IBADAH

 LO18 1.00

Lampiran 16. CFA Ibadah dan Output Lisrelnya (lanjutan)

PHI

IBADAH

1.00
(0.14)
7.07

Squared Multiple Correlations for X - Variables

LO18

1.00

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 0

Minimum Fit Function Chi-Square = 0.0 (P = 1.00)

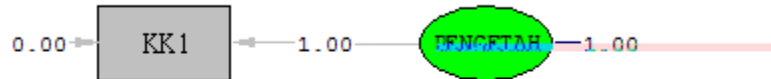
Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 0.0 (P = 1.00)

The Model is Saturated, the Fit is Perfect !

Time used: 0.078 Seconds

Lampiran 17. CFA Pengetahuan dan Output Lisrelnya

a. Estimasi Parameter



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

b. Uji T



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

c. Output Lisrel

DATE: 6/13/2011

TIME: 1:09

LISREL 8.72

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by
Scientific Software International, Inc.
7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140
Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2005

Use of this program is subject to the terms specified in the
Universal Copyright Convention.

Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file G:\MyPro\Bu Hanifah-UI\ANALISIS
FAKTOR\kual_ker.LPJ:

Lampiran 17. CFA Pengetahuan dan Output Lisrelnya (lanjutan)

TI PENGETAHUAN
 DA NI=1 NO=101 MA=KM
 LA
 KK1 KM FI='G:\MyPro\Bu Hanifah-UI\ANALISIS FAKTOR\kual.cor' SY
 MO NX=1 NK=1 TD=FI
 LK
 PENGETAHUAN
 VA 1 LX(1,1)
 PD
 OU

TI PENGETAHUAN

Number of Input Variables 1
 Number of Y - Variables 0
 Number of X - Variables 1
 Number of ETA - Variables 0
 Number of KSI - Variables 1
 Number of Observations 101

TI PENGETAHUAN

Correlation Matrix

KK1

 1.00

TI PENGETAHUAN

Parameter Specifications

PHI

PENGETAH

 1

TI PENGETAHUAN

Number of Iterations = 0

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-X

PENGETAH

 KK1 1.00

Lampiran 17. CFA Pengetahuan dan Output Lisrelnya (lanjutan)

PHI

PENGETAH

 1.00
 (0.14)
 7.07

Squared Multiple Correlations for X - Variables

KK1

 1.00

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 0

Minimum Fit Function Chi-Square = 0.0 (P = 1.00)

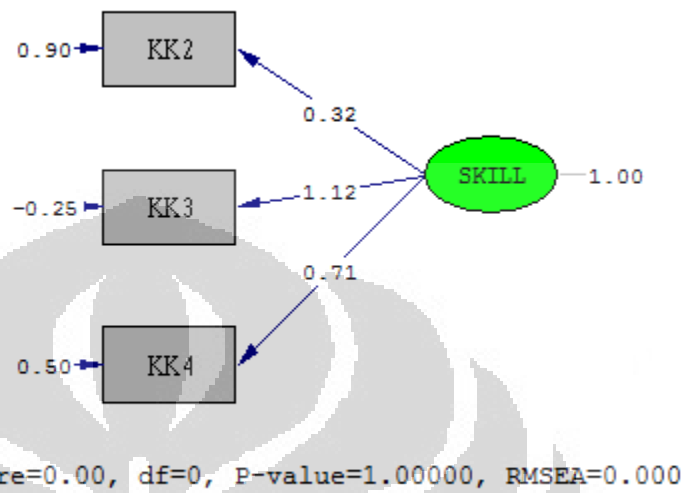
Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 0.0 (P = 1.00)

The Model is Saturated, the Fit is Perfect !

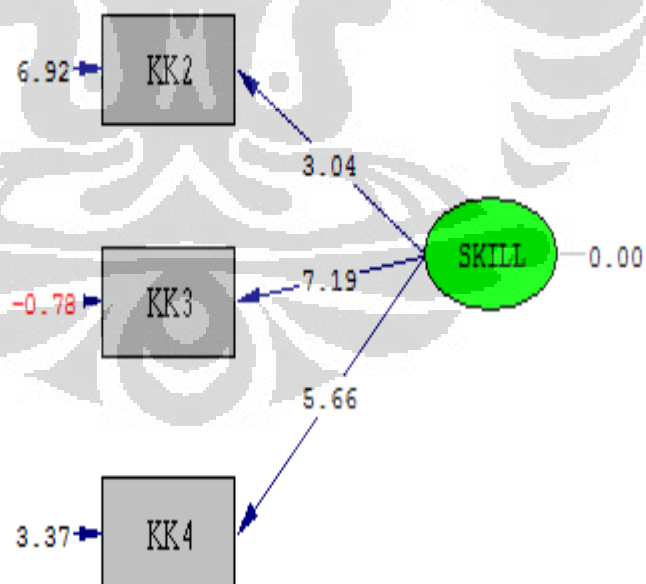
Time used: 0.078 Seconds

Lampiran 18. CFA Skill

a. Estimasi Parameter



b. Uji T



Lampiran 19. Output Lisrel CFA Skill

DATE: 6/13/2011

TIME: 1:11

LISREL 8.72

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by

Scientific Software International, Inc.

7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100

Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2005

Use of this program is subject to the terms specified in the
Universal Copyright Convention.

Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file G:\MyPro\Bu Hanifah-UI\ANALISIS
FAKTOR\skill.LPJ:

TI SKILL

DA NI=3 NO=101 MA=KM

LA

KK2 KK3 KK4

KM FI='G:\MyPro\Bu Hanifah-UI\ANALISIS FAKTOR\skill.cor' SY

MO NX=3 NK=1 TD=SY

LK

SKILL

FR LX(1,1) LX(2,1) LX(3,1)

PD

OU

TI SKILL

Number of Input Variables 3
Number of Y - Variables 0
Number of X - Variables 3
Number of ETA - Variables 0
Number of KSI - Variables 1
Number of Observations 101

TI SKILL

Correlation Matrix

	KK2	KK3	KK4
KK2	1.00		
KK3	0.36	1.00	
KK4	0.23	0.79	1.00

Lampiran 19. Output Lisrel CFA Skill (lanjutan)

TI SKILL

Parameter Specifications

LAMBDA-X

SKILL

 KK2 1
 KK3 2
 KK4 3

THETA-DELTA

KK2	KK3	KK4
-----	-----	-----
4	5	6

TI SKILL

Number of Iterations = 0

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-X

SKILL

 KK2 0.32
 (0.11)
 3.04
 KK3 1.12
 (0.16)
 7.19
 KK4 0.71
 (0.13)
 5.66

PHI

SKILL

 1.00

THETA-DELTA

KK2	KK3	KK4
-----	-----	-----
0.90	-0.25	0.50
(0.13)	(0.32)	(0.15)
6.92	-0.78	3.37

Lampiran 19. Output Lisrel CFA Skill (lanjutan)

Squared Multiple Correlations for X - Variables

KK2	KK3	KK4
0.10	1.25	0.50

Goodness of Fit Statistics

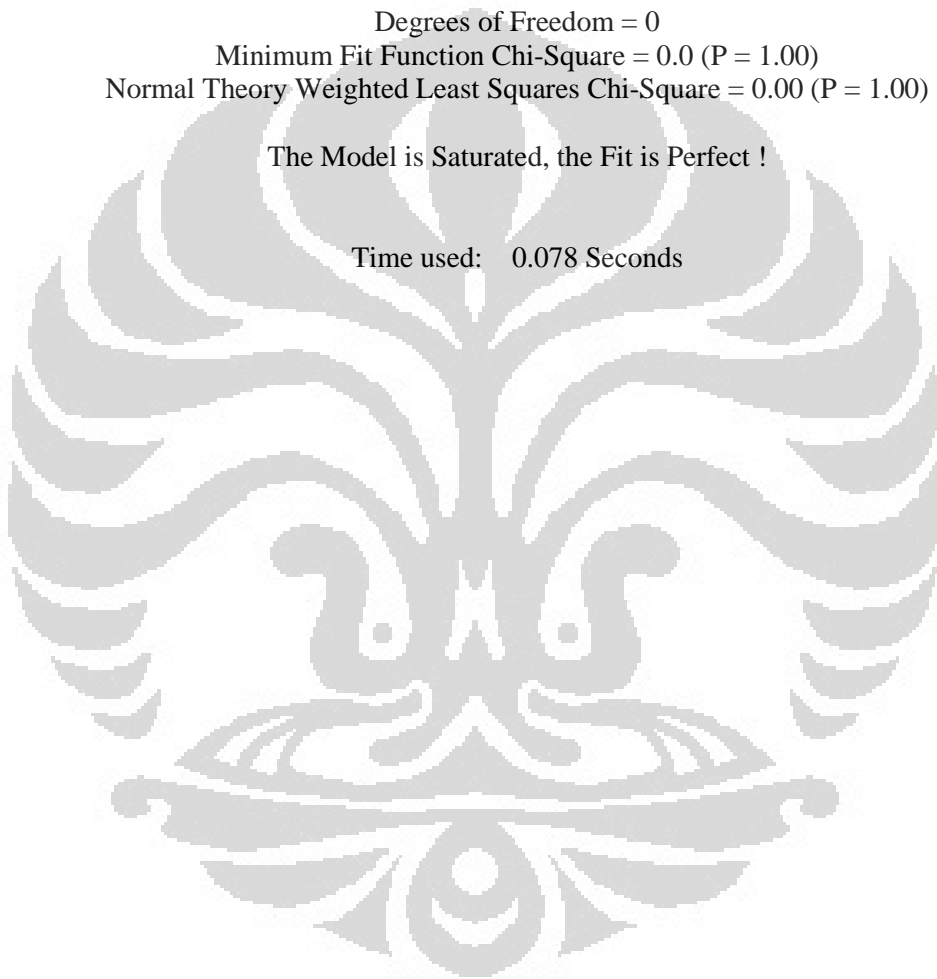
Degrees of Freedom = 0

Minimum Fit Function Chi-Square = 0.0 (P = 1.00)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 0.00 (P = 1.00)

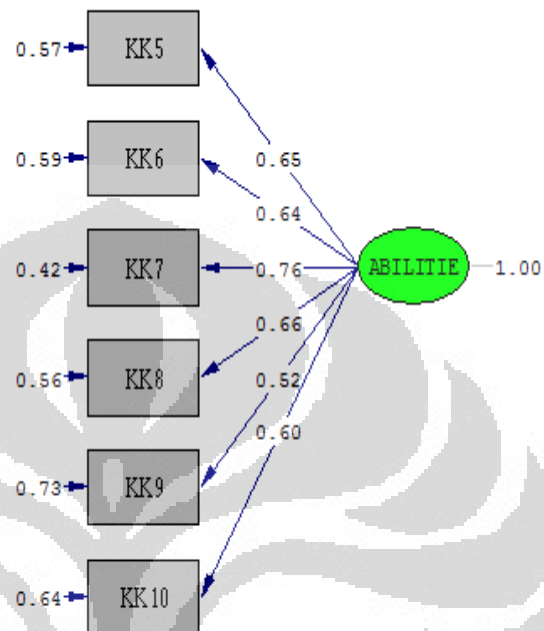
The Model is Saturated, the Fit is Perfect !

Time used: 0.078 Seconds



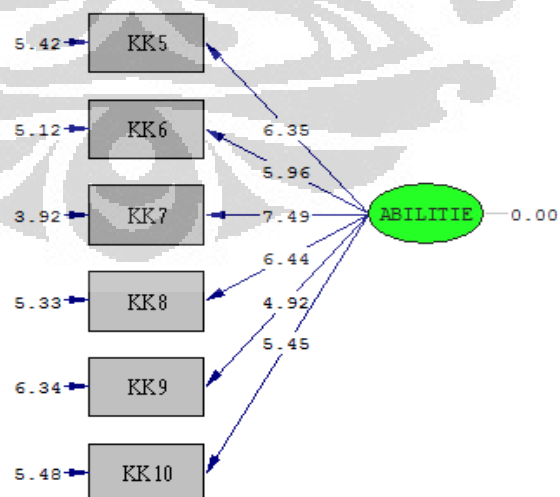
Lampiran 20. CFA Abilities

a. Estimasi Parameter



Chi-Square=4.31, df=6, P-value=0.63478, RMSEA=0.000

b. Uji T



Chi-Square=4.31, df=6, P-value=0.63478, RMSEA=0.000

Lampiran 21. Output Lisrel CFA Abilities

DATE: 6/13/2011

TIME: 1:15

LISREL 8.72

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by
 Scientific Software International, Inc.
 7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
 Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.
 Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140
 Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2005
 Use of this program is subject to the terms specified in the
 Universal Copyright Convention.
 Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file G:\MyPro\Bu Hanifah-UI\ANALISIS
 FAKTOR\abilities.LPJ:

TI ABILITIES
 DA NI=6 NO=101 MA=KM
 LA
 KK5 KK6 KK7 KK8 KK9 KK10
 KM FI='G:\MyPro\Bu Hanifah-UI\ANALISIS FAKTOR\abi.cor' SY
 MO NX=6 NK=1 TD=SY
 LK
 ABILITIES
 FR LX(1,1) LX(2,1) LX(3,1) LX(4,1) LX(5,1) LX(6,1)
 FR TD(3,2) TD(6,1) TD(6,4)
 PD
 OU ME=ML IT=1000 AD=OFF

TI ABILITIES

Number of Input Variables 6
 Number of Y - Variables 0
 Number of X - Variables 6
 Number of ETA - Variables 0
 Number of KSI - Variables 1
 Number of Observations 101

Lampiran 21. Output Lisrel CFA Abilities (lanjutan)

TI ABILITIES

Correlation Matrix

	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10
KK5	1.00					
KK6	0.41	1.00				
KK7	0.47	0.67	1.00			
KK8	0.49	0.40	0.50	1.00		
KK9	0.32	0.40	0.44	0.29	1.00	
KK10	0.50	0.39	0.46	0.55	0.25	1.00

TI ABILITIES

Parameter Specifications

LAMBDA-X

ABILITIE

KK5	1
KK6	2
KK7	3
KK8	4
KK9	5
KK10	6

THETA-DELTA

	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10
KK5	7					
KK6	0	8				
KK7	0	9	10			
KK8	0	0	0	11		
KK9	0	0	0	0	12	
KK10	13	0	0	14	0	15

TI ABILITIES

Number of Iterations = 6

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

Lampiran 21. Output Lisrel CFA Abilities (lanjutan)

LAMBDA-X

ABILITIE

KK5 0.65
(0.10)
6.35

KK6 0.64
(0.11)
5.96

KK7 0.76
(0.10)
7.49

KK8 0.66
(0.10)
6.44

KK9 0.52
(0.11)
4.92

KK10 0.60
(0.11)
5.45

PHI

ABILITIE

1.00

Lampiran 21. Output Lisrel CFA Abilities (lanjutan)

THETA-DELTA

	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10
KK5	0.57 (0.11) 5.42					
KK6	--	0.59 (0.11) 5.12				
KK7	--	0.18 (0.09) 1.99	0.42 (0.11) 3.92			
KK8	--	--	--	0.56 (0.11) 5.33		
KK9	--	--	--	--	0.73 (0.12) 6.34	
KK10	0.09 (0.08) 1.20	--	--	0.14 (0.08) 1.71	--	0.64 (0.12) 5.48

Squared Multiple Correlations for X - Variables

KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10
0.43	0.41	0.58	0.44	0.27	0.36

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 6

Minimum Fit Function Chi-Square = 4.24 (P = 0.64)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 4.31 (P = 0.63)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 6.88)

Minimum Fit Function Value = 0.042

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.069)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0

Lampiran 21. Output Lisrel CFA Abilities (lanjutan)

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.11)
 P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.76

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.36
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.36 ; 0.43)
 ECVI for Saturated Model = 0.42
 ECVI for Independence Model = 3.12

Chi-Square for Independence Model with 15 Degrees of Freedom = 300.30

Independence AIC = 312.30

Model AIC = 34.31

Saturated AIC = 42.00

Independence CAIC = 333.99

Model CAIC = 88.54

Saturated CAIC = 117.92

Normed Fit Index (NFI) = 0.99

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.02

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.39

Comparative Fit Index (CFI) = 1.00

Incremental Fit Index (IFI) = 1.01

Relative Fit Index (RFI) = 0.96

Critical N (CN) = 397.63

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.030

Standardized RMR = 0.030

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.99

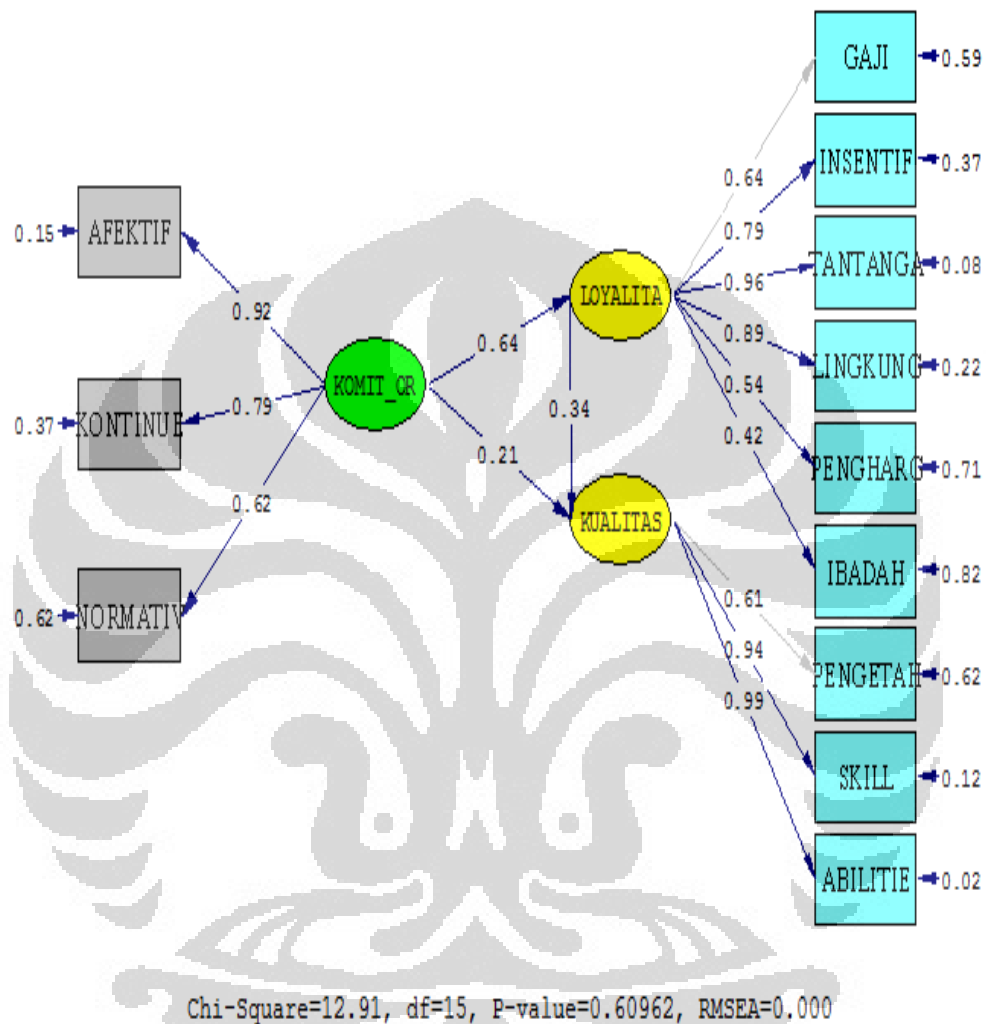
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.95

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.28

Time used: 0.094 Seconds

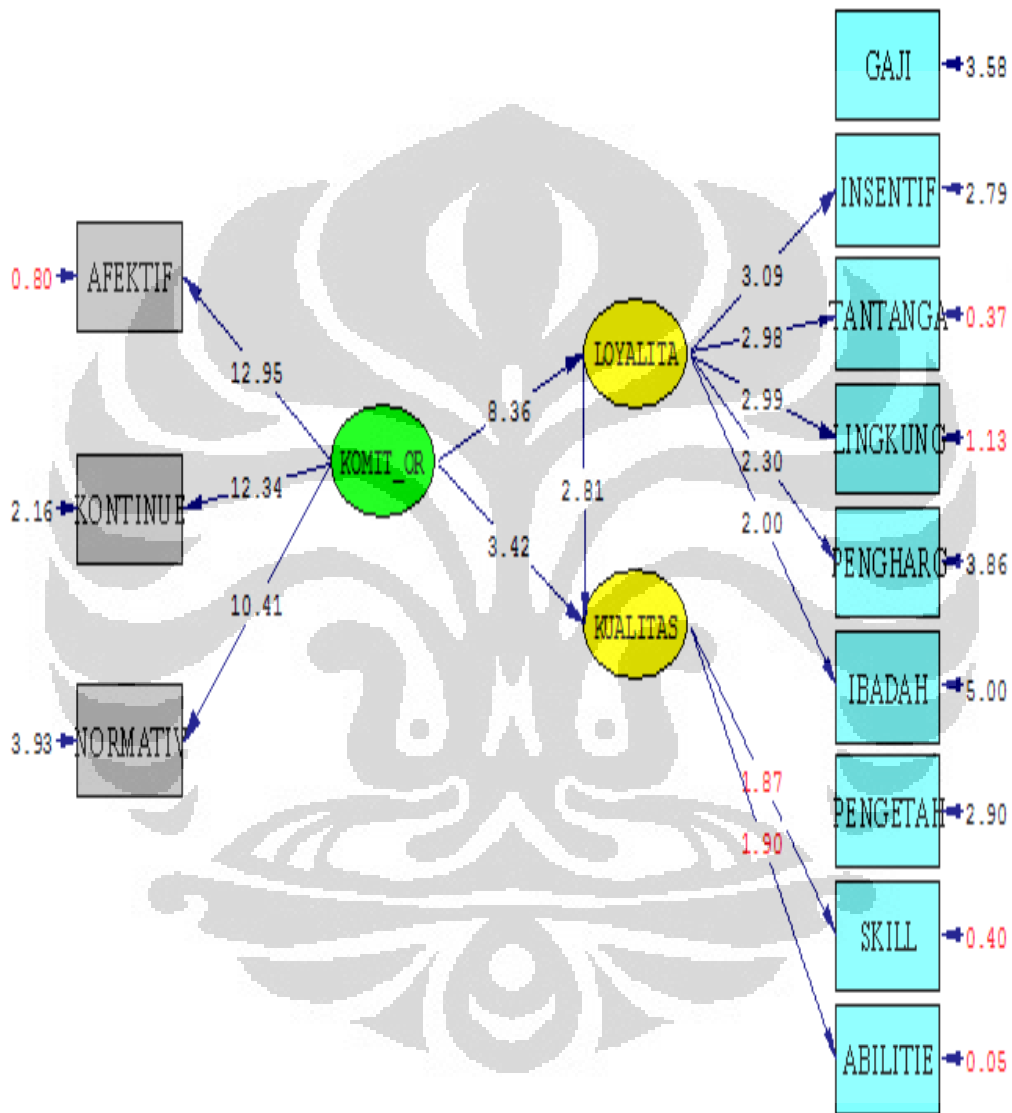
Lampiran 22. Analisis Structural Equation Model

a. Estimasi Parameter



Lampiran 22. Analisis Structural Equation Model (lanjutan)

b. Uji T Parameter



Chi-Square=12.91, df=15, P-value=0.60962, RMSEA=0.000

Lampiran 23. Output Lisrel analisis SEM

DATE: 5/22/2011

TIME: 16:32

LISREL 8.72

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by
Scientific Software International, Inc.
7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.
Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140
Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2005
Use of this program is subject to the terms specified in the
Universal Copyright Convention.
Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file G:\MyPro\Bu Hanifah-UI\SEM BARU\data.LPJ:

TI MODEL KUALITAS KERJA
DA NI=12 NO=101 MA=KM
LA
AFEKTIF KONTINUE NORMATIV GAJI INSENTIF TANTANGA LINGKUNG
PENGHARG IBADAH PENGETAH
SKILL ABILITIE
KM FI='G:\MyPro\Bu Hanifah-UI\SEM BARU\data.cor' SY
SE
4 5 6 7 8 9 10 11 12 1 2 3 /
MO NX=3 NY=9 NK=1 NE=2 BE=FU GA=FI PS=SY TE=SY,FR TD=SY
LE
LOYALITAS KUALITAS_KER
LK
KOMIT_ORG
FR LY(1,1) LY(2,1) LY(3,1) LY(4,1) LY(5,1) LY(6,1) LY(7,2) LY(8,2) LY(9,2)
FR LX(1,1) LX(2,1) LX(3,1) BE(2,1) GA(1,1) GA(2,1)
PD
OU ME=UL IT=1000 AD=OFF

TI MODEL KUALITAS KERJA

Number of Input Variables 12
Number of Y - Variables 9
Number of X - Variables 3
Number of ETA - Variables 2
Number of KSI - Variables 1
Number of Observations 101

Lampiran 23. Output Lisrel analisis SEM (lanjutan)

TI MODEL KUALITAS KERJA

Correlation Matrix

	GAJI	INSENTIF	TANTANGA	LINGKUNG	PENGHARG	IBADAH	PENGETAH	SKILL	ABILITIE	AFEKTIF	KONTINUE	NORMATIV
GAJI	1.00											
INSENTIF	0.53	1.00										
TANTANGA	0.43	0.39	1.00									
LINGKUNG	0.33	0.52	0.40	1.00								
PENGHARG	0.21	0.15	0.32	0.50	1.00							
IBADAH	0.32	0.18	0.32	0.40	0.37	1.00						
PENGETAH	0.19	0.21	0.26	0.34	0.33	0.33	1.00					
SKILL	0.09	0.28	0.20	0.59	0.31	0.16		1.00				
ABILITIE	0.21	0.23	0.34	0.57	0.36	0.37		0.40	1.00			
AFEKTIF	0.31	0.41	0.57	0.53	0.41	0.32		0.27	0.36	1.00		
KONTINUE	0.37	0.52	0.53	0.42	0.20	0.14		0.26	0.25	0.72	1.00	
NORMATIV	0.29	0.25	0.32	0.37	0.18	0.17		0.33	0.55	0.52	0.52	1.00

Correlation Matrix

	PENGETAH	SKILL	ABILITIE	AFEKTIF	KONTINUE	NORMATIV
PENGETAH	1.00					
SKILL	0.47	1.00				
ABILITIE	0.40	0.54	1.00			
AFEKTIF	0.27	0.36	0.41	1.00		
KONTINUE	0.24	0.26	0.25	0.72	1.00	
NORMATIV	0.08	0.33	0.35	0.55	0.52	1.00

TI MODEL KUALITAS KERJA

Parameter Specifications

LAMBDA-Y

	LOYALITA	KUALITAS
GAJI	0	0
INSENTIF	1	0
TANTANGA	2	0
LINGKUNG	3	0
PENGHARG	4	0
IBADAH	5	0
PENGETAH	0	0
SKILL	0	6

Lampiran 23. Output Lisrel analisis SEM (lanjutan)

ABILITIE 0 7

LAMBDA-X

KOMIT_OR

AFEKTIF 8
KONTINUE 9
NORMATIV 10

BETA

LOYALITA KUALITAS

LOYALITA	0	0
KUALITAS	11	0

GAMMA

KOMIT_OR

LOYALITA	12
KUALITAS	13

PSI

LOYALITA KUALITAS

14	15
----	----

THETA-EPS

GAJI INSENTIF TANTANGA LINGKUNG PENGHARG IBADAH

GAJI	16						
INSENTIF	17	18					
TANTANGA	19	20	21				
LINGKUNG	22	23	24	25			
PENGHARG	26	27	28	29	30		
IBADAH	31	32	33	34	35	36	
PENGETAH	37	38	39	40	41	42	
SKILL	44	45	46	47	48	49	
ABILITIE	52	53	54	55	56	57	

Lampiran 23. Output Lisrel analisis SEM (lanjutan)

THETA-EPS

	PENGETAH	SKILL	ABILITIE
PENGETAH	43		
SKILL	50	51	
ABILITIE	58	59	60

THETA-DELTA

	AFEKTIF	KONTINUE	NORMATIV
	61	62	63

TI MODEL KUALITAS KERJA

Number of Iterations = 44

LISREL Estimates (Unweighted Least Squares)

LAMBDA-Y

LOYALITA KUALITAS

GAJI	0.64	--	
INSENTIF	0.79	--	
	(0.26)		
	3.09		
TANTANGA	0.96	--	
	(0.32)		
	2.98		
LINGKUNG	0.89	--	
	(0.30)		
	2.99		
PENGHARG	0.54	--	
	(0.24)		
	2.30		
IBADAH	0.42	--	
	(0.21)		
	2.00		
PENGETAH	--	0.61	
SKILL	--	0.94	
	(0.50)		
	1.87		
ABILITIE	--	0.99	
	(0.52)		
	1.90		

Lampiran 23. Output Lisrel analisis SEM (lanjutan)

LAMBDA-X

KOMIT_OR			

AFEKTIF	0.92		
	(0.07)		
	12.95		
KONTINUE	0.79		
	(0.06)		
	12.34		
NORMATIV	0.62		
	(0.06)		
	10.41		
BETA			
LOYALITA KUALITAS			

LOYALITA	--	--	
KUALITAS	0.34	--	
	(0.12)		
	2.81		
GAMMA			
KOMIT_OR			

LOYALITA	0.64		
	(0.08)		
	8.36		
KUALITAS	0.21		
	(0.06)		
	3.42		

Lampiran 23. Output Lisrel analisis SEM (lanjutan)

Covariance Matrix of ETA and KSI

	LOYALITA	KUALITAS	KOMIT_OR
LOYALITA	1.00		
KUALITAS	0.48	1.00	
KOMIT_OR	0.64	0.43	1.00

PHI

KOMIT_OR

1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

LOYALITA KUALITAS

0.59	0.75
(0.08)	(0.12)
7.55	6.00

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

LOYALITA KUALITAS

0.41	0.25
------	------

Squared Multiple Correlations for Reduced Form

LOYALITA KUALITAS

0.41	0.18
------	------

Reduced Form

KOMIT_OR

LOYALITA	0.64
(0.08)	
8.36	

KUALITAS	0.43
(0.09)	
4.68	

Lampiran 23. Output Lisrel analisis SEM (lanjutan)

THETA-EPS

	GAJI	INSENTIF	TANTANGA	LINGKUNG	PENGHARG	IBADAH	PENGETAH	SKILL	ABILITIE
GAJI	0.59 (0.17) 3.58								
INSENTIF	0.02 (0.12) 0.17	0.37 (0.13) 2.79							
TANTANGA	-0.18 (0.13) -1.32	-0.37 (0.13) -2.83	0.08 (0.23) 0.37						
LINGKUNG	-0.23 (0.13) -1.83	-0.18 (0.14) -1.23	-0.45 (0.13) -3.44	0.22 (0.19) 1.13					
PENGHARG	-0.13 (0.13) -1.03	-0.28 (0.13) -2.06	-0.20 (0.14) -1.37	0.02 (0.14) 0.15	0.71 (0.18) 3.86				
IBADAH	0.05 (0.13) 0.41	-0.15 (0.13) -1.17	-0.09 (0.15) -0.60	0.03 (0.14) 0.20	0.13 (0.12) 1.09	0.82 (0.16) 5.00			
PENGETAH	0.00 (0.11) 0.04	-0.02 (0.12) -0.20	-0.02 (0.12) -0.16	0.08 (0.12) 0.67	0.17 (0.11) 1.56	0.20 (0.11) 1.84			
SKILL	-0.20 (0.12) -1.66	-0.07 (0.11) -0.66	-0.22 (0.12) -1.81	0.20 (0.12) 1.65	0.07 (0.12) 0.60	-0.03 (0.11) -0.23			
ABILITIE	-0.09 (0.12) -0.76	-0.14 (0.11) -1.27	-0.12 (0.12) -0.96	0.15 (0.12) 1.32	0.11 (0.12) 0.91	0.17 (0.11) 1.50			

Lampiran 23. Output Lisrel analisis SEM (lanjuta)

THETA-EPS

	PENGETAH	SKILL	ABILITIE
PENGETAH	0.62 (0.22) 2.90		
SKILL	-0.10 (0.15) -0.69	0.12 (0.30) 0.40	
ABILITIE	-0.20 (0.15) -1.38	-0.39 (0.18) -2.19	0.02 (0.30) 0.05

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

GAJI	INSENTIF	TANTANGA	LINGKUNG	PENGHARG	IBADAH
0.41	0.63	0.92	0.78	0.29	0.18

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

PENGETAH	SKILL	ABILITIE
0.38	0.88	0.98

THETA-DELTA

AFEKTIF	KONTINUE	NORMATIV
0.15 (0.19) 0.80	0.37 (0.17) 2.16	0.62 (0.16) 3.93

Squared Multiple Correlations for X - Variables

AFEKTIF	KONTINUE	NORMATIV
0.85	0.63	0.38

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 15

Lampiran 23. Output Lisrel analisis SEM (lanjutan)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 12.91 (P = 0.61)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 10.08)

Minimum Fit Function Value = 0.10

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.10)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.082)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.80

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 1.41

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (1.41 ; 1.51)

ECVI for Saturated Model = 1.56

ECVI for Independence Model = 9.34

Chi-Square for Independence Model with 66 Degrees of Freedom = 909.67

Independence AIC = 933.67

Model AIC = 138.91

Saturated AIC = 156.00

Independence CAIC = 977.06

Model CAIC = 366.66

Saturated CAIC = 437.98

Normed Fit Index (NFI) = 1.00

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.08

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.23

Comparative Fit Index (CFI) = 1.00

Incremental Fit Index (IFI) = 1.02

Relative Fit Index (RFI) = 1.00

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.036

Standardized RMR = 0.036

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.99

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.97

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.19

Total and Indirect Effects

Total Effects of KSI on ETA

KOMIT_OR

LOYALITA 0.64
(0.08)
8.36

KUALITAS 0.43
(0.09)
4.68

Lampiran 23. Output Lisrel analisis SEM (lanjutan)

Indirect Effects of KSI on ETA

KOMIT_OR	

LOYALITA	--
KUALITAS	0.22
	(0.07)
	2.94

Total Effects of ETA on ETA

	LOYALITA	KUALITAS
-----	-----	-----
LOYALITA	--	--
KUALITAS	0.34	--
	(0.12)	
	2.81	

Time used: 0.125 Seconds

Tabel 3.6. Pengujian Validitas Instrumen

Pernyataan	Validitas	R Tabel	Kriteria	Pernyataan	Validitas	R Tabel	Kriteria	Pernyataan	Validitas	R Tabel	Kriteria
X1	0.742	0.306	Valid	Y1	0.648	0.306	Valid	Y15	0.456	0.306	Valid
X2	0.587	0.306	Valid	Y2	0.699	0.306	Valid	Y16	0.539	0.306	Valid
X3	0.675	0.306	Valid	Y3	0.601	0.306	Valid	Y17	0.609	0.306	Valid
X4	0.628	0.306	Valid	Y4	0.734	0.306	Valid	Y18	0.433	0.306	Valid
X5	0.641	0.306	Valid	Y5	0.745	0.306	Valid	Y19	0.609	0.306	Valid
X6	0.603	0.306	Valid	Y6	0.766	0.306	Valid	Y20	0.629	0.306	Valid
X7	0.545	0.306	Valid	Y7	0.750	0.306	Valid	Y21	0.751	0.306	Valid
X8	0.641	0.306	Valid	Y8	0.559	0.306	Valid	Y22	0.688	0.306	Valid
X9	0.526	0.306	Valid	Y9	0.628	0.306	Valid	Y23	0.667	0.306	Valid
X10	0.740	0.306	Valid	Y10	0.583	0.306	Valid	Y24	0.663	0.306	Valid
X11	0.762	0.306	Valid	Y11	0.613	0.306	Valid	Y25	0.770	0.306	Valid
X12	0.606	0.306	Valid	Y12	0.730	0.306	Valid	Y26	0.640	0.306	Valid
				Y13	0.596	0.306	Valid	Y27	0.583	0.306	Valid
				Y14	0.454	0.306	Valid	Y28	0.663	0.306	Valid