

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia kerja, komitmen seorang pegawai terhadap organisasi seringkali menjadi isu yang sangat penting. Demikian pentingnya hal tersebut beberapa organisasi berani memasukan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan.

Komitmen pegawai bagi sebuah perusahaan sangat penting baik bagi pegawai maupun organisasi, karena dianggap sebagai *outcome* yang positif. Sebab komitmen seorang pegawai yang tinggi, terhadap organisasi memungkinkan seorang karyawan memperlihatkan keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota di organisasi tersebut, kemudian pegawai tersebut bersedia untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut serta dengan tingkat kepercayaan yang tinggi yang bertujuan dan nilai-nilai organisasi yang melekat pada dirinya.

Pemahaman mengenai komitmen organisasional sangatlah penting, agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efektif, dimana kredibilitas yang tinggi mampu menghasilkan suatu komitmen, dan hanya dengan komitmen yang tinggi suatu perusahaan mampu menghasilkan bisnis yang baik. Sebuah organisasi tidak harus memberi perhatian yang penuh terhadap pegawai yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi. Jika pegawai telah memiliki komitmen organisasional maka akan diperoleh karyawan atau pegawai yang setia, dan mampu bekerja sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi. Keadaan ini sangat baik bagi pencapaian tujuan organisasi, karena organisasi mendapat dukungan yang penuh dari anggotanya sehingga bisa berkonsentrasi secara penuh pada tujuan yang diprioritaskan.

Dalam konteks organisasi publik, kinerja adalah suatu ukuran prestasi/hasil dalam mengelola dan menjalankan suatu organisasi yang dapat dinilai dalam kurun waktu tertentu. Kinerja seorang pegawai dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan pegawai terhadap organisasi tersebut.

Pemahaman mengenai kinerja sangatlah penting untuk dipahami, karena setiap pekerjaan atau jabatan menuntut sebuah kompetensi terhadap pegawai. Pegawai yang tidak menunjukkan kinerja yang tinggi terhadap organisasi maka promosi/posisi kejabatan yang lebih tinggi tidak dapat diterima si pegawai tersebut.

Akibat rendahnya komitmen organisasional dapat memicu perilaku pegawai yang kurang baik, misalnya tindak kerusuhan yang berdampak lebih lanjut pada reputasi organisasi yang kemudian akan menurun, kehilangan kepercayaan dari klien dan lebih jauh lagi berdampak pada menurunnya laba perusahaan/organisasi.

Suatu organisasi akan dengan mudah mencapai tujuan yang ditetapkan apabila semua sumber daya yang ada telah bekerja sesuai dengan fungsinya. Adanya rasa tanggung jawab dan rasa memiliki terhadap organisasi akan membawa nilai yang positif terhadap hasil kinerja.

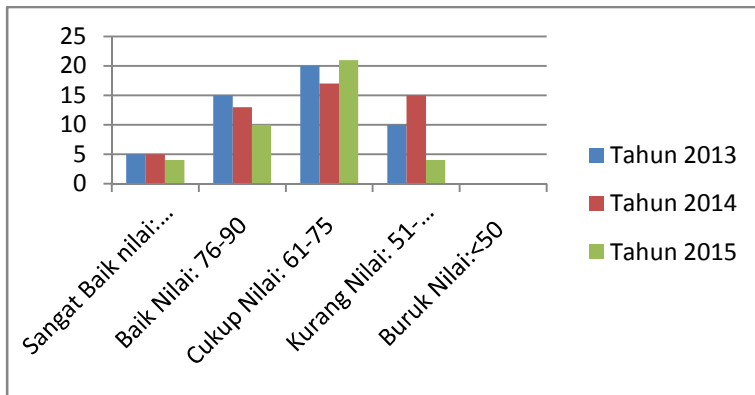
Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai Kementerian Pekerjaan Umum (PU) dan Perumahan Rakyat (PERA) Medan juga harus dapat meningkatkan komitmen organisasional para pegawai karena komitmen organisasional dapat mempengaruhi seseorang atau memberikan dorongan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik lagi.

Kementerian Pekerjaan Umum (PU) dan Perumahan Rakyat (PERA) Medan adalah instansi pemerintahan yang bergerak dibidang jasa dan infrastruktur. Berdasarkan penelitian awal diketahui ada beberapa masalah yang terjadi yaitu kinerja pegawai menurun. Kinerja yang

di nilai adalah sasaran kerja yang telah ditetapkan oleh kantor Pekerjaan Umum (PU) dan Perumahan Rakyat (PERA)

Peneliti akan mencoba mengangkat fenomena yang ada di Kementerian Pekerjaan Umum (PU) dan Perumahan Rakyat (PERA) tepatnya peneliti melakukan penelitian dibagian Satuan Kerja atau dengan kata lain Satker, peneliti akan menunjukkan hasil kinerjabagian satker pada Grafik 1.1 dan dari data tabel 1.1

Gambar 1.1. Grafik Kinerja Kementria PU dan PERA Medan



Sumber: Kementerian PU dan PERA Medan

**Tabel 1.1 Kinerja Pegawai Bagian Satuan Kerja
Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PU dan PERA)**

Penilaian Kinerja		Jumlah Karyawan (%)					
		Tahun 2013		Tahun 2014		Tahun 2015	
Sangat Baik	Nilai 91-100	5	10.00%	5	10.00%	4	8.00%

Baik	Nilai 76-90	15	30.00%	13	26.00%	10	20.00%
Cukup	Nilai 61-75	20	40.00%	17	34.00%	21	42.00%
Kurang	Nilai 51-60	10	20.00%	15	30.00%	15	30.00%
Buruk	50	-		-		-	
Total	Total	50	100%	50	100%	50	100%

Sumber: Kementrian PU dan PERA Medan

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan dari tahun 2013 sampai pada tahun 2015. Dapat kita simpulkan bahwa pencapaian kinerja dari Kementrian PU dan PERA Medan bisa dikatakan belum optimal dan cenderung menurun.

Oleh sebab itu dengan melihat data pada tabel diatas, peneliti sangat tertarik untuk mengetahui lebih lanjut apakah ada pengaruh antara komitmen organisasi yang dimiliki pegawai dalam menghasilkan kinerja yang tinggi? Maka peneliti tertarik untuk membawa masalah yang ada tersebut kedalam judul untuk skripsi yang berjudul mengenai **“Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementrian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Pada umumnya perusahaan pasti memiliki masalah yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu perlu terlebih dahulu dilakukan kajian dan identifikasi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut menurut peneliti-peneliti terdahulu ada 7 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari suatu organisasi yaitu :

1. Motivasi
2. Budaya Organisasi
3. Komunikasi
4. Kondisi Kerja
5. Komitmen Organisasi

6. Sumber Daya Manusia
7. Pembinaan

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian yang dilakukan tidak keliru atau tidak melebar luas kearah yang tidak pas dengan judul atau topik yang peneliti pilih, selain karena alasan tersebut peneliti juga membatasi masalah yang dilihat dari segi waktu dan biaya yang akan peneliti laksanakan, maka peneliti membatasi masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimana Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai pada Kementrian PU dan PERA Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan pembatasan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka yang menjadi rumusan masalah yang dalam penelitian ini adalah **“Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai pada kementria Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Medan?”**

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Komitmen terhadap kinerja pegawai di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan penulis dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis

Sebagai wahana dalam meningkatkan kemampuan menulis dan berfikir ilmiah khususnya berkaitan dengan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

2. Bagi Universitas HKBP Nommensen Medan

Sebagai tambahan referensi bagi pembaca dan acuan perbandingan dalam penelitian yang sama di masa yang akan datang.

3. Bagi Kementerian PU dan PERA Medan.

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi Kementerian PU dan PERA Medan dalam mengambil kebijakan dalam Komitmen organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan Kinerja pegawai di kantor tersebut.

4. Bagi penelitian Lain

Sebagai bahan referensi terlebih lagi bagi yang ingin memperdalam penelitian terutama mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada sebuah organisasi publik lainnya selain di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, TINJAUAN EMPIRIS, KERANGKA BERPIKIR, DAN RUMUSAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Teoritis

2.1 Tinjauan Teoritis

2.1.1 Komitmen organisasi

2.1.1.1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi mengandung unsur identifikasi yaitu mengenai bagaimana karyawan memikirkan hubungannya dengan organisasi dan menentukan sikapnya terhadap organisasi, karyawan yang berkomitmen akan mengembangkan pola pikir yang lebih positif terhadap organisasi. Ada beberapa definisi Komitmen Organisasional menurut para ahli.

Fauzia Menyatakan, "**komitmen merupakan suatu ikatan psikologis karyawan yang ditandai dengan adanya :**

- 1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.**
- 2. Kemauan untuk mengusahakan untuk tercapainya kepentingan organisasi.**
- 3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.**

Beberapa pengertian tersebut juga mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu proses pada individu (karyawan) dalam mengidentifikasikan dirinya kedalam nilai-nilai atau aturan-aturan dan tujuan organisasi. Disamping itu komitmen organisasi mengandung pengertian sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, dengan kata lain komitmen organisasi menyiratkan hubungan karyawan dengan perusahaan atau organisasi secara aktif. Hal ini disebabkan karyawan yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk

memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyongkong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja”¹.

Menurut Robbins (Dalam Musa Djamaludin) “**Komitmen merupakan suatu tingkatan atau tahap di mana pegawai mampu untuk memahami tujuan organisasi dan berharap untuk tetap menjadi bagian dalam organisasi tersebut**²

Menurut Wibowo “**Komitmen organisasional adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi**”³.

Dengan demikian, penulis dapat memperoleh kesimpulan bahwa komitmen organisasional adalah perasaan dimana individu percaya terhadap organisasi tersebut, dan dimana individu merasa dirinya merupakan bagian dari organisasi ditempat dia berada dan berkomitmen akan memberikan kinerja yang tinggi dan memiliki tujuan untuk memajukan organisasi tersebut.

2.1.1.2. Tipe Komitmen Organisasi

Menurut Kreitner dan Kinicki (Dalam Wibowo) ada 3 tipe komitmen yaitu “*affective commitment, continuance commitment, normative commitment*”⁴. Adapun pengertiannya yaitu sebagai berikut:

1. *Affective Commitment*

¹ Fauzia Agustini, **Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan**, Edisi Ke-1, Madenatera, Jakarta, 2011, Hal 118

² Djamaludin Musa. 2009. **Pengaruh Komitmen Organisasional, Pengembangan Karier, Motivasi Kerja Dan Karakteristik Individual Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Halmahera Timur**. Alumni Doktor Ilmu Ekonomi Program Pascasarjana Universitas 17 Agustus Surabaya. 18 Maret 2016

³ Wibowo, **Manajemen Kinerja**, Revisi ke-4, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, Hal 429

⁴ Wibowo, **Ibid**, Hal 430.

Mencerminkan keterkaitan emosional pekerja pada, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi. Pekerja dengan *affective commitment* kuat melanjutkan bekerja dengan organisasi karena mereka ingin melakukannya.

2. *Continuance commitment*

Mencerminkan kepada kepedulian terhadap biaya berkaitan dengan apabila meninggalkan organisasi. Pekerja yang terutama terkait pada organisasi didasarkan pada *continuance commitment* tetap berada dalam organisasi karena mereka perlu melakukannya.

3. *Normative commitment*

Mencerminkan perasaan sebagai kewajiban untuk melanjutkan kesempatan kerja. Pekerja dengan *normative commitment* tingkat tinggi merasa bahwa mereka harus tetap dengan organisasi.

2.1.1.3. Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional

Menurut Wibowo ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional yaitu:

“Komitmen organisasional terdiri dari komponen *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*. Masing-masing komponen dipengaruhi oleh faktor yang berbeda. *Affective commitment* dipengaruhi berbagai karakteristik personal seperti kepribadian dan *locus of control*, pengalaman kerja sebelumnya dan kesesuaian nilai. Karena *continuance commitment* mencerminkan rasio antara biaya dan manfaat yang berkaitan dengan meninggalkan organisasi, maka dipengaruhi oleh faktor yang memengaruhi biaya dan manfaat, seperti kurangnya alternative pekerjaan dan jumlah infestasi yang telah dilakukan orang dalam berorganisasi atau komunitas tertentu, *continuance commitment* akan tinggi apabila individu tidak mempunyai alternative pekerjaan. *Normative commitment* dipengaruhi oleh proses sosialisasi yang dinamakan *psychological contract*, *personal contract*. *Personal contract* merupakan persepsi individu tentang persyaratan perjanjian dari pertukaran dengan pihak lain. *Psychological contract* mencerminkan keyakinan tentang apa yang seharusnya diterima sebagai imbalan atas apa yang mereka berikan pada organisasi.”⁵

⁵Ibid, Hal 431.

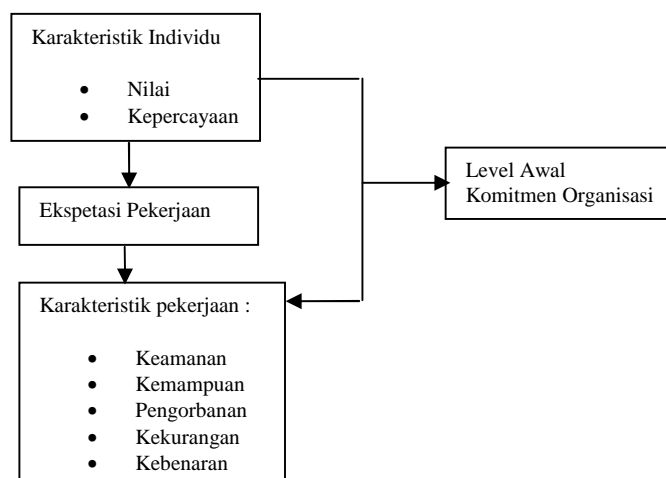
Maka dengan berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional, peneliti menggunakan faktor tersebut untuk menjadi indikator dalam komitmen organisasional adalah sebagai berikut:

1. *Affective commitmen* yang memiliki faktor Kepribadian dan locus of control, pengalamn kerja dan kesesuaian nilai.
2. *Continuance commitment* yang memiliki faktor biaya dan manfaat.
3. *Normative commitment* yang memiliki faktor psychological contract dan personal contract.

2.1.1.4. Proses Terjadinya Komitmen Organisasi.

Minner (dalam Fauzia) “Secara rinci menjelaskan proses terjadinya komitmen karyawan pada organisasi yaitu Komitmen awal, komitmen pada awal memasuki dunia kerja dan komitmen selama bekerja”⁶. sebagai berikut.

1. Komitmen Awal.

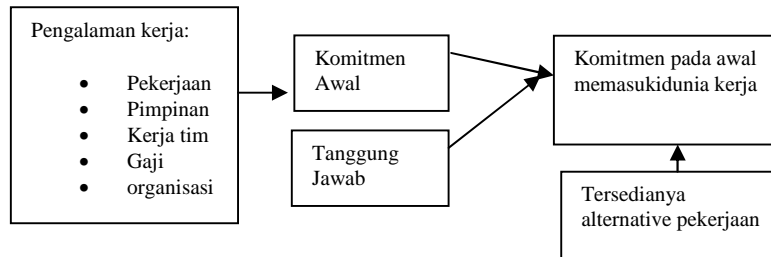


Gambar 2.1Komitmen Awal

⁶Fauzia.Op.Cit. Hal 120

Sumber: Fauzia Agustini 2011 (Manajemen Sumber Daya Lanjutan)

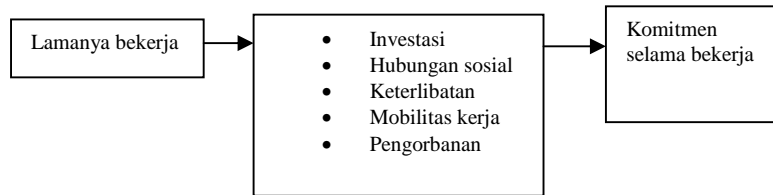
2. Komitmen pada awal memasuki dunia kerja



Gambar 2.2 Komitmen pada awal memasuki dunia kerja

Sumber: Fauzia Agustini 2011 (Manajemen Sumber Daya Lanjutan)

3. Komitmen selama bekerja



Gambar 2.3 Komitmen selama bekerja

Sumber: Fauzia Agustini 2011 (Manajemen Sumber Daya Lanjutan)

Pada gambar diatas menunjukkan proses terjadinya komitmen karyawan pada organisasi berbeda. Pada tahap pertama disebut komitmen awal faktor yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada organisasi adalah:

- Karakteristik Individual
- Harapan-harapan karyawan pada organisasi
- Karakteristik pekerjaan

Tahap kedua disebut sebagai komitmen pada saat memasuki dunia kerja. Pada tahap ini karyawan sudah bekerja beberapa tahun. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada organisasi adalah pengalaman kerja yang ia rasakan pada tahap awal dia bekerja, bagaimana pekerjaannya, bagaimana sistem penggajiannya, bagaimana gaya supervisinya,

bagaimana hubungan ia dengan teman sejawat atau hubungan dengan pimpinan. Semua faktor ini akan membentuk komitmen awal dan tanggung jawab karyawan pada organisasi yang pada akhirnya akan bermuara pada komitmen karyawan pada awal memasuki dunia kerja.

Tahap ketiga diberi nama komitmen selama bekerja, faktor yang berpengaruh terhadap komitmen pada tahap ini berkaitan dengan investasi, mobilitas kerja, hubungan sosial yang tercipta diorganisasi dan pengalaman-pengalaman selama ia bekerja.

2.1.1.5. **Dampak Komitmen Organisasional**

Komitmen karyawan dalam organisasi adalah berangkat dari tingkatan yang sangat rendah hingga ke tingkatan yang sangat tinggi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan berdampak pada karyawan tersebut, yaitu dia telah puas dengan pekerjaannya dan tingkat absensinya menurun. Komitmen organisasional ini akan mempunyai dampak terhadap seluruh kegiatan organisasinya. Adapun **“Dampak komitmen organisasional tersebut adalah sebagai berikut:**

- 1. Terhadap karyawan, yaitu misalnya terhadap perkembangan karier karyawan itu di perusahaan.**
- 2. Terhadap organisasi, yaitu dengan adanya karyawan yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absensi berkurang dan akan menimbulkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.**

Adapun perilaku-perilaku karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasional yang tinggi menunjukkan perilaku seperti dibawah ini:

- a. Melakukan upaya penyesuaian, dengan cara agar cocok dengan organisasinya dan melakukan hal-hal yang diharapkan serta menghormati norma-norma organisasi, menuruti peraturan dan ketentuan yang berlaku.**
- b. Meneladani kesetiaan, dengan cara membantu orang lain, menghormati dan menerima hal-hal yang dianggap penting oleh atasan, bangga menjadi bagian dari organisasi serta peduli pada citra organisasi.**

- c. Mendukung secara aktif dengan cara bertindak mendukung misi dan tujuan organisasi.
- d. Melakukan pengorbanan pribadi, dengan cara menempatkan kepentingan organisasi diatas kepentingan pribadi, serta mendukung keputusan yang menguntungkan organisasi walaupun keputusan itu tidak disenangi”⁷.

2.1.1.6. Cara Menumbuhkan Komitmen Organisasional

Mengingat pentingnya komitmen organisasional ini bagi perusahaan maka perusahaan seharusnya sudah mengetahui hal-hal yang dapat menumbuhkan komitmen organisasional bagi para karyawan. Adapun beberapa cara yang digunakan perusahaan agar dapat menumbuhkan komitmen organisasional adalah sebagai berikut **“Identifikasi kebutuhan, keterlibatan karyawan, kepercayaan, rasa percaya diri, kredibilitas, pertanggungjawaban, kebijakan perusahaan, budaya perusahaan, komunikasi, menumbuhkan rasa kepemilikan dan loyalitas”**⁸.

Berikut adalah penjelasan dari cara menumbuhkan komitmen organisasional sebagai berikut:

- a. Identifikasi Kebutuhan, yang artinya perusahaan melakukan identifikasi terhadap tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para pegawai dengan kata lain perusahaan organisasi memasukan pula kebutuhan dan keinginan pegawai dalam tujuan organisasinya.
- b. Keterlibatan Karyawan, penting diperhatikan karena adanya keterlibatan karyawan menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesam rekan kerja.
- c. Kepercayaan, adanya saling percaya antar anggota organisasi akan tercipta kondisi yang baik untuk pertukaran informasi dan saran tanpa adanya rasa takut.

⁷Ibid, Hal 125

⁸Ibid, Hal 126

- d.** Rasa Percaya Diri, dengan menghargai kemampuan yang dimiliki karyawan sehingga komitmen terhadap perusahaan semakin tinggi.
- e.** Kredibilitas, dengan penghargaan dan mengembangkan lingkungan kerja yang mendorong kompetisi yang sehat sehingga tercipta organisasi yang memiliki kinerja tinggi.
- f.** Pertanggungjawaban, dengan menetapkan secara konsisten dan jelas tentang peran, standar dan tujuan tentang penilaian terhadap kinerja karyawan. Tahap ini sebagai sarana evaluasi terhadap kinerja karyawan dalam penyelesaian dan tanggung jawab terhadap wewenang yang diberikan.
- g.** Kebijakan perusahaan, kebijakan yang tidak merugikan bagi para karyawan akan dapat menimbulkan komitmen organisasi bagi para karyawan. Dalam hal membuat kebijakan ini sebaiknya melibatkan seluruh anggota organisasi.
- h.** Budaya perusahaan, budaya yang mendukung kesejahteraan para karyawan akan dapat menumbuhkan dan mengembangkan komitmen organisasi untuk para karyawan.
- i.** Komunikasi, merupakan hal penting dalam hal upaya perusahaan agar dapat menumbuhkan komitmen organisasi ini. Komunikasi karyawan ini dapat terjalin secara vertikal maupun horizontal untuk tiap bagian dalam perusahaan.
- j.** Menumbuhkan rasa kepemilikan, merupakan hal yang tidak mudah bagi perusahaan untuk dapat membuat para karyawan merasa memiliki perusahaan tersebut. Pada umumnya para karyawan hanya merasa bekerja di dalam perusahaan sehingga sebagian dari mereka menganggap permasalahan yang dihadapi perusahaan tidak menjadi tanggung jawab mereka karena mereka hanya bertanggung jawab pada pekerjaan mereka saja.

- k. Loyalitas, loyalitas karyawan terhadap organisasi memiliki makna kesetiaan seseorang untuk membina hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun.

2.1.1.7. Indikator Komitmen Organisasional

Adapun indikator yang peneliti terapkan dalam penelitian ini berdasarkan dari faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional menurut Wibowo yang terdiri dari 3 komponen *affective Commitmen, continuance, and normative commitment* masing-masing komponen dipengaruhi oleh faktor yang berbeda.

1. **“*Affective commitment* dipengaruhi oleh berbagai karakteristik personal seperti kepribadian dan *locus of control*, pengalaman kerja sebelumnya dan kesesuaian nilai.**
2. ***Continuance commitment* dipengaruhi biaya dan manfaat, seperti kurangnya *alternative* pekerjaan dan jumlah investigasi yang telah dilakukan orang dalam berorganisasi atau komunitas tertentu.**
3. ***Normative commitment* dipengaruhi oleh proses sosialisasi yang dinamakan *psychology contract, personal contract* merupakan persepsi individu tentang persyaratan dan perjanjian dari pertukaran dengan pihak lain, *psychological contract* mencerminkan keyakinan pekerja tentang apa yang seharusnya diterima sebagai imbalan atas apa yang mereka berikan pada organisasi”⁹.**

2.1.2 Kinerja Pegawai

2.1.2.1 Pengertian Kinerja

Setiap perusahaan atau organisasi pasti memiliki penilaian kinerja, sebagaimana yang kita ketahui bahwa kinerja merupakan suatu alat ukur yang digunakan perusahaan atau organisasi untuk menilai seberapa besar pegawai atau karyawan bekerja di perusahaan atau organisasi. Kinerja juga dibutuhkan dalam pengambilan keputusan, contohnya seperti dalam penentuan

⁹ Wibowo, **Op Cit**, Hal, 431

kenaikan jabatan atau promosi seorang pegawai pasti akan dilihat dari seberapa besar pegawai atau karyawan dalam memberikan kontribusi kinerjanya kepada perusahaan. Ada beberapa pengertian kinerja menurut para ahli yaitu, menurut Wibowo **“Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya”**¹⁰.

Menurut Armstrong dan Baron (Dalam Wibowo) **“kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi”**¹¹.

Menurut Supratikno dkk **“kinerja adalah suatu konstruk multidimensional yang sangat kompleks, dengan banyak perbedaan dalam arti tergantung pada siapa yang sedang mengevaluasi, bagaimana dievaluasi dan aspek apa yang dievaluasi”**¹².

Menurut Ulber Kinerja adalah **“The level of the individual’s work achievement that comes only after effort has been exerted”**¹³

Dengan demikian peneliti dapat simpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil implementasi dari sumber daya manusia yang memberikan kerjanya terhadap organisasi dan kinerja bukan hanya sebagai hasil kerja tetapi bagaimana kerja itu berlangsung. Jadi tujuan dari penelitian atau evaluasi kinerja adalah sebagai dasar untuk mengetahui berhasil atau tidaknya suatu organisasi.

2.1.2.2. Indikator Pengukuran Kinerja

Untuk mendukung kinerja pegawai yang lebih efektif perlu adanya anjuran pandangan *prospectif* (harapan kedepan) dari pada *retrospectif* (melihat kebelakang). Untuk mencapai hal itu, perlu diterapkan beberapa indikator kinerja.

¹⁰Wibowo. **Ibid.** Hal 7

¹¹**Ibid,** Hal 7

¹² Supratikno dkk, **Manajemen Kinerja**, Edisi Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2006, Hal 12

¹³ Ulber Silalahi, **Asas-asas Manajemen**, Cetakan Pertama, PT Refika Aditama, Bandung, 2011, Hal 408

Wibowo menyatakan bahwa, **“Terdapat tujuh indikator kinerja, dua diantaranya mempunyai peran penting yaitu tujuan dan motif. Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Dengan demikian, tujuan dan motif indikator utama dari kinerja :**

- 1. Tujuan**
- 2. Standart**
- 3. Umpan Balik**
- 4. Alat atau sarana**
- 5. kompetensi**
- 6. Motif**
- 7. Peluang”¹⁴.**

Adapun pengertian dari setiap indikator adalah:

1. Tujuan

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai pada masa yang akan datang. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan kinerja individu, kelompok dan organisasi agar kinerja individu maupun organisasi berhasil dan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Standard

Standar memiliki arti yang penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan, dan tanpa standar tidak akan dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Dalam hal ini kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3. Umpan Balik

Tujuan, standar, dan umpan balik memiliki sifat yang saling terkait. Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Sehingga dengan adanya umpan balik dapat dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

¹⁴Wibowo, **Op Cit**, Hal 85

4. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi juga memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

7. Peluang

Pekerjaan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Ada dua faktor kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

2.1.2.3. High Commitment, High Performance Organization

Bagaimana komitmen organisasional dapat meningkatkan kinerja organisasi. Beer (Dalam Wibowo) menyatakan. **“Organisasi yang mempunyai komitmen tinggi akan memberikan kinerja berkelanjutan dengan mengembangkan 3 pilar organisasi yaitu *performanace alignment, psychological alignment dan capacity for training and change*. Penyelarasan kinerja terjadi ketika sistem organisasi secara menyeluruh mencakup struktur, sistem, sumber daya manusia dan budaya, sesuai dengan tujuan dan strategi organisasi. Penyelarasan psikologis terjadi ketika terdapat ikatan emosional sumber daya manusia disemua tingkatan terutama pemimpin unit kerja utama, pada maksud, misi, dan cita-cita organisasi. Apabila organisasi melanjutkan baik keselarasan kinerja maupun psikologis maka akan mempunyai kapasitas untuk pembelajaran dan perubahan. Menempatkan ketiga pilar tersebut bersama dapat**

menciptakan ketahanan yang yang esensial bagi bagi organisasi, apabila perubahan dalam dan lingkungan sosial tidak dapat dihindari ketika organisasi tumbuh. Kekuatan disemua bidang tersebut meningkatkan kesempatan bahwa organisasi dapat melanjutkan *high commitment* dan *high performance* dalam periode yang panjang, mencakup lebih dari beberapa decade. Untuk mendapatkan *high commitment* dan *high performance* , organisasi harus dapat secara simultan mengatasi ketiga pilar tersebut”¹⁵

Jika karyawan atau pegawai memiliki komitmen organisasional yang tinggi maka kinerja pegawai akan meningkat pula. Dalam instansi pemerintahan komitmen organisasional sangat diperlukan supaya akan tercipta iklim kerja yang profesional. Individu yang terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung memenuhi komitmennya terhadap organisasi, sehingga munculnya loyalitas karyawan terhadap organisasi, yang akhirnya menyebabkan karyawan memiliki rasa ketergantungan serta tanggung jawab terhadap perusahaan. Individu yang memiliki komitmen yang cenderung rendah melakukan pekerjaan yang akan mengganggu kinerja organisasi seperti *turn over* yang tinggi, kelambanan dalam bekerja, keluhan bahkan mogok kerja.

2.2. Tinjauan Empiris

Berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan, bahwa peneliti harus memiliki pedoman atau acuan dalam melakukan penelitian, oleh sebab itu peneliti memilih 2 judul skripsi sebagai acuan penulis dalam melakukan penelitian.

Tabel 2.1 Tinjauan Empiris

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil penelitian
----	---------------	------------------	---------------------	------------------

¹⁵ Ibid.Hal 436

1.	Naupal Siregar 2011	Pengaruh Pembinaan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Pemerintah Kota Medan	Pembinaan, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai	Penelitian ini menghasilkan regresi berganda $Y = 11.992 + 0.680X_1 - 0.117X_2$ Hasil uji- $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($33.788 > 3.305$), dengan tingkat signifikan sebesar 0.00 yang lebih kecil dari 0.05. Pada uji-t hipotesis 1 menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor kepegawaian daerah pemerintah kota Medan, berdasarkan probabilitas dengan tingkat signifikan sebesar 5%, dapat disimpulkan bahwa signifikansi untuk variabel pembinaan sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis 1 diterima Pengambilan keputusan untuk hipotesis ini berdasarkan probabilitas dengan tingkat signifikan 5% , dapat disimpulkan bahwa signifikansi untuk variabel komitmen organisasi sebesar 0.131 yang lebih besar dari 0.05. dengan demikian hipotesis 2 ditolak. Hasil analisis regresi secara keseluruhan menunjukkan R^2 sebesar 0.686 yang berarti bahwa pembinaan dan komitmen organisasi dapat menjelaskan variabel kinerja pegawai daerah sebesar 68.6% dan selebihnya sebesar 31.4% dipengaruhi oleh variabel lain
2	Siti Englan Nauli Harahap 2012	Pengaruh Komitmen Organisasional dan Peran Manajer Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah	Komitmen Organisasi. Peran Manajer Pengelolaan Keuangan.. Kinerja Manajer.	Penelitian ini menghasilkan suatu model regresi berganda : $Y = 5.727 + 0.720X_1 + 0.380X_2$. Uji- $F_{hitung} = 15.847\%$ dengan tingkat probabilitas ($0.000 < 0.05$) maka $F_{hitung} = (15.847) > (F_{tabel} (3.294))$ atau H_0 ditolak dan H_a diterima artinya koefisien regresi berganda signifikan. R^2 angka R sebesar 0.705 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan yang kuat antara variabel komitmen organisasional, peran manajer pengelolaan keuangan daerah terhadap kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah. Koefisien determinasi sebesar 0.498 artinya bahwa besarnya pengaruh komitmen organisasional, peran manajer pengelolaan keuangan daerah terhadap kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah sebesar 49.8% dan sisanya 50.2% variabel kinerja manajerial SKPD dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Uji-t komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah dengan nilai $t_{hitung} = 3.492 > t_{tabel} = 1.984$ dan probabilitas 0.001 pada tingkat signifikan 5% maka dapat disimpulkan semakin baik komitmen organisasional maka kinerja manajerial akan meningkat. Peran manajerial Keuangan Daerah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah dengan nilai $t_{hitung} = 2.115 > t_{tabel} = 1.984$ dan probabilitas 0.042 pada tingkat signifikan 5% Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional dan peran manajer pengelolaan keuangan daerah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah.

Sumber: Olahan Peneliti

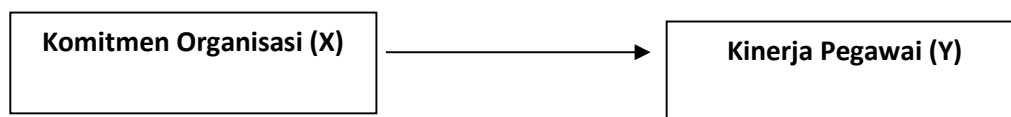
B. Kerangka Berpikir

Secara positif, perilaku seseorang akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Dengan adanya komitmen organisasional yang dimiliki para pegawai maka pegawai tersebut akan bertanggung jawab atas semua kewajibannya kepada organisasi/perusahaan. Adapun teori yang menyatakan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Beer (Dalam Wibowo) menyatakan. **“Organisasi yang mempunyai komitmen tinggi akan memberikan kinerja berkelanjutan dengan mengembangkan 3 pilar organisasi**

yaitu *performanace alignment*, *psychological alignment* dan *capacity for training and change*. Penyelarasan kinerja terjadi ketika sistem organisasi secara menyeluruh mencakup struktur, sistem, sumber daya manusia dan budaya, sesuai dengan tujuan dan strategi organisasi. Penyelarasan psikologis terjadi ketika terdapat ikatan emosional sumber daya manusia disemua tingkatan terutama pemimpin unit kerja utama, pada maksud, misi, dan cita-cita organisasi. Apabila organisasi melanjutkan baik keselarasan kinerja maupun psikologis maka akan mempunyai kapasitas untuk pembelajaran dan perubahan. Menempatkan ketiga pilar tersebut bersama dapat menciptakan ketahanan yang yang esensial bagi bagi organisasi, apabila perubahan dalam dan lingkungan sosial tidak dapat dihindari ketika organisasi tumbuh. Kekuatan disemua bidang tersebut meningkatkan kesempatan bahwa organisasi dapat melanjutkan *high commitment* dan *high performance* dalam periode yang panjang, mencakup lebih dari beberapa decade. Untuk mendapatkan *high commitment* dan *hight performance* , organisasi harus dapat secara simultan mengatasi ketiga pilar tersebut¹⁶.

Berikut ini adalah gambar kerangka pemikiran variabel Komitmen Organisasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y)



Gambar 2.5 Kerangka Berpikir
Sumber : olahan peneliti

C. Rumusan Hipotesis

Berdasarkan kerangka teoritis dan kerangka berpikir diatas, maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini. “**Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Medan**”.

¹⁶Ibid, Hal 436

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian.

Desain penelitian ini mengarah pada penelitian kuantitatif dan penelitian deskriptif dengan menggunakan variabel-variabel dan data berupa informasi. Dimana desain yang menggunakan pengukuran skala likert yang dinyatakan dalam bentuk kuesioner dalam

penelitian ini juga. Peneliti juga akan menggunakan alat uji seperti uji validitas dan uji reliabilitas yang dimana uji ini akan menilai apakah data tersebut valid atau tidaknya pernyataan atau kuesioner begitu juga dengan reliabilitas yang dimana setiap pernyataan reliabel atau tidaknya, peneliti juga akan menggunakan uji asumsi klasik, uji asumsi klasik digunakan sebelum dilakukannya pengujian hipotesis. maka peneliti akan melakukan uji hipotesis setelah melakukan uji asumsi klasik dalam melakukan pengujian hipotesis peneliti akan menggunakan *software spss 22.0*.

3.2 Populasi dan Sampel

1. Populasi.

Menurut Ary. Dkk (Dalam Sukardi), “*Population is all members of well defined class of people, events or objects*”¹⁷. Dimana kutipan ini menjelaskan populasi adalah keseluruhan anggota yang terdiri dari kelompok-kelompok, kejadian atau objek.

Menurut Bungin (Dalam Syofian) “**Populasi penelitian merupakan keseluruhan (*universum*) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan,**

¹⁷ Sukardi, **Metodologia Penelitian Pendidikan**, cetakan ketujuh, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2009, hal 53.

udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya. Sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian”¹⁸

Dengan demikian peneliti dapat simpulkan bahwa populasi adalah sekelompok atau keseluruhan makhluk hidup yang berada dalam satu kumpulan atau organisasi. Maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri dalam kantor Satker PU dan PERA Medan sebanyak 50 orang.

2. Sampel

Menurut Syofian **“Sampel adalah suatu prosedur pengambilan data dimana hanya sebagian populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari suatu populasi”¹⁹**. Karena dari segi waktu dan biaya yang sangat terbatas, maka dalam penelitian ini meskipun populasi hanya sebanyak 50 orang namun peneliti akan tetap menggunakan rumus solvin untuk mengambil sampel.

$$\begin{aligned}n &= \frac{N}{1+Ne^2} \\ &= \frac{50}{1+50(0.1)^2} \\ &= 33\end{aligned}$$

Keterangan:

- n = sample
- N = Populasi
- e = standart error (10%)

¹⁸ Siregar Syofian, **Metode Penelitian Kuantitatif**, Edisi Pertama, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2013, Hal 30.

¹⁹ **Ibid.** Hal 30

Dengan menerapkan ketentuan tersebut, maka jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 33 orang.

Tabel 3.1Jumlah Pegawai Pada Kantor Satker PU Dan PR Medan

NO	Jabatan	Jumlah Pegawai	Sample yang diambil
1	Kepala Satker (Satuan Kerja)	1	1
2	Pejabat Penandatanganan Surat Perintah Membayar (PPSPM)	1	1
3	Bendahara Pengeluaran	1	1
4	Asisten Keuangan	1	1
5	Pelaksana Administrasi	3	2
6	Pelaksana Teknik	5	4
7	Pengatur Sarana Kantor	2	1
8	Petugas Akuntansi	2	1
9	Petugas Verifikasi	2	1
10	Petugas Pengendali Mutu	1	1
11	Petugas Operasi Peralatan	3	2
12	Petugas Penerbit SPM dan Pelaporan	2	1
13	Petugas Pembukuan dan Pembayaran	2	1
14	Petugas Administrasi Umum	2	1
15	Petugas Pengendalian dan Verifikasi Keuangan	2	1
16	Petugas Pengelola BMN	3	2
17	Petugas Emon,SIPP,LAKIP	3	2

Sumber: Kementerian PERA	18	Petugas Persediaan Konstruksi	5	3	PU dan Medan
	19	Petugas Administrasi Umum,Hukum & Rumah Tangga	4	3	
	20	Pengadministrasi Teknik	2	1	
	21	Perencana Teknik	3	2	
	22	Total Pegawai	50	33	

Menurut Sukardi **“Teknik klaster atau cluster sampling ini memilih sampel bukan didasarkan pada individual, tetapi lebih didasarkan pada kelompok, daerah, atau kelompok subjek yang secara alami berkumpul bersama”**²⁰

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Daftar pernyataan(*questionnaire*) yang diberikan, yaitu pengumpulan data dengan mengajukan daftar pertanyaan yang telah disusun secara terstruktur diberikan kepada pegawai yang dijadikan sampel..
2. Studi dokumentasi, yaitu mengumpulkan dan mempelajari data yang diperoleh melalui data-data dari Kementerian PU dan PERA Medan.
3. Observasi, yaitu dengan melakukan pengamatan terhadap kegiatan yang dilakukan para pegawai perusahaan.

3.4 Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini, yang menjadi instrumen penelitian dapat disajikan dalam Tabel 3.2 berikut ini :

Tabel 3.2 Instrumen Penelitian

²⁰Sukardi, Op.Cit, Hal 61.

Jenis Variabel	Nama Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Independen	Komitmen Organisasi	“Komitmen organisasional adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi” ²¹ .	1. Affective Commitment a. Kepribadian b. locus of control c. pengalaman kerja d. kesesuaian nilai 2. Continuance Commitment a. biaya b. manfaat 3. Normative Commitment a. psychological contract b. personal contract	Likert
Dependen	Kinerja Pegawai	“Kinerja adalah nilai serangkaian perilaku kerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi” ²²	1.Tujuan, 2.Standar 3.umpan balik, 4.alat atau sarana, 5.kompetensi 6.motif 7.peluang	Likert

Sumber :Diolah Peneliti (2016)

3.5 Skala Pengukuran Variabel

Menurut Moh Nazir, “Skala likert menggunakan ukuran ordinal, karenanya, hanya dapat membuat ranking, tetapi tidak dapat diketahui berapa kali satu responden lebih baik atau lebih buruk dari responden lainnya didalam skala.”²³. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan yang akan diberikan skor. Skor yang diberikan adalah

Tabel3.3

Instrumen Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

²¹ Wibowo, **Manajemen Kinerja**, Revisi ke-4, PT.RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2014, Hal 429

²² **Ibid**, Hal 2

²³ Moh Nazir, **Metode Penelitian**, Cetakan Ke-6, Ghalia Indonesia, Bogor, 2005, Hal 338

3.6 Metode analisis

3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dan reliabel dengan alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner.

3.6.1.1 Uji Validitas

Uji validitas menurut Gay (Dalam Sukardi) **“Suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur”**²⁴ Kriteria pengujian validitas adalah sebagai berikut: Dalam hal ini, ukuran penelitian adalah kuesioner.

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka setiap butir pernyataan tersebut dinyatakan Valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka setiap butir pernyataan tersebut dinyatakan Tidak Valid

3.6.1.2 Uji Reliabilitas (Keandalan)

Menurut Suharso **“Keandalan suatu instrument menunjukkan hasil pengukuran dari suatu instrumen yang tidak mengandung bias atau bebas dari kesalahan pengukuran (error free), sehingga menjamin suatu pengukuran yang konsisten dan stabil (tidak berubah) dalam kurun waktu dan berbagai item atau titik (point) dalam instrumen”**²⁵.

Uji reliabilitas dilakukan dengan menguji butir pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya dengan bantuan SPSS 22.0 *for windows*.

Konstruk atau variabel dinyatakan reliabel dengan kriteria sebagai berikut :

²⁴ Sukardi, **OP Cit.** Hal 122

²⁵ Puguh Suharso, **Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Bisnis.** Cetakan Pertama, PT. Indeks, Jakarta, 2009, Hal 106

- a. Jika Cronbach's Alpha $> 0,60$ variabel atau konstruk tersebut dinyatakan reliabel.
- b. Jika Cronbach's Alpha $< 0,60$ variabel atau konstruk tersebut dinyatakan tidak reliabel.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis yang menggunakan analisis regresi, maka diperlukan pengujian asumsi klasik yang meliputi:

3.6.2.1 Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk menunjukkan simetris tidaknya distribusi data. Uji normalitas akan dideteksi melalui analisa grafis yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan menggunakan SPSS 22.0. Dengan pengambilan keputusan yaitu :

- a. Jika data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas Pengujian normalitas dilakukan dengan cara:
 - Melihat *Normal Probability Plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Data sesungguhnya diplotkan sedangkan distribusi normal akan membentuk garis diagonal.
 - Kriteria uji normalitas:
 - Apabila *p-value* (P_v) $< (0,05)$ artinya data tidak berdistribusi normal. Apabila *p-value* (P_v) $> (0,05)$ artinya data berdistribusi normal.

3.6.2.2 Uji Heteroskedastitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama diantaranya grup tersebut yang disebut homoskedastisitas atau tidak mempunyai varians yang sama yang disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau dengan kata lain tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6.3 Pengujian Hipotesis

Menurut Sugiyono “**Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan**”²⁶. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan alat analisis regresi sederhana.

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak, maka dilakukan pengujian terhadap variabel-variabel penelitian dengan cara menguji secara:

3.6.3.1 Menentukan Perasamaan Regresi linear sederhana

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (komitmen organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja Pegawai). Di dalam menganalisis data ini, penulis menggunakan bantuan aplikasi *software SPSS 22.0 for Windows*.

$$=a + x + e$$

Dimana: = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

x = Komitmen Organisasi

²⁶ Sugiyono. **Metode Penelitian Bisnis**, Cetakan ke-16, ALFABETA.CV, Bandung. Hal 93

= Koefisien Regresi Komitmen Organisasi

e = *Standart error*

3.6.3.2 Uji Signifikan (Uji-t)

Uji t menentukan seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan menggunakan probability sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) akan diuji hipotesa

$$H_0 : \beta = 0$$

Artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (Komitmen Organisasi) terhadap variabel terikat (Kinerja pegawai)

$$H_1 : \beta \neq 0$$

Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (Komitmen Organisasi) terhadap variabel terikat (Kinerja pegawai). Maka pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_1 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

3.6.3.3 Koefisien Determinan (R^2)

Uji determinasi R^2 diajukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Jika koefisien determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dinyatakan bahwa kemampuan variabel bebas (X) menerangkan variabel terikat (Y) adalah sangat besar. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika koefisien

determinasi (R^2) semakin kecil atau mendekati nol maka dapat dikatakan bahwa kemampuan variabel bebas (X) menerangkan variabel terikat (Y) semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak cukup kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel