

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu faktor penentu keberhasilan sebuah organisasi adalah kinerja. Melalui kinerja, manajemen dapat menilai sejauh mana keberhasilan perusahaan mengelola sumber daya yang dimilikinya secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi tersebut (Daft, 2003). Menurut Wood *et al*, (1998:149) kinerja adalah ringkasan ukuran jumlah dan mutu kontribusi tugas individu atau kelompok pada unit kerja individu dan organisasi atau sebagai mutu dan jumlah kerja yang dihasilkan (Wood *et al*, 1998:18). Ukuran kinerja bervariasi tergantung pada kinerja siapa akan diukur. Dalam penelitian ini kinerja akan di fokuskan pada kinerja individu. Sebab, individu sebagai subyek sumber daya manusia, merupakan aspek yang sangat penting, karena semua aspek dalam organisasi dikelola oleh manusia. Oleh karena itu, sudah selayaknya apabila perusahaan memberikan perhatian khusus pada tenaga kerja sebagai subyek dari sumber daya manusia dan perilakunya di dalam lingkungan pekerjaannya. Menurut Wood *et al* (1998: 137) perilaku tenaga kerja yang mempengaruhi kinerja individu dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu sifat individu yang terdiri dari nilai, sikap, dan kemampuan serta faktor demografi, kompetensi, dan kepribadian. Dalam penelitian ini, penulis lebih memusatkan perhatian pada faktor sikap yang mempengaruhi kinerja.

Sikap didefinisikan sebagai sebuah studi kecendrungan perilaku untuk menyukai atau tidak menyukai terhadap sesuatu (Kreitner, 2004: 197). Menurut Robbin (2003:71) Sikap merupakan pernyataan evaluasi menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai objek, orang, situasi. Sikap menggambarkan bagaimana seseorang merasakan tentang sesuatu. Ketika seseorang berkata “ saya menyukai pekerjaan saya”, Orang tersebut mengekspresikan sikapnya tentang pekerjaan. Ada berbagai macam sikap, tetapi di dalam perilaku organisasi, sikap seseorang yang mempengaruhi pekerjaan hanya terdiri dari tiga macam sikap. Sikap –sikap tersebut yaitu, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keterlibatan kerja (Robbins, 2003: 78; Kreitner, 2004: 202).

Kepuasan kerja adalah perbedaan antara jumlah imbalan yang diterima pekerja dengan jumlah yang mereka harapkan (Robbins, 2003: 25). Menurut Kreitner (2004: 202) kepuasan kerja diperlukan dalam mencerminkan tingkatan seseorang menyukai pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan pengaruh atau respon emosional seseorang terhadap sebuah pekerjaan. Istilah kepuasan kerja mengarah kepada sikap individu secara umum kepada pekerjaannya. Menurut Handoko, kepuasan kerja merupakan cermin perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, pekerjaan tersebut ditampilkan dengan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya serta segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Dalam penelitian terdahulu ada pengaruh positif antara kepuasan kerja dan kinerja (Dongoran, 2006). Menurut Dongoran (2006), kepuasan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karena karyawan yang puas atas pekerjaannya akan senang hati melakukan pekerjaan tersebut dan berupaya terus –menerus meningkatkan

kemampuan dan keterampilan sehingga semakin professional; melaksanakan tugas di dalam organisasi yang pada akhirnya bermuara pada peningkatan kinerja yang bersangkutan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam penelitiannya, Kreitner (2004) juga menyatakan hal yang sama, bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Robbins (2003) berpendapat bahwa karyawan yang puas memiliki produktivitas yang tinggi, memiliki tingkat kemangkiran yang rendah, dan keinginan untuk pindah yang rendah sehingga memiliki kinerja yang lebih baik.

Keterlibatan kerja digunakan untuk mengukur derajat dimana seseorang mengidentifikasi dengan pekerjaannya, aktif berpartisipasi, dan memikirkan pentingnya sebuah kinerja yang baik dalam pekerjaan, sebagai nilai diri (Robbins, 2003: 72). Menurut Kreitner (2004: 204) keterlibatan kerja didefinisikan sebagai tingkatan dimana seseorang secara kognitif mengikat perhatian dengan, sibuk dalam, konsentrasi dengan pekerjaannya. Keterlibatan kerja menunjukkan dirinya sendiri sampai ditingkat dimana orang-orang “terbenam” dalam pekerjaan mereka. Keterlibatan kerja merupakan derajat dimana pekerja melibatkan diri mereka dalam pekerjaan, dan mengorbankan waktu dan tenaga mereka, dan memandang pekerjaan sebagai pusat dari seluruh pekerjaan mereka (Newstrom, 1997: 259). Menurut Robbins (2003) seorang pekerja dengan keterlibatan kerja yang kuat akan memahami dan sangat peduli dengan pekerjaannya. Penelitian menemukan hubungan positif antara keterlibatan kerja dan kinerja. Manajer yang menganjurkan peningkatan keterlibatan kerja merupakan strategi aktif untuk meningkatkan kinerja (Kreitner 2004: 204).

Menurut Robbins (2003: 72), keterlibatan kerja yang tinggi menyebabkan pekerja jarang sekali mangkir dan memiliki rata-rata rendah dalam berhenti dari pekerjaan. Tenaga kerja yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi mengidentifikasi diri terhadap pekerjaan dan sangat bertanggung jawab atas pekerjaan yang diemban, dan karena itu akan berdampak positif pada kinerja (Dongoran, 2006)

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai kondisi dimana pekerja mengenal sebuah organisasi secara khusus beserta tujuannya, dan berharap mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi (Robbins 2003: 72). Komitmen organisasional merupakan gambaran tingkatan dimana seseorang mengenali organisasi serta tujuan-tujuannya dan berkomitmen mengerjakan tujuan-tujuan organisasi tersebut (Kreitner, 2004: 203). Menurut Daft (2003), komitmen organisasional adalah kesetiaan dan keterlibatan secara mendalam dalam organisasi dimana seseorang berada. Komitmen organisasi menurut Porter *et al.* (1974) dalam Pangabean (2002) adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Kreitner (2004) menyatakan bahwa sebuah penelitian telah menemukan bahwa pekerja dengan komitmen organisasional yang tinggi, akan memiliki produktifitas yang tinggi, jarang mangkir dari pekerjaan dan memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan yang rendah, sehingga berpengaruh positif terhadap kinerjanya. Sejumlah penelitian juga menunjukkan komitmen organisasional mempengaruhi kinerja (Shore, Barsdale & Shore, 1995; Klein & Kim, 1998; Somers & Birnbaum, 1998 dalam Dongoran, 2006) Pribadi yang memiliki komitmen berusaha keras mewujudkan

tujuan organisasi (Angle & Perry, 1981; Porter *et al* . 1974; Yulk, 2002 dalam Dongoran, 2006), hal ini memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Beberapa teori diatas menyatakan ketiga faktor sikap, yang terdiri dari kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa sikap kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Adanya kinerja individu yang baik, merupakan salah satu kunci sukses dari keberhasilan sebuah organisasi mencapai tujuannya. Dari gambaran umum diatas dapat diketahui salah satu faktor yang mempengaruhi sebuah kinerja adalah sikap kerja yang dimiliki oleh tenaga kerja. PT . Indo Jaya Motor Sukses merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan sepeda motor, penjualan suku cadang dan bengkel sepeda motor Suzuki di wilayah Yogyakarta. Untuk memasarkan produk sepeda motor, PT . Indo Jaya Motor Sukses mempercayakan tugas ini kepada tenaga penjualan.. Dari hasil wawancara penulis, kinerja karyawan tenaga penjualan bisa digolongkan cukup tinggi. Berdasarkan kenyataan diatas maka penulis berkeinginan untuk mengadakan penelitian mengenai pengaruh sikap kerja terhadap kinerja tenaga penjualan di PT. Indo Jaya Motor Sukses.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian ini sebagaimana telah disampaikan di muka, maka rumusan yang dikemukakan adalah:

1. Bagaimanakah sikap kerja tenaga penjualan di PT. Indo Jaya Motor Sukses?

2. Bagaimanakah tingkat kinerja tenaga penjualan di PT. Indo Jaya Motor Sukses?
3. Apakah sikap kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga penjualan di PT. Indo Jaya Motor Sukses?

C. Batasan Masalah

1. Sikap kerja

Menurut Robbins sikap merupakan pernyataan evaluasi- menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai objek, orang, dan situasi. Dalam Perilaku Organisasi ada tiga macam sikap (Dongoran 2006), yaitu:

a. Kepuasan Kerja

Menurut Robbins kepuasan kerja adalah perbedaan antara jumlah imbalan yang diterima pekerja dengan jumlah yang mereka harapkan (Dongoran, 2006). Indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu gaji dan bonus.

b. Keterlibatan Kerja

Menurut Robbins keterlibatan kerja digunakan untuk mengukur derajat dimana seseorang mengidentifikasi dengan pekerjaannya, aktif berpartisipasi, dan memikirkan pentingnya sebuah kinerja yang baik dalam pekerjaan, sebagai nilai diri (Dongoran, 2006). Indikator keterlibatan kerja yaitu, prestasi, aktualisasi diri, kepercayaan dalam mengambil keputusan, kesempatan mengemukakan pendapat dan ide dalam pekerjaan, dan supervisi.

c. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi menurut Wiener adalah keinginan dan dorongan dari dalam individu untuk menunjang keberhasilan organisasi sesuai tujuan dan

lebih mengutamakan kepentingan organisasi. (Dongoran, 2006). Indikator komitmen organisasi adalah: keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi atau keinginan untuk tetap tinggal dalam organisasi, kemauan bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi dan keinginan untuk menghimbau orang lain bergabung ke dalam organisasi.

2. Kinerja

Kinerja merupakan ringkasan ukuran jumlah dan mutu kontribusi tugas individu pada unit kerja dan organisasi. (Wood, 1998) indikator kinerja adalah, penilaian kinerja individu dibandingkan teman sekerjanya, penilaian individu terhadap perusahaannya terhadap pesaingnya, dan bonus maupun *reward* prestasi yang telah diperoleh atau dimenangkan oleh individu yang bersangkutan.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui sikap kerja tenaga penjualan di PT. Indo Jaya Motor Sukses
2. Untuk mengetahui tingkat kinerja tenaga penjualan di PT. Indo Jaya Motor Sukses.
3. Untuk mengetahui pengaruh sikap kerja yang terdiri dari kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan komitmen organisasional yang signifikan terhadap kinerja tenaga penjualan di PT. Indo Jaya Motor Sukses.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak berikut ini:

1. Bagi pihak perusahaan

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan.

2. Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan kepada peneliti mengenai sikap kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.

3. Bagi pihak lain

Penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk mengadakan penelitian lanjutan maupun penelitian yang lain.

4. Bagi Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan kepustakaan hasil penelitian dalam ilmu perilaku organisasi khususnya mengenai sikap kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja.

F. Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis penelitian ini adalah:

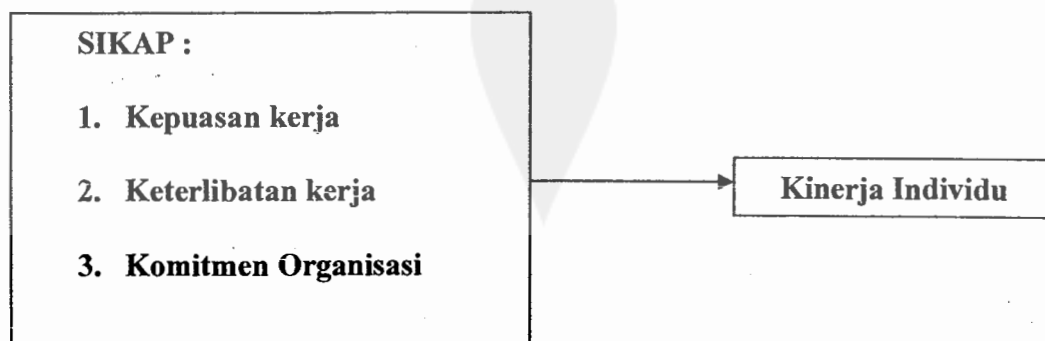
1. a. Tenaga penjualan di PT. Indo Jaya Motor Sukses memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

- b. Tenaga penjualan di PT. Indo Jaya Motor Sukses memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi.
- c. Tenaga penjualan di PT. Indo Jaya Motor Sukses memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi.
2. Tenaga penjualan di PT. Indo Jaya Motor Sukses memiliki tingkat kinerja yang tinggi.
3. Sikap kerja yang terdiri dari kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga penjualan PT. Indo Jaya Motor Sukses.

G. Model Penelitian

Sejumlah hipotesis penelitian seperti diuraikan diatas dapat digambarkan dalam model penelitian sebagai berikut.

Gambar 1.1
Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Individu



H. Metode Penelitian

i. Sumber data

Dalam penelitian ini data yang diperlukan adalah data primer. Data primer adalah data yang diambil langsung dari sumbernya. Jadi dalam penelitian ini data primer adalah data utama.

2. Populasi dan sampel

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang dapat terdiri dari manusia sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu dalam suatu penelitian (Nawawi, 1983). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan tenaga penjualan yang ada di 25 cabang PT. Indo Jaya Motor Sukses yang jumlahnya 150 karyawan.

Sedangkan sampel adalah bagian dari populasi (Sekaran, 1992). Lebih lanjut Sekaran menjelaskan bahwa pengambilan sampel ditujukan untuk kemudahan penelitian dalam meneliti populasinya dikarenakan faktor kuantitatif objek penelitian yang semakin sedikit. Hasil yang didapatkan dari penelitian yang semakin sedikit. Hasil yang didapatkan dari penelitian terhadap sampel dari suatu populasi dapat digeneralisasikan pada keseluruhan populasi tersebut.

Dari 150 karyawan tenaga penjualan di PT Indo Jaya Sukses kami mengambil sampel 50 karyawan, hal ini berdasarkan Rule Tumb yang dikemukakan oleh Roscoe (1975) (dalam Sekaran, 1992). Roscoe menyatakan bahwa sample sejumlah 30 – 500 adalah cukup bagi kebanyakan penelitian yang dilakukan. Alasan lain mengambil sampel 50 adalah masalah biaya dan waktu yang tersedia.

3. Metoda Pengambilan Sampel

Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *convenience sampling*. *Convenience sampling* didefinisikan sebagai cara pengambilan sampel dengan berdasarkan kemudahan pengumpulan informasi yang relevan dengan penelitian dari anggota populasi yang diteliti (sekaran, 1992). Dalam kasus ini yang dijadikan sampel yaitu 50 orang tenaga penjualan di PT. Indo Jaya Motor yang dapat ditemui di cabang –cabang PT. Indo Jaya Motor.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metoda *survey* dengan menggunakan kuesioner. Metoda yang digunakan adalah metoda langsung yaitu peneliti langsung menyebarkan sendiri kuesioner kepada karyawan pada waktu penyebaran kuesioner dilakukan tentu dengan kriteria tertentu. Bentuk kuesioner adalah *structured questioner*, dimana dalam kuesioner ini sudah disediakan jawaban. Kuesioner terdiri dari lima bagian; bagian pertama tentang karakteristik responden bagian kedua tentang kepuasan kerja karyawan ,bagian ketiga tentang keterlibatan kerja karyawan, bagian keempat tentang komitmen organisasional karyawan, kelima tentang kinerja karyawan.

Untuk kuesioner bagian kepuasan kerja diukur dengan menggunakan instrument yang dikembangkan oleh Johnson Dongoran (2006) dan diberi bobot skala likert sebagai berikut :

- 1 : Sangat tidak setuju diberi skor 5,0
- 2 : Tidak setuju diberi skor 4,0
- 3 : Netral diberi skor 3,0

4 : Setuju. diberi skor 2,0

5 : Sangat setuju diberi skor 1,0

Untuk kuesioner keterlibatan kerja diukur dengan menggunakan instrument yang dikembangkan oleh Johnson Dongoran (2006) dan diberi bobot skala likert sebagai berikut :

1 : Sangat tidak setuju diberi skor 1,0

2 : Tidak setuju diberi skor 2,0

3 : Netral diberi skor 3,0

4 : Setuju. diberi skor 4,0

5 : Sangat setuju diberi skor 5,0

Untuk komitmen organisasional diukur dengan menggunakan instrument yang dikembangkan oleh Johnson Dongoran (2006) dan diberi bobot skala likert sebagai berikut :

1 : Sangat tidak setuju diberi skor 5,0

2 : Tidak setuju diberi skor 4,0

3 : Netral diberi skor 3,0

4 : Setuju. diberi skor 2,0

5 : Sangat setuju diberi skor 1,0

Untuk kuesioner bagian kinerja tenaga penjualan diukur dengan menggunakan instrument yang dikembangkan oleh Dawn R Deeter-Schmelz dan Jane Z Sojka (2003) dengan menggunakan skala likert dengan bobot 1 sampai 5 yang menunjukkan dibawah rata –rata sampai diatas rata –rata.

5. Metode Pengujian Instrumen

a. Pengujian validitas kuesioner

Kuesioner harus diuji kevaliditasannya sebelum dianalisis, validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Sekiranya peneliti menggunakan kuesioner di dalam pengumpulan data penelitian, maka kuesioner yang disusunnya harus mengukur apa yang ingin diukur.

Untuk menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total dengan menggunakan rumus teknik korelasi “*product moment*” yang rumusnya sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\}\{N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi sederhana antara skor butir (X) dengan skor butir (Y)

X : Skor pernyataan tiap nomor

Y : Skor total

N : jumlah responden uji coba

ΣX : jumlah skor butir (X)

ΣY : jumlah skor variabel (Y)

Secara statistik, angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dengan angka kritik tabel korelasi nilai $-r$. Jika angka korelasi yang diperoleh dari pernyataan diatas angka kritik taraf 5% (untuk taraf signifikansi 5%) maka pernyataan-pernyataan tersebut mempunyai validitas. Dalam hal ini pertanyaan yang tidak valid tidak disertakan dalam analisis selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dapat di pakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh *relative* konsisten ,maka alat tersebut *reliable*. Disini peneliti menggunakan teknik pengukuran ulang untuk menguji reliabilitas. Yaitu dengan cara pengukuran ulang terhadap responden yang sama dengan pertanyaan yang sama. Dengan selang waktu yang tidak terlalu dekat dan terlalu lama. Setelah melakukan pengukuran sebanyak dua kali hasilnya dikorelasikan dengan "*product moment*" rumusnya sebagai berikut (Sutrisno, 1991:19):

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

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi sederhana antara pengukuran I (X) dengan pengukuran II (Y)

X : Pengukuran I

Y : Pengukuran II

N : jumlah responden uji coba

ΣX : jumlah Pengukuran I (X)

ΣY : jumlah Pengukuran II (Y)

Bila angka korelasi antara pengukuran I disebut X dan pengukuran II disebut Y melebihi angka kritik taraf 5% (untuk taraf signifikansi 5%) dalam tabel nilai r, maka korelasi tersebut signifikan. Hal ini berarti hasil pengukuran I dan hasil pengukuran II relatif konsisten.

6. Analisis Data

a. Analisis Persentase

Analisis ini digunakan untuk mengetahui profil responden. Metode yang digunakan adalah dengan mempersentasekan jawaban responden. Ukuran persentase jawaban akan menunjukkan karakteristik dari responden (Dajan 1991; 376)

$$\text{Rumus: } \frac{ni}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

ni : jumlah responden yang memilih jawaban

N : jumlah seluruh responden

b. Analisis Rata-Rata Hitung

Analisis ini menilai bagaimanakah tingkat kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan komitmen organisasi dan tingkat kinerja tenaga penjualan di PT. Indo Jaya Motor Sukses tersebut apakah tinggi, atau rendah. Analisis ini dilakukan

berdasarkan pada kriteria menurut skala likert (5 poin). Untuk mengetahui nilai rata-rata tanggapan karyawan atas tingkat kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan komitmen organisasi dan tingkat kinerja tenaga penjualan maka digunakan metode Uji T untuk satu sampel atau *One Sample T-Test*.

Metode Uji T untuk satu sampel atau *One Sample T-Test* pada prinsipnya ingin mengetahui apakah suatu nilai tertentu (yang diberikan sebagai pembandingan) berbeda secara nyata atau tidak dengan rata-rata sebuah sampel (Santoso, 2002). Hal ini dapat diketahui dengan cara membandingkan probabilitas signifikansi dengan alfa (0.05).

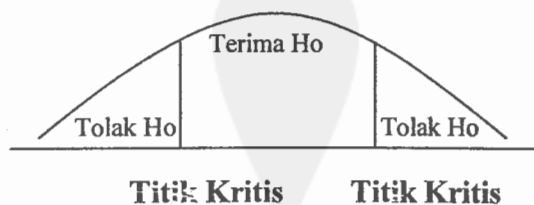
Langkah-langkah dalam *one sample t-test* :

1) Menentukan Hipotesis

H_0 : Rata-rata penilaian responden sama dengan nilai uji (test – value) tertentu.

H_a : Rata-rata penilaian responden tidak sama dengan nilai uji (test – value) tertentu.

2) Berdasarkan perbandingan t - hitung dan t - tabel



3) Uji statistik

$$T = \frac{\bar{X} - \mu}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

Keterangan:

$\bar{X}$ = nilai observasi

μ = test value

S = stantar deviasi

N = jumlah data

Taraf signifikansi $\alpha : 0,05$

4) Setelah dilihat dibandingkan dengan nilai t tabel pada setiap variabel

Ho diterima bila t hitung < t tabel atau probabilitas (p) > 0,05

Ha diterima bila t hitung > t tabel atau probabilitas (p) ≤ 0,05

5) Kesimpulan

Ho : Rata-rata penilaian responden sama dengan nilai uji (test –value) tertentu.

Ha : Rata-rata penilaian responden tidak sama dengan nilai uji (test-value) tertentu.

c. Regresi Linear Berganda

Metode ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja. Untuk menganalisis pengaruh

tersebut digunakan analisis regresi berganda yang diformulasikan sebagai berikut.

(Setia Atmaja, 1997)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y	= Kinerja
α	= konstanta
X1	= kepuasan kerja
X2	= keterlibatan kerja
X3	= komitmen organisasi
β_1	= koefisien dari X1
β_2	= koefisien dari X2
β_3	= koefisien dari X3
ε	= standard error (tingkat kesalahan yang ditolerir)

Agar dapat digunakan atau berlaku bagi populasi , model ini harus diuji validitasnya, maka digunakan pengujian terhadap kemampuan variabel x untuk menjelaskan perilaku variabel Y (Setia Atmaja, 1997), yaitu uji t dan uji F.

Adapun uji yang akan dilakukan adalah uji t dan uji F, dengan menggunakan program SPSS 12 for Windows :

1) Uji t digunakan untuk menguji pengaruh individual masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun kriteria penilaiannya adalah sebagai berikut:

- a) Bila t statistik hasil regresi $> t$ tabel maka dikatakan pengaruhnya signifikan.
- b) Bila t statistik hasil regresi $< t$ tabel maka dikatakan pengaruhnya tidak signifikan.

2) Uji F digunakan untuk menguji pengaruh bersama semua variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian melalui uji F atau variasinya dengan membandingkan F-hitung (F_h) dengan F-tabel (F_t) pada derajat signifikan 5% apabila hasil perhitungan menunjukkan:

- a) $F_h > F_t$ atau apabila probabilitas kesalahan kurang dari 5% maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b) $F_h < F_t$ atau apabila probabilitas kesalahan lebih dari 5% maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

I. Sistematika Penulisan

Bab I Pendahuluan

Bab ini berisi gambaran umum tentang penelitian yang dimaksud sehingga penulis dapat memfokuskan penelitian pada tema yang dibahas. Juga menjelaskan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II Landasan Teori

Bab ini berisi tentang konsep/ teori/ temuan peneliti terdahulu yang berkaitan dengan topik penelitian dan tinjauan pustaka yang mendukung penelitian.

Bab III Gambaran Umum Perusahaan

Bab ini berisi tentang sejarah berdirinya perusahaan, lokasi perusahaan, struktur organisasi, personalia, daerah pemasaran

Bab IV Analisis Data

Dalam bab ini akan dibahas mengenai penjabaran dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti. Penjabaran ini menggunakan alat-alat analisis yang sesuai dengan bukti hipotesis yang telah dikemukakan penulis.

Bab V Kesimpulan dan Saran

Dalam bab ini akan dikemukakan kesimpulan dan hasil analisis data yang telah dilakukan dan saran-saran.