

**ANALISIS PENGARUH KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN (Studi pada Pegawai Perum
Perumnas Jakarta)**



SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro**

Disusun oleh :

ARINA NURANDINI

12010110120053

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG**

2014

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Arina Nurandini

Nomor Induk Mahasiswa : 12010110120053

Fakultas / Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen

Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN (Studi pada pegawai
Perum PERUMNAS Jakarta)**

Dosen Pembimbing : Eisha Lataruva, S.E., M.M.

Semarang, 1 September 2014

Dosen Pembimbing,

(Eisha Lataruva, S.E., M.M)

NIP. 197305151999032002

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Arina Nurandini
Nomor Induk Mahasiswa : 12010110120053
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen
Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA
(Studi Pada Perum PERUMNAS Jakarta)**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 16 September 2014

Tim Penguji :

1. Eisha Lataruva, S.E., M.M (.....)
2. Dra. Rini Nugraheni, M.M (.....)
3. Dr. Suharnomo, S.E., M.Si (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Arina Nurandini, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta)** adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik sengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian saya terbukti melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 1 September 2014

Yang Membuat Pernyataan,

Arina Nurandini

NIM. 12010110120053

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of organizational commitment on employee performance in Perumnas Jakarta. And to know which one variable affects predominantly between 3 variables namely affective commitment, normative commitment, and continuance commitment to employee performance in Jakarta Perumnas.

The study uses three independent variables, namely affective commitment, normative commitment and continuance commitment, with the dependent variable is the performance of employees. The research method used is quantitative analysis, the validity and reliability test, the classical assumption test, multiple linear regression analysis, analysis of the coefficient of determination as well as t-test and Test F. The data in this study were collected through a questionnaire distributed to 75 employees in Jakarta Perumnas.

Based on the research that has been done shows that affective commitment variable has a positive and significant influence on employee performance, variable normative commitment has a positive and significant impact on employee performance, and continuance commitment variable has a positive and significant influence on employee performance.

Keywords: *Affective Commitment, Normative Commitment, Continuance Commitment Employee Performance.*

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Perum PERUMNAS Jakarta. Serta untuk mengetahui variable manakah yang berpengaruh secara dominan antara 3 variabel yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen continuance terhadap kinerja karyawan pada Perum PERUMNAS Jakarta. Penelitian menggunakan 3 variabel independen yaitu komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen continuance, dengan satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Metode penelitian yang digunakan adalah analisis kuantitatif, dengan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi serta Uji t dan Uji F. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner pada 75 karyawan di Perum PERUMNAS Jakarta.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variable komitmen afektif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variable komitmen normatif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variable komitmen continuance mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Komitmen Afektif, Komitmen Normatif, Komitmen Continuance Kinerja Karyawan.

MOTO DAN PERSEMBAHAN

*“Barangsiapa bertakwa pada Allah, maka Allah memberikan jalan keluar kepadanya dan memberi rezeki dari arah yang tidak disangka-sangka..
Barangsiapa yang bertaqwa pada Allah, maka Allah jadikan urusannya menjadi mudah. barangsiapa yang bertaqwa pada Allah akan dihapuskan dosa2nya dan mendapatkan pahala yang agung”*

(QS. Ath-Thalaq: 2, 3, 4)

Skripsi ini kupersembahkan untuk :

Kedua orangtua ku tercinta

Kakak dan Adikku tersayang

Teman-teman dan Sahabatku

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **”ANALISIS PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Perum Perumnas Jakarta)”**. Penyusunan skripsi merupakan salah satu syarat guna menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Penyusunan skripsi ini tidak mungkin penulis lakukan tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Secara khusus, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Drs. Mohamad Nasir, M.Si., Akt., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
2. Bapak Dr. Suharnomo, SE, Msi selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
3. Ibu Eisha Lataruva, S.E., M.M., selaku dosen pembimbing yang dengan teliti dan sabar memberikan arahan dalam penulisan skripsi ini, sehingga penulis termotivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Drs. Bambang Munas Dwiyanto, Dipl. Comm, MM selaku Dosen Wali yang telah membimbing penulis dari awal hingga akhir studi.

5. Bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan materi perkuliahan selama penulis menuntut ilmu serta seluruh Staf Perpustakaan dan Tata Usaha atas segala bantuan selama proses studi di kampus.
6. Kedua orang tua tercinta (Ayah dan Ibu) terimakasih atas kasih sayang, doa, semangat, dan nasihat yang selalu diberikan kepada penulis.
7. Kakak dan adikku tercinta (Syandra Layalia, dan Azka Rayhannisa) Terima kasih atas dukungan, doa, semangat nya.
8. Gerry Hariara Gorby, terimakasih atas perhatian dan motivasinya selama proses penyusunan skripsi ini hingga selesai.
9. Keluarga besar gayamsari house Selly, Devi, Febi, Icha yang sudah menjadi bagian dari keluarga selama di Semarang.
10. Sahabat masa kuliah ku tercinta (Febi, Indira, Venti, Fifi, Rezkita, Sabrina, Luluk, Devi Anggun, Anita, Yosi, Taufan, Ape, Bang Fais, Aak Romi, Irfan batak, Andre, Galang yang sudah menemani selama hidup di Semarang dan saling memberikan semangat dan motivasi kepada penulis.
11. Sahabat sejak SMA Tya, Biondi, Agita, Hera, Deri, Vendi, Icha, Ihsan , Johansyah, Rina, Vitara, Panda yang dari dulu sampai sekarang masih saling memberi semangat dikala suka dan duka.
12. Teman-teman KKN Tim I 2014 Desa Podosari, Kec. Cepiring, Kendal (Gina, Nur, Arum, Dika, Gerry, Alvi, Ahmad, Bahar) yang telah menjadi keluarga baru bagi penulis selama 30 hari di desa KKN yang sudah mengenal satu sama lain.

13. Keluarga besar Manajemen 2010 Universitas Diponegoro Semarang terima kasih untuk proses belajar bersama-sama yang telah kami lewati bersama dari awal sampai kami lulus.

14. Berbagai pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan, doa maupun dukungannya.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih mempunyai banyak kekurangan dari segi teknis maupun dari segi ilmiah karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sebagai input bagi penulis agar dapat menjadi lebih baik. Semoga skripsi ini dapat memberikan tambahan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan dan menjadi pijakan bagi penulis untuk berkarya lebih baik lagi dimasa yang akan datang.

Semarang, 1 September 2014

Arina Nurandini

NIM.12010110120053

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
ABSTRAK	vi
MOTO DAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
1.3.1 Tujuan Penelitian	10
1.3.2 Manfaat Penelitian	10
1.4 Sistematika Penulisan	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Landasan Teori dan Penelitian Terdahulu	13
2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi	13
2.1.2 Dimensi komitmen Organisasi.....	14
2.1.3 Indikator Komitmen Karyawan	15
2.1.4 Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	16
2.1.5 Pengukuran Komitmen Organisasi	18
2.1.6 Pedoman untuk Meningkatkan Komitmen Organisasi	19

2.1.7 Dampak Komitmen Organisasi.....	20
2.2 Pengertian Kinerja.....	21
2.2.1 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	21
2.2.2 Indikator Kinerja	23
2.2.3 Penilaian Kinerja.....	24
2.3 Penelitian Terdahulu	25
2.4 Kerangka Pemikiran.....	27
2.5 Hipotesis.....	29
2.5.1 Komitmen Afektif terhadap Kinerja Karyawan.....	29
2.5.2 Komitmen Normatif terhadap Kinerja Karyawan.....	30
2.5.3 Komitmen Berkelanjutan terhadap Kinerja	30
BAB III METODE PENELITIAN	31
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.....	31
3.1.1 Variabel Dependen.....	31
3.1.2 Variabel Independen	32
3.1.2.1 Komitmen Afektif	32
3.1.2.2 Komitmen Berkelanjutan	32
3.1.2.3 Komitmen Normatif	33
3.2 Populasi dan Sampel	34
3.3 Jenis dan Sumber Data	35
3.4 Metode Pengumpulan Data	36
3.5 Analisis Regresi Berganda	37
3.5.1 Uji Asumsi Klasik	37
3.5.1.1 Uji Normalitas	37
3.5.1.2 Uji Multikolinearitas	38
3.5.1.3 Uji Heteroskedastisitas	39

3.5.2 Uji Model.....	40
3.5.2.1 Uji Koefesien Determinasi.....	40
3.5.2.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji F).....	40
3.5.2.3 Uji T	41
3.5.3 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	42
3.5.3.1 Uji Validitas.....	42
3.5.3.2 Uji Reliabilitas	43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	46
4.1 Deskripsi Obyek Penelitian.....	46
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan	46
4.1.1.1 Sejarah Singkat Perum Perumnas	46
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	48
4.1.2.1 Visi	48
4.1.2.2 Misi.....	48
4.1.3 Gambaran Umum Responden	49
4.1.3.1 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..	49
4.1.3.2 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia	50
4.1.3.3 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Pendidikan.....	50
4.1.3.4 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Masa Bekerja ..	51
4.2 Analisis Data.....	52
4.2.1 Analisis Data Deskriptif	52
4.2.1.1 Deskripsi Variabel Komitmen Afektif	53
4.2.1.2 Deskripsi Variabel Komitmen Normatif	54
4.2.1.3 Deskripsi Variabel Komitmen Continuance	55
4.2.1.4 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan.....	56
4.2.2 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	57

4.2.2.1 Uji Validitas.....	57
4.2.2.2 Uji Reliabilitas	59
4.2.3 Uji Asumsi Klasik	60
4.2.3.1 Uji Normalitas	60
4.2.3.2 Uji Multikolinieritas	62
4.2.3.3 Uji Heteroskedastisitas	63
4.2.4 Analisis Regresi Linear Berganda	64
4.2.4.1 Uji Koefisien Determinasi.....	65
4.2.4.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	66
4.2.4.3 Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)	67
4.3 Interpretasi Hasil	68
4.3.1 Pengaruh Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Karyawan	71
4.3.2 Pengaruh Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan	72
4.3.3 Pengaruh Komitmen Continuance terhadap Kinerja Karyawan	72
BAB V PENUTUP.....	73
5.1 Kesimpulan	73
5.2 Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN-LAMPIRAN	79

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Produksi Perum Perumnas Tahun 2008-2011	7
Tabel 1.2 Jumlah Karyawan Tahun 2008-2012	7
Tabel 2.1 Organizational Commitment Questionnaire	18
Tabel 2.2 Skala Organizational Commitment.....	19
Tabel 2.3 Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian	34
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia	50
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	51
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Masa Bekerja.....	51
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Afektif	54
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Normatif	55
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Continuance.....	56
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan.....	57
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Validitas.....	58
Tabel 4.10 Hasil Pengujian Reliabilitas	59
Tabel 4.11 Pengujian Multikolinearitas	62
Tabel 4.12 Hasil Regresi.....	64
Tabel 4.13 Hasil Uji Determinasi	65
Tabel 4.14 Hasil Uji F.....	66
Tabel 4.15 Hasil Uji T.....	67

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A. Kuesioner

Lampiran B. Hasil SPSS

Lampiran C. Ijin Penelitian

Lampiran D. Bukti penelitian

BAB I

Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan keberhasilan suatu organisasi. Suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Organisasi dikatakan berhasil apabila dapat menarik perhatian atas kelebihan yang dimilikinya dibandingkan dengan organisasi lain. Sedangkan manajer yang berhasil adalah manajer yang mampu melihat sumber daya yang mampu dikelola sesuai dengan kebutuhan bisnis. Perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kemajuan perusahaan, keberhasilan dalam proses perusahaan ditentukan oleh tercapainya hasil kinerja yang baik oleh karyawan.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas terlaksananya tugas tertentu. Sedangkan kinerja perusahaan merupakan tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor internal dan eksternal organisasi (Simanjuntak, 2011). Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu faktor individu : kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. Kemudian faktor psikologis : persepsi, peran, sikap kerja, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja , Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (Gibson, 1987). Dalam faktor tersebut salah satu nya adalah sikap kerja. Sebagian besar penelitian dalam Perilaku Organisasi berhubungan dengan 3

sikap : kepuasan kerja, keterlibatan pekerjaan dan, komitmen organisasi. Yang akan peneliti angkat dalam penelitian ini yaitu salah satunya adalah komitmen organisasi.

Komitmen karyawan kepada perusahaan dipandang sangat penting dalam bisnis. Karyawan yang loyal akan bersedia untuk mendahulukan kepentingan perusahaan daripada kepentingan dirinya sendiri. Komitmen juga menjadi salah satu persyaratan dalam penilaian kinerja karyawan dan promosi jabatan. Dalam setiap perilaku organisasional pasti membahas arti pentingnya komitmen karyawan. Komitmen karyawan dihubungkan dengan kepuasan kerja, tingkat absensi, keinginan untuk pindah dan kinerja menurut Steers dan Mowday (1974) dalam Fuad Mas'ud (2002). Semakin tinggi komitmen karyawan maka semakin baik kinerja karyawan menurut Romzek Barbara (1990) dalam Fuad Mas'ud (2002).

Setiap orang yang bekerja di suatu perusahaan atau organisasi, harus mempunyai komitmen dalam bekerja karena apabila suatu perusahaan karyawannya tidak mempunyai suatu komitmen dalam bekerja, maka tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut tidak akan tercapai. Namun terkadang suatu perusahaan atau organisasi kurang memperhatikan komitmen yang ada terhadap karyawannya, sehingga berdampak pada penurunan kinerja terhadap karyawan ataupun loyalitas karyawan menjadi berkurang (<http://edukasi.kompasiana.com/2013/07/29/pentingnya-komitmen-dalam-suatu-perusahaan-atau-organisasi-577535.html>).

Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthan, 2006). Ada suatu hubungan positif antara komitmen organisasional dan produktivitas kerja, pada umumnya tampak bahwa komitmen afektif memiliki hubungan yang lebih erat dengan hasil organisasi seperti kinerja dan perputaran karyawan bila dibandingkan dengan dua dimensi komitmen lain. Satu penelitian menemukan bahwa komitmen afektif adalah pemrediksi berbagai hasil (persepsi karakteristik tugas, kepuasan karier, niat untuk pergi) dalam 72 persen kasus, dibandingkan dengan hanya 36 persen untuk komitmen normatif dan 7 persen untuk komitmen berkelanjutan (Robbins, 2008).

Karyawan yang berkomitmen rendah akan berdampak pada turnover , tinggi nya absensi, meningkatnya kelambatan kerja dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai karyawan di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja dan kurangnya loyalitas pada perusahaan (streers, 1991) dalam sopiah (2008).

Menurut Robbins (2008) menyatakan bahwa terdapat 3 macam dimensi komitmen organisasional yaitu : Komitmen Afektif , Komitmen Normatif, dan Komitmen Berkelanjutan. Komitmen Afektif yaitu Perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.. Komitmen Normatif yaitu perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu ,

tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Komitmen berkelanjutan yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut

Penelitian ini menggunakan kinerja karyawan sebagai variable dependen sedangkan komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan sebagai variable independen. Berdasarkan penelitian dari beberapa peneliti terdahulu, ternyata menunjukkan hasil yang berbeda mengenai pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Terdapat beberapa hasil penelitian yang melakukan penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan seperti menurut penelitian Dr. Hueryen Yeh, Hong (2012) yaitu *Organizational Commitment will positively and significantly affect job performance*, Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bersedia untuk tinggal dan mengabdikan diri untuk mencapai tujuan pekerjaan karena mereka memiliki nilai yang sama dan tujuan dalam organisasi, Sebagai karyawan memiliki komitmen organisasi, produktifitas mereka akan meningkat dan begitu juga prestasi kerja. Sementara itu, supervisor harus memberikan penghargaan yang sesuai kepada bawahan ketika mereka mencapai tujuan pekerjaan. Dan juga hasil penelitian dari Ghorbanpour, Dehnavi, Heyrani (2014) yaitu komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan pada kinerja karyawan, komitmen normatif meninggalkan efek paling kuat pada rata-rata kinerja, dibandingkan dengan komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan, Pada kenyataannya, sebagai suatu sikap di komunitas para akuntan bersertifikat, komitmen organisasi dapat secara signifikan mempengaruhi minat, kecenderungan untuk tinggal,

kecenderungan untuk meninggalkan, dan kemanjuran perilaku karyawan dalam organisasi, dan konsekuensinya terhadap kinerja auditor. harus dikatakan bahwa auditor tetap dalam organisasi dan bekerja di sana karena biaya meninggalkan dan menghitung kerusakan dan keuntungan yang harus ia alami apabila ia meninggalkan pekerjaannya. Pada kenyataannya, auditor tetap dalam organisasi karena ia membutuhkan pekerjaan, tetapi tidak memiliki perasaan sayang atau tanggung jawab apapun terhadap organisasi, Berbeda dengan hasil penelitian Arizona, Riniwati , Harahap (2013) mengatakan Secara parsial komitmen organisasional tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan Penelitian yang dilakukan oleh Subejo, Troena, Thoyib, Aisjah (2013) menunjukkan bahwa secara parsial komitmen organisasional tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, komitmen organisasi yang dibangun oleh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif belum mampu meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal. Kemudian hasil penelitian dari Suswati dan Budianto (2013) Berdasarkan hasil analisis data, *affective commitment*, dan *continuance commitment* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Malang Utara. Adapun *normative commitment* menurut hasil penelitian ini tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Malang Utara. Hasil ini menunjukkan bahwa jika *affective commitment* yang dimiliki pegawai naik , maka kinerja juga naik. Begitu pula *continuance commitment*. Jika *continuance commitment* yang dimiliki pegawai naik, maka kinerja juga naik. Hasil penelitian ini sesuai penelitian Shaw et al.,(2003) menyatakan bahwa dalam dimensi

komitmen, *affective commitment* sebagai penentu kinerja individu/ kinerja pegawai.

Berdasarkan Research gap tersebut dapat dijadikan suatu permasalahan penelitian mengenai pengaruh komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan terhadap kinerja karyawan, dan juga oleh karena itu peneliti bermaksud untuk meneliti ulang pengaruh komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan terhadap kinerja karyawan di perusahaan yang ingin peneliti teliti.

Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah karyawan tetap Perum PERUMNAS JAKARTA. Perum PERUMNAS adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berbentuk Perusahaan Umum (Perum) yang bergerak di bidang perumahan dimana keseluruhan sahamnya dimiliki oleh Pemerintah. Perumnas didirikan sebagai solusi pemerintah dalam menyediakan perumahan yang layak bagi masyarakat menengah ke bawah. Perusahaan didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 1974, diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 1988, dan disempurnakan melalui Peraturan Pemerintah No. 15 Tahun 2004 tanggal 10 Mei 2004. Sejak didirikan tahun 1974, Perumnas selalu tampil dan berperan sebagai pioner dalam penyediaan perumahan dan permukiman bagi masyarakat berpenghasilan menengah ke bawah. Dapat dilihat berikut ini adalah data produksi perum perumnas pada empat tahun terakhir :

Tabel 1.1
Jumlah Produksi Perum Perumnas Tahun 2008-2011

Uraian	2008	2009	2010	2011
RI+RIT+RSH	2.43	3.457	6.425	5.788
Rumah Sederhana	1.341	1.9	2.052	2.023
Rumah Menengah	373	-	2	35
Rumah Toko	326	314	641	533
Rusunami	989	843	1402	1.148
Jumlah (dalam Unit)	5.459	6.514	10.522	9.527

Sumber : Perum perumnas (2014)

Berdasarkan data produksi diatas dapat dilihat dari tahun 2008 sampai tahun 2010 terjadi peningkatan jumlah produksi yaitu pada tahun 2008 perumnas memproduksi 5.459 unit, kemudian pada tahun 2009 perumnas memproduksi 6.514 unit, kemudian pada tahun 2010 perumnas memproduksi 10.522 unit dan terjadi penurunan produksi pada tahun 2011 yaitu sebesar 9.527 unit.

Kemudian dapat dilihat dari jumlah karyawan pada lima tahun terakhir yaitu tahun 2008-2012 :

Tabel 1.2
Jumlah Karyawan Tahun 2008-2012

Tahun	Jumlah Karyawan
2008	1660
2009	1594
2010	1442
2011	1290
2012	1186

Sumber : Perum Perumnas, (2014)

Dapat dilihat pada tabel 1.2 terdapat penurunan jumlah karyawan setiap tahun nya. Dari permasalahan diatas dapat disimpulkan bahwa tiap tahun terjadi penurunan karyawan mengakibatkan jumlah produksi yang dihasilkan perumnas mengalami penurunan pada tahun 2011. Oleh karena itu diharapkan segenap

Manajemen menyadari sepenuhnya bahwa keberhasilan dan kinerja Perusahaan Umum Pembangunan Perumahan Nasional (Perum PERUMNAS) sangat dipengaruhi oleh sikap, atau komitmen serta perilaku dan kinerja segenap pengelola baik secara individu maupun lembaga. Hal ini membutuhkan kesadaran dan upaya penuh dari segenap Manajemen pengelola Perum PERUMNAS. Setiap perusahaan menginginkan karyawan nya mempunyai komitmen dalam organisasi. Komitmen karyawan pada perusahaan tentunya berbeda beda, komitmen pada karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor yaitu seperti usia karyawan, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih lama dibandingkan dengan pengalaman kerja yang belum lama mempunyai tingkat komitmen yang berbeda (Sopiah, 2008). Maka dari itu diharapkan perum PERUMNAS mampu membangun komitmen organisasi yang baik terhadap karyawannya demi tercapainya tujuan perusahaan dan peningkatan kinerja karyawan yang berkesinambungan.

Berdasarkan *research gap* dari beberapa penelitian terdahulu maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta”**

1.2 Rumusan Masalah

Menurut penelitian Dr. Hueryren Yeh, Hong (2012) yaitu *Organizational Commitment will positively and significantly affect job performance*, Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bersedia untuk tinggal dan mengabdikan diri untuk mencapai tujuan pekerjaan karena mereka memiliki nilai yang sama dan tujuan

dalam organisasi. penelitian dari Ghorbanpour, Dehnavi, Heyrani (2014) yaitu komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan pada kinerja karyawan, komitmen normatif meninggalkan efek paling kuat pada rata-rata kinerja karyawan, dibandingkan dengan komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan.

Penelitian Arizona, Riniwati, Harahap (2013). Dan penelitian yang dilakukan oleh Subejo et.al (2013) menunjukkan bahwa secara parsial komitmen organisasional tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, Komitmen organisasi yang dibangun oleh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif belum mampu meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal.

Perbedaan penelitian berdasarkan hasil penelitian diatas akan dijadikan dasar untuk penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu dapat dirumuskan beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja karyawan Perum Perumnas.
2. Bagaimana pengaruh komitmen normatif terhadap kinerja karyawan Perum Perumnas.
3. Bagaimana pengaruh komitmen berkelanjutan terhadap kinerja karyawan Perum Perumnas.

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja karyawan.
2. Menganalisis pengaruh komitmen normatif terhadap kinerja karyawan.
3. Menganalisis pengaruh komitmen berkelanjutan terhadap kinerja karyawan.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang pentingnya komitmen organisasi dalam peningkatan kinerja karyawan.
3. Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi mengenai pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

1.4 Sistematika Penulisan

Bagian ini mencakup uraian ringkasan materi yang akan dibahas pada penelitian ini. Penelitian ini disusun dalam bentuk skripsi yang akan dibagi dalam beberapa bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

- BAB I, Pendahuluan, berisi tentang Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat, serta Sistematika Penulisan.
- BAB II, Tinjauan pustaka, berisi landasan Teori yang merupakan acuan pemikiran dalam pembahasan masalah yang diteliti dan mendasari analisis yang diambil dari berbagai literatur, ringkasan penelitian terdahulu yang mempunyai kaitan dengan penelitian ini, konsep dan hipotesis, dan kerangka pemikiran teoritis.
- BAB III, Metode Penelitian merupakan cara-cara meneliti yang menguraikan variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan populasi, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisis data yang digunakan. Bab ini juga menjelaskan bahwa penelitian yang dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif.
- BAB IV, Hasil dan Pembahasan, merupakan bab inti dalam laporan penelitian ini. Pada bab ini diuraikan tentang deskripsi hasil analisis pembahasan objek penelitian.
- BAB V, Penutup, berisi tentang kesimpulan dari laporan penelitian yang telah dilakukan berdasarkan hasil analisis dan pembahasan serta saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan terhadap hasil penelitian, maupun bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

Tinjauan Pustaka

2.1 Landasan Teori dan Penelitian Terdahulu

2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut (Robbins, 2008).

Menurut Mathis and Jackson (2006) komitmen organisasional adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi.

Sedangkan menurut Luthan (2006) komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Streers dan Potter (1983) dalam Sopiah (2008) mengatakan bahwa suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi

juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan.

Hunt and Morgan (1994) dalam Sopiah (2008) mengemukakan bahwa karyawan memiliki komitmen organisasional yang tinggi bila : memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi, berkeinginan untuk berusaha ke arah pencapaian tujuan organisasi, memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Streers and Black (1994) dalam Sopiah (2008) memiliki pendapat yang hampir senada. Dia mengatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi bisa dilihat dari ciri-cirinya sebagai berikut : adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi, Adanya kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi organisasi, dan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi.

2.1.2 Dimensi Komitmen Organisasi

Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2008) menyatakan bahwa terdapat 3 macam dimensi komitmen organisasional yaitu :

1. Komitmen Afektif, Perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
2. Komitmen Normatif, Kewajiban untuk bertahan dengan organisasi untuk alasan moral atau etis.
3. Komitmen Berkelanjutan, Nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.

Terdapat dimensi komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen (1991, 1997) dalam Mas'ud (2002) :

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) adalah dimana karyawan merasa ingin tetap tinggal (bekerja di perusahaan). Ini merupakan keterkaitan emosional (*emotional attachment*) atau psikologis kepada organisasi.
2. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) dimana karyawan merasa seharusnya tetap tinggal (bekerja dalam perusahaan) dan merasa mempunyai kewajiban yang seharusnya dilakukan.
3. Komitmen berkelanjutan (*Continuence Commitment*) dimana karyawan merasa membutuhkan untuk tetap tinggal (bekerja di perusahaan). Karyawan macam ini merasa terjerat dengan perusahaan karena kurang mempunyai keterampilan (*skills*), atau tidak ada kesempatan untuk pindah ke perusahaan lain, atau menerima gaji yang sangat tinggi, dan lain sebagainya. Mereka berfikir bahwa meninggalkan perusahaan akan sangat merugikan.

2.1.3 Indikator Komitmen Karyawan

Komitmen mengekspresikan baik dalam pikiran maupun tindakan dan usaha untuk identifikasi kepentingan orang yang loyal terhadap obyek-obyek tersebut. Dari pengertian Komitmen dapat disusun beberapa indikator komitmen karyawan sebagai berikut (Encyclopedia britannica, 1998) :

1. Tetap tinggal (bekerja) di perusahaan, tidak ingin pindah.

2. Bersedia kerja tambahan, kerja lembur untuk menyelesaikan tugas.
3. Menjaga kerahasiaan perusahaan.
4. Mempromosikan, membanggakan perusahaan kepada orang lain atau masyarakat.
5. Mentaati peraturan walaupun tanpa pengawasan.
6. Rela mengorbankan tujuan atau kepentingan pribadi untuk mencapai tujuan perusahaan.
7. Menggunakan dan atau membeli produk (jasa) yang dihasilkan oleh perusahaan.
8. Memberikan saran-saran perbaikan.
9. Mentaati perintah.
10. Menjaga hak-milik perusahaan.
11. Tidak menyalahgunakan kebijakan cuti atau ijin.
12. Membantu karyawan lainnya.

Lincoln (1989), dan Bashaw (1994) dalam Sopiah (2008) mengemukakan komitmen organisasional memiliki tiga indikator yaitu kemauan karyawan, kesetiaan karyawan, dan kebanggaan karyawan dalam organisasi.

2.1.4 Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor :

Menurut Steers dalam Sopiah (2008) menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan antara lain :

1. Ciri pribadi pekerja termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
2. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.
3. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi

Menurut David dalam Sopiah (2008) mengatakan bahwa terdapat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu :

1. Faktor personal : usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan : lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur : besar atau kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi.
4. Pengalaman kerja : karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih lama dibandingkan dengan pengalaman kerja yang belum lama mempunyai tingkat komitmen yang berbeda.

2.1.5 Pengukuran Komitmen Organisasi

Mowday et.al dalam Spector dan Wiley (1998) dalam Sopiah (2008) mengembangkan suatu skala yang disebut *Self Report Scales* untuk mengukur komitmen karyawan terhadap organisasi, yang merupakan penjabaran dari tiga aspek komitmen yaitu (a) penerimaan terhadap tujuan organisasi, (b) keinginan untuk bekerja keras, dan (c) Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi, yaitu sebagai berikut :

Tabel 2.1
Organizational Commitment Questionnaire dari Mowday et.al dalam Sopiah (2008).

1.	Saya merasa bahwa nilai nilai yang saya anut sangat mirip dengan nilai nilai yang ada pada organisasi
2.	Saya merasa bangga apabila berkata pada oranglain bahwa saya menjadi bagian dari organisasi
3.	Saya hanya dapat bekerja dengan baik di organisasi yang lain asalkan tipe pekerjaannya sama dengan tipe pekerjaan yang ada di organisasi ini
4.	Organisasi ini benar benar meberikan inspirasi yang terbaik bagi diri saya dalam mencapai prestasi kerja

(“pengukuran komitmen organisasional”, RT mowday, RM, Steers & LW Porter, 1979, Journal of Vocational Behavior)

Table 2.2

Skala *Organizational Commitment* dari Meyer et.al, 1993 dalam Sopiah (2008)

<i>Affective Commitment</i>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya akan senang sekali menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini. 2. Saya benar-benar merasakan bahwa seakan-akan masalah di organisasi ini adalah masalah saya.
<i>Continuance Commitment</i>
<ol style="list-style-type: none"> 3. Sekarang ini tetap bertahan menjadi anggota organisasi adalah sebuah hal yang perlu, sesuai dengan keinginan saya. 4. Sangat berat bagi saya untuk meninggalkan organisasi ini
<i>Normative Commitment</i>
<ol style="list-style-type: none"> 5. Saya merasa tidak memiliki kewajiban untuk meninggalkan atasan saya saat ini 6. Saya merasa tidak tepat untuk meninggalkan organisasi saya saat ini, bahkan bila hal itu menguntungkan.

2.1.6 Pedoman Untuk Meningkatkan Komitmen Organisasi

Pedoman khusus untuk mengimplementasikan sistem manajemen yang mungkin membantu memecahkan masalah dan meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan (Luthans, 2006) :

1. Berkomitmen pada nilai utama manusia, Membuat aturan tertulis, memekerjakan manajer yang baik dan tepat, dan mempertahankan komunikasi.
2. Memperjelas dan mengomunikasikan misi anda. Memperjelas misi dan ideology, berkhарisma, menggunakan praktik perekrutan berdasarkan nilai, menekankan orientasi berdasarkan nilai dan pelatihan, membentuk tradisi.
3. Menjamin keadilan organisasi . memiliki prosedur penyampaian keluhan yang komprehensif, menyediakan komunikasi dua arah yang ekstensif.

4. Menciptakan rasa komunitas. Membangun homogenitas berdasarkan nilai keadilan, menekankan kerjasama, saling mendukung, dan kerja tim.
5. Mendukung perkembangan karyawan. Melakukan aktualisasi, memberikan pekerjaan menantang pada tahun pertama, memajukan dan meberdayakan, mempromosikan dari dalam, menyediakan aktivitas perkembangan, menyediakan keamanan kepada karyawan tanpa jaminan.

2.1.7 Dampak Komitmen Organisasi

Komitmen karyawan terhadap organisasi adalah bertingkat, dari tingkatan yang sangat rendah hingga tingkatan yang sangat tinggi. Menurut Streers (1991) dalam Sopiah (2008) karyawan yang berkomitmen rendah akan berdampak pada turnover , tinggi nya absensi, meningkatnya kelambatan kerja dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai karyawan di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja dan kurangnya loyalitas pada perusahaan. Near dan Jansen (1983) dalam sopiah (2008) menambahkan bahwa bila komitmen karyawan rendah maka dia bisa memicu perilaku karyawan yang kurang baik, misalnya tindakan kerusuhan yang dampak lebih lanjutnya adalah reputasi organisasi menurun, kehilangan kepercayaan dari klien dan dampak yang lebih jauh lagi adalah menurunnya laba perusahaan.

2.2 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011)

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas tugas tertentu (Simanjuntak, 2011). Selain itu Mathis dan Jackson (2006) menjelaskan ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi yang diterimanya.

2.2.1 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah factor kemampuan (*ability*) dan factor motivasi (*motivation*).

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*).

Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negative terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud

mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja, kondisi kerja.

Sedangkan menurut pandangan teori konvergensi dari William Stern dalam Mangkunegara (2012) faktor penentu kinerja individu adalah :

1. Faktor Individu

Secara Psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisiknya. Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Tanpa adanya konsentrasi yang baik dari individu dalam bekerja, maka pimpinan mengharapkan mereka dapat bekerja produktif dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

2.2.2 Indikator Kinerja

Menurut Robert L. Mathis dan Jackson (2006), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut :

1. Kuantitas dari hasil
2. Kualitas dari hasil

3. Ketepatan waktu dari hasil
4. Kehadiran

Menurut Bernardin & Russel (2003) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa kriteria kinerja, antara lain :

1. Kualitas

merupakan tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.

2. Kuantitas

merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.

4. Efektivitas Biaya

merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.

5. Hubungan Antar Perseorangan

merupakan tingkatan di mana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan.

2.2.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik (Bangun,2006).

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.3
Penelitian Terdahulu

Judul	Sumber	Hasil jurnal
<i>The Mediating Effect of Organizational Commitment on Leadership Type and Job Performance</i> (2012)	Dr. Hueryren Yeh, Dachuan Hong	<i>Organizational commitment will positively and significantly affect job performance,</i> Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bersedia untuk tinggal dan mengabdikan diri untuk mencapai tujuan pekerjaan karena mereka memiliki nilai yang sama dan tujuan dalam organisasi

<p>Komitmen Organisasi Sebagai salah satu penentu Kinerja Karyawan (2013)</p>	<p>Endang Suswati dan Arif Budianto</p>	<p>Sampel yang diambil adalah sebanyak 70 pegawai yang ditentukan dengan metode sampling jenuh (sensus) sehingga Tingkatkeaku ratannya diharapkan cukup tinggi. Adapun secara parsial, hanya affective commitment,dan continuance commit ment yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sedangkan normative commitment tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.</p>
<p><i>Investigating the Effect of Organization Commitment on Performance of Auditors in the Community of Certified Accountants</i> (2014)</p>	<p>Zahra Ghorbanpour, Hasan Dehghan Dehnavi, Heyrani Forough</p>	<p>Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan pada kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat bahwa di antara ketiga variabel independen yang diusulkan, komitmen normatif meninggalkan efek paling kuat pada rata-rata kinerja auditor, menurut model 1, komitmen emosional $0,05 < 0,659$ dan komitmen berkelanjutan $0,05 < 0,799$, di tingkat kepercayaan 95%, tidak dapat mempengaruhi kinerja rata-rata auditor. Tingkat signifikansi untuk keduanya lebih besar dari 0,05</p>
<p>Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan,Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap</p>	<p>Dika Arizona, Harsuko Riniwati, Nuddin Harahap</p>	<p>Secara parsial komitmen organisasional tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap</p>

Kinerja Pegawai (2013)		kinerja pegawai, variable komitmen memiliki nilai signifikan $t > \alpha (0,05)$
<i>The Effect of Organizational Commitment and Organization Identity Strength to Citizenship Behaviour (OCB) Impact On Fire Department and Disaster Employee Performance</i> (2013)	Subejo, Eka Afnan Troena, Armanu Thoyib, Siti Aisjah	Berkomitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Komitmen organisasi dibangun oleh afektif, kelanjutan, dan normatif belum mampu meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal, Kinerja karyawan didasarkan pada hasil tidak bisa diandalkan secara maksimal karena keterbatasan sumber daya manusia, infrastruktur dan keadaan

2.4 Kerangka Pemikiran

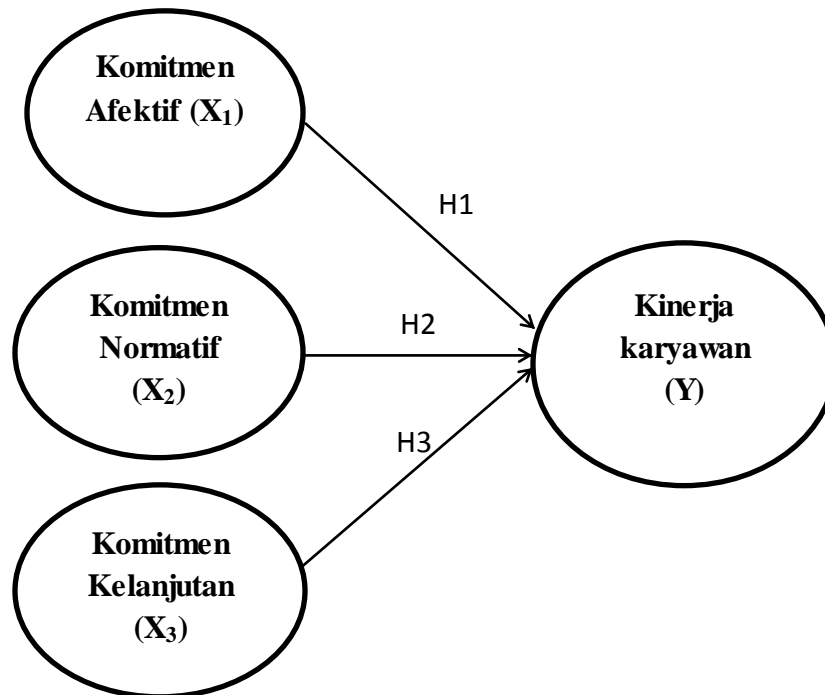
Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas terlaksananya tugas tertentu.. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor interen dan ektern organisasi.

Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel, yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen berupa kinerja karyawan. Sedangkan variabel independen berupa Komitmen Afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan.

Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu salah satunya adalah komitmen. Komitmen karyawan terhadap organisasi adalah bertingkat, dari

tingkatan yang sangat rendah hingga tingkatan yang sangat tinggi. Menurut Streers (1991) dalam Sopiah (2008) karyawan yang berkomitmen rendah akan berdampak pada turnover, tingginya absensi, meningkatnya kelambatan kerja dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai karyawan di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja dan kurangnya loyalitas pada perusahaan. Near dan Jansen (1983) dalam sopiah (2008) menambahkan bahwa bila komitmen karyawan rendah maka dia bisa memicu perilaku karyawan yang kurang baik, misalnya tindakan kerusuhan yang dampak lebih lanjutnya adalah reputasi organisasi menurun, kehilangan kepercayaan dari klien dan dampak yang lebih jauh lagi adalah menurunnya laba perusahaan. Komitmen terbagi menjadi tiga yaitu komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan. Apabila karyawan memiliki komitmen afektif yang tinggi maka karyawan akan cenderung tetap bekerja di perusahaan dan juga akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan mereka akan suka melakukan kerja tambahan untuk perusahaan, mereka akan mau memberikan saran-saran bagi perbaikan dan kemajuan perusahaan. Secara umum, riset yang berkaitan dengan para karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan tetap tinggal bersama organisasi dikarenakan mereka ingin tinggal (*because they want to*). Para karyawan yang memiliki komitmen kontinyu yang kuat dikarenakan mereka harus tinggal bersama organisasi (*because they have to*). Dan para karyawan yang memiliki komitmen normative yang kuat dikarenakan mereka merasa bahwa mereka harus tinggal bersama (*because they fell that they have to*) (http://id.wikipedia.org/wiki/Komitmen_organisasi). Dibawah ini adalah gambaran kerangka pikir teoritis dari penelitian

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Beberapa Penelitian Terdahulu

2.5 Hipotesis

2.5.1 Komitmen Afektif terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan yang berkomitmen rendah akan berdampak pada turnover, tingginya absensi, meningkatnya kelambatan kerja dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai karyawan di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja dan kurangnya loyalitas pada perusahaan (Streers, 1991) dalam Sopiah (2008). Ada suatu hubungan positif antara komitmen organisasional dan produktivitas kerja, pada umumnya tampak bahwa komitmen afektif memiliki hubungan yang lebih erat dengan hasil organisasi seperti kinerja dan perputaran karyawan bila dibandingkan dengan dua dimensi komitmen lain (Robbins, 2008). Menurut

Penelitian yang dilakukan oleh Suswati dan Budianto mengatakan adapun secara parsial komitmen afektif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kemudian menurut hasil riset Frederick Reichheld (1993), dalam the loyalty Effect, menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara komitmen karyawan dengan tingkat kinerja perusahaan. Dari ketiga jenis komitmen, komitmen afektif adalah yang paling diinginkan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen afektif akan cenderung tetap tinggal (bekerja dalam perusahaan), mereka akan merekomendasikan kepada orang lain bahwa perubahan tempat bekerjanya merupakan tempat yang bagus untuk bekerja, mereka akan suka melakukan kerja tambahan untuk perusahaan, mereka akan mau memberikan saran-saran bagi perbaikan dan kemajuan perusahaan (Fuad Mas'ud ,2002).

H1: Komitmen Afektif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.5.2 Komitmen Normatif terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen karyawan dipandang sangat penting dalam perusahaan, karyawan yang loyal akan bersedia untuk mendahulukan kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadi. Komitmen karyawan dihubungkan dengan kepuasan kerja, tingkat absensi, dan kinerja karyawan (Sterrs) dalam Fuad Mas'ud (2002). Semakin tinggi komitmen maka akan semakin baik kinerja karyawan (Barbara, 1990) dalam Fuad Mas'ud (2002). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ghorbanpour, Dehnavi, Forough Heyrani (2014) dan Hueryren Yeh, Hong (2012) Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan pada kinerja karyawan. Komitmen normatif meninggalkan pengaruh yang paling kuat pada rata-rata kinerja. Komitmen organisasi dapat secara signifikan

mempengaruhi minat, kecenderungan untuk tinggal, kecenderungan untuk meninggalkan, dan dan kemandirian perilaku karyawan dalam organisasi dan konsekuensi nya terhadap kinerja karyawan.

H2: Komitmen Normatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.5.3 Komitmen Continuance terhadap Kinerja

Menurut meyer dan Allen (1991,1997) dalam mas'ud Komitmen continuance merupakan komitmen dimana karyawan merasa membutuhkan untuk tetap tinggal dan (bekerja dalam perusahaan). Karyawan merasa terjerat dengan perusahaan karena kurang mempunyai keterampilan atau tidak ada kesempatan untuk pindah ke perusahaan lain, atau menerima gaji yang sangat tinggi, mereka berfikir bahwa meninggalkan perusahaan akan sangat merugikan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Suswati dan Budianto (2013) mengatakan Pegawai yang *continuance commitmentnya* tinggi akan berpengaruh signifikan terhadap kinerjanya karena dia merasa membutuhkan organisasi tersebut. Lalu, untuk terus mendapatkan manfaat dan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, dia akan berusaha bekerja dengan baik. Hal ini didukung oleh sistem pemberian tunjangan di lingkungan Direktorat Jenderal Pajak yang berdasarkan pemeringkatan jabatan (*job grade*). Adapun secara parsial, komitmen Continuance mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

H3: Komitmen Berkelanjutan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

BAB III

Metode Penelitian

3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Jenis penelitian ini yaitu bersifat deskriptif. (Sugiyono,2003) menjelaskan bahwa: “Penelitian deskriptif adalah penelitian yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

3.1.1 Variabel Dependen

Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang menjadi perhatian utama peneliti (Sekaran, 2011), Yang berperan sebagai variable dependen pada penelitian ini yaitu adalah kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Selain itu Mathis dan Jackson (2006) menjelaskan ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi yang diterimanya.

3.1.2 Variabel Independen

Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang dapat mempengaruhi variabel dependen, baik secara positif maupun negatif (Sekaran, 2011). Definisi operasional dari masing-masing variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

3.1.2.1 Komitmen Afektif (*Affective commitment*)

Menurut Meyer dan Allen (1991, 1997) dalam Mas'ud (2002) Komitmen Afektif (*Affective commitment*) adalah dimana karyawan merasa ingin tetap tinggal (bekerja di perusahaan). Ini merupakan keterkaitan emosional (*emotional attachment*) atau psikologis kepada organisasi.

3.1.2.2 Komitmen Berkelanjutan (*continuence commitment*)

Menurut Meyer dan Allen (1991, 1997) dalam Mas'ud (2002) Komitmen Berkelanjutan (*continuence commitment*) adalah dimana karyawan merasa membutuhkan untuk tetap tinggal (bekerja di perusahaan). Karyawan macam ini merasa terjerat dengan perusahaan karena kurang mempunyai keterampilan (*skills*), atau tidak ada kesempatan untuk pindah ke perusahaan lain, atau menerima gaji yang sangat tinggi, dan lain sebagainya. Mereka berfikir bahwa meninggalkan perusahaan akan sangat merugikan.

3.1.2.3 Komitmen Normatif (*normative commitment*)

Menurut Meyer dan Allen (1991, 1997) dalam Mas'ud (2004) dimana karyawan merasa seharusnya tetap tinggal (bekerja dalam perusahaan) dan merasa mempunyai kewajiban yang seharusnya dilakukan.

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Komitmen Afektif (X₁) (Meyer, et al dalam Sopiah 2008)	<ul style="list-style-type: none"> • Keinginan untuk menjadi anggota organisasi • Merasa memiliki keterlibatan dalam mencapai tujuan perusahaan • Keterkaitan secara emosional • Membanggakan perusahaan kepada oranglain 	Likert
Komitmen Normatif (X₂) (Meyer,et al dalam Sopiah 2008)	<ul style="list-style-type: none"> • Ada perasaan bersalah meninggalkan perusahaan • Memikirkan pendapat oranglain jika keluar dari perusahaan • Tetap bertahan merupakan kewajiban • Memiliki rasa tanggungjawab terhadap perusahaan 	
Komitmen Berkelanjutan (X₃) (Meyer,et al dalam Sopiah 2008)	<ul style="list-style-type: none"> • Berharap mendapatkan keuntungan apabila bertahan • Bertahan dalam perusahaan merupakan kebutuhan • Pertimbangan keluar dari perusahaan 	

	<ul style="list-style-type: none"> • Berat meninggalkan organisasi 	
Kinerja (Y) (Mathis, 2006)	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitas dari hasil • Kualitas dari hasil • Ketepatan waktu • Kehadiran 	Likert

3.2 Populasi Dan Sampel

Populasi adalah mengacu pada keseluruhan kelompok orang atau kejadian, atau hal minat yang ingin peneliti investigasi (Sekaran, 2006). Sampel adalah sebagian dari populasi, jadi sampel adalah subkelompok atau sebagian dari populasi. Dengan mempelajari sampel, peneliti akan mampu menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasikan terhadap populasi penelitian (Sekaran, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang ada di Perum Perumnas Jakarta sebanyak 93 karyawan, sedangkan sample dalam penelitian ini yaitu karyawan perum perumnas sebanyak 75 karyawan. Teknik pengambilan sample yang digunakan yaitu teknik sampling jenuh (sensus). Sampling jenuh (sensus) merupakan teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. kriteria yang dijadikan sebagai sampel yaitu karyawan tetap Perum PERUMNAS yang sudah bekerja di perusahaan selama lebih dari 1 tahun. Alasan mengapa kriteria sampel yang digunakan yaitu karyawan yang sudah bekerja di perusahaan selama lebih dari 1 tahun karena karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih lama mempunyai tingkat komitmen yang lebih baik.

3.3 Jenis dan Sumber data

Jenis analisis data yaitu jenis analisis data kuantitatif. Jenis data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Data primer yaitu mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi. Data primer yang digunakan merupakan kuesioner, Sedangkan data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada (Sekaran, 2006). Data Sekunder yang digunakan berupa data kinerja karyawan dan data jumlah karyawan dari tahun 2008 sampai 2012.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara

Peneliti melakukan Tanya jawab secara langsung dengan pihak perusahaan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan (Sekaran, 2006).

2. Kuesioner

Peneliti memberikan kuesioner kepada responden yang berisi pertanyaan yang berkaitan dengan topik penelitian. Pertanyaan dalam kuesioner diuji dengan menggunakan skala Likert. Skala likert didesain untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada skala 5 titik dengan susunan 1-5 diberi skor sebagai berikut (Sekaran, 2006) :

- a. Angka 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- b. Angka 2 = Tidak Setuju (TS)
- c. Angka 3 = Netral (N)
- d. Angka 4 = Setuju (S)
- e. Angka 5 = Sangat Setuju (SS)

3. Studi Pustaka

Mengumpulkan data sekunder dilakukan dengan membaca, mengumpulkan, mencatat, mempelajari, buku-buku, artikel jurnal, informasi internet, dan sumber lainnya yang berupa teori-teori yang mendukung penelitian ini.

3.5 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi adalah studi mengenai ketergantungan variable dependen (terikat) dengan satu atau lebih variable independen (variable penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variable dependen berdasarkan nilai variable independen yang diketahui (Ghozali, 2011). Analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis regresi berganda dengan rumus seperti berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = koefisien regresi

X1 = Komitmen afektif

X2 = Komitmen normatif

X3 = Komitmen continuance

e = error

3.5.1 Uji Asumsi Klasik

3.5.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika menggunakan analisis regresi linear, uji normalitas biasa dilakukan dengan melihat nilai residualnya, apakah residual berasal dari distribusi normal atau tidak.

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan :

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.5.1.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditentukan adanya korelasi antar variable bebas (independen) Multikolonieritas dapat dilihat dengan menggunakan nilai tolerance dan *Variance Inflation Factor*

(VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF=1/\text{tolerance}$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai cutoff yang umum dipakai adalah nilai tolerance 0,10 atau sama dengan nilai VIF dibawah 10 (Ghozali, 2011).

3.5.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya Heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variable terikat (dependen) yaitu (ZPRED) dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah di-studentized.

Dasar analisis :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi Heteroskedastisitas.

2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

3.5.2 Uji Model

3.5.2.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2009). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2009).

3.5.2.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variable independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variable dependen (Y). Atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variable dependen atau tidak. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (Dwi Priyatno, 2008)

1. Menentukan formulasi hipotesis

H_0 : $b_1 = 0$ artinya, semua variabel bebas (x) secara simultan tidak mempengaruhi variable terikat (y).

$H_a : b_1 \neq 0$ artinya, semua variabel bebas (x) secara simultan mempengaruhi variabel terikat (y).

2. Menentukan derajat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$).
3. Menentukan signifikansi

nilai signifikansi ($P \text{ value}$) $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

nilai signifikansi ($P \text{ value}$) $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.5.2.3 Uji T

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y) (Dwi Priyatno, 2008).

1. Menentukan formulasi hipotesis
 - $H_0 : b_1 = 0$ artinya, tidak ada pengaruh dari masing-masing variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y).
 - $H_a : b_1 \neq 0$ artinya, ada pengaruh dari masing-masing variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y).
2. Menentukan derajat kepercayaan 95% ($\alpha = 0.05$).
3. Menentukan signifikansi
 - nilai signifikansi ($P \text{ value}$) $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 - nilai signifikansi ($P \text{ value}$) $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.5.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.5.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Dalam pengujian instrument pengumpulan data, validitas bisa dibedakan menjadi validitas factor dan validitas item. Validitas factor diukur bila item yang disusun menggunakan lebih dari satu factor (antara factor satu dengan yang lain ada kesamaan). Pengukuran validitas factor ini dengan cara mengorelasikan antara skor faktor (penjumlahan item dalam satu faktor) dengan skor total factor (total keseluruhan faktor), sedangkan pengukuran validitas item dengan cara mengorelasikan antara skor item dengan total item (Duwi Priyatno, 2008). teknik pengujian yang sering digunakan para peneliti untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi Bivariate Pearson. Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05.kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

$$r_{ix} = \frac{n \sum ix - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{[n \sum i^2 - (\sum i)^2][n \sum x^2 - (\sum x)^2]}}$$

Keterangan:

r_{ix} = koefisien korelasi item total (bivariate pearson)

i = skor item

x = skor total

n = banyaknya subjek

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

3.5.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk (Ghozali, 2011). Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variable dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 (Nunnally, 1994).

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Uji yang sering digunakan penelitian adalah dengan menggunakan metode Alpha (cronbach's) (Duwi priyatno, 2008).

Rumus reliabilitas dengan metode Alpha adalah :

$$r_n = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2_1} \right]$$

keterangan:

r_n = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = jumlah varian butir

σ^2_1 = varian total