

SKRIPSI

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT SEBASTIAN CITRA INDONESIA (SCI)**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA : FERDI ARDIANTO

NIM : 115150433

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA
MENCAPAI GELAR SARJANA MANAJEMEN**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA**

2019

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI
JAKARTA**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : FERDI ARDIANTO

NPM : 115150433

PROGRAM/JURUSAN : SI/MANAJEMEN

KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT SEBASTIAN CITRA
INDONESIA (SCI) JAKARTA**

Jakarta, 19 Juli 2019

Pembimbing



(Mei le S.E., M.M.)

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI

JAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : FERDI ARDIANTO
NPM : 115150433
PROGRAM/JURUSAN : SI/MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT SEBASTIAN CITRA
INDONESIA (SCI) JAKARTA

Tanggal : 30 Juli 2019

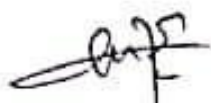
Ketua Penguji



(Ary Satria Pamungkas, S.E., M.M.)

Tanggal : 30 Juli 2019

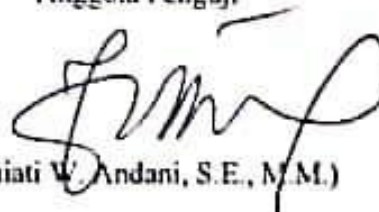
Anggota Penguji



(Mei IE, S.E., M.M.)

Tanggal : 30 Juli 2019

Anggota Penguji



(Kumiati W. Andani, S.E., M.M.)

ABSTRACT

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI
JAKARTA

- (A) FERDI ARDIANTO (115150433)
- (B) THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND COMPETENCE TO EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT SEBASTIAN CITRA INDONESIA (SCI) JAKARTA
- (C) Xiv +61 pages, 2019, 20 tables ,6 pictures, 5 attachments
- (D) HUMAN RESOURCE MANAGEMENT
- (E) *Abstract : The purpose of this study was to examine the effect of organizational commitment and competence to employee performance at PT Sebastian citra Indonesia (SCI). The sample used was a saturated sample method with 87 respondents and data analisis techniques using version 3.0 smartPLS. The results of this study indicate that organizational commitment has a significant effect on employee performance and competence has a significant effect on employee performance.*
- (F) Refrences list 33
- (G) Mei Ie, S.E., M.M.

21.892. Ini menunjukkan bahwa karyawan sudah membuat analisa dalam pekerjaan merupakan faktor yang paling berpengaruh dalam kompetensi.

3) Indikator Variabel Kinerja Karyawan

Hasil analisis menggunakan Teknik *Bootstrapping* menjabarkan besaran nilai kontribusi masing-masing indikator pada variabel kinerja karyawan dengan indikator kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar (KK.1) sebesar 39.291, indikator Kecekatan dalam bekerja (KK.2) sebesar 7.745, kemampuan bekerja dengan waktu yang ditentukan (KK.3) sebesar 19.897 indikator kecepatan menyelesaikan pekerjaan (KK.4) sebesar 17.766, indikator kemauan untuk bertanggung jawab (KK.6) sebesar 11.045 indikator semangat menyelesaikan pekerjaan rutin secara mandiri sebesar 8.558, indikator kemampuan bekerja sama dengan karyawan lain (KK.7) sebesar 14.257 dan indikator kemampuan untuk mengimbangi keterampilan anggota lain (KK.8) sebesar 25.532. Indikator kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar (KK.1) memiliki kontribusi paling tinggi dibandingkan dengan indikator lainnya dengan nilai 39.291. Ini menunjukkan bahwa kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar merupakan faktor yang paling berpengaruh dalam kinerja karyawan.

3. Uji Hipotesis

Berdasarkan olah data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *T-Statistics* dan nilai *P-Values*. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai *P-Values* < 0,05. Berikut ini adalah hasil uji hipotesis yang diperoleh dalam penelitian ini melalui inner model:

Tabel 4.15
T-Statistics dan *P-Values*

Hipotesis	Pengaruh	<i>T-Statistics</i>	<i>P-Values</i>	Hasil
H1	Komitmen Organisasi (X1) → Kinerja Karyawan (Y)	11.667	0.000	Diterima
H2	Kompetensi (X2) → Kinerja Karyawan (Y)	11.856	0.000	Diterima

Sumber: Output PLS, 2019

a. Pengujian Hipotesis 1 Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SmartPLS 3.0 seperti pada tabel 4.15 nilai *T Statistics* (*/O/STERR/*) untuk menunjukkan signifikansi pengaruh yaitu 11.667 lebih besar dari t tabel 1,96 ($t \text{ statistik} > t \text{ tabel}$) dan nilai *PValue* $0.000 < 0.05$. Dengan demikian Hipotesis 1 terbukti, yaitu komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga dapat diartikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan..

b. Pengujian Hipotesis 2 Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SmartPLS 3.0 seperti pada tabel 4.15 nilai *T Statistics* (*/O/STERR/*) untuk menunjukkan signifikansi pengaruh yaitu 11.856 lebih besar dari t tabel 1,96 ($t \text{ statistik} > t \text{ tabel}$) dan nilai *PValue* $0.000 < 0.05$. Dengan demikian Hipotesis 2 terbukti, yaitu kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga dapat diartikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan..

E. Pembahasan

Berdasarkan karakteristik responden yang menjadi karyawan PT Sebastian Citra Indonesia dilihat dari persentase Responden terbanyak adalah karyawan dengan jenis kelamin laki-laki sebesar 73% dan sisanya berjenis kelamin perempuan sebesar 27%. karakteristik responden yang menjadi karyawan PT Sebastian Citra Indonesia dilihat dari persentase <20 tahun sebanyak 33%, responden yang berusia 21-30 tahun sebanyak 44%, usia responden 31-40 tahun sebanyak 20% dan usia responden >40 tahun sebanyak 3%. Sedangkan dari karakteristik usia 44% didominasi dari usia 21-30 tahun, sebagian besar jenjang pendidikan yang ditempuh oleh karyawan PT Sebastian Citra Indonesia adalah SMA sebesar 45%, peringkat kedua adalah diploma dengan 13%, kemudian pendidikan sarjana dengan presentase sebesar 32% dan pendidikan paling rendah adalah s2 yaitu 3%.

Berdasarkan Uji Validitas Konvergen diketahui bahwa masing-masing indikator variabel penelitian banyak yang memiliki nilai *outer loading* > 0,7. Data di atas menunjukkan tidak ada indikator variabel yang nilai *outer loading*-nya di bawah 0,5, sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Berdasarkan *Average Variant Extracted (AVE)* diketahui bahwa nilai AVE variable komitmen organisasi (X1) dan kompetensi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) > 0,5. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

Berdasarkan hasil uji validitas deskriminan *fornell-larcker* nilai koefisien suatu variabel lebih besar terhadap variabel itu sendiri dibandingkan dengan variabel-variabel lainnya. Nilai koefisien *fornell-larcker* kinerja karyawan lebih besar terhadap variabelnya sendiri dibandingkan variabel-variabel lain dengan nilai sebesar 0,774. Nilai koefisien *fornell-larcker* komitmen organisasi lebih besar terhadap variabelnya sendiri dibandingkan variabel-variabel lain dengan nilai sebesar 0,775. Nilai koefisien *fornell-larcker* kompetensi lebih besar terhadap variabelnya sendiri dibandingkan variabel-variabel lain dengan nilai sebesar 0,737. Berdasarkan

hasil pengujian di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang ada dalam penelitian memenuhi kriteria pengujian *fornell-larcker*. Tahapan selanjutnya setelah pengujian *fornell-larcker*, untuk memenuhi kriteria validitas diskriminan adalah melihat nilai dari *cross loadings* variabel penelitian. Diketahui bahwa indikator dinyatakan valid apabila memiliki nilai *loading factor* dari masing- masing indikator pada setiap variabel lebih besar dari nilai *loading factor* konstruk lainnya. Hal ini menjabarkan bahwa indikator tersebut telah memenuhi kriteria *discriminant validity* yang diukur melalui *cross loading*.

Nilai *Composite Reliability* untuk semua konstruk variabel berada pada nilai diatas 0,7, sehingga setiap variabel dapat dikatakan reliable. Nilai *R-Square* untuk variabel komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,949 yang berarti sebesar 94,9% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel komitmen organisasi dan kompetensi. Sedangkan sisanya sebesar 5,1% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya, kemungkinan seperti pengaruh lingkungan, motivasi, gaya kepemimpinan, ataupun pelatihan dan pengembangan. Berdasarkan hasil pengukuran *Q-Square* yang ada pada Tabel 4.14 di atas, nilai dari *Q-Square* pada penelitian ini sebesar 0,472 ($Q^2 > 0$) yang berarti model variabel yang ada pada penelitian dapat memprediksi dengan baik.

Hasil analisis menggunakan Teknik *Bootstrapping* menjabarkan baesaran nilai kontribusi masing-masing indikator pada variabel komitmen organisasi dengan indikator memiliki keluarga baru didalam organisasi ini (KO.2) sebesar memiliki kontribusi paling tinggi dibandingkan dengan indikator lainnya dengan nilai 38.021. Ini menunjukkan bahwa memiliki keluarga baru didalam organisasi faktor yang paling berpengaruh dalam komitmen organisasi. Indikator saya dapat membuat analisa dalam pekerjaan (K.5) memiliki kontribusi paling tinggi dibandingkan dengan indikator lainnya dengan nilai 21.892. Ini menunjukkan bahwa karyawan sudah membuat analisa dalam pekerjaan merupakan faktor yang paling berpengaruh dalam kompetensi. Indikator kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar (KK.1) memiliki kontribusi paling tinggi dibandingkan dengan indikator

lainnya dengan nilai 39.291. Ini menunjukkan bahwa kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar merupakan faktor yang paling berpengaruh dalam kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SmartPLS 3.0 seperti pada tabel 4.15 nilai *T Statistics (/O/STERR/)* untuk menunjukkan signifikansi pengaruh yaitu 11.667 lebih besar dari *t* tabel 1,96 (*t* statistik > *t* tabel) dan nilai *PValue* $0.000 < 0.05$. Dengan demikian Hipotesis 1 terbukti, yaitu komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga dapat diartikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan..

Berdasarkan penelitian Renyut (2017:8), Najib (2017:4) dan Ratesalu (2016:11) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi sikap kerja atau kinerja pegawai adalah faktor komitmen organisasi atau perusahaan di mana pegawai atau karyawan itu bekerja. Dalam kehidupan organisasi, komitmen dapat diperoleh dari beberapa level organisasi, termasuk karyawan yang terlibat langsung dan manajer tingkat atas atau menengah. Keterlibatan dalam pekerjaan akan meningkatkan kinerja.

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SmartPLS 3.0 seperti pada tabel 4.15 nilai *T Statistics (/O/STERR/)* untuk menunjukkan signifikansi pengaruh yaitu 11.856 lebih besar dari *t* tabel 1,96 (*t* statistik > *t* tabel) dan nilai *PValue* $0.000 < 0.05$. Dengan demikian Hipotesis 2 terbukti, yaitu kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga dapat diartikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Riyanda, (2017), Ratesalu (2017:11), Najib (2017:4) dan Renyut (2017:8) hasil penelitian secara parsial menunjukkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Seorang pegawai memiliki kompetensi yang tinggi apabila pegawai tersebut memiliki pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang mendukung profesi, memiliki keahlian/pengetahuan, dan memiliki keterampilan. Pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja karena seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani

mengambil risiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan evaluasi yang telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan dan kesimpulan yang diperoleh, dapat dikembangkan beberapa saran. Adapun saran-saran yang dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Memberikan kesempatan bagi setiap karyawan untuk meningkatkan keterampilan terkait dengan tugas yang dikerjakan, seperti mengadakan pelatihan bagi pegawai yang memiliki potensi untuk berkembang sehingga pegawai terdorong untuk memberikan kontribusi sesuai dengan kemampuan mereka. Dan memberikan dukungan bagi setiap pegawai dalam bentuk bimbingan maupun dukungan perilaku untuk lebih inovatif dan kreatif.
2. Peneliti selanjutnya, dapat melakukan penelitian lebih lanjut, apakah terdapat faktor lain yang dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasi selain kinerja pegawai, misalnya kepuasan kerja, motivasi kerja lingkungan kerja, prestasi kerja dan produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aritonang, R. Lerbin, R. 2007. *Teori dan praktik riset pemasaran*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Arizona, Riniwati dan Harahap, Nuddin. (2013). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai (studi pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Malang). Vol (1).
- Astrina, Fenty. (2016). Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan penerapan prinsi-prinsip *good corporate governance* (GCG) terhadap kineja perguruan tinggi dengan pendekatan *balanced scorecard* (BSC). Vol (7).
- Bangun, Wilson. (2012). "*Manajemen sumber daya manusia*". Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. (2015). *Partial Least Squares : Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan SmartPLS 3.0*, Edisi 2. Universitas Diponegoro.
- H. John Bernadin and Russel. 2010. *Human resource management*. New York: McGraw-Hill.
- Hadiyani, M. (2013). Komitmen organisasi ditinjau dari masa kerja karyawan. *jurnal online psikologi*. Vol (1), hal. 159-173.
- Handoko, T, Hani. (2013). *Manajemen*. Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas, Yogyakarta: BPFE.
- Ingarianti, Tri Muji. (2015). Pengembangan alat ukur komitmen organisasi. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang. *Jurnal RAP UNP*, Vol (6) no (1), hlm. 80-91.
- Jogiyanto. (2014). *Teori portofolio dan analisis investasi*. Edisi Kesepuluh. Yogyakarta : BPFE.
- Kaswan, (2015). *Sikap kerja: dari teori dan implementasi sampai bukti*. Bandung: Alfabeta.
- Ken Sudarti, Dian Rakasiwi (2016). Optimalisasi kinerja sdm melalui budaya organisasi dan komitmen serta motivasi. Universitas Islam Sultan Agung. EKOBIS Vol (17) no (2), hal. 133 – 151.
- Khaliq, Ilham dan Marnis. (2015). "Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah kabupaten indragiri hulu". Vol (7) hal. 1.
- Ma'arif, Syamsul, Najib, Mukhamad. (2017). The effect of motivation and competence on employee performance in satellite technology center - national institute aeronautics and space. *Journal of Applied Management* Vol (15).

- Malhotra, Naresh K., and David F. Birks. 2012. *Marketing research: an applied approach 3rd european edition*. Harlow, England: Prentice-Hall
- Mangkunegara. Anwar Prabu, A.A. (2014). *Evaluasi kinerja SDM*. Penerbit PT. Refika Aditama, Bandung.
- Martini Ida Ayu Oka, Rahyuda I Ketut, Sintaasih, Piartrini. (2018). The influence of competency on employee performance through organizational commitment dimension. *iosr journal of business and management (IOSR-JBM)* e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Vol (20), Issue 2. Ver. VIII (February. 2018), PP 29-37 www.iosrjournals.org
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*, Edisi Pertama. Salemba Empat, Jakarta.
- Munandar, Utami. (2014). *Pengembangan kreativitas anak berbakat*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Murgianto, Sulasmi, Suhermin. (2016). The effects of commitment, competence, work satisfaction on motivation, and performance of employees at integrated service office of East Java. *International Journal of Advanced*, Vol (3), Issue hal. 378-396.
- Noel, Lopian, Merinda Pandowo. (2017). The affect of work discipline and competence on employee performance (case study at balai kesehatan mata masyarakat sulawesi utara). *Jurnal EMBA* Vol (5) hal. 3528- 3537.
- Octavia, Martha dan Suryoko, Sri. (2015). Pengaruh self efficacy dan locus of control terhadap kinerja karyawan divisi redaksi PT.Semarang Intermedia Pers. *Jurnal Manajemen*. Vol (8) no (10), hal.223-233.
- Pasolong, Harbani. (2010). *Teori administrasi publik*, Alfabeta, Bandung.
- Priansa, Donni Junni. (2017). *Perilaku konsumen dalam bisnis kontemporer*. Bandung: Alfabeta.
- Rantesalu, Abdul, Mapparenta, Arifin Zaenal. (2016). the effect of competence, motivation and organizational culture on employee performance: the mediating role of organizational commitment. *Quest Journals Journal of Research in Business and Management* Vol (4) pp: 08-14 ISSN: 2347-3002 www.questjournals.org
- Renyut, Sukmawati. (2017). The effect of organizational commitment, competence on Job satisfaction and employees performance in Maluku Governor's Office. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)* e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Vol (19), Issue (11). Ver. (III), PP (18-29) www.iosrjournals.org
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM*, Edisi Tiga. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian evaluasi (Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi)*. Bandung : Alfabeta.
- Taylor, Ian. (2007). *China and Africa: Engagement and Compromise*. London: Routledge.
- Uhl-Bien, Mary, Schermerhorn, Jr., John R., Osborn, Richard N. (2014). *Organizational behavior, experience grow contribute (13th ed)*. (222). Rosewood Drive, Danvers, MA 01923: Clearance Center, Inc.
- Veithzal Rivai. (2013). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktek*, Rajagrafindo Persada, Bandung.
- Wibowo. (2013). *Perilaku dalam organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1



KUESIONER

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SEBASTIAN CITRA INDONESIA (SCI).

Responden Yth.

Saya adalah mahasiswa semester VIII angkatan 2015 Jurusan Manajemen SDM Universitas Tarumanegara. Saya sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan laporan akhir, untuk itu Bapak/Ibu/Sdr/i diharapkan untuk mengisi lembar kuesioner secara lengkap dan benar. Tidak ada jawaban yang benar atau salah, sehingga penulis sangat mengharapkan jawaban yang sebenarnya. Identitas Anda akan dirahasiakan, dan jawaban Anda tidak akan dipublikasikan. Terimakasih.

Isilah identitas dengan tanda silang (X) sesuai dengan identitas Anda pada kolom yang telah disediakan

1. Nama : (Boleh Tidak Di isi)
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Usia : < 20 tahun 30-39 tahun 50-59 tahun
 21-29 tahun 40-49 tahun
4. Pendidikan : SMP SMA/SMK Diploma
 Sarjana Lainnya

Berilah tanda silang (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai dengan pendapat Anda. Keterangan :

1 : Sangat Tidak Setuju 3 : Kurang Setuju 5 : Sangat Setuju

2 : Tidak Setuju 4 : Setuju

1. Variabel Komitmen Organisasi (X1)

No	Pernyataan	Jawaban Kuesioner				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa nyaman didalam organisasi ini					
2	Saya memiliki keluarga baru didalam organisasi ini					
3	Saya berkeinginan menghabiskan sepanjang hidup di organisasi ini					
4	Saya berkeinginan tetap tinggal karena kebutuhan gaji					
5	Saya sangat sulit mendapatkan pekerjaan jika saya keluar					
6	Saya merasa berat jika meninggalkan organisasi meskipun sangat ingin sekali					
7	Saya sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan					
8	Saya masih ada tanggung jawab jika saya ingin keluar					
9	Saya berkeingin menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini					

2. Variabel Variabel Kompetensi (X2)

No	Pernyataan	Jawaban Kuesioner				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Perusahaan memberikan kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas					
2	Saya ingin membuktikan kemampuan terhadap perusahaan					
3	Pengetahuan saya semakin bertambah saat bekerja					
4	Latar belakang pendidikan saya sesuai dengan pekerjaan saat ini					
5	Saya dapat membuat analisa dalam pekerjaan					
6	Saya mampu mengutarakan pendapat dengan baik dalam rapat					
7	Saya dapat bekerja secara mandiri					
8	Saya ingin mengembangkan diri dengan mengikuti pelatihan					
9	Komisi dan tunjangan menjadi motivasi saya bekerja di perusahaan ini					
10	Kondisi kantor dan rekan kerja membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja					

3. Variabel Kinerja Karyawn (Y)

No	Pernyataan	Jawaban Kuesioner				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar					
2	Karyawan cekatan dalam bekerja					
3	Karyawan mampu bekerja dengan waktu yang ditentukan					
4	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat					
5	Karyawan berkomitmen dan bertanggung jawab atas pekerjaan					
6	Karyawan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan rutin secara mandiri					
7	Karyawan mampu bekerja sama dengan karyawan lain					
8	Karyawan mampu untuk mengimbangi keterampilan anggota lain					

LAMPIRAN 2

Tabulasi Data Komitmen Organisasi (X1)

KO.1	KO.2	KO.3	KO.4	KO.5	KO.6	KO.7	KO.8	KO.9
5	5	5	5	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	3	5
4	4	4	4	4	4	4	1	4
5	4	4	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	4	5	4	5
2	2	4	4	3	4	4	2	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	4	2	3
3	3	4	4	4	4	4	3	3
4	3	3	3	3	4	4	4	4
3	4	3	5	5	3	3	4	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	5	5	5	5	4	4	3	4
3	3	4	3	3	4	4	1	5
2	4	4	4	3	2	1	4	4
3	3	5	3	4	3	5	2	4
3	3	5	3	4	3	5	2	4
3	3	4	3	5	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	5	3	4
5	4	4	4	4	5	3	3	5
2	4	5	2	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	4	4	3	5
4	4	5	5	4	4	4	5	4
4	4	3	4	4	4	4	2	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	5	4	5	3	3	4	4
3	3	4	3	4	4	3	2	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	5	5	4	4	3	3	3
3	3	2	4	4	4	3	3	3
2	2	4	2	3	4	3	4	4
3	1	1	2	1	2	1	1	1
3	3	3	5	5	4	5	4	5
3	3	4	4	4	3	4	1	4
3	4	4	5	5	5	5	4	4
3	3	5	3	3	3	3	3	5
1	1	4	3	3	5	2	2	5

4	5	5	5	5	4	4	5	4
3	3	4	5	5	4	4	4	2
5	4	4	3	5	4	5	5	5
5	4	5	5	4	4	5	5	4
2	2	4	2	3	4	3	4	4
4	4	4	5	4	4	4	3	4
4	3	4	4	4	3	4	2	3
1	1	1	2	1	1	3	3	1
3	3	4	3	4	3	3	2	3
5	4	4	4	5	4	5	4	3
5	4	4	5	4	4	3	4	3
5	3	4	5	5	5	4	4	4
4	4	5	5	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	4	3	5
4	4	5	3	3	4	5	4	3
4	4	4	5	5	4	5	4	5
5	5	3	4	4	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	3	5
2	2	4	2	3	4	3	4	4
3	1	1	2	1	2	1	1	1
3	3	3	5	5	4	5	4	5
3	3	4	4	4	3	4	1	4
3	4	4	5	5	5	5	4	4
3	3	5	3	3	3	3	3	5
1	1	4	3	3	5	2	2	5
4	5	5	5	5	4	4	5	4
3	3	4	5	5	4	4	4	2
5	4	4	3	5	4	5	5	5
5	4	5	5	4	4	5	5	4
2	2	4	2	3	4	3	4	4
4	4	4	5	4	4	4	3	4
4	3	4	4	4	3	4	2	3
1	1	1	2	1	1	3	3	1
3	3	4	3	4	3	3	2	3
5	4	4	4	5	4	5	4	3
5	4	4	5	4	4	3	4	3
5	3	4	5	5	5	4	4	4
4	4	5	5	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	4	3	5

5	4	4	3	5	4	5	5	5
5	4	5	5	4	4	5	5	4
2	2	4	2	3	4	3	4	4
4	4	4	5	4	4	4	3	4
4	3	4	4	4	3	4	2	3
3.632	3.437	3.989	3.92	4.011	3.862	3.885	3.379	3.851
3.685823755			3.931034483			3.704980843		
3.77394636								

Kompetensi (X2)

K.1	K.2	K.3	K.4	K.5	K.6	K.7	K.8	K.9	K.10
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
5	5	4	4	3	5	5	3	5	5
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
4	4	1	2	2	4	4	4	2	4
5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
3	3	2	2	2	3	3	3	2	2
4	4	2	3	3	3	3	3	4	4
4	4	3	3	3	3	4	4	3	3
4	4	4	4	4	3	5	4	4	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	3	5	3	3	4	4
5	5	4	3	2	5	1	3	2	4
4	4	5	1	2	2	5	4	5	4
4	4	4	5	5	4	4	4	3	4
4	4	4	5	5	4	4	4	3	4
4	4	3	3	3	5	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	5	3	4	4	4	4
4	4	3	4	2	5	4	4	4	3
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	4	4	4	5
4	4	2	2	2	3	4	3	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	3	3	5	5	4	3	3	4
4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	5	4	5	5	5
3	3	1	1	3	3	3	3	3	3
3	4	3	4	4	4	5	5	4	3
3	1	1	1	1	3	3	5	5	5
5	5	4	4	4	3	4	5	4	5
4	3	4	2	4	4	4	4	5	4
4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
5	5	2	2	2	3	4	4	4	4
5	5	3	4	4	4	3	3	3	3
4	4	4	4	3	4	5	4	5	4

3	4	3	3	3	5	5	4	4	5
4	5	4	4	4	4	4	4	4	3
5	5	4	4	4	4	4	4	5	5
3	4	3	4	4	4	5	5	4	3
4	4	4	4	5	4	3	3	4	4
3	2	2	3	2	4	3	3	3	4
2	2	3	2	1	1	1	1	1	2
5	4	3	4	3	5	3	2	3	4
4	5	3	4	4	4	5	5	4	5
4	4	4	4	3	3	5	5	4	5
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	5	3	3	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	3	4	4
5	4	5	5	4	4	4	3	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	1	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	3	4	4	4	5	5	4	3
3	1	1	1	1	3	3	5	5	5
5	5	4	4	4	3	4	5	4	5
4	3	4	2	4	4	4	4	5	4
4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
5	5	2	2	2	3	4	4	4	4
5	5	3	4	4	4	3	3	3	3
4	4	4	4	3	4	5	4	5	4
3	4	3	3	3	5	5	4	4	5
4	5	4	4	4	4	4	4	4	3
5	5	4	4	4	4	4	4	5	5
3	4	3	4	4	4	5	5	4	3
4	4	4	4	5	4	3	3	4	4
3	2	2	3	2	4	3	3	3	4
2	2	3	2	1	1	1	1	1	2
5	4	3	4	3	5	3	2	3	4
4	5	3	4	4	4	5	5	4	5
4	4	4	4	3	3	5	5	4	5
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4	3

5	5	4	4	4	4	4	4	5	5
3	4	3	4	4	4	5	5	4	3
4	4	4	4	5	4	3	3	4	4
3	2	2	3	2	4	3	3	3	4
4.046	3.977	3.448	3.586	3.598	3.954	3.943	3.908	3.92	4.034
4.01149425		3.51724138		3.77586207		3.92528736		3.97701149	
3.84137931									

Kinerja Karyawan (Y)

KK.1	KK.2	KK.3	KK.4	KK.5	KK.6	KK.7	KK.8
5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	4	3	5	5	5	5
4	4	4	3	4	4	4	4
5	5	4	4	5	5	5	4
5	5	5	4	5	5	5	5
3	4	2	2	4	4	2	2
5	4	5	5	5	5	5	5
3	3	2	2	3	3	3	3
4	4	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	4	4	3
4	3	4	4	3	5	3	4
1	1	1	1	1	1	1	1
4	5	4	3	5	3	5	5
4	4	3	2	5	1	3	3
4	5	1	2	2	5	2	4
4	5	5	5	4	4	3	3
4	5	5	5	4	4	3	3
4	4	3	3	5	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	5	3	4	5	4
3	3	4	2	5	4	2	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	4	4
4	3	2	2	3	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	4	4	4
4	5	3	5	5	4	3	3
4	4	3	3	4	4	3	3
3	3	3	3	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	3	3	5	4	5	3
3	3	1	3	3	3	3	3
4	3	4	4	4	5	2	2
1	4	1	1	3	3	3	1
4	4	4	4	3	4	3	3
4	4	2	4	4	4	3	3
4	4	3	4	3	4	3	4
3	5	2	2	3	4	3	3
3	4	4	4	4	3	1	1
5	5	4	3	4	5	4	5

5	4	3	3	5	5	3	3
4	5	4	4	4	4	5	4
5	5	4	4	4	4	5	4
4	3	4	4	4	5	2	2
4	4	4	5	4	3	4	4
4	4	3	2	4	3	4	3
2	1	2	1	1	1	1	1
3	4	4	3	5	3	3	3
4	4	4	4	4	5	5	4
3	3	4	3	3	5	5	4
4	4	4	4	4	4	5	3
5	5	5	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4
5	5	3	5	5	5	4	4
5	4	5	5	5	5	4	4
5	3	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	3	5
4	3	4	4	4	5	2	2
1	4	1	1	3	3	3	1
4	4	4	4	3	4	3	3
4	4	2	4	4	4	3	3
4	4	3	4	3	4	3	4
3	5	2	2	3	4	3	3
3	4	4	4	4	3	1	1
5	5	4	3	4	5	4	5
5	4	3	3	5	5	3	3
4	5	4	4	4	4	5	4
5	5	4	4	4	4	5	4
4	3	4	4	4	5	2	2
4	4	4	5	4	3	4	4
4	4	3	2	4	3	4	3
2	1	2	1	1	1	1	1
3	4	4	3	5	3	3	3
4	4	4	4	4	5	5	4
3	3	4	3	3	5	5	4
4	4	4	4	4	4	5	3
5	5	5	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	5	4

5	5	4	4	4	4	5	4
4	3	4	4	4	5	2	2
4	4	4	5	4	3	4	4
4	4	3	2	4	3	4	3
3.954	4.046	3.586	3.598	3.954	3.943	3.632	3.437
4	3.59195402		3.94827586		3.53448276		
3.768678161							

LAMPIRAN 3
HASIL FREKUENSI DATA

Frequencies

Notes

Output Created	27-JUN-2019 21:07:04	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	87
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=KO.1 KO.2 KO.3 KO.4 KO.5 KO.6 KO.7 KO.8 KO.9 K.1 K.2 K.3 K.4 K.5 K.6 K.7 K.8 K.9 K.10 KK.1 KK.2 KK.3 KK.4 KK.5 KK.6 KK.7 KK.8 /PIECHART FREQ /ORDER=ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:11.64
	Elapsed Time	00:00:12.31

[DataSet0]

Statistics

		KO.1	KO.2	KO.3	KO.4	KO.5	KO.6	KO.7
N	Valid	87	87	87	87	87	87	87
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Statistics

		KO.8	KO.9	K.1	K.2	K.3	K.4	K.5
N	Valid	87	87	87	87	87	87	87
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Statistics

		K.6	K.7	K.8	K.9	K.10	KK.1	KK.2
N	Valid	87	87	87	87	87	87	87
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Statistics

		KK.3	KK.4	KK.5	KK.6	KK.7	KK.8
N	Valid	87	87	87	87	87	87
	Missing	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

KO.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	5	5.7	5.7	5.7
	tidak setuju	8	9.2	9.2	14.9
	kurang setuju	25	28.7	28.7	43.7
	setuju	25	28.7	28.7	72.4
	sangat setuju	24	27.6	27.6	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

KO.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	7	8.0	8.0	8.0
	tidak setuju	6	6.9	6.9	14.9
	kurang setuju	27	31.0	31.0	46.0
	setuju	36	41.4	41.4	87.4
	sangat setuju	11	12.6	12.6	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

KO.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	5	5.7	5.7	5.7
	tidak setuju	1	1.1	1.1	6.9
	kurang setuju	8	9.2	9.2	16.1
	setuju	49	56.3	56.3	72.4
	sangat setuju	24	27.6	27.6	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

KO.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	1.1	1.1	1.1
	tidak setuju	10	11.5	11.5	12.6
	kurang setuju	18	20.7	20.7	33.3
	setuju	24	27.6	27.6	60.9
	sangat setuju	34	39.1	39.1	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

KO.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
sangat tidak setuju	5	5.7	5.7	5.7
kurang setuju	16	18.4	18.4	24.1
setuju	34	39.1	39.1	63.2
sangat setuju	32	36.8	36.8	100.0
Total	87	100.0	100.0	

KO.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
sangat tidak setuju	3	3.4	3.4	3.4
tidak setuju	3	3.4	3.4	6.9
kurang setuju	15	17.2	17.2	24.1
setuju	48	55.2	55.2	79.3
sangat setuju	18	20.7	20.7	100.0
Total	87	100.0	100.0	

KO.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
sangat tidak setuju	4	4.6	4.6	4.6
tidak setuju	2	2.3	2.3	6.9
kurang setuju	20	23.0	23.0	29.9
setuju	35	40.2	40.2	70.1
sangat setuju	26	29.9	29.9	100.0
Total	87	100.0	100.0	

KO.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
sangat tidak setuju	7	8.0	8.0	8.0
tidak setuju	13	14.9	14.9	23.0
kurang setuju	20	23.0	23.0	46.0
setuju	34	39.1	39.1	85.1
sangat setuju	13	14.9	14.9	100.0
Total	87	100.0	100.0	

KO.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
sangat tidak setuju	5	5.7	5.7	5.7
tidak setuju	2	2.3	2.3	8.0
kurang setuju	17	19.5	19.5	27.6
setuju	40	46.0	46.0	73.6
sangat setuju	23	26.4	26.4	100.0
Total	87	100.0	100.0	

K.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
sangat tidak setuju	1	1.1	1.1	1.1
tidak setuju	2	2.3	2.3	3.4
kurang setuju	16	18.4	18.4	21.8
setuju	41	47.1	47.1	69.0
sangat setuju	27	31.0	31.0	100.0
Total	87	100.0	100.0	

K.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
sangat tidak setuju	4	4.6	4.6	4.6
tidak setuju	5	5.7	5.7	10.3
kurang setuju	7	8.0	8.0	18.4
setuju	44	50.6	50.6	69.0
sangat setuju	27	31.0	31.0	100.0
Total	87	100.0	100.0	

K.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
sangat tidak setuju	5	5.7	5.7	5.7
tidak setuju	8	9.2	9.2	14.9
kurang setuju	29	33.3	33.3	48.3
setuju	33	37.9	37.9	86.2
sangat setuju	12	13.8	13.8	100.0
Total	87	100.0	100.0	

K.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
sangat tidak setuju	5	5.7	5.7	5.7
tidak setuju	9	10.3	10.3	16.1
kurang setuju	17	19.5	19.5	35.6
setuju	42	48.3	48.3	83.9
sangat setuju	14	16.1	16.1	100.0
Total	87	100.0	100.0	

K.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
sangat tidak setuju	5	5.7	5.7	5.7
tidak setuju	11	12.6	12.6	18.4
kurang setuju	18	20.7	20.7	39.1
setuju	33	37.9	37.9	77.0
sangat setuju	20	23.0	23.0	100.0
Total	87	100.0	100.0	

K.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
sangat tidak setuju	3	3.4	3.4	3.4
tidak setuju	1	1.1	1.1	4.6
kurang setuju	18	20.7	20.7	25.3
setuju	40	46.0	46.0	71.3
sangat setuju	25	28.7	28.7	100.0
Total	87	100.0	100.0	

K.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
sangat tidak setuju	4	4.6	4.6	4.6
kurang setuju	18	20.7	20.7	25.3
setuju	40	46.0	46.0	71.3
sangat setuju	25	28.7	28.7	100.0
Total	87	100.0	100.0	

K.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
sangat tidak setuju	3	3.4	3.4	3.4
tidak setuju	2	2.3	2.3	5.7
kurang setuju	19	21.8	21.8	27.6
setuju	39	44.8	44.8	72.4
sangat setuju	24	27.6	27.6	100.0
Total	87	100.0	100.0	

K.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
sangat tidak setuju	3	3.4	3.4	3.4
tidak setuju	3	3.4	3.4	6.9
kurang setuju	14	16.1	16.1	23.0
setuju	45	51.7	51.7	74.7
sangat setuju	22	25.3	25.3	100.0
Total	87	100.0	100.0	

K.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
sangat tidak setuju	1	1.1	1.1	1.1
tidak setuju	3	3.4	3.4	4.6
kurang setuju	15	17.2	17.2	21.8
setuju	41	47.1	47.1	69.0
sangat setuju	27	31.0	31.0	100.0
Total	87	100.0	100.0	

KK.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
sangat tidak setuju	3	3.4	3.4	3.4
tidak setuju	2	2.3	2.3	5.7
kurang setuju	13	14.9	14.9	20.7
setuju	47	54.0	54.0	74.7
sangat setuju	22	25.3	25.3	100.0
Total	87	100.0	100.0	

KK.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
sangat tidak setuju	3	3.4	3.4	3.4
kurang setuju	15	17.2	17.2	20.7
setuju	41	47.1	47.1	67.8
sangat setuju	28	32.2	32.2	100.0
Total	87	100.0	100.0	

KK.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
sangat tidak setuju	5	5.7	5.7	5.7
tidak setuju	9	10.3	10.3	16.1
kurang setuju	17	19.5	19.5	35.6
setuju	42	48.3	48.3	83.9
sangat setuju	14	16.1	16.1	100.0
Total	87	100.0	100.0	

KK.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
sangat tidak setuju	5	5.7	5.7	5.7
tidak setuju	11	12.6	12.6	18.4
kurang setuju	18	20.7	20.7	39.1
setuju	33	37.9	37.9	77.0
sangat setuju	20	23.0	23.0	100.0
Total	87	100.0	100.0	

KK.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
sangat tidak setuju	3	3.4	3.4	3.4
tidak setuju	1	1.1	1.1	4.6
kurang setuju	18	20.7	20.7	25.3
setuju	40	46.0	46.0	71.3
sangat setuju	25	28.7	28.7	100.0
Total	87	100.0	100.0	

KK.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
sangat tidak setuju	4	4.6	4.6	4.6
kurang setuju	18	20.7	20.7	25.3
setuju	40	46.0	46.0	71.3
sangat setuju	25	28.7	28.7	100.0
Total	87	100.0	100.0	

KK.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
sangat tidak setuju	5	5.7	5.7	5.7
tidak setuju	8	9.2	9.2	14.9
kurang setuju	25	28.7	28.7	43.7
setuju	25	28.7	28.7	72.4
sangat setuju	24	27.6	27.6	100.0
Total	87	100.0	100.0	

KK.8

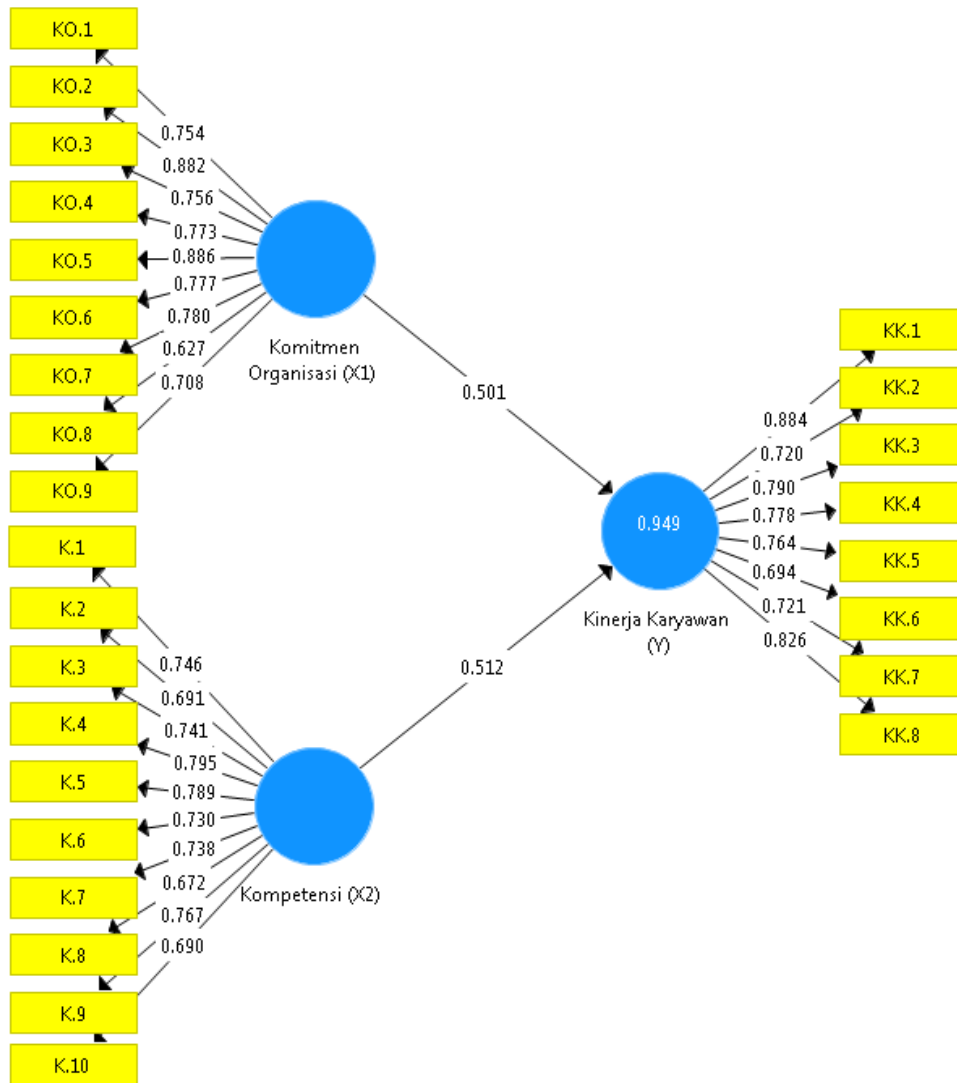
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
sangat tidak setuju	7	8.0	8.0	8.0
tidak setuju	6	6.9	6.9	14.9
kurang setuju	27	31.0	31.0	46.0
setuju	36	41.4	41.4	87.4
sangat setuju	11	12.6	12.6	100.0
Total	87	100.0	100.0	

LAMPIRAN 4

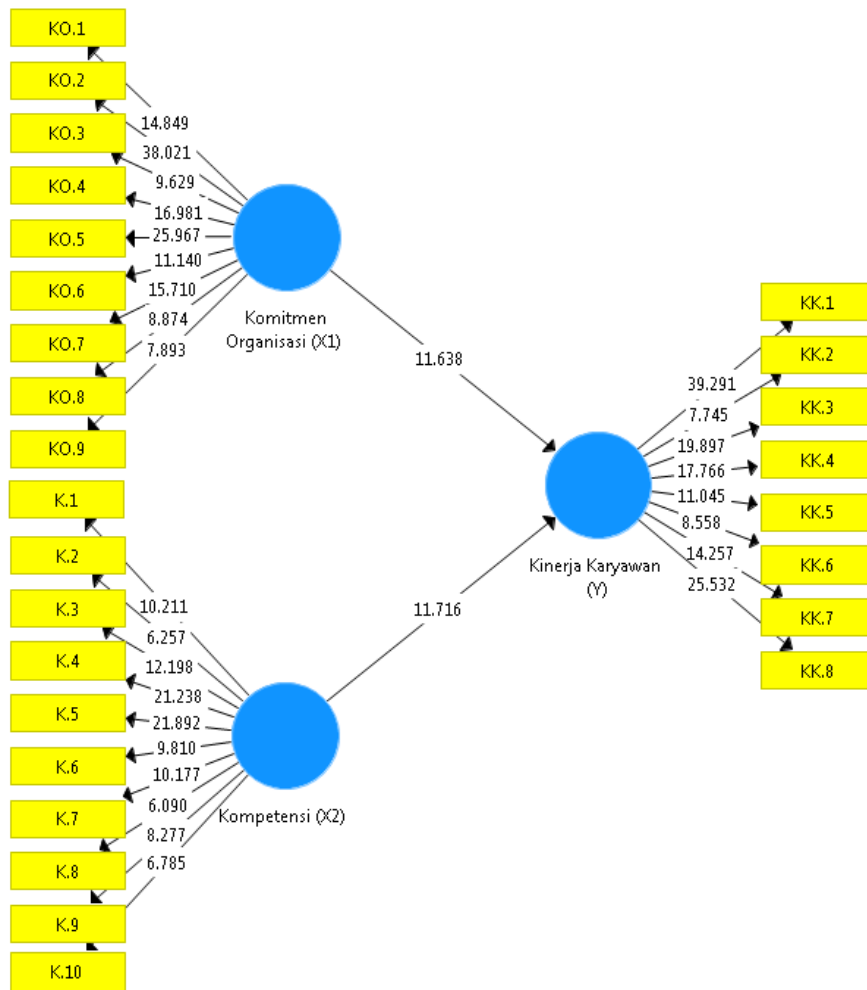
Descriptives

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	
KO.1	87	1	5	3.63	1.152	
KO.2	87	1	5	3.44	1.064	
KO.3	87	1	5	3.99	.970	
KO.4	87	1	5	3.92	1.081	
KO.5	87	1	5	4.01	1.040	
KO.6	87	1	5	3.86	.904	
KO.7	87	1	5	3.89	1.016	
KO.8	87	1	5	3.38	1.154	
KO.9	87	1	5	3.85	1.029	
K.1	87	1	5	4.05	.834	
K.2	87	1	5	3.98	1.023	
K.3	87	1	5	3.45	1.032	
K.4	87	1	5	3.59	1.063	
K.5	87	1	5	3.60	1.146	
K.6	87	1	5	3.95	.926	
K.7	87	1	5	3.94	.957	
K.8	87	1	5	3.91	.948	
K.9	87	1	5	3.92	.930	
K.10	87	1	5	4.03	.855	
KK.1	87	1	5	3.95	.901	
KK.2	87	1	5	4.05	.901	
KK.3	87	1	5	3.59	1.063	
KK.4	87	1	5	3.60	1.146	
KK.5	87	1	5	3.95	.926	
KK.6	87	1	5	3.94	.957	
KK.7	87	1	5	3.63	1.152	
KK.8	87	1	5	3.44	1.064	
Valid N (listwise)	87					

LAMPIRAN 5
OUTPUT PLS VERSI.3.0



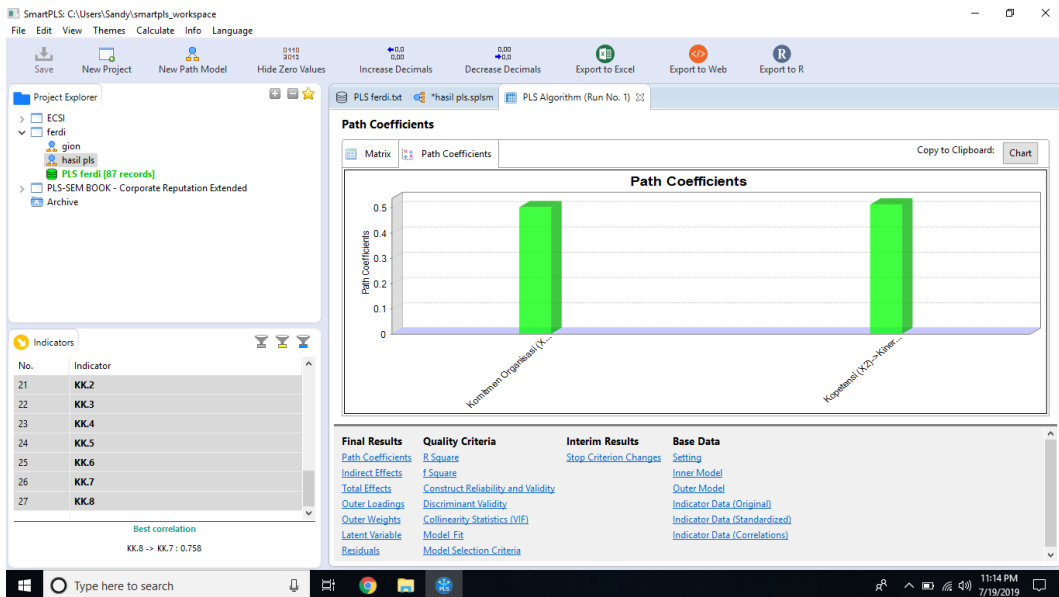
Outer Model



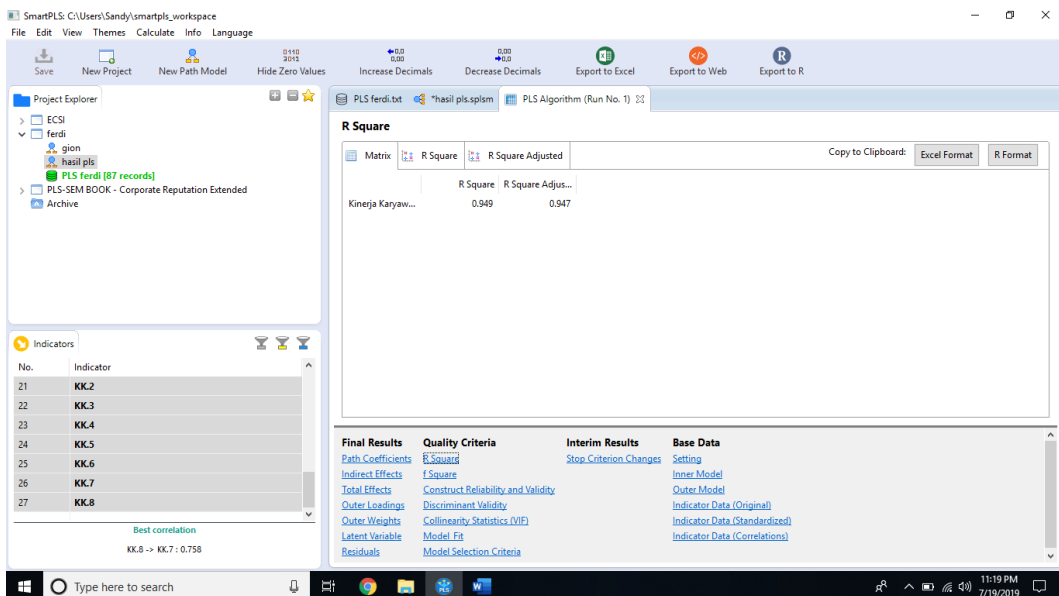
Inner Model Bootstrapping

	Kinerja Karyaw...	Komitmen Org...	Kompetensi (X2)
K.1	0.649	0.678	0.746
K.10	0.626	0.571	0.690
K.2	0.610	0.650	0.691
K.3	0.713	0.653	0.741
K.4	0.790	0.707	0.795
K.5	0.778	0.689	0.789
K.6	0.764	0.622	0.730
K.7	0.694	0.609	0.738
K.8	0.530	0.439	0.672
K.9	0.693	0.610	0.767
KK.1	0.884	0.849	0.793
KK.2	0.720	0.655	0.682
KK.3	0.790	0.707	0.795
KK.4	0.778	0.689	0.789
KK.5	0.764	0.622	0.730
KK.6	0.694	0.609	0.738
KK.7	0.721	0.754	0.576
KK.8	0.826	0.882	0.694
KO.1	0.721	0.754	0.576
KO.2	0.826	0.882	0.694
KK.3	0.790	0.707	0.795
KK.4	0.778	0.689	0.789
KK.5	0.764	0.622	0.730
KK.6	0.694	0.609	0.738
KK.7	0.721	0.754	0.576
KK.8	0.826	0.882	0.694
KO.1	0.721	0.754	0.576
KO.2	0.826	0.882	0.694
KO.3	0.795	0.756	0.745
KO.4	0.672	0.773	0.610
KO.5	0.802	0.886	0.721
KO.6	0.725	0.777	0.726
KO.7	0.706	0.780	0.596
KO.8	0.589	0.627	0.563
KO.9	0.652	0.708	0.679

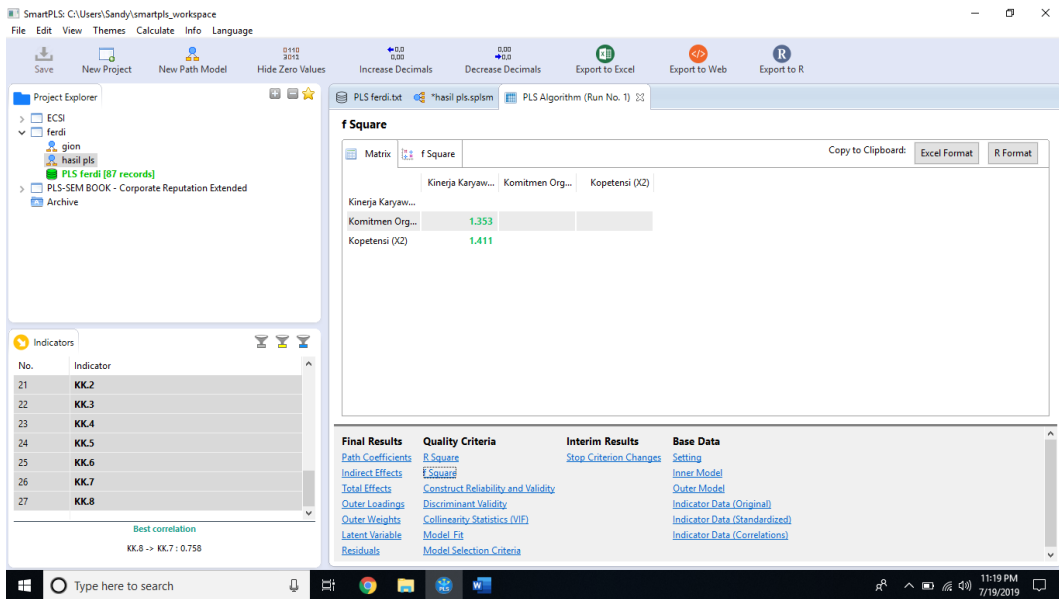
Cross loading



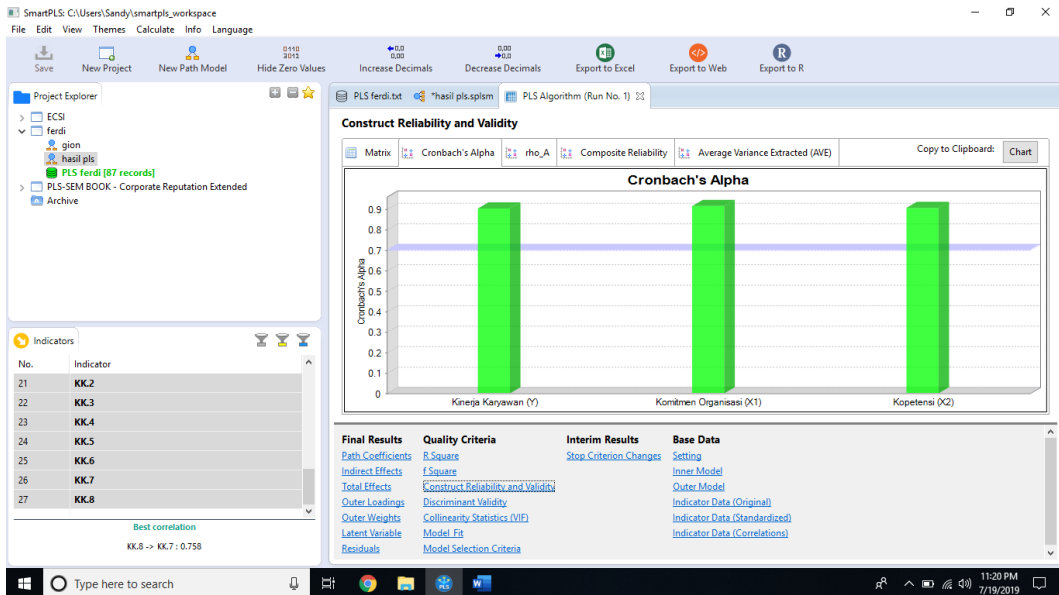
Path Coefisient

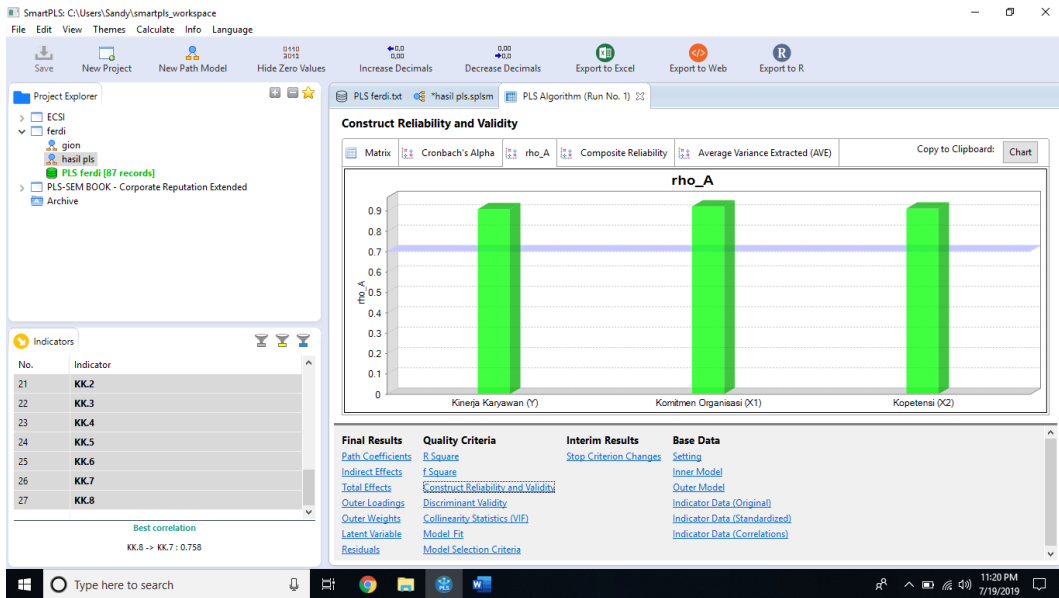
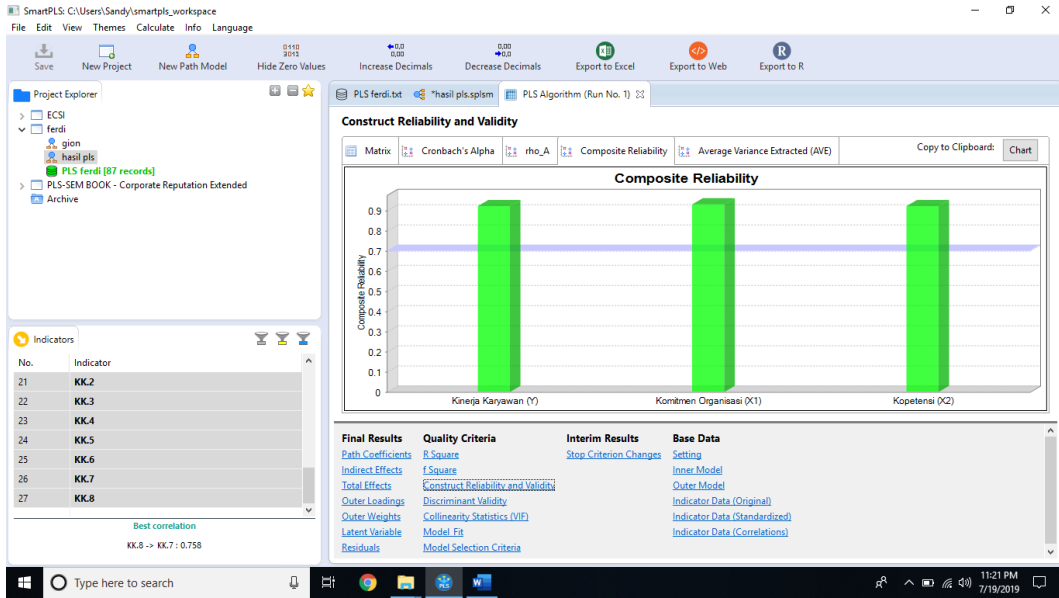


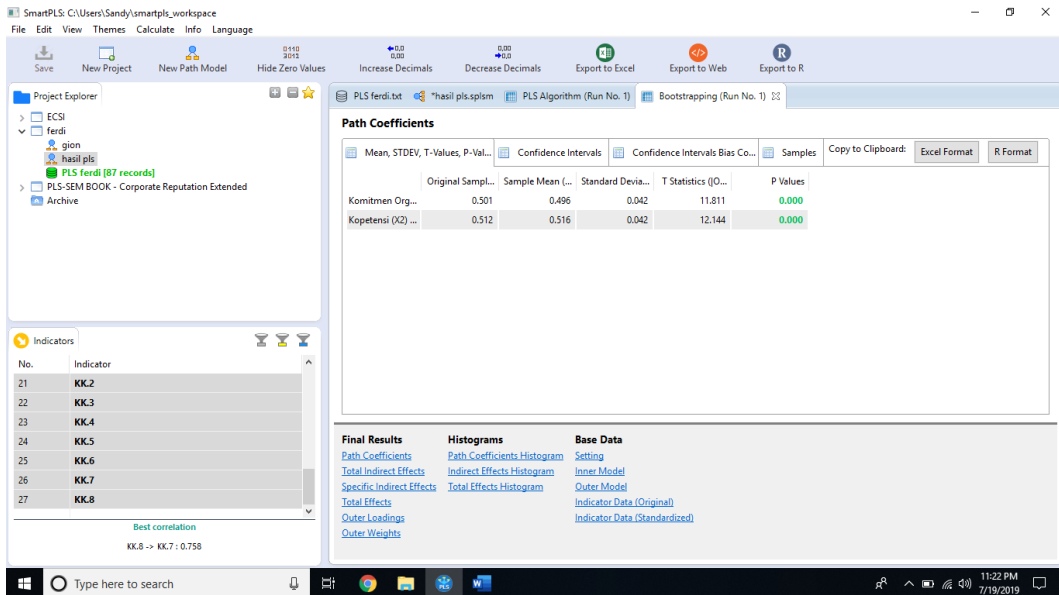
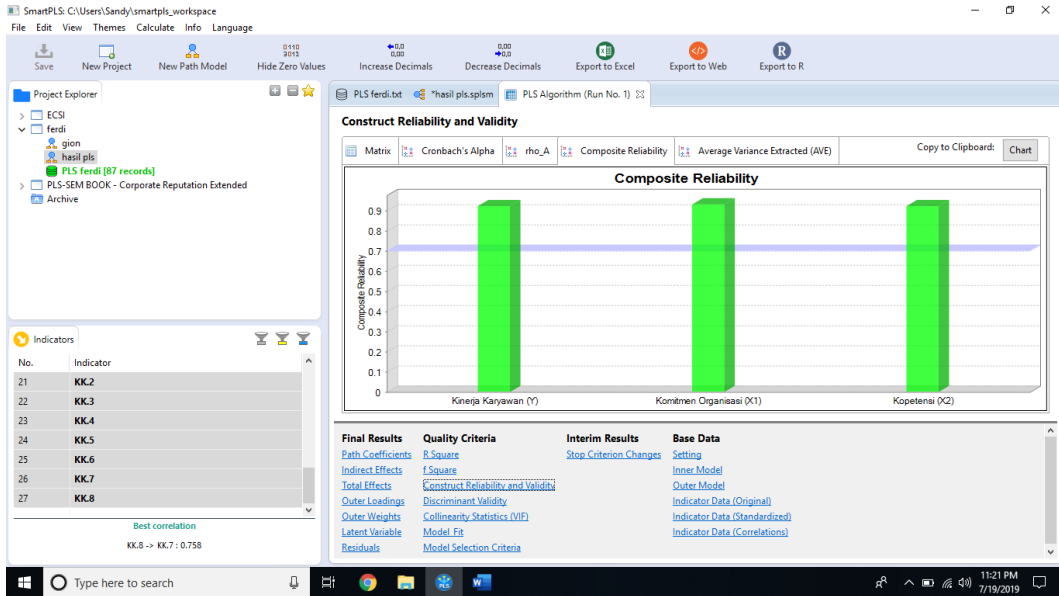
R-Square



Fsquare







SmartPLS: C:\Users\Sandy\smartpls_workspace

File Edit View Themes Calculate Info Language

Save New Project New Path Model Hide Zero Values Increase Decimals Decrease Decimals Export to Excel Export to Web Export to R

Project Explorer

- ECSI
- ferdi
 - gion
 - hasil pls
 - PLS ferdi [87 records]
 - PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
 - Archive

Indicators

No.	Indicator
21	KK.2
22	KK.3
23	KK.4
24	KK.5
25	KK.6
26	KK.7
27	KK.8

Best correlation
KK.8 -> KK.7 : 0.758

PLS ferdi.txt *hasil pls.plsm PLS Algorithm (Run No. 1) Bootstrapping (Run No. 1)

Outer Loadings

	Mean, STDEV, T-Values, P-Val...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Co...	Samples	Copy to Clipboard: Excel Format R Format
	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O...	P Values
K.1 <- Kopeten...	0.746	0.740	0.080	9.285	0.000
K.10 <- Kopete...	0.690	0.680	0.103	6.728	0.000
K.2 <- Kopeten...	0.691	0.700	0.113	6.121	0.000
K.3 <- Kopeten...	0.741	0.744	0.065	11.314	0.000
K.4 <- Kopeten...	0.795	0.801	0.039	20.238	0.000
K.5 <- Kopeten...	0.789	0.793	0.040	19.810	0.000
K.6 <- Kopeten...	0.730	0.728	0.075	9.789	0.000
K.7 <- Kopeten...	0.738	0.734	0.072	10.224	0.000
K.8 <- Kopeten...	0.672	0.660	0.110	6.113	0.000
K.9 <- Kopeten...	0.767	0.756	0.095	8.060	0.000
KK.1 <- Kineja...	0.884	0.884	0.024	37.599	0.000

Final Results Histograms Base Data

[Path Coefficients](#) [Path Coefficients Histogram](#) [Setting](#)
[Total Indirect Effects](#) [Indirect Effects Histogram](#) [Inner Model](#)
[Specific Indirect Effects](#) [Total Effects Histogram](#) [Outer Model](#)
[Total Effects](#) [Indicator Data \(Original\)](#)
[Outer Loadings](#) [Indicator Data \(Standardized\)](#)
[Outer Weights](#)

SmartPLS: C:\Users\Sandy\smartpls_workspace

File Edit View Themes Calculate Info Language

Save New Project New Path Model Hide Zero Values Increase Decimals Decrease Decimals Export to Excel Export to Web Export to R

Project Explorer

- ECSI
- ferdi
 - gion
 - hasil pls
 - PLS ferdi [87 records]
 - PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
 - Archive

Indicators

No.	Indicator
21	KK.2
22	KK.3
23	KK.4
24	KK.5
25	KK.6
26	KK.7
27	KK.8

Best correlation
KK.8 -> KK.7 : 0.758

PLS ferdi.txt *hasil pls.plsm PLS Algorithm (Run No. 1) Bootstrapping (Run No. 1)

Outer Loadings

	Mean, STDEV, T-Values, P-Val...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Co...	Samples	Copy to Clipboard: Excel Format R Format
	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O...	P Values
KK.7 <- Kineja...	0.721	0.722	0.049	14.789	0.000
KK.8 <- Kineja...	0.826	0.826	0.033	24.655	0.000
KD.1 <- Komit...	0.754	0.760	0.050	15.180	0.000
KD.2 <- Komit...	0.882	0.884	0.023	37.727	0.000
KD.3 <- Komit...	0.756	0.747	0.082	9.269	0.000
KD.4 <- Komit...	0.773	0.775	0.044	17.704	0.000
KD.5 <- Komit...	0.886	0.882	0.033	27.160	0.000
KD.6 <- Komit...	0.777	0.769	0.076	10.182	0.000
KD.7 <- Komit...	0.780	0.777	0.052	14.899	0.000
KD.8 <- Komit...	0.627	0.625	0.073	8.547	0.000
KD.9 <- Komit...	0.708	0.698	0.098	7.224	0.000

Final Results Histograms Base Data

[Path Coefficients](#) [Path Coefficients Histogram](#) [Setting](#)
[Total Indirect Effects](#) [Indirect Effects Histogram](#) [Inner Model](#)
[Specific Indirect Effects](#) [Total Effects Histogram](#) [Outer Model](#)
[Total Effects](#) [Indicator Data \(Original\)](#)
[Outer Loadings](#) [Indicator Data \(Standardized\)](#)
[Outer Weights](#)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama lengkap : Ferdi Ardianto
Tempat, Tanggal Lahir : Lampung, 27 Oktober 1996
Alamat : Green Lake City, Cluster Australia 2 No.16
Jenis Kelamin : laki-laki
Agama : Buddha
Kewarganegaraan : Indonesia
Telepon : 082255555646
Email : ferdiardianto02@gmail.com

PENDIDIKAN FORMAL

2015-2019 : S1 Manajemen, Universitas Tarumanagara
2012-2015 : SMA Santo Yosef, Bangka Belitung
2009-2012 : SMPN 2 Sungai Selan, Bangka Belitung
2001-2009 : SDN 20 Sungai Selan, Bangka Belitung

Turnitin Originality Report

Processed on: 16-Jul-2019 13:49 WIB
ID: 1152299039
Word Count: 7183
Submitted: 1

K. P. Aritonang

(Lerbin R. Aritonang R.)
Manajemen Litbang FE UNTAR

Similarity Index
27%

Similarity by Source
Internet Sources: 24%
Publications: 3%
Student Papers: 21%

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SEBASTIAN CITRA INDONESIA (SCI) By Sm Ferdi Ardianto

3% match (Internet from 30-Jul-2018)
<http://eprints.uny.ac.id/17208/1/Skripsi%20EGA%20PRAJA%20RIMATA.pdf>

2% match (student papers from 10-Jan-2019)
Submitted to Universitas Andalas on 2019-01-10

2% match (Internet from 01-May-2019)
<https://id.123dok.com/document/6gm6lw8y-abstrak-pengaruh-motivasi-dan-budaya-organisasi-terhadap-kepuasan-kerja-dan-dampaknya-terhadap-kinerja-akuntan-pendidik-dosen-akuntansi.html>

1% match (Internet from 10-Nov-2018)
<http://jurnal.unissula.ac.id/index.php/ekobis/article/download/1330/1031>

1% match (Internet from 26-Oct-2017)
<http://digilib.unsby.ac.id/20661/7/Bab%204.pdf>

1% match (student papers from 08-Dec-2017)
Submitted to UIN Sunan Gunung Djati Bandung on 2017-12-08

1% match (Internet from 05-Dec-2017)
http://eprints.uny.ac.id/54152/1/MuhammadRiyanda_10408141033.pdf

1% match (student papers from 25-Jun-2018)
Class: Bimbingan LA
Assignment: Skripsi: Judul serta BAB I s.d. BAB V
Paper ID: 978367257

1% match (Internet from 10-Jul-2019)
<https://jurnal.wisw.ac.id/index.php/JRMB/article/download/325/340>

1% match (Internet from 19-Feb-2019)
<http://repository.unpas.ac.id/40492/6/BAB%20II.pdf>

1% match (student papers from 19-Jul-2017)
Submitted to Tarumanagara University on 2017-07-19

1% match (Internet from 14-Jun-2017)
<http://repository.unpas.ac.id/27931/3/BAB%20II%20KAJIAN%20PUSTAKA.pdf>

1% match (student papers from 08-Jun-2018)
Submitted to Binus University International on 2018-06-08

1% match (Internet from 26-Jun-2019)
<https://adoc.ups-ps-madukisma63fc87145114f6809b3c93fc852ff51c63303.html>

1% match (student papers from 29-Nov-2017)
Submitted to Universiti Putra Malaysia on 2017-11-29

1% match (Internet from 07-Sep-2017)
<https://dspace.un.ac.id/bitstream/handle/123456789/2790/07.1%20lampiran%201.pdf?isAllowed=y&sequence=13>

1% match (Internet from 23-Nov-2018)
<http://repository.unika.ac.id/17369/4/14.G1.0129%20DHEA%20NATASHA%20PRANANINGTIA%20%289.2%29.B>

1% match (Internet from 30-Jan-2018)
<http://eprints.iain-surakarta.ac.id/893/1/SKRIPSI%20FULL.pdf>



SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama mahasiswa : FERDI ARDIANTO
 NPM (Nomor Pokok Mhs.) : 111150433
 Program Studi : S.1 Jurusan ..MANAJEMEN
 Alamat : GREEN LAKE CITY
CLUSTER AUSTRALIA 2 NO.16
 Telp. _____ H.P. 0822 5555 1646

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat / menyontek
2. Mengutip tanpa menyebutkan sumbernya
3. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan S.1 MANAJEMEN dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan di skors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 15 Juli 2019



FERDI ARDIANTO

nama lengkap mhs.

CATATAN :

1. Di fotocopy 5 X, untuk mahasiswa yang bersangkutan,
2. Asli dikembalikan ke Jurusan,
3. Harap dilampirkan pada setiap Soft Cover maupun Hard Cover Skripsi