

**PENGARUH KOMITMEN DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA
DAN KEDISIPLINAN PEGAWAI DI BALAI DIKLAT KEAGAMAAN
SURABAYA**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri SunanAmpel Surabaya
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Memperoleh
Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)



Oleh :

**YUDIA MEY ANDAYANI
B74214053**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
JURUSAN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
2018**

PERTANGGUNGJAWABAN OTENTISITAS PENULISAN SKRIPSI

Bismillahirrahmanirrahim,

Yang bertandatangan di bawah ini, saya:

Nama : Yudia Mey Andayani

Nim : B74214053

Program Studi : Manajemen Dakwah

Alamat : Jl. Ketapang IIB Rt. 19 Rw. 02, Suko, Sukodono.

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa:

1. Skripsi ini tidak pernah dikumpulkan kepada lembaga pendidikan tinggi manapun untuk mendapat kan gelarak akademik apapun.
2. Skripsi ini benar-benar hasil karya secara mandiri dan bukan merupakan hasil plagiasi atas karya orang lain.
3. Apabila kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini sebagai hasil plagiasi, saya akan bersedia menanggung segala konsekuensi hukum yang terjadi.

Surabaya, April 2018

Yang Menyatakan,



Yudia Mey Andayani

Nim. B74214053

PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Proposal skripsi disusun oleh:

Nama : Yudia Mey Andayani

Nim : B74214053

Judul : Pengaruh Komitmen Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Dan
Kedisiplinan Pegawai Di Balai Diklat Keagamaan
Surabaya.

Skripsi ini telah diuji dan disetujui oleh dosen pembimbing.

Surabaya, April 2018

Pembimbing,



Dra. Imas Maesaroh, Dip.I.M-Lib.,M.Lib.,Ph.D.
NIP: 196605141992032001

LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi oleh Yudia Mey Andayani telah dipertahankan di depan
Tim Penguji Skripsi

Mengesahkan,
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Dekan,



Dr. Hj. Rr. Suhartini, M.Si.
NIP. 195801131982032001

Penguji I,

Dra. Imas Maesaroh, Dip.I.M-Lib.,M.Lib.,Ph.D.
NIP. 196605141992032001

Penguji II,

H. Achmad Murtafi Haris, Lc, M.Fil.I
NIP. 197003042007011056

Penguji III,

Deasy Tantriana, M.M
NIP. 198312282011012009

Penguji IV,

Ahmad Khairul Hakim, S.Ag, M.Si
NIP. 197512302003121001



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN**

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Yudia Mey Andayani
NIM : B 74219053
Fakultas/Jurusan : Dakwah dan Komunikasi / Manajemen Dakwah
E-mail address : YudiaMey1@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

☒ Sekripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)

yang berjudul :

PENGARUH KOMITMEN DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA
DAN KEDISIPLINAN PECAWA DI BALAS DIKLAT
KEAGAMAAN SURABAYA

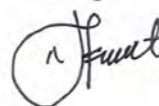
beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 26 April 2018

Penulis



(YUDIA MEY ANDAYANI)
nama terang dan tanda tangan

ABSTRAK

Yudia Mey Andayani. 2018. Pengaruh Komitmen Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Dan Kedisiplinan Pegawai Di Balai Diklat Keagamaan Surabaya. Di bawah bimbingan Dra. Imas Maesaroh, Dip. I,M. Lib-M. Lib, Ph.D.

Kata kunci: Komitmen, Loyalitas, Kinerja, dan Kedisiplinan Pegawai.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen dan loyalitas terhadap kinerja dan kedisiplinan secara parsial maupun secara simultan di Balai Diklat Keagamaan Surabaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif jenis hipotesis asosiatif. Cara yang digunakan peneliti dalam menjawab tujuan tersebut adalah dengan menggunakan uji regresi linier berganda. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dengan jenis hipotesis asosiatif. Penelitian ini berlokasi di Balai Diklat Keagamaan Surabaya dengan jumlah 59 responden.

Hasil penelitian ini akan membuktikan 6 hipotesis. Hipotesis pertama menunjukkan bahwa komitmen terhadap kinerja berpengaruh signifikan dengan p value 0.000 dan nilai hubungan sebesar 0.550. Hipotesis kedua menunjukkan bahwa komitmen terhadap kedisiplinan berpengaruh signifikan dengan p value 0.005 dan nilai hubungan sebesar 0.335. Hipotesis ketiga menunjukkan bahwa loyalitas terhadap kinerja berpengaruh signifikan dengan p value 0.000 dan nilai hubungan sebesar 0.835. Hipotesis keempat menunjukkan bahwa loyalitas terhadap kedisiplinan berpengaruh signifikan dengan p value 0.000 dan nilai hubungan sebesar 0.691. Hipotesis kelima menunjukkan bahwa komitmen dan loyalitas terhadap kinerja berpengaruh signifikan dengan p value 0.000 dan nilai hubungan sebesar 0.692. Hipotesis keenam menunjukkan bahwa komitmen dan loyalitas terhadap kedisiplinan berpengaruh signifikan dengan p value 0.000 dan nilai hubungan sebesar 0.692. Model regresi yang digunakan peneliti dapat digunakan sebagai prediksi tingkat kinerja dan kedisiplinan pegawai dengan komitmen dan loyalitas pada masa yang akan datang. Hal ini dikarenakan nilai SEE lebih kecil daripada nilai simpangan baku. Nilai SEE sebesar 4.265 dan nilai simpangan baku sebesar 7.846.

DAFTAR ISI

SAMPUL DALAM.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI.....	ii
PENGESAHAN TIM PENGUJI.....	iii
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	iv
MOTTO & PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
PERTANGGUNGJAWABAN OTENTISITAS SKRPSI.....	ix
ABSTRAK.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Definisi Operasional.....	8
1.6 Sistematika Pembahasan.....	12
BAB II. KAJIAN TEORITIK	
2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	14
2.2 Kerangka Teori.....	
2.2.1 Komitmen Kerja.....	
2.2.1.1 Pengertian Komitmen.....	16
2.2.1.2 Dimensi-Dimensi Komitmen Organisasi.....	18
2.2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Karyawan.....	19
2.2.1.4 Pedoman Untuk Meningkatkan Komitmen.....	20
2.2.1.5 Komitmen Menurut Pandangan Islam.....	22
2.2.2 Loyalitas.....	
2.2.2.1 Pengertian Loyalitas.....	24
2.2.2.2 Dimensi Loyalitas Kerja.....	25
2.2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas.....	26
2.2.2.4 Loyalitas Dalam Pandangan Islam.....	27
2.2.3 Kinerja.....	
2.2.3.1 Pengertian Kinerja.....	31
2.2.3.2 Dimensi Kinerja.....	33
2.2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	34
2.2.3.4 Dampak Kinerja.....	35

4.4.6 Nilai Hubungan Antara Komitmen Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai Seacara Parsial	
4.4.6.1 Nilai Hubungan Komitmen Terhadap Kedisiplinan	150
4.4.6.2 Nilai Hubungan Loyalitas Terhadap Kedisiplinan	150
4.4.7 Nilai Hubungan Antara Komitmen Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai Secara Simultan	151
4.4.8 Nilai Hubungan Antara Komitmen Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kedisiplinan Pegawai Seacara Simultan	152
4.4.9 Prediksi Tingkat Kinerja Dan Kedisiplinan Pegawai Dengan Komitmen Dan Loyalitas Pada Masa Yang Akan Datang	153
BAB V. PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	
5.1.1 Pengaruh Antara Komitmen Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai Secara Parsial	155
5.1.2 Pengaruh Antara Komitmen Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kedisiplinan Pegawai Secara Parsial	156
5.1.3 Pengaruh Antara Komitmen Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Dan Kedisiplinan Pegawai Secara Simultan	156
5.1.4 Besarnya Kontribusi Antara Komitmen Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Secara Parsial	157
5.1.5 Besarnya Kontribusi Antara Komitmen Dan Loyalitas Terhadap Kedisiplinan Secara Parsial	158
5.1.6 Besarnya Kontribusi Antara Komitmen Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Dan Kedisiplinan Secara Simultan	159
5.1.7 Prediksi Tingkat Kinerja Dan Kedisiplinan Pegawai Dengan Komitmen Dan Loyalitas Pada Masa Yang Akan Datang	159
5.2 Saran	161
5.3 Keterbatasan Peneliti	162
DAFTAR PUSTAKA	163
DAFTAR LAMPIRAN	166
DAFTAR TABEL	171

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting bagi suatu organisasi.¹ Sebuah organisasi akan berusaha semaksimal mungkin dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan sumber daya manusianya. Bukan hanya kebutuhan dan keinginan, sebuah organisasi juga akan berusaha untuk meningkatkan kinerja SDM-nya. Hal ini dikarenakan, sumber daya manusia merupakan faktor terpenting bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.²

¹Ranty Sapitri, *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru*, Jurnal FISIP, Vol. 3 No. 2, hlm. 2.

² Endang Noerhayati, *Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tirta Makmur Ungaran*, (Jurusan Manajemen: Universitas Negeri Malang), hlm. 1.

³Wibowo, 2016, *Perilaku Dalam Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers), hal. 187.

Wibowo, 2016, *Perilaku Dalam Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers), hal. 167.

4Yuan Duana Pitra, *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Proteksi Tanaman Dan Perkebunan (Bpt-Bun) Di Salatiga*, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro, hlm.2.

Komitmen kerja yang kuat akan membuat SDM bekerja dengan giat dalam menggapai tujuan organisasi. Komitmen yang kuat juga dapat membuat SDM peduli akan organisasinya. SDM akan berusaha keras memperbaiki dan membangun organisasinya menjadi lebih baik. SDM yang memiliki komitmen tinggi akan mendahulukan apa yang sudah dijanjikan untuk organisasinya ketimbang hanya untuk kepentingan dirinya.⁶

Untuk mendapatkan komitmen yang tinggi, suatu organisasi perlu melakukan pengelolaan SDM. Dalam mengelola SDM, organisasi perlu melakukan pendekatan kepada SDM-nya secara intens.⁷ Organisasi akan merasa bahwa tindakan tersebut bukanlah tindakan yang susah. Hal ini dikarenakan hasil yang didapatkan dari tindakan tersebut sebanding dengan apa yang dilakukan. Jika organisasi menjalankan tindakan tersebut, maka komitmen SDM yang tinggi akan didapat oleh organisasi itu sendiri.

Bukan hanya komitmen yang dapat membuat SDM giat dalam bekerja, loyalitas juga perlu dimiliki oleh setiap SDM. Loyalitas yang

⁶Sjafril Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), hal.248.

⁷Sjafrli Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), hal.248.

Komitmen kerja dan loyalitas dapat mempengaruhi kinerja dari SDM itu sendiri. Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge yang dikutip oleh Alfi Hasan Fauzan menyatakan bahwa karyawan yang berkomitmen akan memiliki sedikit kemungkinan untuk mereka terlibat dalam hal yang dapat merugikan perusahaan karena memiliki rasa loyalitas yang tinggi.⁹ Menurut Mangkunegara yang dikutip oleh Widha Mandasari menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan

⁹Alfi Hasan Fauzan, *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri. Tbk. Area Cirebon*, Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia, hlm. 5.

Kinerja yang baik sangat diperlukan oleh organisasi. Tingkat kinerja SDM dapat diukur dari tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja SDM dapat dikatakan baik apabila tujuan organisasi dapat tercapai seluruhnya dan sesuai dengan waktu yang telah disepakati dalam organisasi. Pada dasarnya kinerja dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai secara individu dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang telah dicapai organisasi.¹¹ Jadi komitmen yang tinggi dapat membuat kinerja SDM yang tinggi pula.

Kinerja SDM juga berkaitan dengan kedisiplinan SDM. Hal ini dikarenakan, disiplin merupakan faktor penentu dari efektivitas kinerja.¹² SDM dapat mengerjakan tugasnya dengan baik dan tepat waktu apabila memiliki kedisiplinan yang baik. Menurut Malayu Hasibuan yang dikutip oleh Widi Purnama Sari menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma

¹¹Ismail Nawawi Uha, *Manajemen Publik Kajian Teori, Reformis, Strategi dan Implementasi*, (Jakarta: Dwiputra Pustaka Jaya), hal. 242.

¹²Agung Setiawan, 2013, *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya.

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil lembaga pemerintahan yaitu Balai Diklat Keagamaan Surabaya. Balai Diklat Keagamaan Surabaya merupakan lembaga yang melaksanakan pelatihan tenaga administrasi dan tenaga teknis keagamaan di wilayah kerja Departemen Agama Provinsi Jawa Timur guna untuk mewujudkan aparatur Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur yang kompeten. Peneliti melakukan penelitian di Balai Diklat dikarenakan peneliti tertarik untuk mengetahui seberapa tinggi komitmen yang dimiliki pegawai Balai Diklat dan mengetahui seberapa besar tingkat kinerja dan kedisiplinan pegawai Balai Diklat Keagamaan Surabaya.

Pemilihan Balai Diklat Keagamaan Surabaya dikarenakan berbagai alasan. Pertama, Balai Diklat memiliki berbagai komitmen kerja yang tertulis dan telah disepakati oleh seluruh pegawainya. Kedua, kinerja pegawai di Balai diklat sangat tinggi sehingga Kementerian Agama menduduki peringkat 5 sebagai kementrian terbaik.¹⁴ Ketiga, Balai Diklat

¹³Widi Purnama Sari, *Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana*, Universitas Dian Nuswantoro Semarang, hal. 3.

¹⁴ Dokumentasi hasil pidato wakil ketua Widya Iswara Balai Diklat Keagamaan Surabaya.

Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas, penelitian ini bertujuan untuk memperoleh hasil kajian empirik tentang pengaruh komitmen kerja dan loyalitas terhadap kinerja dan kedisiplinan pegawai. Oleh sebab itu, peneliti melakukan penelitian yang berjudul tentang **“Pengaruh Komitmen Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Dan Kedisiplinan Pegawai Di Balai Diklat Keagamaan Surabaya”**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- [illegible]

5. Apakah analisa regresi dapat memprediksi tingkat kinerja dan kedisiplinan pegawai dengan komitmen kerja dan loyalitas pada masa yang akan datang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh komitmen kerja dan loyalitas terhadap kinerja dan kedisiplinan pegawai secara parsial di Balai Diklat Keagamaan Surabaya
2. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh komitmen kerja dan loyalitas terhadap kinerja dan kedisiplinan pegawai secara simultan di Balai Diklat Keagamaan Surabaya
3. Untuk mengetahui berapa besar nilai hubungan komitmen kerja dan loyalitas terhadap kinerja dan kedisiplinan pegawai secara parsial di Balai Diklat Keagamaan Surabaya
4. Untuk mengetahui berapa besar nilai hubungan komitmen kerja dan loyalitas terhadap kinerja dan kedisiplinan pegawai secara simultan di Balai Diklat Keagamaan Surabaya
5. Untuk mengetahui analisa regresi dapat memperkirakan tingkat kinerja dan kedisiplinan pegawai dengan komitmen kerja dan loyalitas pada masa yang akan datang

D. Manfaat Penelitian

Penulis menginginkan bahwa kajian ini dapat membantu memperkaya wawasan keilmuan terkait dengan komitmen kerja, loyalitas, kinerja, dan kedisiplinan kerja secara teoritis maupun secara praktis. Oleh

- a. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pengembangan ilmu dan pengetahuan yang berhubungan dengan komitmen kerja, loyalitas, kinerja, kedisiplinan kerja, dan keterkaitan antara ketiganya.
- b. Menjadi bahan masukan untuk keperluan pengembangan ilmu bagi pihak-pihak tertentu dalam menggunakan penelitian ini menjadi penelitian lanjutan terhadap obyek sejenis atau aspek lainnya yang belum tercakup dalam penelitian ini.

a. Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi lembaga pemerintahan maupun lembaga lainnya dalam hal meningkatkan kinerja dan kedisiplinan pegawai melalui komitmen dan loyalitas pegawai.

Definisi operasional adalah definisi yang didasarkan atas sifat-sifat yang didefinisikan yang dapat diamati. Secara tidak langsung definisi operasional itu menunjuk alat pengambil data yang cocok digunakan atau mengacu pada bagaimana mengukur suatu variable.¹⁵

[illegible]

Dengan adanya uraian tersebut maka penulis akan lebih mudah mengukur variabel yang ada.

Maka dari itu, penelitian ini mempunyai empat variabel yaitu Komitmen Kerja (X_1), Loyalitas (X_2), Kinerja Pegawai (Y_1), dan Kedisiplinan Pegawai (Y_2):

1. Komitmen Kerja (X)

Menurut Robbins dalam Fanindia menyatakan bahwa komitmen merupakan derajat dimana seorang karyawan mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi tertentu beserta tujuannya dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.¹⁶

Meyer dan Allen dalam Karian menyatakan bahwa terdapat tiga model komitmen yang direfleksikan dalam tiga pokok utama, yaitu:¹⁷

a. *Affective Commitment*

Komitmen ini timbul disebabkan adanya keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena adanya keterikatan emosional antara individu dengan organisasi.

b. *Continuance Commitment*

Komitmen ini timbul disebabkan adanya keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena adanya kepedulian atas biaya atau perasaan merugi bila meninggalkan organisasi.

c. *Normative Commitment*

Individu ingin menjadi anggota organisasi dikarenakan adanya kewajiban atau tanggung jawab. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut.

¹⁶Fannidia Ifani Putri, 2014, *Hubungan Kerja Dengan Komitmen Kerja Karyawan Di Balai Pendidikan Dan Pelatihan Sosial*, Jurusan Administrasi Pendidikan UNP, hal.2.

¹⁷ Karina Meidinda, 2014, *"Pengaruh Insentif Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Mirota Batik Malioboro Yogyakarta"*, skripsi, (Yogyakarta: Prodi Manajemen), hal 18.

bahwa kinerja dapat diukur menggunakan indikator sebagai berikut:

- a. Kualitas dari hasil
Hal ini berkaitan dengan baik buruknya atau mutu dari hasil kerja karyawan. Mutu hasil kinerja karyawan didasarkan pada standart yang telah ditetapkan organisasi.
- b. Kuantitas dari hasil
Kuantitas kerja berkaitan dengan jumlah kerja yang dilaksanakan karyawan dengan waktu kerja yang ada. Pengukuran hasil kerja menurut kuantitas dapat ditentukan dengan kuantitas target pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Kerja sama
Kerja sama yaitu kesediaan karyawan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama karyawan. Kerja sama ini berkaitan dengan dirinya dan karyawan lainnya dalam hal pekerjaan.
- d. Hubungan antara perseorangan
Hubungan perseorangan ini sama halnya dengan kerja sama. Jika kerja sama berkaitan dengan hal pekerjaan, maka hubungan perseorangan berkaitan dengan sikap pribadi kepada karyawan lainnya.

Disiplin kerja menurut Malayu Hasibuan yang dikutip oleh Setiawan menyatakan bahwa kedisiplinan sebagai bentuk dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan.

²¹Ida Respatiningsih & Fans Sudirjo “*Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Inspektorat Kabupaten Pematang*”, 2015, Vol 4 No.3, hlm.58.

²² Arina Nurandini & Eisha Lataruva, “Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta)”, Jurnal Studi Manajemen&Organisasi, 2014.

norma-norma sosial yang berlaku.²³Levine dalam Tri²⁴ dan Herlie dalam Agung²⁵ menyatakan bahwa indikator dari kedisiplinan adalah

- a. Kepatuhan terhadap jam-jam kerja
Patuh terhadap jam kerja berarti bekerja sesuai dengan jam-jam yang ditentukan oleh organisasi. Karyawan harus mematuhi jam mulai bekerja, jam istirahat, dan jam pulang kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi.
- b. Semangat kerja tinggi
Tingkat kedisiplinan pegawai dapat dilihat melalui semangat kerja pegawai dalam bekerja. Pegawai yang memiliki semangat kerja tinggi akan selalu berusaha tidak menunda pekerjaan yang ada, selalu sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan, dan selalu berusaha untuk hadir pada hari kerja.
- c. Kreatif dan inovatif dalam bekerja
Pegawai yang disiplin juga akan selalu berusaha dalam memberikan ide-ide kreatifnya dalam bekerja. Organisasi perlu mendengarkan dan menampung ide-ide kreatif para pegawainya.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan merupakan runtutan serta kerangka berfikir dalam penulisan penelitian. Dalam penulisan penelitian ini, sistematika penulisan disusun berdasarkan bab demi bab yang akan diuraikan sebagai berikut :

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini disajikan dengan tujuan agar pembaca dapat mengetahui secara jelas mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional dan sistematika pembahasan dalam penelitian ini.

²³Agung Setiawan, *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*, 2013, Universitas Negeri Surabaya, hal. 245.

²⁴ Tri Widari, “Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Istimewa Yogyakarta)”. (Yogyakarta: Prodi Manajiemn. 2016).

²⁵ Agung Setiawan, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang", Jurnal Ilmu Manajemen, Vol.1 no.4, 2013.

BAB II: KAJIAN TEORITIK

Bab ini berisikan tentang kajian pustaka yang meliputi komitmen, loyalitas, kinerja, dan kedisiplinan.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini membahas secara detail mengenai metode yang digunakan dalam penelitian ini. Metode tersebut terdiri dari pendekatan dan jenis penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan teknik validitas data. Tujuan dari pembahasan ini adalah untuk memberikan gambaran secara utuh mengenai metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjawab rumusan masalah yang telah diformulasikan pada sub bab rumusan masalah diatas.

BAB IV: HASIL PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai gambaran umum lokasi penelitian yaitu pada pegawai di Balai Diklat Keagamaan Surabaya, serta hasil penelitian sesuai dengan keadaan lapangan. Analisis data merupakan pengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah dilakukan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan bab penutup yang membahas tentang kesimpulan, saran rekomendasi serta keterbatasan penelitian.

KAJIAN TEORITIK

1. Penelitian pertama yang relevan dengan penelitian ini adalah “*Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Para Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Dan Statistik (Bappedas) Di Kabupaten Nagekeo*”, oleh Edgardus M. Mbeu Djawa program studi Magister Manajemen Universitas Atma Jaya Yogyakarta.²⁶ Persamaan dari peneliti terdahulu dengan penelitian yang akan dilaksanakan yaitu menggunakan metode penelitian kuantitatif. Perbedaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah terletak pada fokus penelitian. Fokus dari penelitian terdahulu yaitu motivasi kerja dan komitmen kerja terhadap kepuasan kerja, sedangkan fokus dari penelitian yang akan dilaksanakan yaitu pada komitmen kerja saja dan terhadap kinerja pegawai dan kedisiplinan pegawai. Perbedaan yang kedua ialah dari segi sampel. Penelitian terdahulu mengambil sampel di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Dan Statistik (Bappedas) Di Kabupaten Nagekeo, sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan mengambil sampel di Balai Diklat Keagamaan Surabaya.
2. Penelitian kedua yang relevan dengan penelitian ini adalah “*Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap*

[illegible]

3. Penelitian ketiga yang relevan dengan penelitian ini adalah “*Motivasi Kerja Dengan Komitmen Kerja Karyawan Di Balai Desa Dan Pelatihan Sosial*”, oleh Fannidia Ifani Putri Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNP.²⁸ Persamaan dari peneliti terdahulu penelitian yang akan dilaksanakan adalah menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah terletak pada fokus penelitian. Penelitian terdahulu yaitu membahas tentang hubungan motivasi dengan komitmen, sedangkan fokus dari penelitian yang akan dilaksanakan yaitu membahas tentang pengaruh komitmen terhadap motivasi.

- ²⁷Dian Wara Pingka, *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan Kota Medan, 2015*, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan.
- ²⁸Fannidia Ifani Puti, *Hubungan Kerja Dengan Komitmen Kerja Karyawan Di Balai Pendidikan Dan Pelatihan Sosial, 2014*, Jurusan Administrasi Pendidikan UNP.

Rivai dalam Fannidia menyatakan bahwa komitmen kerja pegawai merupakan suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaanya dalam organisasi tersebut.³¹ Menurut Mathis dan Jackson dalam Okto mendefinisikan

“Organizational Commitment is degree to which employee believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization”. Komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi).³²

Dari penjelasan teori diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen adalah keinginan atau kesediaan individu untuk tetap

³¹ Fannidia Ifani Putri, 2014, *"Hubungan Motivasi Kerja Dengan Komitmen Kerja Karyawan Di Bali Pendidikan Dan Pelatihan Sosial"*, Jurnal Administrasi Pendidikan, Vol. 02 no. 1, 2014, hal 3.

³² Okto Abrivianto, Bambang Swasto & Hamidah Nayati Utami, “*Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan*”, Jurnal Administrasi Bisnis, vol. 07 n0. 2, 2014, hal 3.

timbul karena adanya alasan emosional, iklim atau budaya kerja, dan perasaan kesenangan ketika menyelesaikan tugas pekerjaan.

2) Continuance Commitment

Komitmen ini timbul disebabkan adanya keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena adanya kepedulian atas biaya atau perasaan merugi bila meninggalkan organisasi. Individu tetap tinggal karena merasa perlu atau membutuhkan organisasi. Alasan individu berkaitan dengan masalah gaji, tunjangan, promosi, serta yang berkaitan dengan kebutuhan keluarga.

3) Normative Commitment

Individu ingin menjadi anggota organisasi dikarenakan adanya kewajiban atau tanggung jawab. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut. Alasan individu untuk tetap tinggal berkaitan dengan perasaan utang budi pada atasan maupun organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen normative akan peduli pada pemikiran atau perkataan orang lain bila meninggalkan organisasi. Jadi karyawan tidak ingin mengecewakan atasan atau organisasinya.

c. Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Karyawan

Menurut Minner dalam Gilang menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan seperti berikut ini³⁵:

1) Faktor personal

³⁵ Gilang Adhi Prabowo, “*Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Kusuma Sandang Mekarjaya Sleman Yogyakarta*”, skripsi, (Yogyakarta: Prodi Manajemen), 2015, hal 29.

yang tepat, dan melaksanakan aturan atau tanggung jawab secara adil.

2) *Clarify and communicate your mission*

Organisasi perlu mengklarifikasi dan mengkomunikasikan visi, misi, dan ideologi organisasi tersebut. Hal ini dilakukan agar setiap individu dalam organisasi mengerti akan tujuan dari organisasi dan menjadi pedoman untuk mewujudkan tujuan organisasi tersebut.

3) *Guarantee organizational justice*

Organisasi akan menjamin keadilan organisasional. Organisasi perlu mempunyai prosedur keluhan yang komprehensif dan menyelenggarakan dua arah secara ekstensif.

4) *Create a sense of community*

Organisasi perlu membangun perasaan sabagai komunitas yang nyaman untuk setiap individunya. Organisasi harus saling berbagi, saling memanfaatkan dan kerja sama, serta hidup bersama-sama secara harmonis.

5) *Support employee development*

Organisasi perlu mendukung pengembangan individu yang ada. Organisasi akan memberikan tantangan kerja pada tahun pertama, memperkaya dan memberdayakan, melakukan promosi dari dalam, mengusahakan aktivitas pengembangan, dan mengusahakan keamanan kerja.



Berdasarkan kedua ayat diatas yang terdapat pada surat *An-Nisa'* 146 dan *Al-Kahfi* 110, maka komitmen dalam konsep Islam adalah menekankan untuk bertanggung jawab dalam mengerjakan kebaikan. Setiap orang yang mengerjakan kebaikan akan mendapatkan hal kebaikan pula.

[illegible]

Berdasarkan dari kedua definisi diatas dapat disimpulkan bahwa loyalitas merupakan kesetiaan karyawan pada organisasi yang diwujudkan dengan kesediaan karyawan untuk menjalankan tugas perusahaan dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab sehingga tujuan perusahaan berhasil maksimal.

Menurut Saydam dalam Rizky menyatakan bahwa dimensi loyalitas yaitu:⁴¹

Ketaatan atau kepatuhan yaitu kesanggupan seorang karyawan untuk menaati segala peraturan yang ada didalam organisasi dan sanggup untuk tidak melanggar peraturan yang telah ditentukan. Ciri-ciri ketaatan itu sendiri ialah mentaati segala peraturan perundang-undangan dan ketentuan yang berlaku, mentaati peraturan organisasi dengan baik, dan selalu memberikan layanan kepada masyarakat dengan sebaik-sebaiknya.

⁴¹ Rizky Pradana, “*Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan*”, skripsi, (Semarang: Fakultas Ekonomika Dan Bisnis), 2015, hal 23.

kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, dan sifat kepribadian.

2) Karakteristik pekerjaan

Karakteristik pekerjaan menyangkut pada kegiatan yang ada diperusahaan. Hal ini seperti tantangan kerja yang ada, job stress, kesempatan untuk berinteraksi sosial, identifikasi tugas, umpan balik dan kecocokan tugas.

3) Karakteristik desain perusahaan

Karakteristik perusahaan menyangkut pada intern perusahaan yang dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas, dan tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan.

4) Pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan

Pengalaman yang dimaksud ialah pengalaman individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan, sehingga hal itu akan menimbulkan rasa aman, dan pengalaman individu ketika terpenuhi kebutuhannya oleh organisasi.

Ketiga faktor diatas merupakan alasan timbulnya loyalitas dalam diri karyawan. Loyalitas dapat tumbuh dikarenakan organisasi telah memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan.

d. Loyalitas dalam pandangan islam

Kata loyalitas tidak hanya digunakan dalam dunia bisnis maupun organisasi. Islam juga mengajarkan umatnya untuk memiliki loyalitas. Loyalitas dalam Islam lebih mengarah kepada loyalitas kepada Allah dan

Ayat diatas menerangkan bahwa Allah memrintahkan umatnya untuk senantiasa patuh terhadap aturan atau ketetapan yang dibuat oleh

[illegible]

Bukan hanya ketaatan dan kepatuhan saja yang menandakan loyalitas, karyawan yang memiliki loyalitas juga akan melakukan atau mengerjakan segala tugasnya yang dibebankan kepadanya secara jujur. Kejujuran juga penting bagi organisasi. Karyawan yang tidak jujur dalam mengerjakan sesuatu akan merugikan organisasi. Organisasi juga akan lamban dalam menggapai tujuannya dikarenakan adanya manipulasi dari karyawan yang bermasalah. Islam mengajarkan umatnya untuk selalu menegakkan kejujuran dalam setiap kegiatannya. Seperti ayat yang ada dalam surat Al-Maidah ayat 8 yaitu:⁴⁴

يَتَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ أُحِلَّتْ لَكُم بَهِيمَةُ الْأَنْعَامِ
إِلَّا مَا يَتَلَبَّسَ عَلَيْكُمْ غَيْرٌ مُحِلِّي الصَّيْدِ وَأَنْتُمْ حُرُمٌ إِنَّ اللَّهَ يَحْكُمُ مَا
رُبِّدُ

[illegible]

Artinya: sesungguhnya orang-orang yang berkata, “Tuhan kami adalah Allah”, kemudian mereka tetap beristiqomah, tidak ada rasa khawatir pada mereka, dan mereka tidak (pula) bersedih hati.

3. Kinerja

Tercapainya tujuan suatu organisasi tidak dapat dilepaskan dari peran kinerja karyawannya. Karyawan berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Hasil kerja karyawan bersifat kongkret, dapat diamati, dan dapat diukur.⁴⁶ Banyak ahli yang mendefinisikan tentang kinerja, salah satunya ialah Suntoro. Suntoro dalam Ismail mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai

A.A. Anwar Prabu dalam Sonnia menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan baik secara kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai dan dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan mengemban tanggung jawab yang diberikan oleh atasan.⁴⁸ Sedangkan, Rivai dan Basri dalam Abdul menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.⁴⁹

Dari penjelasan teori diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan secara kualitas maupun kuantitas selama periode tertentu dimana hasil tersebut dapat diukur melalui penilaian kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Biasanya, organisasi memiliki aturan kinerja untuk dipatuhi karyawan, dan memiliki standart kerja tersendiri. Standart kerja ini digunakan agar pekerjaan karyawan tidak keluar dari aturan yang ada dan agar karyawan dapat memenuhi standart tersebut.

⁴⁸ Sonnia Indah Putri, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kurnia Alam Perista Kudus*”, skripsi, (Semarang: Fakultas Ekonomika Dan Bisnis, 2014)

⁴⁹Makkira, Gunawan & Abdul Razak Munir, “Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trans Retail Indonesi (CARREFOUR) Cabang Panakkukang Makasar”, Jurnal Mirai Management, vol. 1 no.1 2016.

3) Pelatihan dan pengembangan

Pelatihan dan pengembangan akan mudah dilakukan dan diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja baik. Jika karyawan memiliki kinerja buruk, maka kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan akan semakin tinggi. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan yang tinggi juga dapat merugikan perusahaan. Kerugian tersebut dapat berupa kerugian materil maupun kerugian waktu.

4) Promosi

Kinerja yang baik dapat menguntungkan karyawan itu sendiri. Keuntungan tersebut dapat berupa promosi. Pemimpin akan memberikan kenaikan jabatan kepada karyawan dengan kinerja yang baik.

e. Kinerja Menurut Pandangan Islam

Kinerja tidak hanya melekat dalam diri karyawan, pegawai, pemimpin atau pekerjaan lainnya yang menghasilkan uang. Islam juga membahas tentang kinerja. Kinerja ini lebih menitik beratkan kepada

Surat As-Shaff menjelaskan tentang bagaimana Allah memberikan petunjuk kepada kaum-Nya untuk berperang dalam barisan yang teratur. Dalam barisan yang teratur dapat dijelaskan bahwa ketika karyawan melakukan pekerjaan perlulah bekerja dengan teratur sesuai aturan yang ada guna mencapai tujuan, standar-standar kinerja organisasi. Hal ini dilakukan agar karyawan karyawan berada dalam hal baik, sehingga tujuan organisasipun dapat terpenuhi.

Karyawan yang memiliki kinerja baik akan dibutuhkan oleh organisasi. Organisasi selalu menginginkan karyawan yang berkinerja baik. Hal ini seperti dalam surat Al-Qashah ayat 26 yang berbunyi⁵⁵

⁵⁵ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*, Pt. Toha Putra, 2008, Al-Qashah Ayat 26.

الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

[illegible]

Sedangkan, Hasibuan dalam Fitri menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran yang dimaksud ialah sikap seseorang yang secara suka rela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan ialah suatu sikap, tingkah laku, perbuatan seseorang yang sesuai dengan perusahaan baik tertulis maupun tidak.⁵⁸

⁵⁶ Ambar T. Sulistiyani, *“Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik”*, (Yogyakarta: Graha Ilmu 2003), hal 36.

⁵⁸ Fitri Wijayanti Undjila, *“Pengaruh Kedisiplinan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Gorontalo”*, hal 4.

adanya aturan disiplin ialah untuk mengarahkan tingkah laku setiap karyawan yang ada dalam organisasi. Organisasi yang ingin karyawannya memiliki sikap disiplin perlu melakukan keselarasan antara hak dan kewajiban para karyawan.

b. Dimensi Kedisiplinan

Organisasi dapat mengetahui tingkat kedisiplinan para pegawainya. Untuk mengetahui tingkat kedisiplinan para pegawai, organisasi perlu melakukan pengukuran. Pengukuran ini dapat dilihat melalui beberapa indikator disiplin. Levine dalam Tri⁵⁹ dan Herlie dalam Agung⁶⁰ menyatakan bahwa indikator dari kedisiplinan adalah

1) Kepatuhan terhadap jam-jam kerja

Patuh terhadap jam kerja berarti bekerja sesuai dengan jam-jam yang ditentukan oleh organisasi. Karyawan harus mematuhi jam mulai bekerja, jam istirahat, dan jam pulang kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Organisasi dapat mengidentifikasi baik tidaknya tingkat kedisiplinan pegawai melalui tingkat kepatuhan pegawai terhadap jam-jam kerja yang telah ditentukan organisasi.

2) Semangat kerja tinggi

Tingkat kedisiplinan pegawai dapat dilihat melalui semangat kerja pegawai dalam bekerja. Pegawai yang memiliki semangat kerja tinggi akan selalu berusaha tidak menunda pekerjaan yang ada,

⁵⁹ Tri Widari, “*Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Istimewa Yogyakarta)*”, skripsi, (Yogyakarta: Prodi Manajemen, 2016).

⁶⁰ Agung Setiawan, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang”, Jurnal Ilmu Manajemen, Vol.1 no.4, 2013.

selalu sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan, dan selalu berusaha untuk hadir pada hari kerja.

3) Kreatif dan inovatif dalam bekerja

Pegawai yang disiplin juga akan selalu berusaha dalam memberikan ide-ide kreatifnya dalam bekerja. Organisasi perlu mendengarkan dan menampung ide-ide kreatif para pegawainya. Jika organisasi memberikan wadah bagi pegawainya, maka pegawai akan merasa nyaman dalam organisasi. Hal ini dapat memunculkan sikap disiplin bagi karyawan. Karyawan akan selalu berusaha membanggakan organisasi melalui sikap disiplin.

c. Tipe-Tipe Disiplin Kerja

T. Hany Handoko dalam Isnan menjelaskan bahwa ada tiga tipe dalam kegiatan pendisiplinan.⁶¹ Adapun tiga tipe tersebut ialah

1) Disiplin *preventif*

Kegiatan yang mendorong karyawan untuk mengikuti berbagai standart dan aturan. Kegiatan ini dapat mencegah penyelewangan yang akan dilakukan oleh karyawan. Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk mendorong disiplin diri dari diri karyawan itu sendiri.

2) Disiplin *Korektif*

Kegiatan ini dilakukan untuk mencegah terjadinya pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan *korektif* sering berupa bentuk hukuman dan disebut

⁶¹ Isnaini Masyjui, “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Gorontalo”, skripsi, (Semarang: Prodi Manajemen, 2005), hal 17.

Kegiatan ini dilakukan dengan memberikan hukuman yang berat terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran secara berulang-ulang. Contoh dari kegiatan ini adalah teguran secara tertulis, diturunkan dari pangkatnya, dan dapat pula dipecat dari pekerjaan.

Banyak faktor yang mempengaruhi timbulnya disiplin dari diri seseorang. Moekziat dalam Tri⁶² menyatakan bahwa disiplin dapat timbul karena dua hal yaitu

Disiplin ini berasal dari diri sendiri. Disiplin ini dapat timbul dikarenakan adanya tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap kepada karyawannya. Kecakapan pemimpin ini berbentuk pemberian motivasi terhadap karyawan.

Disiplin ini timbul dikarenakan adanya perintah. Artinya, disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan melalui

[illegible]

Islam selalu menganjurkan untuk selalu bersikap disiplin. Untuk menjalankan kehidupan, manusia memerlukan aturan-aturan atau tata tertib agar tingkah laku manusia berjalan sesuai dengan aturan yang ada. Salah satu aturan yang diatur dalam islam adalah untuk menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya.

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ أَخَذَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ بِمَنْكِبِي فَقَالَ كُنْ فِي الدُّنْيَا كَأَنَّكَ غَرِيبٌ أَوْ عَابِرُ سَبِيلٍ وَكَانَ ابْنُ عُمَرَ يَقُولُ إِذَا أُمْسَيْتَ فَلَا تَنْتَظِرُ الصَّبَاحَ وَإِذَا أَصْبَحْتَ فَلَا تَنْتَظِرُ الْمَسَاءَ وَخُذْ مِنْ صِحَّتِكَ لِمَرَضِكَ وَمِنْ حَيَاتِكَ لِمَوْتِكَ

Artinya: Dari Ibnu Umar Radhialullah Anhuma ia berkata:

“Rasulullah Shallallahu Alaihi Wassalam memegang pundakku, lalu bersabda: jadilah engkau di dunia seakan-akan sebagai orang asing atau pengembara. Lalu Ibnu Umar Radhialullah Anhuma berkata:

“Jika engkau di waktu sore, maka janganlah engkau menunggu pagi

[illegible]

Hadits diatas menganjurkan umat islam untuk selalu menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya. Umat manusia tidak diperbolehkan untuk menyia-nyiakan waktu yang dimiliki. Hadits ini dapat dikaitkan dengan dunia pekerjaan. Dalam dunia pekerjaan, pegawai diwajibkan untuk selalu taat dan patuh terhadap waktu yang telah ditetapkan oleh organisasi. Waktu yang dimaksudkan adalah waktu masuk kerja, istirahat, dan waktu pulang kerja. Pegawai yang patuh dan taat pada aturan waktu berarti memiliki kedisiplinan. Pegawai yang memiliki kedisiplinan menandakan bahwa pegawai tersbut bekerja secara ikhlas tanpa paksaan dari siapapun. Pegawai perlu mentaati aturan yang ada dalam organisasi.

a. Pengaruh komitmen terhadap kinerja

[illegible]

Komitmen memiliki peranan penting terutama pada kinerja ketika bekerja. Hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya.⁶⁵

b. Pengaruh loyalitas terhadap kinerja

Sudimin dalam Rizky menyatakan bahwa loyalitas adalah sikap dan perilaku pegawai dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan perasaan untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpunkan sumber daya organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang tersebut masih berstatus sebagai pegawai. Pengertian diatas menjelaskan bahwa loyalitas sangat berkaitan dengan kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan kalimat bahwa loyalitas

Komitmen memiliki peranan penting terutama pada kinerja ketika bekerja. Hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya.⁶⁵

b. Pengaruh loyalitas terhadap kinerja

Sudimin dalam Rizky menyatakan bahwa loyalitas adalah sikap dan perilaku pegawai dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan perasaan untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpunkan sumber daya organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang tersebut masih berstatus sebagai pegawai. Pengertian diatas menjelaskan bahwa loyalitas sangat berkaitan dengan kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan kalimat bahwa loyalitas

Komitmen memiliki peranan penting terutama pada kinerja ketika bekerja. Hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya.⁶⁵

b. Pengaruh loyalitas terhadap kinerja

Sudimin dalam Rizky menyatakan bahwa loyalitas adalah sikap dan perilaku pegawai dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan perasaan untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpunkan sumber daya organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang tersebut masih berstatus sebagai pegawai. Pengertian diatas menjelaskan bahwa loyalitas sangat berkaitan dengan kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan kalimat bahwa loyalitas

⁶⁶ Rizky Pradana, “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Indonesia Kota Semarang)”, (Fakultas Ekonomi dan Bisnis: Universitas Diponegoro), hal. 39.

Mowday dalam Miftachul menyatakan bahwa pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Bentuk kehadiran dalam organisasi dan usaha untuk mencapai tujuan itulah yang mendorong pegawai untuk bertindak disiplin.⁶⁸ Komitmen pada diri pegawai akan menumbuhkan kesadaran diri pada diri pegawai itu sendiri. Komitmen juga dapat mempengaruhi tingkat disiplin seorang pegawai. Umi juga menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan⁶⁹ salah satu faktor yang penting juga dalam mempengaruhi kedisiplinan pegawai. pada dasarnya, karakteristik pegawai dalam menjalankan pekerjaannya pada suatu instansi sangat berbeda-beda. Pegawai juga memiliki kebutuhan yang berbeda-beda pula. Oleh karena itu, instansi perlu memiliki suatu pengikat sikap dan perilaku pegawai.

⁶⁹ Umi Farida Febriani, *"Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Disiplin Kerja Karyawan PT. Tyfountex Indonesia Gumpang-Kartasura"*, (Fakultas Psikologi: Universitas Muhamadiyah Surakarta), hal. 12.

d. Pengaruh loyalitas terhadap kedisiplinan

Poerwopoespito dalam Zainatul menyatakan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja.⁷⁰ Pegawai yang memiliki loyalitas akan selalu menerapkan kedisiplinan dalam bekerja. Loyalitas akan mendorong pegawai untuk selalu mentaati peraturan yang ada dalam instansi.

C. Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh Antara Komitmen Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Secara Parsial Di Balai Diklat Keagamaan Surabaya

- a. Ho : Tidak Ada Pengaruh Antara Komitmen Terhadap Kinerja Di Balai Diklat Keagamaan Surabaya
- Ha : Ada Pengaruh Antara Komitmen Terhadap Kinerja Di Balai Diklat Keagamaan Surabaya
- b. Ho : Tidak Ada Pengaruh Antara Loyalitas Terhadap Kinerja Di Balai Diklat Keagamaan Surabaya
- Ha : Ada Pengaruh Antara Loyalitas Terhadap Kinerja Di Balai Diklat Keagamaan Surabaya

2. Pengaruh Antara Komitmen Dan Loyalitas Terhadap Kedisiplinan Secara Parsial Di Balai Diklat Keagamaan Surabaya

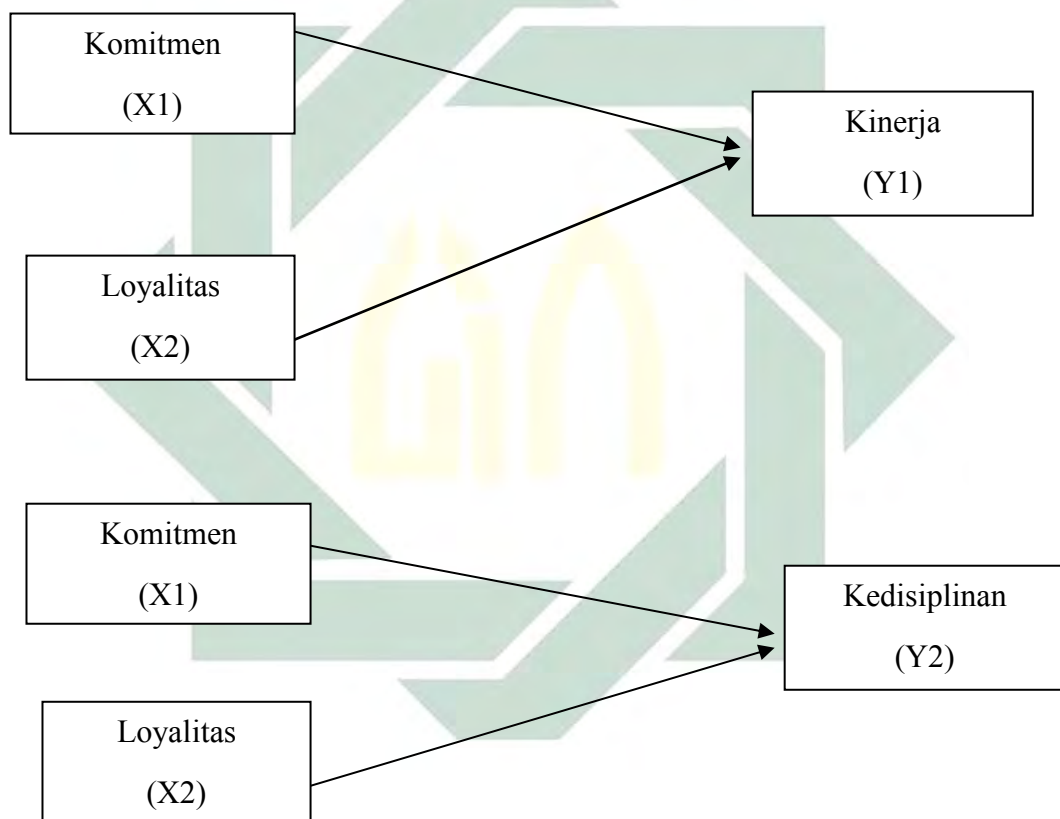
⁷⁰ Zainatul Abadiyah, *"Pengaruh Upah Dan Loyalitas Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang Bogor)"*, (Prodi Studi Muamalat: UIN Syarif Hidayatullah, 2014), hal. 35.

D. Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

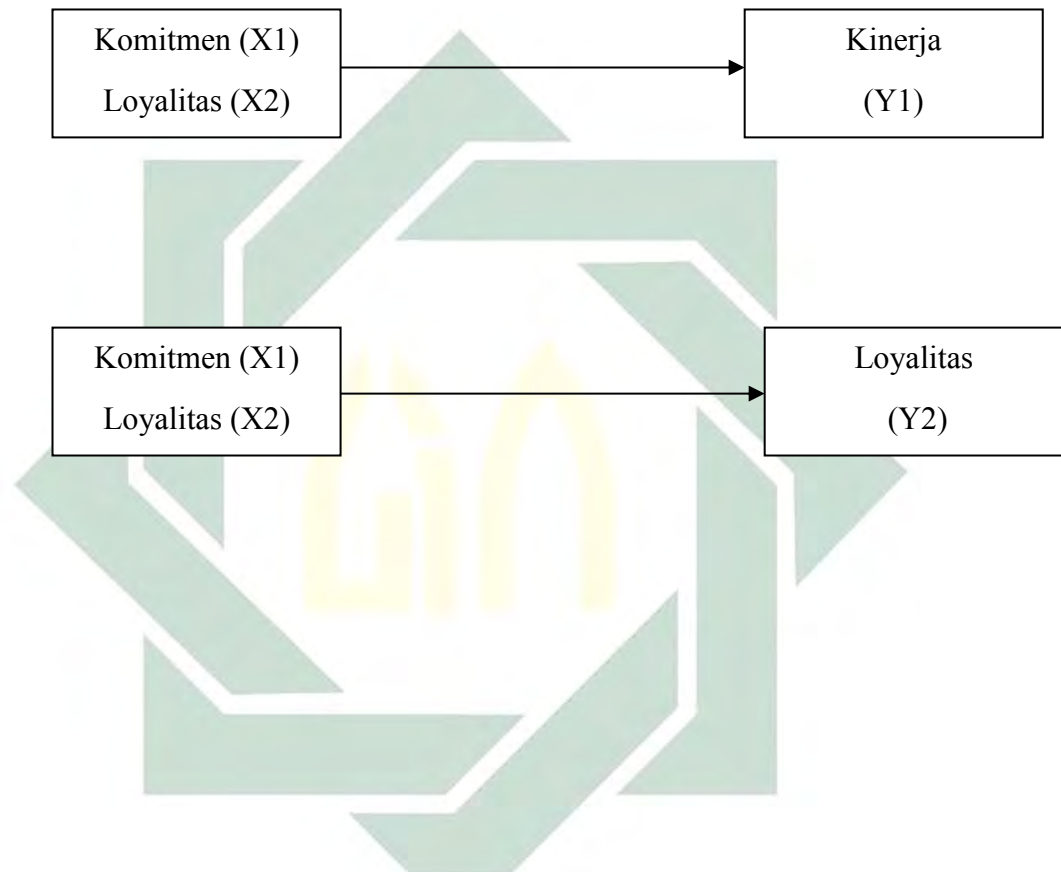
Gambar 2.1

Paradigma penelitian secara parsial



Gambar 2.2

Paradigma penelitian secara simultan



METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Kasiram dalam Kuntjojo menyatakan bahwa pendekatan kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.⁷¹

Penelitian ini juga menggunakan jenis penelitian asosiatif. Pada dasarnya jenis penelitian asosiatif adalah penelitian yang menanyakan hubungan antar variabel. Hubungan memiliki tiga bentuk yaitu hubungan simetris, hubungan kausal, hubungan timbal balik.⁷² Jika ditinjau dari judul penelitian ini, maka penelitian ini menggunakan asosiatif dengan hubungan kausal. Hubungan kausal merupakan hubungan yang menunjukkan adanya sebab akibat dalam variabelnya.⁷³ Dalam penelitian ini, peneliti akan mencari penyebab timbulnya kinerja dan kedisiplinan pada pegawai. Peneliti akan meneliti apakah komitmen dan loyalitas dalam instansi Balai Diklat Keagamaan Surabaya mengakibatkan kinerja dan kedisiplinan pegawai meningkat.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat peneliti melakukan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Adapun lokasi penelitian ini

⁷¹ Kuntjojo, “*Metodelogi Penelitian*”, 2009, Kediri, hal 11.

⁷² Sugiyono, 2011, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D", (Bandung: CV. Alfabeta), hal 36.

⁷³ Sugiyono, 2011, "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*", (Bandung: CV. Alfabeta), hal 36-37.

C. Populasi

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan seluruh pegawai Balai Diklat untuk menjadi responden. Hal ini dikarenakan jumlah pegawai Balai Diklat Keagamaan Surabaya yang relatif sedikit yaitu 84 orang, sehingga peneliti mengambil keseluruhan pegawai untuk menjadi responden. Namun, peneliti mengali kendala dalam penelitian ini. Selama kurun waktu 3 minggu peneliti hanya berhasil mendapatkan 59 pegawai untuk menjadi reponden. Sehingga, peneliti memutuskan untuk menggunakan 59 responden dalam penelitian ini.

⁷⁴ Mahi M. Hikmat, *“Metode Penelitian Dalam Perspektif Ilmu Komunikasi dan Sastra”*, (Yogyakarta: Graha Ilmu), hal. 60.

- 3) Perasaan sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan sekarang
- c. *Normative Commitment* ialah keinginan pegawai untuk tetap menjadi pegawai di Balai Diklat Keagamaan dikarenakan adanya tanggung jawab dan kepercayaan yang diberikan pimpinan kepada pegawai. Pertanyaan untuk *Normative Commitment* itu sendiri ialah:
- 1) Berpikir bahwa berpindah dari satu instansi ke instansi lain merupakan pelanggaran etika
 - 2) Sikap bertahan dalam instansi dikarenakan nilai kepercayaan yang diberikan pemimpin dalam menyelesaikan tanggung jawab
 - 3) Pandangan individu dalam memberikan kontribusi pada instansi
 - 4) Sikap percaya bahwa loyalitas merupakan faktor terpenting
2. Loyalitas

Menurut Saydam dalam Rizky menyatakan bahwa dimensi loyalitas yaitu:⁷⁷

1. Tanggung jawab dalam membanggakan instansi
 2. Tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas
 3. Sikap mau menanggung resiko atas tindakan yang dilakukan
 4. Bertanggung jawab dalam menjalin hubungan dengan rekan kerja dan karyawan lain
 5. Selalu memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya
- c. Pengabdian adalah sikap pegawai dalam hal mematuhi perintah dan tenaga secara ikhlas untuk Balai Diklat Keagamaan
- untuk pengabdian adalah
1. Sikap percaya pada instansi, sehingga wajib setia

- Kemampu
pekerjaan

5. Sikap komunikatif terhadap rekan di lingkungan kerja

4. Kedisiplinan

Levine dalam Tri⁸⁰ dan Herlie dalam Agung⁸¹ menyatakan bahwa indikator dari kedisiplinan adalah

- a. Kepatuhan terhadap jam-jam kerja berarti pegawai harus bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan pemerintah. Pertanyaan untuk kepatuhan terhadap jam-jam kerja adalah
1. Usaha untuk selalu hadir sebelum jam kerja dimulai
 2. Sikap selalu mentaati jam istirahat
 3. Sikap selalu mentaati jam pulang kerja
 4. Usaha untuk berada diruangan pada saat jam kerja
- b. Semangat kerja tinggi ialah tingkat semangat pegawai dalam menjalankan kegiatan yang ada di Balai Diklat Keagamaan. Pertanyaan untuk semangat kerja tinggi adalah
1. Tingkat semangat dalam bekerja
 2. Usaha untuk tidak pernah menunda pekerjaan yang ada
 3. Selalu bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan
 4. Usaha untuk selalu datang bekerja setiap hari kerja
- c. Kreatif dan inovatif dalam bekerja adalah sikap dimana pegawai selalu memberikan ide-ide untuk instansi maupun untuk pekerjaan.

Pertanyaan untuk kreatif dan inovatif dalam bekerja adalah

⁸⁰ Tri Widari, “*Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Istimewa Yogyakarta)*”, skripsi, (Yogyakarta: Prodi Manajemen, 2016).

⁸¹ Agung Setiawan, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang”, Jurnal Ilmu Manajemen, Vol.1 no.4, 2013.

Tahap pertama yang dilakukan dalam penelitian kuantitatif adalah mengidentifikasi suatu masalah yang ada dalam instansi, kemudian memilih masalah yang akan diangkat, setelah itu merumuskan masalah tersebut. Setelah merumuskan masalah, peneliti melakukan telaah kepustakaan untuk mendapatkan teori yang sesuai dengan judul penelitian. Setelah itu, penyusunan hipotesis dilakukan peneliti. Penyusunan hipotesis ini dilakukan untuk memperoleh jawaban sementara terhadap masalah penelitian. Setelah menyusun hipotesis, peneliti memilih alat untuk pengambilan data. Pemilihan alat ukur ini perlu disesuaikan dengan variabel yang akan diteliti.

Peneliti mengurus surat perizinan penelitian yang akan diajukan kepada lembaga yang diteliti. Setelah mendapatkan izin penelitian barulah peneliti melakukan pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada beberapa responden.

Hal pertama yang dilakukan dalam pengolahan data ialah melakukan skoring terhadap hasil kuesioner. Skoring ini dilakukan untuk memudahkan peneliti dalam mengelompokkan jawaban responden. Setelah skoring, peneliti melakukan uji validitas dan

Pengumpulan data sangat penting dilakukan dalam melakukan penelitian. Tanpa tahap pengumpulan data berarti penelitian tidak dapat dilakukan. Sebelum melakukan pengumpulan data, seorang peneliti perlu menentukan cara pengumpulan data yang digunakan dalam mengumpulkan data. Terdapat empat alat pengumpulan data yang bisa digunakan oleh peneliti. Alat pengumpulan data tersebut ialah observasi, kuesioner, wawancara, dan dokumentasi.⁸⁹ Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua teknik pengumpulan data. Adapun teknik tersebut ialah:

Angket merupakan serangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis, kemudian dikirim untuk diisi oleh responden.

[illegible]

Jenis angket yang digunakan penelitian ini adalah jenis angket tertutup. Angket langsung tertutup adalah angket yang dirancang sedemikian rupa untuk merekam data tentang keadaan yang dialami oleh responden sendiri, kemudian semua alternative jawaban yang harus dijawab responden telah tertera dalam angket tersebut.⁹¹ Jadi, responden tinggal memilih jawaban yang sesuai dengan keadaan dirinya. Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner meliputi pertanyaan tentang komitmen kerja, loyalitas, kinerja, dan kedisiplinan yang ada dalam Balai Diklat Keagamaan Surabaya.

Model kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah Likert. Skala likert merupakan salah satu skala yang paling

⁹¹ Burhan Bungin, *Metodologi, "Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, Dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya"*, (Jakarta: Kencana, 2014). Hal.123.

Teknik dokumentasi ialah penelusuran dan perolehan data yang sudah tersedia. Data ini sangat diperlukan oleh peneliti. Dokumentasi dapat berupa data statistik, agenda kegiatan, produk keputusan atau kebijakan, sejarah, profil, serta struktur yang ada dalam instansi. Kelebihan dari teknik ini ialah karena data tersedia, siap pakai, serta hemat biaya dan tenaga.⁹³ Dokumentasi yang dikumpulkan peneliti berbentuk data yang memiliki hubungan dengan permasalahan dan tujuan dari penelitian tersebut. Peneliti memperoleh dokumen instansi dari web resmi Balai Diklat Keagamaan Surabaya. Adapun web resmi dari Balai Diklat Keagamaan Surabaya adalah www.bdk-surabaya-kemenag.com.

Dalam penelitian ini, Peneliti melakukan uji angket setelah peneliti melakukan penelitian. Menurut Arikunto dalam Gilang⁹⁴ uji coba instrument dilakukan untuk mengetahui apakah instrument yang disusun berpengaruh pada besar tidaknya dan sangat menentukan bermutu tidaknya penelitian. Baik buruknya instrument penelitian ditunjukkan oleh tingkat kesalahan (*validity*) dan keandalan (*reliability*). Uji coba instrumen

⁹⁴ Gilang Adhi Prabowo, “*Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Kusuma Sandang Mekarjaya Sleman Yogyakarta*”, skripsi, (Yogyakarta: Prodi Manajemen, 2015).

X1.6	0.455	0.256	Valid
X1.7	0.675	0.256	Valid
X1.8	0.525	0.256	Valid
X1.9	0.397	0.256	Valid
X1.10	0.643	0.256	Valid
X1.11	0.724	0.256	Valid
X1.12	0.608	0.256	Valid

Hasil uji validitas di atas menyatakan bahwa seluruh butir pertanyaan komitmen (X1) dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan seluruh butir pertanyaan yang ada digambar menunjukkan skor diatas 0.256. Hal itu menunjukkan ke-*valid*-an seluruh item pertanyaan yang berjumlah 12 soal dan dapat dilanjutkan sebagai bahan penelitian.

Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Variabel Loyalitas (X2) Item – Total

Item Pertanyaan	Total Pearson Correlation	r_{tabel}	Keterangan
X2.1	0.611	0.256	Valid
X2.2	0.675	0.256	Valid
X2.3	0.496	0.256	Valid
X2.4	0.488	0.256	Valid
X2.5	0.578	0.256	Valid
X2.6	0.596	0.256	Valid
X2.7	0.583	0.256	Valid

X2.8	0.691	0.256	Valid
X2.9	0.653	0.256	Valid
X2.10	0.629	0.256	Valid
X2.11	0.664	0.256	Valid
X2.12	0.561	0.256	Valid
X2.13	0.650	0.256	Valid
X2.14	0.579	0.256	Valid
X2.15	0.724	0.256	Valid
X2.16	0.751	0.256	Valid

Hasil uji validitas di atas menyatakan bahwa seluruh butir pertanyaan loyalitas (X2) dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan seluruh butir pertanyaan yang ada digambar menunjukkan skor diatas 0.256. Hal itu menunjukkan ke-*valid*-an dari seluruh butir pertanyaan yang berjumlah 16 soal dan dapat dilanjutkan sebagai bahan penelitian.

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y1) Item – Total
Statistic

Item Pertanyaan	Total Pearson Correlation	r_{tabel}	Keterangan
Y1.1	0.745	0.256	Valid
Y1.2	0.660	0.256	Valid
Y1.3	0.663	0.256	Valid

Dalam menganalisis data, peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda. Peneliti menggunakan bantuan *SPSS* dalam menganalisis data yang diperoleh. Peneliti menggunakan 5 uji analisis data. Adapun macam-macam uji tersebut ialah:

Uji normalitas

- a. Jika signifikansi yang diperoleh $> \alpha$, maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

¹⁰³ Dwi Priyanto, "*Mandiri Belajar SPSS*", (Yogyakarta: Mediakom, 2008), hlm. 28.

2. Uji Multikolinieritas

Pada penelitian ini akan dilakukan uji multikolonieritas dengan melihat nilai *inflation factor (VIF)* pada model regresi. Santoso dalam Dwi menyatakan bahwa VIF yang nilainya lebih besar dari lima berarti memiliki persoalan multikolonieritas.¹⁰⁴

3. Uji Regresi Linier Berganda

¹⁰⁴ Dwi Priyanto, *“Mandiri Belajar SPSS”*, (Yogyakarta: Mediakom, 2008), hlm. 39

Untuk pengujian koefisien korelasi secara bersama-sama (simultan) digunakan pendekatan dengan formula sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2 k}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Keterangan:

F : Rasio

R^2 : Koefisien Korelasi Ganda

k : Jumlah Variabel Independen

n : Jumlah Anggota Sampel

Pengujian dilakukan dengan menggunakan pendekatan alternatif dengan nilai probabilitas kurang dari 0,05 atau $p < 0,05$. Adapun langkah-langkah analisis uji simultan sebagai berikut :

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, ini berarti tidak terdapat pengaruh simultan oleh variabel x dan y , jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima ini berarti terdapat pengaruh simultan oleh variabel x dan y .

HASIL PENELITIAN

1. Profil Balai Diklat Keagamaan Surabaya

Berdasarkan KMA No. 45/1981 tanggal 23 Mei 1981 diperkuat dengan KEPMENPAN No. B 504/MENPAN/5/1981 tahun 1981 sekaligus mencabut KMA No. 18 Tahun 1978 maka ditetapkan pembentukan Balai Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Teknis Keagamaan Departemen Agama yang tersebar di 12 kota, salah satunya sebagai pengganti BPGA Surabaya yang sejak 1986 sampai tahun 2001 bertempat di Jl. Juanda 2 Surabaya.

83

Sebagai kepanjangan tangan dari Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama tersebut, Balai Diklat Keagamaan Surabaya mempunyai tugas Melaksanakan pendidikan dan pelatihan tenaga administrasi dan tenaga teknis keagamaan di wilayah kerja Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur. dengan motto: *Help You To Be Professional*. Dalam melaksanakan tugasnya tersebut, Balai Diklat Keagamaan Surabaya menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- [illegible]

2. Visi Misi

Visi Balai Diklat Keagamaan surabaya adalah:

“Terwujudnya lembaga diklat yang terpercaya dalam meningkatkan SDM Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur yang kompeten dan berakhlak mulia”.

[illegible]

- b. Misi

- 1) Menyelenggarakan diklat untuk meningkatkan SDM.
- 2) Mengembangkan networking (jaringan kerja)
- 3) Meningkatkan dan memberdayakan sarana dan prasarana.

B. Penyajian Data

1. Tabel Frekuensi Jawaban Responden Tentang Komitmen (X1)

Pada variabel komitmen ada 12 pertanyaan yang diajukan. Peneliti telah memberikan skor pada pertanyaan yang sudah dijawab oleh responden.

Berikut hasil frekuensi dari variabel komitmen:

Tabel 4.1 Keterikatan Emosional Berkaitan Dengan Masalah Yang Ada Dalam Instansi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sedang	19	32.2	32.2	32.2
Tinggi	22	37.3	37.3	69.5
Sangat Tinggi	18	30.5	30.5	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa 59 responden (Pegawai di Lingkungan Balai Diklat Keagamaan Surabaya) yang menjawab sangat tinggi tentang keterikatan emosional berkaitan dengan masalah yang ada dalam instansi dengan jumlah 18 pegawai atau senilai 30,5%, jawaban tinggi sebanyak 22 pegawai atau 37,3%, dan jawaban sedang sebanyak 19 pegawai atau 32,2%. Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa pilihan yang paling banyak dipilih oleh pegawai adalah jawaban tinggi dengan persentase 37,3% dan yang paling rendah adalah jawaban sangat tinggi dengan persentase 30,5%.

Tabel 4.2 Perasaan Bahagia Dapat Menghabiskan Sisa Karir Di
Instansi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	2	3.4	3.4	3.4
	Sedang	5	8.5	8.5	11.9
	Tinggi	22	37.3	37.3	49.2
	Sangat Tinggi	30	50.8	50.8	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa 59 responden (Pegawai di Lingkungan Balai Diklat Keagamaan Surabaya) yang menjawab sangat tinggi tentang perasaan bahagia dapat menghabiskan sisa karir di instansi dengan jumlah 30 pegawai atau senilai 50,8%, jawaban tinggi sebanyak 22 pegawai atau 37,3%, jawaban sedang sebanyak 5 pegawai atau 8,5%, dan jawaban rendah sebanyak 2 pegawai atau 3,4%. Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa pilihan yang paling banyak dipilih oleh pegawai adalah jawaban sangat tinggi dengan persentase 50,8% dan yang paling rendah adalah jawaban rendah dengan persentase 3,4%.

Tabel 4.3 Perasaan Senang Dapat Menjadi Bagian Dari Keluarga Instansi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sedang	5	8.5	8.5	8.5
Tinggi	22	37.3	37.3	45.8
Sangat Tinggi	32	54.2	54.2	100.0
Total	59	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	5	8.5	8.5	8.5
	Tinggi	25	42.4	42.4	50.8
	Sangat Tinggi	29	49.2	49.2	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

[illegible]

Tabel 4.5 Perasaan Ikut Memiliki Instansi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	1	1.7	1.7	1.7
	Sedang	5	8.5	8.5	10.2
	Tinggi	20	33.9	33.9	44.1
	Sangat Tinggi	33	55.9	55.9	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa 59 responden (Pegawai di Lingkungan Balai Diklat Keagamaan Surabaya) yang menjawab sangat tinggi tentang perasaan ikut memiliki instansi dengan jumlah 33 pegawai atau senilai 55,9%, jawaban tinggi sebanyak 20 pegawai atau 33,9%, jawaban sedang sebanyak 5 pegawai atau 8,5%, dan jawaban rendah sebanyak 1 pegawai atau 1,7%. Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa pilihan yang paling banyak dipilih oleh pegawai adalah jawaban sangat tinggi dengan persentase 55,9% dan yang paling rendah adalah jawaban rendah dengan persentase 1,7%.

Tabel 4.6 Berpikir Bahwa Berpindah Dari Satu Instansi Ke Instansi Lain Merupakan Pelanggaran Etika

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Rendah	17	28.8	28.8	28.8
	Rendah	10	16.9	16.9	45.8
	Sedang	13	22.0	22.0	67.8
	Tinggi	14	23.7	23.7	91.5
	Sangat Tinggi	5	8.5	8.5	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa 59 responden (Pegawai di Lingkungan Balai Diklat Keagamaan Surabaya) yang menjawab sangat tinggi tentang berpikir bahwa berpindah dari satu instansi ke instansi lain merupakan pelanggaran etika dengan jumlah 5 pegawai atau senilai 8,5%, jawaban tinggi sebanyak 14 pegawai atau 23,7%, jawaban sedang sebanyak 13 pegawai atau 22,0%, jawaban rendah sebanyak 10 pegawai atau 16,9%, dan jawaban sangat rendah sebanyak 17 pegawai atau 28,8%. Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa pilihan yang paling banyak dipilih oleh pegawai adalah jawaban sangat rendah dengan persentase 28,8% dan yang paling rendah adalah jawaban sangat tinggi dengan persentase 8,5%.

Tabel 4.7 Sikap Bertahan Dalam Instansi Dikarenakan Nilai Kepercayaan Yang
Diberikan Pemimpin Dalam Menyelesaikan Tanggung Jawab

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	10	16.9	16.9	16.9
	Tinggi	33	55.9	55.9	72.9
	Sangat Tinggi	16	27.1	27.1	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa 59 responden (Pegawai di Lingkungan Balai Diklat Keagamaan Surabaya) yang menjawab sangat tinggi tentang sikap bertahan dalam instansi dikarenakan nilai kepercayaan yang diberikan pemimpin dalam menyelesaikan tanggung jawab dengan jumlah 16 pegawai atau senilai 27,1%, jawaban tinggi sebanyak 33

pegawai atau 55,9%, dan jawaban sedang sebanyak 10 pegawai atau 16,9%. Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa pilihan yang paling banyak dipilih oleh pegawai adalah jawaban tinggi dengan persentase 55,9% dan yang paling rendah adalah jawaban sedang dengan persentase 16,9%.

Tabel 4.8 Pandangan Individu Dalam Memberikan Kontribusi Pada Instansi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	1	1.7	1.7	1.7
	Sedang	10	16.9	16.9	18.6
	Tinggi	37	62.7	62.7	81.4
	Sangat Tinggi	11	18.6	18.6	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa 59 responden (Pegawai di Lingkungan Balai Diklat Keagamaan Surabaya) yang menjawab sangat tinggi tentang pandangan individu dalam memberikan kontribusi pada instansi dengan jumlah 11 pegawai atau senilai 18,6%, jawaban tinggi sebanyak 37 pegawai atau 62,7%, jawaban sedang sebanyak 10 pegawai atau 16,9%, dan jawaban rendah sebanyak 1 pegawai atau 1,7%. Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa pilihan yang paling banyak dipilih oleh pegawai adalah jawaban tinggi dengan persentase 62,7% dan yang paling rendah adalah jawaban rendah dengan persentase 1,7%.

Tabel 4.9 Sikap Percaya Bahwa Loyalitas Merupakan Faktor Terpenting

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sedang	2	3.4	3.4	3.4
Tinggi	27	45.8	45.8	49.2
Sangat Tinggi	30	50.8	50.8	100.0
Total	59	100.0	100.0	

jawaban sedang sebanyak 2 pegawai atau 3,4%. Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa pilihan yang paling banyak dipilih oleh pegawai adalah jawaban sangat tinggi dengan persentase 50,8% dan yang paling rendah adalah jawaban sedang dengan persentase 3,4%.

Tabel 4.10 Perasaan Sulit Meninggalkan Instansi Karena Takut Tidak Mendapatkan Kesempatan Kerja Lain

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Rendah	8	13.6	13.6	13.6
Rendah	13	22.0	22.0	35.6
Sedang	20	33.9	33.9	69.5
Tinggi	12	20.3	20.3	89.8
Sangat Tinggi	6	10.2	10.2	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa 59 responden (Pegawai di Lingkungan Balai Diklat Keagamaan Surabaya) yang menjawab sangat tinggi tentang perasaan sulit meninggalkan instansi karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja lain dengan jumlah 6 pegawai atau senilai 10,2%, jawaban tinggi sebanyak 12 pegawai atau 20,3%, jawaban sedang

sebanyak 20 pegawai atau 33,9%, jawaban rendah sebanyak 13 pegawai atau 22,0%, dan jawaban sangat rendah sebanyak 8 pegawai atau 13,6%,. Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa pilihan yang paling banyak dipilih oleh pegawai adalah jawaban sedang dengan persentase 33,9% dan yang paling rendah adalah jawaban sangat tinggi dengan persentase 10,2%.

Tabel 4.11 Perasaan Merugi Apabila Meninggalkan Instansi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Rendah	3	5.1	5.1	5.1
	Rendah	7	11.9	11.9	16.9
	Sedang	14	23.7	23.7	40.7
	Tinggi	20	33.9	33.9	74.6
	Sangat Tinggi	15	25.4	25.4	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa 59 responden (Pegawai di Lingkungan Balai Diklat Keagamaan Surabaya) yang menjawab sangat tinggi tentang perasaan merugi apabila meninggalkan instansi dengan jumlah 15 pegawai atau senilai 25,4%, jawaban tinggi sebanyak 20 pegawai atau 33,9%, jawaban sedang sebanyak 14 pegawai atau 23,7%, jawaban rendah sebanyak 7 pegawai atau 11,9%, dan jawaban sangat rendah sebanyak 3 pegawai atau 5,1%. Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa pilihan yang paling banyak dipilih oleh pegawai adalah jawaban tinggi dengan persentase 33,9% dan yang paling rendah adalah jawaban sangat rendah dengan persentase 5,1%.

Tabel 4.12 Perasaan Sulit Mendapatkan Pekerjaan Dengan Penghasilan Yang Bagus Seperti Pekerjaan Sekarang

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sedang	5	8.5	8.5	8.5
Tinggi	38	64.4	64.4	72.9
Sangat Tinggi	16	27.1	27.1	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa 59 responden (Pegawai di Lingkungan Balai Diklat Keagamaan Surabaya) yang menjawab sangat tinggi tentang kemampuan untuk mentaati peraturan yang ditetapkan instansi dengan jumlah 16 pegawai atau senilai 27,1%, jawaban tinggi sebanyak 38 pegawai atau 64,4%, dan jawaban sedang sebanyak 5 pegawai atau 8,5%. Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa pilihan yang paling banyak dipilih oleh pegawai adalah jawaban tinggi dengan persentase 64,4% dan yang paling rendah adalah jawaban sedang dengan persentase 8,5%.

Tabel 4.14 Kemampuan Bekerja Sesuai SOP Yang Telah Ditentukan

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sedang	3	5.1	5.1	5.1
Tinggi	34	57.6	57.6	62.7
Sangat Tinggi	22	37.3	37.3	100.0

jawaban sedang sebanyak 3 pegawai atau 5,1%. Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa pilihan yang paling banyak dipilih oleh pegawai adalah jawaban tinggi dengan persentase 49,2% dan yang paling rendah adalah jawaban sedang dengan persentase 5,1%.

Tabel 4.21 Selalu Memberikan Pelayanan Kepada Peserta Dengan Sebaik-Baiknya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sedang	2	3.4	3.4	3.4
Tinggi	31	52.5	52.5	55.9
Sangat Tinggi	26	44.1	44.1	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa 59 responden (Pegawai di Lingkungan Balai Diklat Keagamaan Surabaya) yang menjawab sangat tinggi tentang selalu memberikan pelayanan kepada peserta dengan sebaik-baiknya dengan jumlah 26 pegawai atau senilai 44,1%, jawaban tinggi sebanyak 31 pegawai atau 52,5%, dan jawaban sedang sebanyak 2 pegawai atau 3,4%. Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa pilihan yang paling banyak dipilih oleh pegawai adalah jawaban tinggi dengan persentase 52,5% dan yang paling rendah adalah jawaban sedang dengan persentase 3,4%.

Tabel 4.22 Sikap Percaya Pada Instansi, Sehingga Wajib Setia

X2.10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	4	6.8	6.8	6.8

Tinggi	28	47.5	47.5	54.2
Sangat Tinggi	27	45.8	45.8	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa 59 responden (Pegawai di Lingkungan Balai Diklat Keagamaan Surabaya) yang menjawab sangat tinggi tentang sikap percaya pada instansi, sehingga wajib setia dengan jumlah 27 pegawai atau senilai 45,8%, jawaban tinggi sebanyak 28 pegawai atau 47,5%, dan jawaban sedang sebanyak 4 pegawai atau 6,8%. Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa pilihan yang paling banyak dipilih oleh pegawai adalah jawaban tinggi dengan persentase 47,5% dan yang paling rendah adalah jawaban sedang dengan persentase 6,8%.

Tabel 4.23 Sikap Selalu Peduli Terhadap Instansi

X2.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	3	5.1	5.1	5.1
	Tinggi	36	61.0	61.0	66.1
	Sangat Tinggi	20	33.9	33.9	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa 59 responden (Pegawai di Lingkungan Balai Diklat Keagamaan Surabaya) yang menjawab sangat tinggi tentang sikap selalu peduli terhadap instansi dengan jumlah 20 pegawai atau senilai 33,9%, jawaban tinggi sebanyak 36 pegawai atau 61,0%, dan jawaban sedang sebanyak 3 pegawai atau 5,1%. Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa pilihan yang paling banyak dipilih

oleh pegawai adalah jawaban tinggi dengan persentase 61,0% dan yang paling rendah adalah jawaban sedang dengan persentase 5,1%.

Tabel 4.24 Sikap Puas Dengan Kondisi Pekerjaan Selama Ini

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	1	1.7	1.7	1.7
	Sedang	22	37.3	37.3	39.0
	Tinggi	19	32.2	32.2	71.2
	Sangat Tinggi	17	28.8	28.8	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa 59 responden (Pegawai di Lingkungan Balai Diklat Keagamaan Surabaya) yang menjawab sangat tinggi tentang sikap puas dengan kondisi pekerjaan selama ini dengan jumlah 17 pegawai atau senilai 28,8%, jawaban tinggi sebanyak 19 pegawai atau 32,2%, jawaban sedang sebanyak 22 pegawai atau 37,3%, dan jawaban rendah sebanyak 1 pegawai atau 1,7%. Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa pilihan yang paling banyak dipilih oleh pegawai adalah jawaban sedang dengan persentase 37,3% dan yang paling rendah adalah jawaban rendah dengan persentase 1,7%.

Tabel 4.25 Sikap Bekerja Dengan Ikhlas Tanpa Paksaan Dari Siapapun

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sedang	5	8.5	8.5	8.5
Tinggi	36	61.0	61.0	69.5

Sangat Tinggi	18	30.5	30.5	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa 59 responden (Pegawai di Lingkungan Balai Diklat Keagamaan Surabaya) yang menjawab sangat tinggi tentang sikap bekerja dengan ikhlas tanpa paksaan dari siapapun dengan jumlah 18 pegawai atau senilai 30,5%, jawaban tinggi sebanyak 36 pegawai atau 61,0%, dan jawaban sedang sebanyak 5 pegawai atau 8,5%. Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa pilihan yang paling banyak dipilih oleh pegawai adalah jawaban tinggi dengan persentase 61,0% dan yang paling rendah adalah jawaban sedang dengan persentase 8,5%.

Tabel 4.26 Sikap Tidak Pernah Menyalahgunakan Wewenang Yang Dimiliki

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sedang	4	6.8	6.8	6.8
Tinggi	29	49.2	49.2	55.9
Sangat Tinggi	26	44.1	44.1	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa 59 responden (Pegawai di Lingkungan Balai Diklat Keagamaan Surabaya) yang menjawab sangat tinggi tentang sikap tidak pernah menyalahgunakan wewenang yang dimiliki dengan jumlah 26 pegawai atau senilai 44,1%, jawaban tinggi sebanyak 29 pegawai atau 49,2%, dan jawaban sedang sebanyak 4 pegawai atau 6,8%. Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa pilihan yang paling banyak dipilih oleh pegawai adalah jawaban tinggi dengan

persentase 49,2% dan yang paling rendah adalah jawaban sedang dengan persentase 6,8%.

Tabel 4.27 Selalu Jujur Dalam Menjalankan Pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sedang	3	5.1	5.1	5.1
Tinggi	31	52.5	52.5	57.6
Sangat Tinggi	25	42.4	42.4	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa 59 responden (Pegawai di Lingkungan Balai Diklat Keagamaan Surabaya) yang menjawab sangat tinggi tentang selalu jujur dalam menjalankan pekerjaannya jumlah 25 pegawai atau senilai 42,4%, jawaban tinggi sebanyak 31 pegawai atau 52,5%, dan jawaban sedang sebanyak 3 pegawai atau 5,1%. Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa pilihan yang paling banyak dipilih oleh pegawai adalah jawaban tinggi dengan persentase 52,5% dan yang paling rendah adalah jawaban sedang dengan persentase 5,1%.

Tabel 4.28 Selalu Melaporkan Hasil Pekerjaan Kepada Atasan Apa Adanya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	7	11.9	11.9	11.9
	Tinggi	27	45.8	45.8	57.6
	Sangat Tinggi	25	42.4	42.4	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

bel di atas menunjukkan bahwa 59 responden (Pegawai di Lingkungan Balai Diklat Keagamaan Surabaya) yang menjawab sangat tinggi tentang selalu melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan apa adanya dengan

Tabel 4.30 Kemampuan dalam mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur yang ada

		y1.2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	2	3.4	3.4	3.4
	Tinggi	34	57.6	57.6	61.0
	Sangat Tinggi	23	39.0	39.0	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa 59 responden (Pegawai di Lingkungan Balai Diklat Keagamaan Surabaya) yang menjawab sangat tinggi tentang kemampuan dalam mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur yang adadengan jumlah 23 pegawai atau senilai 39,0%, jawaban tinggi sebanyak 34 pegawai atau 57,6%, dan jawaban sedang sebanyak 2 pegawai atau 3,4%. Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa pilihan yang paling banyak dipilih oleh pegawai adalah jawaban tinggi dengan persentase 57,6% dan yang paling rendah adalah jawaban sedang dengan persentase 3,4%.

Tabel 4.31 Hasil Laporan Sesuai Dengan Standar Yang Ada

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	6	10.2	10.2	10.2
	Tinggi	32	54.2	54.2	64.4
	Sangat Tinggi	21	35.6	35.6	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa 59 responden (Pegawai di Lingkungan Balai Diklat Keagamaan Surabaya) yang menjawab sangat

dapat dilihat bahwa pilihan yang paling banyak dipilih oleh pegawai adalah jawaban tinggi dengan persentase 61,0% dan yang paling rendah adalah jawaban sedang dengan persentase 6,8%.

Tabel 4.35 Kemampuan Bekerja Dengan Waktu Yang Telah Ditentukan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	6	10.2	10.2	10.2
	Tinggi	38	64.4	64.4	74.6
	Sangat Tinggi	15	25.4	25.4	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa 59 responden (Pegawai di Lingkungan Balai Diklat Keagamaan Surabaya) yang menjawab sangat tinggi tentang kemampuan bekerja dengan waktu yang telah ditentukan dengan jumlah 15 pegawai atau senilai 25,4%, jawaban tinggi sebanyak 38 pegawai atau 64,4%, dan jawaban sedang sebanyak 6 pegawai atau 10,2%. Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa pilihan yang paling banyak dipilih oleh pegawai adalah jawaban tinggi dengan persentase 64,4% dan yang paling rendah adalah jawaban sedang dengan persentase 10,2%.

Tabel 4.36 Kecepatan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

		y1.8			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	6	10.2	10.2	10.2
	Tinggi	40	67.8	67.8	78.0
	Sangat Tinggi	13	22.0	22.0	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa 59 responden (Pegawai di Lingkungan Balai Diklat Keagamaan Surabaya) yang menjawab sangat

tinggi tentang kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan jumlah 13 pegawai atau senilai 22,0%, jawaban tinggi sebanyak 40 pegawai atau 67,8%, dan jawaban sedang sebanyak 6 pegawai atau 10,2%. Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa pilihan yang paling banyak dipilih oleh pegawai adalah jawaban tinggi dengan persentase 67,8% dan yang paling rendah adalah jawaban sedang dengan persentase 10,2%.

Tabel 4.37 Selalu Mengerjakan Tugas Dengan Tuntas Sesuai Dengan Waktu Yang Telah Ditentukan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	1	1.7	1.7	1.7
Sedang	4	6.8	6.8	8.5
Tinggi	41	69.5	69.5	78.0
Sangat Tinggi	13	22.0	22.0	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa 59 responden (Pegawai di Lingkungan Balai Diklat Keagamaan Surabaya) yang menjawab sangat tinggi tentang selalu mengerjakan tugas dengan tuntas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dengan jumlah 13 pegawai atau senilai 22,0%, jawaban tinggi sebanyak 41 pegawai atau 69,5%, jawaban sedang sebanyak 4 pegawai atau 6,8%, dan jawaban rendah sebanyak 1 pegawai atau 1,7%. Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa pilihan yang paling banyak dipilih oleh pegawai adalah jawaban tinggi dengan persentase 69,5% dan yang paling rendah adalah jawaban rendah dengan persentase 1,7%.

Hal Pekerjaan

y1.10

Tabel 4.39 Kesempatan Untuk Berdiskusi Dengan Rekan Kerja Saat Bekerja

y1.11

persentase 59,3% dan yang paling rendah adalah jawaban sedang dengan persentase 10,2%.

Tabel 4.41 Sikap Ramah Terhadap Rekan Di Lingkungan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	7	11.9	11.9	11.9
	Tinggi	30	50.8	50.8	62.7
	Sangat Tinggi	22	37.3	37.3	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa 59 responden (Pegawai di Lingkungan Balai Diklat Keagamaan Surabaya) yang menjawab sangat tinggi tentang sikap ramah terhadap rekan di lingkungan kerja dengan jumlah 22 pegawai atau senilai 37,3%, jawaban tinggi sebanyak 30 pegawai atau 50,8%, dan jawaban sedang sebanyak 7 pegawai atau 11,9%. Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa pilihan yang paling banyak dipilih oleh pegawai adalah jawaban tinggi dengan persentase 50,8% dan yang paling rendah adalah jawaban sedang dengan persentase 11,9%.

Tabel 4.42 Sikap Komunikatif Terhadap Rekan Di Lingkungan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	7	11.9	11.9	11.9
	Tinggi	29	49.2	49.2	61.0
	Sangat Tinggi	23	39.0	39.0	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa 59 responden (Pegawai di Lingkungan Balai Diklat Keagamaan Surabaya) yang menjawab sangat

tinggi tentang sikap komunikatif terhadap rekan di lingkungan kerja dengan jumlah 23 pegawai atau senilai 39,0%, jawaban tinggi sebanyak 29 pegawai atau 49,2%, dan jawaban sedang sebanyak 7 pegawai atau 11,9%. Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa pilihan yang paling banyak dipilih oleh pegawai adalah jawaban tinggi dengan persentase 49,2% dan yang paling rendah adalah jawaban sedang dengan persentase 11,9%.

Tabel 4.43 Kesiediaan Untuk Membantu Rekan Kerja Yang Sibuk

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sedang	12	20.3	20.3	20.3
Tinggi	34	57.6	57.6	78.0
Sangat Tinggi	13	22.0	22.0	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa 59 responden (Pegawai di Lingkungan Balai Diklat Keagamaan Surabaya) yang menjawab sangat tinggi tentang kesediaan untuk membantu rekan kerja yang sibuk dengan jumlah 13 pegawai atau senilai 22,0%, jawaban tinggi sebanyak 34 pegawai atau 57,6%, dan jawaban sedang sebanyak 12 pegawai atau 20,3%. Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa pilihan yang paling banyak dipilih oleh pegawai adalah jawaban tinggi dengan persentase 57,6% dan yang paling rendah adalah jawaban sedang dengan persentase 20,3%.

Tabel 4.44 Sikap Senang Bekerja Dalam Tim

y1.16				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	Sedang	5	8.5	8.5	8.5
	Tinggi	33	55.9	55.9	64.4
	Sangat Tinggi	21	35.6	35.6	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa 59 responden (Pegawai di Lingkungan Balai Diklat Keagamaan Surabaya) yang menjawab sangat tinggi tentang sikap senang bekerja dalam tim dengan jumlah 21 pegawai atau senilai 35,6%, jawaban tinggi sebanyak 33 pegawai atau 55,9%, dan jawaban sedang sebanyak 5 pegawai atau 8,5%. Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa pilihan yang paling banyak dipilih oleh pegawai adalah jawaban tinggi dengan persentase 55,9% dan yang paling rendah adalah jawaban sedang dengan persentase 8,5%.

Tabel 4.45 Sikap Membangun Sebuah Tim Kerja Yang Baik Adalah Penting

y1.17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	6	10.2	10.2	10.2
	Tinggi	26	44.1	44.1	54.2
	Sangat Tinggi	27	45.8	45.8	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa 59 responden (Pegawai di Lingkungan Balai Diklat Keagamaan Surabaya) yang menjawab sangat tinggi tentang sikap membangun sebuah tim kerja yang baik adalah penting dengan jumlah 27 pegawai atau senilai 45,8%, jawaban tinggi sebanyak 26 pegawai atau 44,1%, dan jawaban sedang sebanyak 6 pegawai atau 10,2%. Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa pilihan yang paling banyak dipilih oleh pegawai adalah jawaban sangat tinggi

dengan persentase 45,8% dan yang paling rendah adalah jawaban sedang dengan persentase 10,2%.

Tabel 4.46 Kemauan Berbagi Keterampilan Dengan Karyawan Lain

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	7	11.9	11.9	11.9
	Tinggi	34	57.6	57.6	69.5
	Sangat Tinggi	18	30.5	30.5	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa 59 responden (Pegawai di Lingkungan Balai Diklat Keagamaan Surabaya) yang menjawab sangat tinggi tentang kemauan berbagi keterampilan dengan karyawan lain dengan jumlah 18 pegawai atau senilai 30,5%, jawaban tinggi sebanyak 34 pegawai atau 57,6%, dan jawaban sedang sebanyak 7 pegawai atau 11,9%. Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa pilihan yang paling banyak dipilih oleh pegawai adalah jawaban tinggi dengan persentase 57,6% dan yang paling rendah adalah jawaban sedang dengan persentase 11,9%.

Tabel 4.47 Kemampuan Untuk Mengimbangi Keterampilan Karyawan Lain

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sedang	9	15.3	15.3	15.3
Tinggi	34	57.6	57.6	72.9
Sangat Tinggi	16	27.1	27.1	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa 59 responden (Pegawai di Lingkungan Balai Diklat Keagamaan Surabaya) yang menjawab sangat tinggi tentang kemampuan untuk mengimbangi keterampilan karyawan

Tabel di atas menunjukkan bahwa 59 responden (Pegawai di Lingkungan Balai Diklat Keagamaan Surabaya) yang menjawab sangat tinggi tentang usaha untuk selalu hadir sebelum jam kerja dimulai dengan jumlah 22 pegawai atau senilai 37,3%, jawaban tinggi sebanyak 30 pegawai atau 50,8%, dan jawaban sedang sebanyak 7 pegawai atau 11,9%. Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa pilihan yang paling banyak dipilih oleh pegawai adalah jawaban tinggi dengan persentase 50,8% dan yang paling rendah adalah jawaban sedang dengan persentase 11,9%.

pegawai atau senilai 25,4%, jawaban tinggi sebanyak 35 pegawai atau 59,3%, dan jawaban sedang sebanyak 9 pegawai atau 15,3%. Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa pilihan yang paling banyak dipilih oleh pegawai adalah jawaban tinggi dengan persentase 59,3% dan yang paling rendah adalah jawaban sedang dengan persentase 15,3%.

Tabel 4.51 Usaha Untuk Berada Diruangan Pada Saat Jem Kerja

y2.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	7	11.9	11.9	11.9
	Tinggi	41	69.5	69.5	81.4
	Sangat Tinggi	11	18.6	18.6	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa 59 responden (Pegawai di Lingkungan Balai Diklat Keagamaan Surabaya) yang menjawab sangat tinggi tentang usaha untuk berada diruangan pada saat jem kerja dengan jumlah 11 pegawai atau senilai 18,6%, jawaban tinggi sebanyak 41 pegawai atau 69,5%, dan jawaban sedang sebanyak 7 pegawai atau 11,9%. Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa pilihan yang paling banyak dipilih oleh pegawai adalah jawaban tinggi dengan persentase 69,5% dan yang paling rendah adalah jawaban sedang dengan persentase 11,9%.

Tabel 4.52 Tingkat Semangat Dalam Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sedang	1	1.7	1.7	1.7
Tinggi	25	42.4	42.4	44.1
Sangat Tinggi	33	55.9	55.9	100.0

Tabel 4.54 Selalu Bersungguh-Sungguh Dalam Melakukan Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	2	3.4	3.4	3.4
	Tinggi	32	54.2	54.2	57.6
	Sangat Tinggi	25	42.4	42.4	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa 59 responden (Pegawai di Lingkungan Balai Diklat Keagamaan Surabaya) yang menjawab sangat tinggi tentang selalu bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan dengan jumlah 25 pegawai atau senilai 42,4%, jawaban tinggi sebanyak 32 pegawai atau 54,2%, dan jawaban sedang sebanyak 2 pegawai atau 3,4%. Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa pilihan yang paling banyak dipilih oleh pegawai adalah jawaban tinggi dengan persentase 54,2% dan yang paling rendah adalah jawaban sedang dengan persentase 3,4%.

Tabel 4.55 Usaha Untuk Selalu Datang Bekerja Setiap Hari Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	2	3.4	3.4	3.4
	Tinggi	34	57.6	57.6	61.0
	Sangat Tinggi	23	39.0	39.0	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa 59 responden (Pegawai di Lingkungan Balai Diklat Keagamaan Surabaya) yang menjawab sangat tinggi tentang usaha untuk selalu datang bekerja setiap hari kerja dengan

jumlah 23 pegawai atau senilai 39,0%, jawaban tinggi sebanyak 34 pegawai atau 57,6%, dan jawaban sedang sebanyak 2 pegawai atau 3,4%. Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa pilihan yang paling banyak dipilih oleh pegawai adalah jawaban tinggi dengan persentase 57,6% dan yang paling rendah adalah jawaban sedang dengan persentase 3,4%.

Tabel 4.56 Kemampuan Dalam Memodifikasi Pekerjaan Tanpa Keluar Dari
Ketentuan Yang Ada

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sedang	12	20.3	20.3	20.3
Tinggi	34	57.6	57.6	78.0
Sangat Tinggi	13	22.0	22.0	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa 59 responden (Pegawai di Lingkungan Balai Diklat Keagamaan Surabaya) yang menjawab sangat tinggi tentang kemampuan dalam memodifikasi pekerjaan tanpa keluar dari ketentuan yang ada dengan jumlah 13 pegawai atau senilai 22,0%, jawaban tinggi sebanyak 34 pegawai atau 57,6%, dan jawaban sedang sebanyak 12 pegawai atau 20,3%. Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa pilihan yang paling banyak dipilih oleh pegawai adalah jawaban tinggi dengan persentase 57,6% dan yang paling rendah adalah jawaban sedang dengan persentase 20,3%.

Tabel 4.57 Kesempatan Dalam Memberikan Ide Kreatif Untuk Kemajuan
Tempat Bekerja

y2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	8	13.6	13.6	13.6
	Tinggi	32	54.2	54.2	67.8
	Sangat Tinggi	19	32.2	32.2	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa 59 responden (Pegawai di Lingkungan Balai Diklat Keagamaan Surabaya) yang menjawab sangat tinggi tentang kesempatan dalam memberikan ide kreatif untuk kemajuan tempat bekerja dengan jumlah 19 pegawai atau senilai 32,2%, jawaban tinggi sebanyak 32 pegawai atau 54,2%, dan jawaban sedang sebanyak 8 pegawai atau 13,6%. Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa pilihan yang paling banyak dipilih oleh pegawai adalah jawaban tinggi dengan persentase 54,2% dan yang paling rendah adalah jawaban sedang dengan persentase 13,6%.

Tabel 4.58 Usaha Selalu Berpikir Kreatif Dalam Mengerjakan Pekerjaan

y2.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	8	13.6	13.6	13.6
	Tinggi	30	50.8	50.8	64.4
	Sangat Tinggi	21	35.6	35.6	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa 59 responden (Pegawai di Lingkungan Balai Diklat Keagamaan Surabaya) yang menjawab sangat tinggi tentang usaha selalu berpikir kreatif dalam mengerjakan pekerjaan

5. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.59

[illegible]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845 ^a	.715	.705	4.265

a. Predictors: (Constant), loyalitas, komitmen

Tabel 4.65

ANOVA^b

Correlations

		kedisiplinan	komitmen	loyalitas
Pearson Correlation	kedisiplinan	1.000	.335	.691
	Komitmen	.335	1.000	.523
	Loyalitas	.691	.523	1.000
Sig. (1-tailed)	kedisiplinan	.	.005	.000
	Komitmen	.005	.	.000
	Loyalitas	.000	.000	.
N	kedisiplinan	59	59	59
	Komitmen	59	59	59
	Loyalitas	59	59	59

Tabel 4.69

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	loyalitas, komitmen ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: kedisiplinan

Nilai	Makna
0.00-0.19	Sangat rendah/sangat lemah
0.20-0.39	Rendah/lemah
0.40-0.59	Sedang
0.60-0.79	Tinggi/kuat
0.80-1.00	Sangat tinggi/sangat kuat

Tabel 4.70

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.692 ^a	.479	.460	3.394

a. Predictors: (Constant), loyalitas, komitmen

Tabel 4.71

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	593.368	2	296.684	25.753	.000 ^a

Pada tabel *variables entered* menunjukkan variabel yang dimasukkan adalah variabel komitmen dan loyalitas. Dari tabel diatas juga menunjukkan bahwa tidak ada variabel yang dikeluarkan (*removed*).

Tabel “*Model Summary*,” memberikan informasi mengenai nilai R dan R square, sehingga dapat diketahui bahwa besarnya koefisien regresi antara variabel komitmen (X_1), loyalitas (X_2), dan kinerja (Y_1) sebesar 0.845 dan R Square sebesar 0.715 (kontribusinya sebesar $0.715 \times 100\%$). Hal itu menginformasikan bahwa variabel komitmen (X_1) dan variabel loyalitas (X_2) memberikan sumbangan pengaruh terhadap variabel kinerja (Y_1) sebesar 71, %, dan sisanya 28,5% dipengaruhi oleh variabel atau faktor yang lain. Sedangkan, besarnya koefisien regresi antara variabel komitmen (X_1), loyalitas (X_2), dan kedisiplinan (Y_2) sebesar 0.692 dan R Square sebesar 0.479 (kontribusinya sebesar $0.479 \times 100\%$). Hal itu menginformasikan bahwa variabel komitmen (X_1) dan variabel loyalitas (X_2) memberikan sumbangan pengaruh

- c. Pada tabel *variables entered* menunjukkan variabel yang dimasukkan adalah variabel komitmen dan loyalitas. Dari tabel diatas juga menunjukkan bahwa tidak ada variabel yang dikeluarkan (*removed*).
- d. Tabel “*Model Summary*,” memberikan informasi mengenai nilai R dan R square, sehingga dapat diketahui bahwa besarnya koefisien regresi antara variabel komitmen (X_1), loyalitas (X_2), dan kinerja (Y_1) sebesar 0.845 dan R Square sebesar 0.715 (kontribusinya sebesar $0.715 \times 100\%$). Hal itu menginformasikan bahwa variabel komitmen (X_1) dan variabel loyalitas (X_2) memberikan sumbangan pengaruh terhadap variabel kinerja (Y_1) sebesar 71, %, dan sisanya 28,5% dipengaruhi oleh variabel atau faktor yang lain. Sedangkan, besarnya koefisien regresi antara variabel komitmen (X_1), loyalitas (X_2), dan kedisiplinan (Y_2) sebesar 0.692 dan R Square sebesar 0.479 (kontribusinya sebesar $0.479 \times 100\%$). Hal itu menginformasikan bahwa variabel komitmen (X_1) dan variabel loyalitas (X_2) memberikan sumbangan pengaruh

terhadap variabel kedisiplinan (Y2) sebesar 47,9%, dan sisanya 52,1% dipengaruhi oleh variabel atau faktor yang lain.

e. Tabel “*Anova*” memperkuat interpretasi bahwa hubungan variabel komitmen (X1), loyalitas (X2), terhadap kinerja (Y1) adalah sangat signifikan. Hal itu terlihat dari nilai F sebesar 70.140 dengan melihat nilai signifikan ($p\text{ value} < 0.05$), yang berarti hubungan tersebut adalah sangat signifikan. Begitu juga pada variabel komitmen (X1), loyalitas (X2), dan kedisiplinan (Y2) terdapat hubungan yang signifikan. Hal ini terlihat dari nilai F sebesar 25.753 dengan melihat nilai signifikan ($p\text{ value} < 0.05$), yang berarti hubungan tersebut adalah sangat signifikan.

f. Tabel “*Coefficients*” memberikan informasi garis persamaan regresi.

Rumus persamaan garis regresi berganda secara umum, sebagai berikut:

$$Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y_1 = 4.568 + 0.200X_1 + 0.965X_2 + e$$

$$Y_2 = a - b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y_2 = 10.824 - 0,028X_1 + 0.537X_2 + e$$

A. Pengujian Hipotesis

Tabel 4.73

		Kinerja	Komitmen	Loyalitas
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.550	.835
	Komitmen	.550	1.000	.523
	Loyalitas	.835	.523	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000	.000
	Komitmen	.000	.	.000
	Loyalitas	.000	.000	.

Ho : Tidak Ada Pengaruh Antara Komitmen Terhadap Kinerja Di Balai
Diklat Keagamaan Surabaya

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikan variabel komitmen terhadap variabel kinerja adalah 0.000. Hal ini menandakan bahwa variabel komitmen memiliki nilai yang signifikan terhadap variabel kinerja. Hal itu ditandai dengan nilai variabel komitmen sebesar $0.000 < 0.05$. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh antara komitmen kerja dengan kinerja pegawai di Balai Diklat Keagamaan Surabaya secara parsial.

Uji parsial digunakan untuk menguji kesignifikanan konstanta dan variabel independen, apakah adanya ke-*valid*-an yang digunakan untuk prediksi variabel dependen. Ke *valid-an* ini dapat dilihat melalui tabel “**Correlations**” pada kolom “**Sig**”. Jika nilai $p\ value > 0.05$, maka H_0 diterima. Sedangkan, jika nilai $p\ value < 0.05$, maka H_0 ditolak. Adapun hipotesisnya adalah:

[illegible]

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikan variabel loyalitas terhadap variabel kinerja adalah 0.000. Hal ini menandakan bahwa variabel loyalitas terhadap variabel kinerja memiliki nilai yang signifikan. Hal itu ditandai dengan nilai variabel loyalitas sebesar $0.000 < 0.05$. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh antara loyalitas kerja dengan kinerja pegawai di Balai Diklat Keagamaan Surabaya secara parsial.

a. Pengaruh antara komitmen dengan kedisiplinan.

Ho : Tidak Ada Pengaruh Antara Komitmen Terhadap Kedisiplinan Di
Balai Diklat Keagamaan Surabaya

[illegible]

komitmen terhadap kedisiplinan sebesar $0.005 < 0.05$.
diatas dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hal ini berarti terdapat pengaruh antara komitmen kerja dengan kedisiplinan pada Diklat Keagamaan Surabaya secara parsial.

b. Pengaruh antara loyalitas dengan kedisiplinan.

Uji parsial digunakan untuk menguji kesignifikan variabel independen, apakah adanya ke-*valid-an* yang prediksi variabel dependen. Ke *valid-an* ini dapat dilihat pada “**Correlations**” pada kolom “**Sig**”. Jika nilai *p value* > 0.05 , maka H_0 diterima. Sedangkan, jika nilai *p value* < 0.05 , maka H_0 ditolak. Hipotesisnya adalah:

H_0 : Tidak ada pengaruh antara loyalitas kerja dengan kedisiplinan pada Diklat Keagamaan Surabaya secara parsial.

komitmen terhadap kedisiplinan sebesar $0.005 < 0.05$.
diatas dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hal ini berarti
pengaruh antara komitmen kerja dengan kedisiplinan p
Diklat Keagamaan Surabaya secara parsial.

b. Pengaruh antara loyalitas dengan kedisiplinan.

Uji parsial digunakan untuk menguji kesignifikan
variabel independen, apakah adanya ke-*valid-an* yang
prediksi variabel dependen. Ke *valid-an* ini dapat dili
“**Correlations**” pada kolom “**Sig**”. Jika nilai *p value* >
diterima. Sedangkan, jika nilai *p value* < 0.05, maka H_0
hipotesisnya adalah:

H_0 : Tidak ada pengaruh antara loyalitas kerja den

komitmen terhadap kedisiplinan sebesar $0.005 < 0.05$.
diatas dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hal ini berarti terdapat pengaruh antara komitmen kerja dengan kedisiplinan pada Diklat Keagamaan Surabaya secara parsial.

b. Pengaruh antara loyalitas dengan kedisiplinan.

Uji parsial digunakan untuk menguji kesignifikan variabel independen, apakah adanya ke-*valid-an* yang prediksi variabel dependen. Ke *valid-an* ini dapat dilihat pada “**Correlations**” pada kolom “**Sig**”. Jika nilai *p value* > 0.05, maka H_0 diterima. Sedangkan, jika nilai *p value* < 0.05, maka H_0 ditolak. Hipotesisnya adalah:

H_0 : Tidak ada pengaruh antara loyalitas kerja dengan kedisiplinan pada Diklat Keagamaan Surabaya secara parsial.

komitmen terhadap kedisiplinan sebesar $0.005 < 0.05$.
diatas dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hal ini berarti
pengaruh antara komitmen kerja dengan kedisiplinan p
Diklat Keagamaan Surabaya secara parsial.

b. Pengaruh antara loyalitas dengan kedisiplinan.

Uji parsial digunakan untuk menguji kesignifikan
variabel independen, apakah adanya ke-*valid-an* yang
prediksi variabel dependen. Ke *valid-an* ini dapat dili
“**Correlations**” pada kolom “**Sig**”. Jika nilai *p value* >
diterima. Sedangkan, jika nilai *p value* < 0.05, maka H_0
hipotesisnya adalah:

H_0 : Tidak ada pengaruh antara loyalitas kerja den

komitmen terhadap kedisiplinan sebesar $0.005 < 0.05$.
diatas dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hal ini berarti terdapat pengaruh antara komitmen kerja dengan kedisiplinan pada Diklat Keagamaan Surabaya secara parsial.

b. Pengaruh antara loyalitas dengan kedisiplinan.

Uji parsial digunakan untuk menguji kesignifikan variabel independen, apakah adanya ke-*valid-an* yang prediksi variabel dependen. Ke *valid-an* ini dapat dilihat pada “**Correlations**” pada kolom “**Sig**”. Jika nilai *p value* > 0.05 , maka H_0 diterima. Sedangkan, jika nilai *p value* < 0.05 , maka H_0 ditolak. Hipotesisnya adalah:

H_0 : Tidak ada pengaruh antara loyalitas kerja dengan kedisiplinan pada Diklat Keagamaan Surabaya secara parsial.

komitmen terhadap kedisiplinan sebesar $0.005 < 0.05$.
diatas dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hal ini berarti terdapat pengaruh antara komitmen kerja dengan kedisiplinan pada Diklat Keagamaan Surabaya secara parsial.

b. Pengaruh antara loyalitas dengan kedisiplinan.

Uji parsial digunakan untuk menguji kesignifikan variabel independen, apakah adanya ke-*valid-an* yang prediksi variabel dependen. Ke *valid-an* ini dapat dilihat pada “**Correlations**” pada kolom “**Sig**”. Jika nilai *p value* > 0.05 , maka H_0 diterima. Sedangkan, jika nilai *p value* < 0.05 , maka H_0 ditolak. Hipotesisnya adalah:

H_0 : Tidak ada pengaruh antara loyalitas kerja dengan kedisiplinan pada Diklat Keagamaan Surabaya secara parsial.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikan variabel komitmen dan loyalitas terhadap variabel kinerja adalah 0.000. Hal ini menandakan bahwa variabel komitmen dan loyalitas memiliki nilai yang signifikan terhadap variabel kinerja. Hal itu ditandai dengan nilai variabel komitmen dan loyalitas terhadap kinerja sebesar $0.000 < 0.05$. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh antara komitmen kerja dan loyalitas dengan kinerja pegawai di Balai Diklat Keagamaan Surabaya secara simultan.

Uji Simultan digunakan untuk menunjukkan apakah variabel dependen secara bersama (simultan) berpengaruh terhadap variabel independen. Hasil uji secara bersama-sama atau simultan bisa dilihat pada tabel “**Anova**” diatas dengan hipotesis sebagai berikut:

Ha : Ada pengaruh antara komitmen kerja dan loyalitas dengan kedisiplinan pegawai di Balai Diklat Keagamaan Surabaya secara simultan.

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat diterangkan bahwa masing-masing variabel sebagai berikut:

- P value pada tabel “**Correlations**” menunjukkan adanya kesifnifikanan. Hal ini ditunjukkan dengan p value (sig) variabel komitmen sebesar 0.000. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel komitmen terhadap variabel kinerja (karena p value < 0.05). Kesignifikanan ini juga menyebabkan H_0 dari penelitian ini ditolak dan H_a diterima.

[illegible]

Dari teori diatas dapat dijelaskan bahwa pegawai yang memiliki komitmen akan selalu berusaha bekerja dengan baik untuk organisasinya. Untuk meningkatkan komitmen pegawainya, Balai Diklat Keagamaan perlu memenuhi kebutuhan pegawainya. Kebutuhan ini sangat bermacam-macam. Kebutuhan tersebut ialah kebutuhan dari segi gaji, kenyamanan, dan juga kepercayaan yang diberikan instansi kepada para pegawainya. Jika instansi dapat memenuhi kebutuhan

¹⁰⁹ Makkira, Gunawan, & Abdul Razak, “Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trans Retail Indonesia (CARREFOUR) Cabang Panakkukang Makassar”, 2016, vol. 1 no.1 hal. 2.

tersebut, maka pegawai akan merasa nyaman dengan instansi, sehingga komitmen akan muncul pada diri pegawai.

b. Pengaruh loyalitas terhadap kinerja

P value pada tabel **“Correlations”** juga menunjukkan adanya kesignifikanan. Hal ini ditunjukkan dengan *p value* (sig) variabel loyalitas sebesar 0.000. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel loyalitas terhadap variabel kinerja (karena *p value* < 0.05). Kesignifikanan ini juga menyebabkan H_0 dari penelitian ini ditolak dan H_a diterima.

Sudimin dalam Rizky menyatakan bahwa loyalitas adalah kesediaan pegawai dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang tersebut masih berstatus sebagai pegawai.¹¹⁰ Pengertian diatas menjelaskan bahwa loyalitas sangat berkaitan dengan kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan kalimat bahwa loyalitas ialah kesediaan pegawai dengan keseluruhan kemampuan, keterampilan, dan pikiran. Hal tersebut berarti bahwa pegawai yang memiliki loyalitas akan bersedia menyumbangkan tenaganya dalam bentuk apapun untuk mencapai tujuan dari organisasi.

¹¹⁰ Rizky Pradana, “*Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Indonesia Kota Semarang)*”, (Fakultas Ekonomi dan Bisnis: Universitas Diponegoro, 2015), hal. 39.

P value pada tabel “**Correlations**” menunjukkan adanya kesignifikanan. Hal ini ditunjukkan dengan p value (sig) variabel komitmen sebesar 0.005. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel komitmen terhadap variabel kedisiplinan (karena p value < 0.05). Kesignifikanan ini juga menyebabkan H_0 dari penelitian ini ditolak dan H_a diterima.

¹¹¹Rizky Pradana, “*Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Indonesia Kota Semarang)*”, (Fakultas Ekonomi dan Bisnis: Universitas Diponegoro, 2015), hal. 21.

Priyatama dalam Umi juga menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan¹¹³ salah satu faktor yang penting juga dalam mempengaruhi kedisiplinan pegawai. pada dasarnya, karakteristik pegawai dalam menjalankan pekerjaannya pada suatu instansi sangat berbeda-beda. Pegawai juga memiliki kebutuhan yang berbeda-beda pula. Oleh karena itu, instansi perlu memiliki suatu pengikat sikap dan perilaku pegawai. Hal ini bertujuan agar keduanya memiliki tujuan yang sama dan hubungan yang dinamis.

b. Pengaruh loyalitas terhadap kedisiplinan

¹¹² Miftachul Mujib, “*Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Terhadap Disiplin Kerja (Studi Pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta)*”, (Prodi Manajemen: Universitas Negeri Yogyakarta, 2014).

Poerwopoespito dalam Zainatul menyatakan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercemin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja.¹¹⁴ Pegawai yang memiliki loyalitas akan selalu menerapkan kedisiplinan dalam bekerja. Loyalitas akan mendorong pegawai untuk selalu mentaati peraturan yang ada dalam instansi. Bukan hanya itu, pegawai yang memiliki loyalitas tinggi juga akan berusaha untuk selalu bertanggung jawab dalam setiap pekerjaan. Loyalitas karyawan tidak tumbuh begitu saja. Tinggi rendahnya loyalitas mengikuti dukungan yang diberikan instansi kepada pegawainya.

3. Pengaruh antara komitmen kerja dan loyalitas terhadap kinerja pegawai secara simultan.

Berdasarkan tabel anova dapat diketahui bahwa nilai signifikan variabel komitmen (X1) dengan loyalitas (X2) terhadap kinerja (Y1) berpengaruh signifikan. Hal ini dibuktikan dengan *p value* sebesar $0.000 < 0.05$. Hal tersebut menyatakan bahwa komitmen dengan loyalitas berpengaruh terhadap kinerja. Jika hasil analisis menyatakan

¹¹⁴ Zainatul Abadiyah, “*Pengaruh Upah Dan Loyalitas Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang Bogor)*”, (Prodi Studi Muamalat: UIN Syarif Hidayatullah), 2014, hal. 35.

kesignifikanan, maka hipotesis yang diterima adalah H_a . H_a menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara komitmen dengan loyalitas terhadap kinerja pegawai di Balai Diklat Keagamaan Surabaya. Ada beberapa teori yang mendukung penelitian ini.

Steers dan Porter dalam Yuyuk menyatakan bahwa komitmen merupakan suatu keadaan individu dimana individu menjadi terikat oleh tindakannya. Tindakan ini akan menimbulkan keyakinan yang menunjang aktivitas dan keterlibatannya dalam organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi dalam organisasi akan melaksanakan tugasnya dengan baik bahkan mereka semakin loyal dan setia terhadap organisasi tersebut. komitmen yang kuat membuat pekerja memiliki kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi.¹¹⁵ Dari pernyataan diatas dapat diketahui bahwa komitmen yang tinggi akan membuat kinerja pegawai semakin baik. Bukan hanya kinerja saja yang timbul karena komitmen, komitmen juga dapat menumbuhkan loyalitas pegawainya. Loyalitas pegawai akan membuat pegawai setia terhadap organisasi. Pegawai yang setia akan selalu berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi. Pewujudan tersebut melalui kinerja yang baik dan giat.

¹¹⁵ Yuyuk Liana & Rina Irawati, “Peran Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Di Malang Raya”, Jurnal Manajemen dan Akuntansi, vol. 2 no. 1 2014, hal. 2.

Buchanan dalam Miftachul menyatakan bahwa komitmen sebagai sebuah sikap yang muncul dari dalam diri individu pegawai memiliki kemungkinan mempengaruhi disiplin kerja. Komitmen terdiri dari identifikasi, keterlibatan diri dan loyalitas. Identifikasi dibuktikan ketika pegawai merasakan kebanggaan atas organisasinya serta telah menginternalisasikan tujuan dan nilai-nilai inti organisasi dalam dirinya. Loyalitas pegawai dapat diketahui dari penerimaannya terhadap organisasi dibuktikan dengan rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi serta keinginan kuat untuk tetap bertahan dalam organisasi.¹¹⁶ Dari pernyataan diatas dapat diketahui bahwa komitmen merupakan bagian dari loyalitas.

¹¹⁶Miftachul Mujib, “*Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Terhadap Disiplin Kerja (Studi Pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta)*”, (Prodi Manajemen: Universitas Negeri Yogyakarta).

- Berdasarkan tabel “**Corelations**” memberikan informasi mengenai hubungan antar variabel komitmen (X_1) terhadap kinerja (Y_1). Nilai korelasi komitmen (X_1) dengan kinerja (Y_1) sebesar 0.550 dengan nilai *p value* (signifikan) sebesar 0.000. Dengan demikian, pernyataan itu memiliki hubungan yang signifikan ($p\ value < 0.05$) antara komitmen terhadap kinerja. Hal itu menjelaskan bahwa komitmen memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel kinerja.

- Berdasarkan tabel “**Corelations**” juga memberikan informasi mengenai hubungan antar variabel loyalitas (X_2) terhadap kinerja (Y_1). Nilai korelasi loyalitas (X_2) dengan kinerja (Y_1) sebesar 0.835 dengan nilai *p value* (signifikan) sebesar 0.000. Dengan demikian, pernyataan itu memiliki hubungan yang signifikan (*p value* < 0.05) antara loyalitas terhadap kinerja. Hal itu menjelaskan bahwa loyalitas memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel kinerja.

[illegible]

6. Nilai hubungan antara komitmen kerja dan loyalitas terhadap kedisiplinan pegawai secara parsial

- Berdasarkan tabel “**Corelations**” memberikan informasi mengenai hubungan antar variabel komitmen (X_1) terhadap kedisiplinan (Y_2). Nilai korelasi komitmen (X_1) dengan kedisiplinan (Y_2) sebesar 0.335 dengan nilai *p value* (signifikan) sebesar 0.005. Dengan demikian, pernyataan itu memiliki hubungan yang signifikan (*p value* < 0.05) antara komitmen terhadap kedisiplinan. Hal itu menjelaskan bahwa komitmen memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel kedisiplinan.

- Berdasarkan tabel “**Corelations**” juga memberikan informasi mengenai hubungan antar variabel loyalitas (X_2) terhadap kedisiplinan (Y_2). Nilai korelasi loyalitas (X_2) dengan kedisiplinan (Y_2)

Kesimpulan dari penjelasan diatas bahwa variabel komitmen dan loyalitas memiliki pengaruh positif dengan tingkat signifikansi terhadap variabel kedisiplinan. Jika nilai variabel komitmen dibandingkan dengan nilai variabel loyalitas, maka hasilnya adalah variabel loyalitas lebih berhubungan tinggi dengan variabel kedisiplinan. Hal ini dapat ditunjukkan oleh hasil nilai pengujian. Hasil nilai korelasi komitmen menunjukkan sebesar 0.335 lebih kecil dari nilai korelasi loyalitas sebesar 0.691. Nilai itu mengindikasikan bahwa loyalitas memiliki hubungan yang kuat dan tinggi terhadap kedisiplinan pegawai di Balai Diklat Keagamaan Surabaya.

7. Nilai hubungan antara komitmen kerja dan loyalitas terhadap kinerja pegawai secara simultan.

[illegible]

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan statistik, kinerja dapat dipengaruhi oleh komitmen dan loyalitas. Sedangkan berdasarkan presentasi, pengaruh komitmen dan loyalitas terhadap kinerja sebesar 71,5%, dan sisanya 28,5% dipengaruhi oleh variabel atau faktor yang lain. Artinya, komitmen dan loyalitas pegawai di Balai Diklat Keagamaan Surabaya memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hal ini merupakan salah satu unsur penting dalam menunjang kinerja pegawai yang perlu diperhatikan oleh Balai Diklat Keagamaan Surabaya.

- Berdasarkan tabel 4.70 memberikan informasi mengenai nilai hubungan dari pengujian yang dilakukan peneliti. Nilai hubungan itu dapat dilihat dari nilai pada kolom R. Nilai pada kolom R dapat diketahui bahwa antara variabel komitmen dan loyalitas memiliki nilai hubungan terhadap kedisiplinan sebesar 0.692. Nilai hubungan yang menunjukkan tinggi atau kuat yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Pernyataan dapat diperkuat pada tabel kekuatan. Pada tabel itu menjelaskan bahwa kekuatan hubungan dengan nilai 0.60 sampai 0.79 dapat dikatakan memiliki nilai hubungan kuat.

Berdasarkan hasil uji regresi berganda diperoleh nilai *Standard Error of the Estimate (SEE)* sebesar 4.265 (variabel dependen). Nilai ini berfungsi untuk menguji tentang model regresi sudah berfungsi dengan baik sebagai prediktor atau belum. Untuk itu, nilai SEE harus dibandingkan dengan nilai simpangan baku variabel dependen, yaitu sebesar 7.846. Nilai SEE ternyata lebih kecil daripada nilai simpangan baku, maka model regresi ini dapat digunakan sebagai prediksi pada tingkat prestasi kerja di masa yang akan datang. Berdasarkan tabel “**Coefficients**” memberikan informasi garis persamaan regresi berganda secara umum, sebagai berikut:

- $$Y1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$
- $$Y1 = 4.568 + 0.200X_1 + 0.965X_2 + e$$
- $$Y1 = 4.568 + 0.200(0) + 0.965(0)$$

PENUTUP

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh komitmen dan loyalitas terhadap kinerja dan kedisiplinan pegawai di Balai Diklat Keagamaan Surabaya, maka bisa diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 155

2. Pengaruh antara komitmen kerja dan loyalitas terhadap kedisiplinan pegawai secara parsial.
 - a. uji parsial pada tabel **“Correlations”** yang dilakukan peneliti menyatakan bahwa variabel komitmen signifikan terhadap variabel kedisiplinan. Hal ini ditunjukkan dengan *p value* (sig) variabel komitmen sebesar 0.005. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel komitmen terhadap variabel kedisiplinan (karena $p\ value < 0.05$). Kesignifikanan ini juga menyebabkan H_0 dari penelitian ini ditolak dan H_a diterima.
 - b. uji parsial pada tabel **“Correlations”** yang dilakukan peneliti menyatakan bahwa variabel loyalitas signifikan terhadap variabel kedisiplinan. Hal ini ditunjukkan dengan *p value* (sig) variabel loyalitas sebesar 0.000. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel loyalitas terhadap variabel kedisiplinan (karena $p\ value < 0.05$). Kesignifikanan ini juga menyebabkan H_0 dari penelitian ini ditolak dan H_a diterima.
3. Pengaruh antara komitmen kerja dan loyalitas terhadap kinerja dan kedisiplinan pegawai secara simultan.
 - a. Berdasarkan tabel anova dapat diketahui bahwa nilai signifikan variabel komitmen (X1) dengan loyalitas (X2) terhadap kinerja (Y1) berpengaruh signifikan. Hal ini dibuktikan dengan *p value* sebesar $0.000 < 0.05$. Hal tersebut menyatakan bahwa komitmen dengan loyalitas berpengaruh terhadap kinerja. Jika hasil analisis menyatakan

- [illegible]

- b. Sedangkan, Berdasarkan tabel **“Corelations”** juga memberikan informasi mengenai hubungan antar variabel loyalitas (X_2) terhadap kinerja (Y_1). Nilai korelasi loyalitas (X_2) dengan kinerja (Y_1) sebesar 0.835 dengan nilai *p value* (signifikan) sebesar 0.000. Dengan demikian, pernyataan itu memiliki hubungan yang signifikan (*p value* < 0.05) antara loyalitas terhadap kinerja. Hal itu menjelaskan bahwa loyalitas memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel kinerja.
5. Besarnya kontribusi Antara komitmen Dan Loyalitas Terhadap kedisiplinan secara parsial
- a. Berdasarkan tabel **“Corelations”** memberikan informasi mengenai hubungan antar variabel komitmen (X_1) terhadap kedisiplinan (Y_2). Nilai korelasi komitmen (X_1) dengan kedisiplinan (Y_2) sebesar 0.335 dengan nilai *p value* (signifikan) sebesar 0.005. Dengan demikian, pernyataan itu memiliki hubungan yang signifikan (*p value* < 0.05) antara komitmen terhadap kedisiplinan. Hal itu menjelaskan bahwa komitmen memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel kedisiplinan.
- b. Sedangkan, Berdasarkan tabel **“Corelations”** juga memberikan informasi mengenai hubungan antar variabel loyalitas (X_2) terhadap kedisiplinan (Y_2). Nilai korelasi loyalitas (X_2) dengan kedisiplinan (Y_2) sebesar 0.691 dengan nilai *p value* (signifikan) sebesar 0.000. Dengan demikian, pernyataan itu memiliki hubungan yang signifikan (*p value* < 0.05) antara loyalitas terhadap kedisiplinan. Hal itu menjelaskan

bahwa loyalitas memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel kedisiplinan.

6. **Besarnya Kontribusi Antara komitmen Dan Loyalitas Terhadap kinerja dan kedisiplinan secara simultan.**
 - a. Berdasarkan tabel 4.64 memberikan informasi mengenai nilai hubungan dari pengujian yang dilakukan peneliti. Nilai hubungan itu dapat dilihat dari nilai pada kolom R. Nilai pada kolom R dapat diketahui bahwa antara variabel komitmen dan loyalitas memiliki nilai hubungan terhadap kinerja sebesar 0.845. Nilai hubungan yang menunjukkan sangat tinggi atau sangat kuat yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen.
 - b. Berdasarkan tabel 4.70 memberikan informasi mengenai nilai hubungan dari pengujian yang dilakukan peneliti. Nilai hubungan itu dapat dilihat dari nilai pada kolom R. Nilai pada kolom R dapat diketahui bahwa antara variabel komitmen dan loyalitas memiliki nilai hubungan terhadap kedisiplinan sebesar 0.692. Nilai hubungan yang menunjukkan tinggi atau kuat yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen.
7. **Prediksi tingkat kinerja dan kedisiplinan pegawai dengan komitmen dan loyalitas pada masa yang akan datang.**

Berdasarkan hasil uji regresi berganda diperoleh nilai *Standard Error of the Estimate (SEE)* sebesar 4.265 (variabel dependen). Nilai ini berfungsi untuk menguji tentang model regresi

sudah berfungsi dengan baik sebagai predictor atau belum. Untuk itu, nilai SEE harus dibandingkan dengan nilai simpangan baku variabel dependen, yaitu sebesar 7.846. Nilai SEE ternyata lebih kecil daripada nilai simpangan baku, maka model regresi ini dapat digunakan sebagai prediksi pada tingkat prestasi kerja di masa yang akan datang. Berdasarkan tabel “*Coefficients*” memberikan informasi garis persamaan regresi berganda secara umum, sebagai berikut:

$$Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y1 = 4.568 + 0.200X_1 + 0.965X_2 + e$$

$$Y1 = 4.568 + 0.200 (0) + 0.965(0)$$

$$Y1 = 4.568 + 0 + 0$$

$$Y1 = 4.568$$

Artinya, apabila seorang pegawai komitmen per minggu = 0 ($X_1 = 0$), dan loyalitas = 0 ($X_2 = 0$), maka kinerja sebesar 4.568.¹¹⁹

$$Y_2 = a - b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y_2 = 10.824 - 0,028X_1 + 0.537X_2 + e$$

$$Y2 = 10.824 - 0,028 (0) + 0.537 (0)$$

$$Y2 = 10.284 - 0 - 0$$

$$Y2 = 10.284$$

¹¹⁹Nanang Martono, "*Statistik Sosial*," (Yogyakarta: Gava Media, 2010), Hlm. 281.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrivianto, Okto, Bambang Swasto & Hamidah Nayati Utami. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis: Universitas Muhamadiyah. Vol. 07 No. 2.
- Adhi Prabowo, Gilang. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Kusuma Sandang Mekarjaya Sleman Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, Prodi Manajemen.
- Arikunto. 2005. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Febriani, Umi Farida. 2013. *Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Disiplin Kerja Karyawan PT. Tyfountex Indonesia Gumpang-Kartasur*. Skripsi. Surakarta: Universitas Muhamadiyah Surakarta, Fakultas Psikologi.
- Heryati, Agustina. 2016. *Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Palembang Operasi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang*. Jurnal Komunikasi: UIGM Palembang. Vol. 1 No. 2.
- Hikmat, Mahi M. 2015. *Metode Penelitian Dalam Perspektif Ilmu Komunikasi dan Sastra*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ifani, Putri Fannidia. 2014. *Hubungan Kerja Dengan Komitmen Kerja Karyawan Di Balai Pendidikan Dan Pelatihan Sosial*. Jurnal Administrasi Pendidikan: UNP. Vol. 1 No. 1.
- Liana, Yuyuk & Rina Irawati. 2014. *Peran Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Di Malang Raya*. Jurnal Manajemen dan Akuntansi. Malang: STIE Malang Vol. 2 No. 1.
- Lidwa Pustaka. *Aplikasi Kitab 9 Imam Hadits*. Lembaga Ilmu dan Dakwah Serta Publikasi Sarana Keagamaan i-software Hadits.
- Makkira, Gunawan & Abdul Razak Munir. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trans Retail Indonesi (CARREFOUR) Cabang Panakkukang Makasar*. Jurnal Mirai Management. Makasar: STIE AMKOP Makasar. Vol. 1 No.1.
- Mangkuprawira, Sjafrri. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Martono, Nanang. 2010. *Statistik Sosial Teori dan Aplikasi Program SPSS*, Yogyakarta: Gava Media.

- Masyjui, Isnani. 2005. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Gorontalo*. Skripsi. Semarang: Universitas Negeri Semarang, Prodi Manajemen.
- Meidiana, Karina. 2005. *Pengaruh Insentif dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Mirota Batik Malioboro Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, Jurusan Manajemen.
- Muhid, Abdul. 2012. *Analisis Statistik 5 Langkah Praktis Analisis Statistik Dengan SPSS for Windows*. Sidoarjo: Zifatama.
- Nawawi, Ismail. 2011. *Manajemen Publik*. Jakarta: CV. Dwiputra Pustaka Jaya.
- Noerhayati, Endah. 2011. *Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tirta Makmur Ungaran*. Skripsi. Semarang: Universitas Negeri Semarang, Jurusan Manajemen.
- Nurandini, Arina & Eisha Lataruva. 2014. *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta)*. Jurnal Studi Manajemen & Organisasi. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Patmarina, Hepiana & Nuria Erisna. 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV. Laut Selatan Jaya Di Bandar Lampung*. Jurnal Manajemen Bisnis. Bandar Lampung: Universitas Bandar Lampung. Vol. 3 No.1.
- Prabowo, Gilang Adhi. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Kusuma Sandang Mekarjaya Sleman Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, Prodi Manajemen.
- Pradana, Rizky. 2015. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro, Fakultas Ekonomika Dan Bisnis.
- Priyanto, Dwi. 2008. *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Putri, Sonnia Indah. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kurnia Alam Perista Kudus*. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro, Fakultas Ekonomika Dan Bisnis.
- Sa'diyah, Nuril Namirotus. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dosen Tetap Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya*. Skripsi. Surabaya: UIN Sunan Ampel Surabaya, Jurusan Manajemen Dakwah.

- ## LAMPIRAN

Saya mahasiswa Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Ampel, saya sedang menyusun sebuah skripsi sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial dari Universitas Islam Negeri Sunan Ampel dengan judul “Pengaruh Komitmen Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Dan Kedisiplinan Pegawai Di Balai Diklat Keagamaan Surabaya”. Besar harapan saya kiranya Bapak/Ibu bersedia mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

1. Jawablah setiap pertanyaan ini sesuai pendapat Bapak/Ibu dengan sejujur-jujurnya dan perlu diketahui bahwa dari kusioner ini tidak berhubungan dengan benar atau salah.
2. Pilih jawaban dengan memberi tanda checklist (v) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu. Adapun makna tanda tersebut adalah sebagai berikut:

T= Tinggi

R= rendah

SR= Sangat Rendah

[illegible]

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki 1
☐ Perempuan 2
3. Usia : ☐ ≤25 1 ☐ 26-34 2
☐ 35-43 3 ☐ ≥44 10
4. Tingkat Pendidikan : ☐ SMA ☐ S1
☐ D3
☐ Lain-lain
5. Jabatan :
6. Lama menjabat pada jabatan saat ini : [] Tahun

Kuesinoer Komitmen Kerja (X_1)

No.	Pertanyaan	ST	T	S	R	SR
Komitmen Afektif						
1.	Keterikatan emosional berkaitan dengan masalah yang ada didalam instansi					
2.	Perasaan bahagia dapat menghabiskan sisa karir di instansi ini					
3.	Perasaan senang dapat menjadi bagian keluarga instansi ini					
4.	Sikap senang membicarakan hal positif tentang instansi					
5.	Perasaan ikut memiliki instansi ini					
Komitmen Normatif						
1.	Berpikir bahwa berpindah dari satu instansi ke instansi lain merupakan pelanggaran etika					
2.	Sikap bertahan dalam instansi dikarenakan nilai kepercayaan yang diberikan pemimpin dalam menyelesaikan tanggung jawab					
3.	Pandangan individu dalam memberikan kontribusi pada instansi					
4.	Sikap percaya bahwa loyalitas merupakan faktor terpenting					
Komitmen Berkesinambungan						
1.	Perasaan sulit meninggalkan instansi karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja lain					
2.	Perasaan merugi apabila					

No. Res	Komitmen Kerja												X1 Komit men Kerja	Loyalitas																X2 Loyali tas
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	5	5	5	5	5	3	4	3	4	3	4	4	50	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	66
2	3	4	4	4	4	1	3	4	4	3	5	5	44	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	72
3	4	5	5	5	5	2	4	4	4	2	5	5	50	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	5	5	5	66
4	3	5	5	4	5	1	4	3	5	3	4	4	46	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	69
5	3	4	4	3	2	5	3	4	5	1	5	5	44	5	5	5	5	4	5	2	3	5	5	5	2	5	3	5	5	69
6	3	4	5	4	5	4	5	4	5	1	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	76
7	3	2	4	5	5	3	3	2	5	2	2	3	39	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	56
8	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	55	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	75
9	4	5	5	5	5	3	5	4	4	3	3	3	49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	66
10	4	5	5	5	5	2	4	4	5	4	4	2	49	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	65
11	5	5	5	5	5	3	4	5	5	3	4	3	52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	2	55	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	72
13	5	4	4	4	4	1	3	4	4	1	1	1	36	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	63
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
15	4	4	4	5	5	1	4	4	5	1	4	4	45	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	73
16	3	3	3	3	4	3	3	3	5	3	3	3	39	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	5	5	4	72
17	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	57	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	73
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
19	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	2	42	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	64
20	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	53	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	76
21	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	32	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	76
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
23	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	48	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	3	5	4	4	4	68

24	5	5	4	5	4	2	4	4	5	3	3	3	47	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	70	
25	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	57	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	65	
26	3	5	5	5	4	2	4	4	5	4	4	5	50	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	72	
27	3	5	5	5	5	1	4	5	4	5	5	5	52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80	
28	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	56	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	76
29	5	5	5	5	5	1	5	3	5	1	5	2	47	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	74
30	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	56	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	76
31	5	4	5	4	5	2	4	4	4	4	4	4	49	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	71	
32	5	4	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	54	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	73
33	4	4	5	5	4	3	4	5	5	3	4	3	49	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	77	
34	5	5	5	5	5	1	5	5	4	3	2	2	47	4	3	4	4	4	5	3	5	5	3	5	4	5	4	3	4	65	
35	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	
36	3	3	3	4	3	2	3	4	4	2	3	3	37	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	53	
37	3	3	3	3	3	1	4	3	3	2	2	2	32	3	4	5	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	57
38	3	2	3	3	3	4	3	3	5	4	4	4	41	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	61	
39	5	4	4	4	5	3	4	3	4	2	2	3	43	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	75	
40	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	1	1	38	3	4	4	3	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	68
41	3	5	5	5	3	1	4	3	4	4	4	4	45	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	61	
42	4	3	5	4	4	2	4	3	5	2	2	3	41	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	61	
43	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	45	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	61	
44	3	5	5	5	5	1	4	4	4	4	5	4	49	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	5	4	4	71	
45	3	5	5	5	5	1	3	4	5	1	4	5	46	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	3	64	
46	3	5	5	5	5	1	4	4	4	5	5	4	50	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	65	
47	4	4	4	5	5	1	3	4	5	2	4	3	44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	61	
48	4	5	5	5	5	4	5	4	5	3	3	3	51	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	67	
49	3	4	4	4	4	2	4	4	5	3	3	3	43	3	3	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	62	
50	4	5	4	4	4	1	4	4	5	2	4	3	44	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	73	

51	4	4	4	4	4	3	5	5	5	3	3	3	47	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	71
52	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	54	5	5	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	72
53	4	5	5	4	5	3	4	5	4	3	4	3	49	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	72
54	3	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	2	40	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	61
55	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	3	2	48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	68
56	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	1	1	36	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	71
57	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	53	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	69
58	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	51	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	67
59	4	5	5	5	5	1	4	4	5	2	2	2	44	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	65

Kinerja																			Y1 Kinerja
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	88
4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4	3	79
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	76
4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	82
4	5	3	4	5	3	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	3	5	5	82
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	85
3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	69
5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	86
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	80
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	80
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	94
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	77
4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	67
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	79
5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	88

4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	69
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	74
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	83
4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	76
5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	86
4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	82
4	4	5	5	4	4	4	5	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	71
4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	81
4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	68
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85
5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	83
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	82
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	78

Kedisiplinan											Y2 Kedisiplinan
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	3	44
4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	49
4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	47
4	4	3	4	5	5	5	5	3	4	4	46
4	5	5	4	4	5	3	5	4	5	5	49
5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	48
5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	46

4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	47
4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	41
4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	51
4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	39
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	49
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	50
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54
4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	48
5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	49
5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	52
5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	51
5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	51
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	53
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54
5	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4	47
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	50
5	3	3	5	5	4	5	5	4	5	5	49
5	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	47

X1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	1	1.7	1.7	1.7
	Sedang	5	8.5	8.5	10.2
	Tinggi	20	33.9	33.9	44.1
	Sangat Tinggi	33	55.9	55.9	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

X1.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Rendah	17	28.8	28.8	28.8
	Rendah	10	16.9	16.9	45.8
	Sedang	13	22.0	22.0	67.8
	Tinggi	14	23.7	23.7	91.5
	Sangat Tinggi	5	8.5	8.5	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

X1.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	10	16.9	16.9	16.9
	Tinggi	33	55.9	55.9	72.9
	Sangat Tinggi	16	27.1	27.1	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

X1.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	1	1.7	1.7	1.7
	Sedang	10	16.9	16.9	18.6
	Tinggi	37	62.7	62.7	81.4
	Sangat Tinggi	11	18.6	18.6	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

X1.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	2	3.4	3.4	3.4
	Tinggi	27	45.8	45.8	49.2
	Sangat Tinggi	30	50.8	50.8	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

X1.10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Rendah	8	13.6	13.6	13.6
	Rendah	13	22.0	22.0	35.6
	Sedang	20	33.9	33.9	69.5
	Tinggi	12	20.3	20.3	89.8

X2.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	3	5.1	5.1	5.1
	Tinggi	29	49.2	49.2	54.2
	Sangat Tinggi	27	45.8	45.8	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

X2.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	2	3.4	3.4	3.4
	Tinggi	31	52.5	52.5	55.9
	Sangat Tinggi	26	44.1	44.1	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

X2.10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	4	6.8	6.8	6.8
	Tinggi	28	47.5	47.5	54.2
	Sangat Tinggi	27	45.8	45.8	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

X2.11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	Sedang	3	5.1	5.1	5.1
	Tinggi	36	61.0	61.0	66.1
	Sangat Tinggi	20	33.9	33.9	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

X2.12					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	1	1.7	1.7	1.7
	Sedang	22	37.3	37.3	39.0
	Tinggi	19	32.2	32.2	71.2
	Sangat Tinggi	17	28.8	28.8	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

X2.13					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	5	8.5	8.5	8.5
	Tinggi	36	61.0	61.0	69.5
	Sangat Tinggi	18	30.5	30.5	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

X2.14					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	Sedang	4	6.8	6.8	6.8
	Tinggi	29	49.2	49.2	55.9
	Sangat Tinggi	26	44.1	44.1	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

X2.15					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	3	5.1	5.1	5.1
	Tinggi	31	52.5	52.5	57.6
	Sangat Tinggi	25	42.4	42.4	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

X2.16					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	7	11.9	11.9	11.9
	Tinggi	27	45.8	45.8	57.6
	Sangat Tinggi	25	42.4	42.4	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

y1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	4	6.8	6.8	6.8
	Tinggi	32	54.2	54.2	61.0
	Sangat Tinggi	23	39.0	39.0	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

y1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	2	3.4	3.4	3.4
	Tinggi	34	57.6	57.6	61.0
	Sangat Tinggi	23	39.0	39.0	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

y1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	6	10.2	10.2	10.2
	Tinggi	32	54.2	54.2	64.4
	Sangat Tinggi	21	35.6	35.6	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

y1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	4	6.8	6.8	6.8
	Tinggi	35	59.3	59.3	66.1
	Sangat Tinggi	20	33.9	33.9	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

y1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	Sedang	3	5.1	5.1	5.1
	Tinggi	35	59.3	59.3	64.4
	Sangat Tinggi	21	35.6	35.6	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

y1.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	4	6.8	6.8	6.8
	Tinggi	36	61.0	61.0	67.8
	Sangat Tinggi	19	32.2	32.2	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

y1.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	6	10.2	10.2	10.2
	Tinggi	38	64.4	64.4	74.6
	Sangat Tinggi	15	25.4	25.4	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

y1.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	6	10.2	10.2	10.2
	Tinggi	40	67.8	67.8	78.0
	Sangat Tinggi	13	22.0	22.0	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

y1.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	1	1.7	1.7	1.7
	Sedang	4	6.8	6.8	8.5
	Tinggi	41	69.5	69.5	78.0
	Sangat Tinggi	13	22.0	22.0	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

y1.10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	14	23.7	23.7	23.7
	Tinggi	29	49.2	49.2	72.9
	Sangat Tinggi	16	27.1	27.1	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

y1.11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	7	11.9	11.9	11.9
	Tinggi	32	54.2	54.2	66.1
	Sangat Tinggi	20	33.9	33.9	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

y1.12					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	Sedang	6	10.2	10.2	10.2
	Tinggi	35	59.3	59.3	69.5
	Sangat Tinggi	18	30.5	30.5	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

y1.13					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	7	11.9	11.9	11.9
	Tinggi	30	50.8	50.8	62.7
	Sangat Tinggi	22	37.3	37.3	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

y1.14					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	7	11.9	11.9	11.9
	Tinggi	29	49.2	49.2	61.0
	Sangat Tinggi	23	39.0	39.0	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

y1.15					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	12	20.3	20.3	20.3
	Tinggi	34	57.6	57.6	78.0
	Sangat Tinggi	13	22.0	22.0	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

y1.16					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	5	8.5	8.5	8.5
	Tinggi	33	55.9	55.9	64.4
	Sangat Tinggi	21	35.6	35.6	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

y1.17					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	6	10.2	10.2	10.2
	Tinggi	26	44.1	44.1	54.2
	Sangat Tinggi	27	45.8	45.8	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

y1.18					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	7	11.9	11.9	11.9
	Tinggi	34	57.6	57.6	69.5
	Sangat Tinggi	18	30.5	30.5	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

y1.19					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	9	15.3	15.3	15.3
	Tinggi	34	57.6	57.6	72.9
	Sangat Tinggi	16	27.1	27.1	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

y2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	7	11.9	11.9	11.9
	Tinggi	30	50.8	50.8	62.7
	Sangat Tinggi	22	37.3	37.3	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

y2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	17	28.8	28.8	28.8
	Tinggi	29	49.2	49.2	78.0
	Sangat Tinggi	13	22.0	22.0	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

y2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	9	15.3	15.3	15.3
	Tinggi	35	59.3	59.3	74.6
	Sangat Tinggi	15	25.4	25.4	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

y2.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	7	11.9	11.9	11.9

y2.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	2	3.4	3.4	3.4
	Tinggi	34	57.6	57.6	61.0
	Sangat Tinggi	23	39.0	39.0	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

y2.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	12	20.3	20.3	20.3
	Tinggi	34	57.6	57.6	78.0
	Sangat Tinggi	13	22.0	22.0	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

y2.10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	8	13.6	13.6	13.6
	Tinggi	32	54.2	54.2	67.8
	Sangat Tinggi	19	32.2	32.2	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

y2.11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	8	13.6	13.6	13.6
	Tinggi	30	50.8	50.8	64.4

Uji Regresi Berganda

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	80.08	7.846	59
Komitmen	46.81	6.141	59
Loyalitas	68.54	6.120	59

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kedisiplinan	46.31	4.621	59
Komitmen	46.81	6.141	59
Loyalitas	68.54	6.120	59

Correlations

		Kinerja	komitmen	loyalitas
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.550	.835
	Komitmen	.550	1.000	.523
	Loyalitas	.835	.523	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000	.000
	Komitmen	.000	.	.000
	Loyalitas	.000	.000	.
N	Kinerja	59	59	59
	Komitmen	59	59	59
	Loyalitas	59	59	59

Item Pertanyaan	Total Pearson Correlation	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0.471	0.256	Valid
X1.2	0.681	0.256	Valid
X1.3	0.715	0.256	Valid
X1.4	0.597	0.256	Valid
X1.5	0.630	0.256	Valid
X1.6	0.455	0.256	Valid
X1.7	0.675	0.256	Valid
X1.8	0.525	0.256	Valid
X1.9	0.397	0.256	Valid
X1.10	0.643	0.256	Valid
X1.11	0.724	0.256	Valid
X1.12	0.608	0.256	Valid
Item Pertanyaan	Total Pearson Correlation	r_{tabel}	Keterangan
X2.1	0.611	0.256	Valid
X2.2	0.675	0.256	Valid
X2.3	0.496	0.256	Valid
X2.4	0.488	0.256	Valid
X2.5	0.578	0.256	Valid
X2.6	0.596	0.256	Valid
X2.7	0.583	0.256	Valid
X2.8	0.691	0.256	Valid

X2.9	0.653	0.256	Valid
X2.10	0.629	0.256	Valid
X2.11	0.664	0.256	Valid
X2.12	0.561	0.256	Valid
X2.13	0.650	0.256	Valid
X2.14	0.579	0.256	Valid
X2.15	0.724	0.256	Valid
X2.16	0.751	0.256	Valid

Item Pertanyaan	Total Pearson Correlation	r_{tabel}	Keterangan
Y1.1	0.745	0.256	Valid
Y1.2	0.660	0.256	Valid
Y1.3	0.663	0.256	Valid
Y1.4	0.576	0.256	Valid
Y1.5	0.671	0.256	Valid
Y1.6	0.606	0.256	Valid
Y1.7	0.632	0.256	Valid
Y1.8	0.473	0.256	Valid
Y1.9	0.337	0.256	Valid
Y1.10	0.746	0.256	Valid
Y1.11	0.626	0.256	Valid

Y1.12	0.692	0.256	Valid
Y1.13	0.733	0.256	Valid
Y1.14	0.736	0.256	Valid
Y1.15	0.790	0.256	Valid
Y1.16	0.703	0.256	Valid
Y1.17	0.700	0.256	Valid
Y1.18	0.793	0.256	Valid
Y1.19	0.740	0.256	Valid

Item Pertanyaan	Total Pearson Correlation	r_{tabel}	Keterangan
Y2.1	0.637	0.256	Valid
Y2.2	0.663	0.256	Valid
Y2.3	0.589	0.256	Valid
Y2.4	0.565	0.256	Valid
Y2.5	0.635	0.256	Valid
Y2.6	0.732	0.256	Valid
Y2.7	0.615	0.256	Valid
Y2.8	0.642	0.256	Valid
Y2.9	0.828	0.256	Valid
Y2.10	0.772	0.256	Valid

Y2.11	0.739	0.256	Valid
-------	-------	-------	--------------

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.811	12

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.889	16

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.931	19

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.881	11

Manajemen Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.

Marida. 2013. *Hubungan Antara Komitmen Kerja Karyawan PT. Tyfountex Indonesia Gumpala*. Universitas Muhamadiyah Surakarta, Fakultas P

a. 2016. *Pengaruh Kompensasi Dan Beba*
Karyawan Di Palembang Operasi PT Pupuk Sr
inikasi: UIGM Palembang. Vol. 1 No. 2.

2015. *Metode Penelitian Dalam Perspektif I*
Jakarta: Graha Ilmu.

dia. 2014. *Hubungan Kerja Dengan Komitmen*
dikan Dan Pelatihan Sosial. Jurnal Administra

- [illegible]

Martono, Nanang. 2010. *Statistik Sosial Teori dan Aplikasi Program SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.

Masyjui, Isnani. 2005. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Gorontalo*. Skripsi. Semarang: Universitas Negeri Semarang, Prodi Manajemen.

Meidiana, Karina. 2005. *Pengaruh Insentif dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Mirota Batik Malioboro Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, Jurusan Manajemen.

Muhid, Abdul. 2012. *Analisis Statistik 5 Langkah Praktis Analisis Statistik Dengan SPSS for Windows*. Sidoarjo: Zifatama.

Nawawi, Ismail. 2011. *Manajemen Publik*. Jakarta: CV. Dwiputra Pustaka Jaya.

Noerhayati, Endah. 2011. *Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tirta Makmur Ungaran*. Skripsi. Semarang: Universitas Negeri Semarang, Jurusan Manajemen.

Nurandini, Arina & Eisha Lataruva. 2014. *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta)*. Jurnal Studi Manajemen & Organisasi. Semarang: Universitas Diponegoro.

Patmarina, Hepiana & Nuria Erisna. 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV. Laut Selatan Jaya Di Bandar Lampung*. Jurnal Manajemen Bisnis. Bandar Lampung: Universitas Bandar Lampung. Vol. 3 No.1.

Prabowo, Gilang Adhi. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Kusuma Sandang Mekarjaya Sleman Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, Prodi Manajemen.

Pradana, Rizky. 2015. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro, Fakultas Ekonomika Dan Bisnis.

Priyanto, Dwi. 2008. *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.

Putri, Sonnia Indah. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kurnia Alam Perista Kudus*. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro, Fakultas Ekonomika Dan Bisnis.

