

Dampak Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Nicoline Hiariej^{1*}, Gino Giovano Manuputty²

^{1,2,3} Universitas Kristen Indonesia Maluku

nieke.hiariej@gmail.com

Abstract: *Organizational commitment is still a problem for most organizations within a company. The problems that arise are basically very common in the field, for example to other companies. work discomfort or an offer from another company, so without hesitation the employee changes jobs. Desires that are not fulfilled will lead to negative attitudes due to the urge or desire not to come to work so that job satisfaction directly causes changes in employee performance. This study aims to determine whether organizational commitment affects employee performance at the Indonesian Christian University of Maluku (UKIM). The analysis used is simple regression to describe the effect of organizational commitment on employee performance. In collecting data, a questionnaire was used with a population of all UKIM administration employees and the sample was employees who had worked for more than 1 years. The results of the analysis show that organizational commitment has a positive and significant impact on the performance of UKIM employees.*

Keywords; *Organizational Commitment, Performance.*

Abstraksi: Komitmen organisasi masih merupakan permasalahan bagi kebanyakan organisasi dalam sebuah perusahaan. Masalah-masalah yang muncul pada dasarnya sangat sering terjadi di lapangan, misalnya kepada perusahaan lain. ketidaknyamanan kerja atau adanya tawaran dari perusahaan lain, sehingga tanpa ragu karyawan tersebut berpindah kerja. Keinginan yang tidak terpenuhi akan menimbulkan sikap negatif akibat adanya dorongan atau keinginan untuk tidak masuk kerja sehingga kepuasan kerja secara langsung menyebabkan perubahan pada kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Universitas Kristen Indonesia Maluku (UKIM). Analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan regresi sederhana untuk menggambarkan pengaruh komitmen organisasi terhadap keinerja pegawai. Dalam pengumpulan data digunakan kuesioner dengan populasi yakni seluruh pegawai administrasi UKIM dan sampelnya adalah pegawai yang sudah bekerja diatas 1 tahun. Hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UKIM.

Kata Kunci; Komitmen Organisasi, Kinerja.

Pendahuluan

Komitmen organisasi masih merupakan permasalahan bagi kebanyakan organisasi dalam sebuah perusahaan. Masalah-masalah yang muncul pada dasarnya sangat sering terjadi di lapangan, misalnya kepada perusahaan lain. ketidaknyamanan kerja atau adanya tawaran dari perusahaan lain, sehingga tanpa ragu karyawan tersebut berpindah. Banyak hal yang mendukung bagi sumberdaya

manusia untuk memiliki kualitas dan kinerja yang baik, salah satunya adalah komitmen dari karyawan yang bersangkutan terhadap perusahaan tempatnya berada.

Upah, status, lingkungan sosial dan pengembangan diri merupakan sejumlah harapan yang dibawa setiap individu ketika masuk bekerja didalam suatu perusahaan. Disamping karakteristik individu harapan-harapan itu juga dipengaruhi oleh informasi tentang perusahaan itu dan pilihan kesempatan kerja yang ada. Sikap positif akan terbentuk dan menimbulkan rasa keterikatan yang kuat dengan perusahaan tersebut jika harapan tersebut terpenuhi

Komitmen organisasional merupakan suatu ikatan emosional antara karyawan dengan organisasi yang timbul karena adanya kepercayaan, kemauan untuk mencapai suatu tujuan serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan diri sebagai bagian dari organisasi dan hal tersebut yang menjadikan karyawan akan tetap bertahan dalam suatu organisasi baik dalam kondisi menyenangkan maupun tidak (Akbar, Al, Mochammad, & Mukzam, 2017). Komitmen yang tinggi ditandai dengan adanya kesetiaan dalam melaksanakan tugas sesuai ketentuan perusahaan. Dwi Cahyono & Ghozali, (2002) menemukan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Indriantoro, (1999) menunjukkan hasil yaitu kepuasan kerja berkorelasi positif dengan komitmen organisasional. Bukti empiris lain menunjukkan adanya ketidakjelasan hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Apabila terjadi peningkatan kepuasan kerja maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Hasil penelitian Nadapdap, (2017) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Permata Sari. Sedangkan hasil penelitian Hiariej, (2011) juga mengungkapkan bahwa komitmen afektif organisasi berpengaruh terhadap kinerja akuntan publik. Hasil kajian lain oleh penelitian Riyanto, (2022) juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kinerja manajerial. Hasil penelitian lainnya juga menunjukkan Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ((I Gede Yudha Ari Pradana, Pande Ketut Ribek, 2023). Berbeda dengan kedua penelitian diatas, penelitian Trisma Hidayanti, Ginting Suka, & Sudiarna, (2018) menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak signifikan pengaruhnya terhadap kinerja.

Pemaparan hasil kajian-kajian empiris diatas menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak mutlak berdampak terhadap kinerja pegawai. Hal inilah yang merupakan *research gap* kajian ini yang oleh Ferdinand, (2016) dikatakan bahwa merupakan celah penelitian yang dapat dimasuki



oleh peneliti untuk mengkaji topik yang sama secara lebih mendalam. Berdasarkan *research gap* tersebut maka tujuan kajian ini adalah untuk menganalisis dampak komitmen organisasi terhadap kinerja dengan objek penelitian para pegawai di Universitas Kristen Indonesia Maluku (UKIM). Harapannya, hasil kajian ini bersumbangsih mereduksi *research gap* tersebut diatas.

Kajian Teori

Teori Sikap dan Perilaku

Tahun 1971 Triandis mengembangkan suatu teori yang diperkenalkan dengan teori sikap dan perilaku dimana sikap, aturan-aturan sosial dan kebiasaan menentukan perilaku seseorang. Sikap berkaitan dengan apa yang dirasakan, dibagi menjadi komponen kognitif yaitu keyakinan dan komponen afektif yaitu suka atau tidak suka. Sedangkan komponen perilaku adalah bagaimana perilaku seseorang terhadap sikap (Triandis, 1971).

Fishbein dan Jazen, (1975) mengungkapkan bahwa sikap: 1). dapat dipelajari, 2). diartikan sebagai kecenderungan kearah satu keadaan tertentu terkait apa yang terjadi 3). sangat penting bagi hubungan antara dua orang terkait perasaan hati, 4). dekat dan diatur dengan kepribadian masing-masing. Evaluasi dari suatu pernyataan tentang obyek, orang, atau peristiwa apakah menguntungkan atau tidak merupakan dapat diartikan sebagai sikap. Bagaimana seseorang merasakan sesuatu dapat tercermin lewat sikap (Stephen P Robbins & Timothy A. Judge, 2019).

Komitmen Organisasi

Dalam mengukur dan mengartikan konsep dapat dilakukan dengan berbagai cara. Sebagai nilai personal, komitmen organisasi terkadang diacu sebagai suatu sikap yang loyal pada perusahaan, (Cherinton 1996 dalam Khikmah, 2015). Salah satu sikap yakni komitmen organisasi tergambar dalam organisasi tempat bekerja terkait dengan perasaan suka maupun tidak (Robbin & Judge, 2015). Komitmen organisasi memiliki tiga komponen yaitu *Affective Commitment* merupakan suatu ikatan emosional antara karyawan dan perusahaan karena adanya kesamaan nilai. *Continuance Commitment* merupakan suatu keinginan karyawan untuk bertahan sebagai akibat tidak adanya peluang kerja pada organisasi lainnya. Sedangkan *Normative Commitment* merupakan suatu keinginan yang berasal dari dalam diri karyawan bahwa sudah seharusnya berkomitmen terhadap organisasi tempat bekerja (Allen, N.J., dan Meyer, 1990).

Kinerja

Suatu organisasi akan berhasil atau mencapai tujuannya apabila kinerja yang ditunjukkan oleh setiap karyawan sangat tinggi (Widokarti, Tamaela, & Tammubua, 2023). Kinerja diartikan sebagai kesuksesan yang dicapai seseorang melaksanakan suatu pekerjaan. Suatu pekerjaan yang berhasil

atau sukses dilakukan oleh seseorang dapat diartikan sebagai kinerja. Namun keberhasilan tersebut tidak dapat disamaratakan bagi setiap orang karena ukuran hasilnya tergantung pekerjaan apa yang ditekuninya (I Wayan Suartana, 2000).

Menurut Simanjuntak, (2011) prestasi kerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan aspek yaitu;

1. Kualitas, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati tujuan yang diharapkan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. Pengetahuan kerja adalah tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
4. Keandalan adalah tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang *supervisor* untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
5. Kehadiran, diartikan sebagai sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
6. Kerjasama, merupakan tingkat sejauhmana karyawan atau pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama antara rekan kerja maupun dengan atasan.

Pengembangan Hipotesis

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai tingkat frekuensi identifikasi dan tingkat keterkaitan dalam keinginan untuk selalu bertahan dalam organisasi dan meyakini bahwa akan berusaha yang terbaik bagi organisasi (Mabley *et. al.*, 1979) dalam Indriantoro, (1999). Respon emosional atas aspek khusus dari pekerjaan merupakan acuan dalam komitmen organisasi Indriantoro, (1999).

Penelusuran perilaku kinerja dapat dilakukan sampai pada hal-hal yang khusus seperti kemampuan, upaya dan kesulitan tugas. Prestasi kerja yang merupakan hasil dari suatu aktivitas yang dilakukan sesuai dengan standar prestasi baik kualitatif maupun kuantitatif untuk mencapai tujuan



dan telah ditetapkan oleh individu maupun organisasi tempat individu bekerja. Kinerja sebagai hasil perilaku kerja seseorang sangat terkait dengan tujuan (I Wayan Suartana, 2000).

Pengungkapan perilaku-perilaku karyawan pada pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan termasuk didalamnya berkaitan dengan aspek sosialisasi, pelatihan, motivasi dan minat-minat individu sangat berkaitan erat dengan kinerja yang ditunjukkan karyawan dalam suatu perusahaan (I Wayan Suartana, 2000). Profesionalisme dan motivasi kerja merupakan kemauan individu untuk menggunakan usaha yang tinggi dalam upaya mencapai tujuan perusahaan dan memenuhi setiap kebutuhan sangat mempengaruhi kinerja karyawan (Wroom, 1964). Kinerja yang diharapkan akan sulit tercapai jika tuntutan pekerjaan yang dibebankan pada tiap individu tidak sesuai dengan kemampuannya (*ability*).

Allen, N.J., dan Meyer, (1990) menguji hubungan antara kinerja manajer tingkat atas dengan komitmen *affective* dan komitmen *continuance* pada perusahaan makanan. Hasil penelitian mengatakan bahwa komitmen *affective* berkorelasi secara positif dengan kinerja, sedangkan komitmen *continuance* berkorelasi negative dengan kinerja. Penelitian tersebut didukung oleh trianingih yang mengungkapkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Namun temuan tersebut tidak sejalan dengan Somers dan Bimbaum (1998) dalam Hiariej, (2011) yang mengemukakan bahwa komitmen organisasi baik komitmen *affective* maupun komitmen *continuance* tidak berpengaruh terhadap kinerja. Rumusan hipotesis yang dapat diajukan yaitu;

H₁ ; Terdapat dampak positif dan signifikan dari komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Universitas Kristen Indonesia Maluku.

Metode Penelitian

Variabel terteliti dalam kajian ini adalah Variabel bebas (komitmen organisasi) dan variabel terikat (kinerja pegawai). Variabel bebas (*independen*), dalam penelitian ini adalah Komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi (Malthis dan Jackson, 2020) yang diukur dengan indikator: kemauan (X_1), kesetiaan (X_2) dan kebanggaan (X_3). Variabel selanjutnya adalah kinerja yang menurut Simanjuntak, (2011) merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam hal ini mencakup kinerja individu, kinerja kelompok, kinerja perusahaan yang dipengaruhi faktor intern dan ekstern. Kinerja dalam penelitian ini diukur dengan indikator: kualitas pekerjaan (Y_1), kuantitas pekerjaan (Y_2) dan pengetahuan kerja (Y_3).

Tabel 1. Identifikasi Variabel Penelitian

No.	Variabel	Indikator
1.	Komintmen Organisasi (X)	X ₁ Kemauan
		X ₂ Kesetiaan
		X ₃ Kebanggaan
2.	Kinerja (Y)	(Y ₁) Kualitas Pekerjaan
		(Y ₂) Kuantitas Pekerjaan
		(Y ₃) Pengetahuan Kerja

Sumber; Hasil pengolahan data penelitian, (2023)

Adapun sumber data penelitian ini adalah sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden dengan cara mengajukan daftar kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dengan cara dokumentasi terhadap dokumen resmi yang tersedia seperti data organisasi dan jumlah pegawai. Populasi dalam kajian ini adalah seluruh pegawai UKIM. Penarikan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria; 1) pegawai tetap UKIM dan 2) pegawai yang sudah bekerja lebih dari 1 tahun.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1). Kuesioner, yaitu seperangkat pertanyaan yang disusun untuk diajukan kepada responden secara tertulis langsung dari responden berkaitan dengan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada pegawai UKIM. 2). Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara menyalin atau mencatat data yang sudah tersaji di kantor UKIM. Sebelum kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data primer, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan bahwa kuesioner yang disebar kepada responden benar-benar *valid* dan *reliabel*. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana.

Hasil dan Pembahasan

Gambaran Umum Responden

Berdasarkan data dari daftar pertanyaan/kuesioner yang dibagikan tersebut, maka kemudian bisa diperoleh berbagai informasi yang berkaitan dengan identitas masing-masing responden. Data tersebut dikelompokkan dalam beberapa kategori diantaranya kategori jenis kelamin, usia, pendidikan akhir, masa kerja. Berikut ini merupakan penyajian data berkaitan dengan karakteristik responden yang diteliti



Deskripsi Identitas Jenis Kelamin Responden

Tabel dibawah ini menyajikan jenis kelamin responden merujuk hasil penelitian melalui kuesioner.

Tabel 2. Identitas Responden Berdasarkan Kategori Jenis Kel

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Pria	30	51.7	51.7	51.7
	Wanita	28	48.3	48.3	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Sumber; Hasil pengolahan data penelitian, (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa distribusi jenis kelamin responden yang paling banyak adalah responden pria berjumlah 30 orang (51,7%) dengan komposisi responden wanita 28 orang (48,3%). Gambaran karakteristik responden pria yang menjadi responden dalam penelitian ini melebihi responden wanita.

Deskripsi Identitas Usia Responden

Berikut akan disajikan tabel mengenai usia responden berdasarkan hasil penelitian melalui kuesioner.

Tabel 3. Identitas Responden Berdasarkan Kategori Usia

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	20-29	12	20.7	20.7	20.7
	30-39	20	34.5	34.5	55.2
	40-49	17	29.3	29.3	84.5
	50-59	9	15.5	15.5	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Sumber; Hasil pengolahan data penelitian, (2023)

Merujuk data pada tabel diatas terlihat bahwa responden terpilih berusia antara 30 – 39 tahun yaitu 34%. Yang berusia lebih dari antara 50-59 tahun sebesar 15,5%. Gambaran karakteristik umur responden sebagian besar didominasi oleh usia produktif.

Deskripsi Identitas pendidikan Responden

Tabel dibawah ini merujuk mengenai pendidikan akhir responden berdasarkan hasil penelitian melalui kuesioner.

Tabel 4. Identitas Responden Berdasarkan Kategori Pendidikan

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	SMA/ sederajat	21	36.2	36.2	36.2
	D3	2	3.4	3.4	39.7
	S1	31	53.4	53.4	93.1
	S2	4	6.9	6.9	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Sumber; Hasil pengolahan data penelitian, (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pendidikan akhir yang paling banyak ditempuh responden adalah Sarjana berjumlah 31 orang (53,4%), kemudian lulusan SMU/ sederajat 21 orang (36,2%), sedangkan lulusan Diploma/ Sarjana Muda berjumlah 2 orang (3,4%), dan responden berpendidikan Pasca Sarjana (S2) berjumlah 4 orang (6,9%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa masih banyak pegawai yang belum bergelar sarjana atau minimal D3 sebagai persyaratan kerja.

Deskriptif Identitas Masa Kerja Responden

Berikut akan disajikan tabel mengenai pendidikan akhir responden berdasarkan hasil pengumpulan penelitian melalui kuesioner.

Tabel 5. Identitas Responden Berdasarkan Kategori Masa Kerja

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	1-5 Tahun	16	27.6	27.6	27.6
	6-10 Tahun	9	15.5	15.5	43.1
	>10 Tahun	33	56.9	56.9	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Sumber; Hasil pengolahan data penelitian, (2023)

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat dilihat bahwa distribusi masa kerja responden yang paling banyak adalah responden dengan lama bekerja lebih dari 10 tahun sebanyak 33 orang (56,9 %), sedangkan responden dengan masa kerja antara 1-5 tahun sebanyak 16 orang (27,6%).

Uji Reliabilitas dan Validitas

Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Hasil pengujian menunjukkan variabel komitmen Organisasi menghasilkan nilai *cronbach alpha* sebesar 0,850 > dari nilai standarisasi 0,6 demikian juga dengan variabel Kinerja yang memperoleh nilai



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2022 by author.

cronbach alpha sebesar 0,905 > dari nilai standarisasi sebesar 0,6 sehingga variabel komitmen organisasi dan kinerja dapat dikatakan *reliable*.

Dalam penelitian ini uji validitas menggunakan *Corrected Item-Total Correlation* dimana indikator dikatakan *valid* apabila nilai *Corrected Item-Total Correlation* tiap indikator lebih tinggi dari nilai R-tabel yaitu 0,258. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh nilai *Corrected Item-Total Correlation* tiap indikator dari variabel komitmen organisasi maupun variabel kinerja lebih besar dari 0,258 sehingga dikatakan valid.

Uji Signifikansi Simultan

Uji ini dimaksudkan untuk melihat apakah variabel kinerja yang dimasukkan dalam model dapat berperan sebagai prediktor atas variabel komitmen organisasi. Hasil uji tersebut disajikan sebagai berikut :

Uji Signifikansi Secara Simultan (Uji F)

Tabel 6. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	836.074	1	836.074	51.033	.000 ^b
	Residual	917.443	56	16.383		
	Total	1753.517	57			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Sumber; Hasil pengolahan data penelitian, (2023)

Nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai F = 51,033 dari hasil uji ANOVA (Uji F) menunjukkan hasil yang lebih kecil dari sig 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini menandakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja secara simultan.

Koefisien Determinasi

Seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen diukur dengan menggunakan koefisien determinasi. Hasil pengujian yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Uji Determinasi Pengaruh Iklim Etis dan Konflik Organisasi

Tabel 7. Terhadap Komitmen Organisasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.691 ^a	.477	.467	4.048

a. Predictors: (Constant), X

Sumber; Hasil pengolahan data penelitian, (2023)

Nilai *Adjusted R Square* ditunjukkan sesuai tabel diatas yakni sebesar sebesar 0,467 (46,7%), yang memiliki arti bahwa 46,7% perubahan kinerja mampu dijelaskan oleh variabel komitmen organisasi sedangkan sisanya (100% - 46,7% = 53,3%) dijelaskan oleh sebab lain diluar model yang digunakan dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja.

Tabel 8. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.834	4.702	.603	.549
	Komitmen Organisasi	.878	.123	.691	7.144

a. Dependent Variable: Y

Sumber; Hasil pengolahan data penelitian, (2023)

Hasil pengujian model diatas, diperoleh suatu persamaan regresi linear sederhanasebagai berikut;

$$Y = 2,834 + 0,878X + e$$

Variabel komitmen mempunyai koefisien regresi sebesar 0,878. Hal ini memberikan makna bahwa komitmen organisasi mempengaruhi kinerja secara positif yang artinya bahwa semakin kuat pengaruh komitmen organisasional akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Nilai Signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari nilai alpha 5% (0,05) menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Penelitian ini menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Secara keseluruhan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan regresi sederhana dapat dilihat yakni Probabilita signifikansi yang lebih kecil dari alpha 0,05 (0,000 < 0,05), menunjukkan bahwa hipotesis yaitu: komitmen organisasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja *diterima*. Sedangkan Koefisien regresi positif menunjukkan arah hubungan yang searah antara komitmen dan kinerja yang berarti bahwa semakin tinggi komitmen para pegawai maka knerja yang dihasilkan juga semakin tinggi. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Hiariej (2011) juga mengungkapkan bahwa komitmen afektif organisasi berpengaruh terhadap kinerja akuntan publik dan juga hasil kajian oleh Nadapdap, (2017) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpegaruh positif dan



signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Permata Sari. Akan tetapi Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Hidayati dan Rahmawati (2015) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penutup

Hasil pengujian statistik pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan regresi berganda dapat disimpulkan sebagai berikut bahwa Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UKIM. Pernyataan ini dibuktikan oleh besarnya Koefisien regresi positif dengan nilai 0,878 menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin besar pula kinerja yang akan diberikan oleh seorang pegawai kepada organisasi dimana dia bekerja. Temuan penelitian ini mendukung Hasil penelitian penelitian Hiariej (2011) dan Nadapdap, (2017).

Kajian ini memiliki beberapa keterbatasan diantaranya adalah hanya terdapat 1 variabel saja yang diposisikan sebagai prediktor kinerja pegawai. Berdasarkan keterbatasan tersebut maka beberapa rekomendasi yang disampaikan untuk penelitian yang akan datang antara lain bahwa 1). Bagi penelitian mendatang, diharapkan dapat lebih menggali informasi-informasi yang berkaitan dengan variabel komitmen organisasi maupun kinerja dan 2). Peneliti selanjutnya hendaknya dapat mengembangkan model yang lebih baik dengan memasukkan atau menambah variabel-variabel lain yang kemungkinan berpengaruh terhadap kinerja disamping variabel bebas yang telah digunakan dalam penelitian.

Daftar Pustaka

- Akbar, A., Al, M., Mochammad, M., & Mukzam, D. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. PELINDO Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 47(2), 33–38. Retrieved from <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1840>
- Allen, N.J., dan Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18, <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Dwi Cahyono & Ghozali, I. (2002). Pengaruh Jabatan , Budaya Organisasional dan Konflik Peran terhadap Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi : Studi Empiris di Kantor Akuntan Publik. *The Indonesian Journal of Accounting Research*, 5(3). <https://doi.org/http://doi.org/10.33312/ijar.86>
- Ferdinand, A. (2016). Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan

- Disertasi Ilmu Manajemen. In *BP Undip 2*. <https://doi.org/10.4304/jcp.8.2.326-333>
- I Gede Yudha Ari Pradana, Pande Ketut Ribek, T. V. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada LPD Desa Adat Abiansemal. *Values*, 4(1), 274–285. Retrieved from <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/6212/4728>
- I Wayan Suartana. (2000). *Anteseden dan Konsekuensinya Job Insecurity dan Intensi Keluar pada Internal Auditor* (Universitas Gajah Mada). Retrieved from <http://etd.repository.ugm.ac.id/penelitian/detail/137155>
- Indriantoro, S. & N. (1999). Pengujian Model Turnover Pasewark dan Strawser: Studi Empiris pada Lingkungan Akuntan Publik. *The Indonesian Journal of Accounting Research*, 2(2). Retrieved from <https://ijar-iaikapd.or.id/index.php/ijar/article/view/29>
- Khikmah, N. S. (2015). *Pengaruh Profesionalisme Terhadap Keinginan Berpindah Dengan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Auditor Se Jawa)* (Universitas Diponegoro). Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/279666630_Pengaruh_Profesionalisme_Terdapat_Keinginan_Berpindah_Dengan_Komitmen_Organisasi_Dan_Kepuasan_Kerja_Sebagai_Variabel_Intervening
- Malthis dan Jackson. (2016). *Human Resource Management* (10th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Nadapdap, K. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1), 1–9. Retrieved from <https://methonomi.net/index.php/jimetho/article/view/13/22>
- Hiariej, Nicole. (2011) Pengaruh Iklim Etis dan Konflik Organisasional Profesional terhadap Komitmen Afektif Organisasional serta Komitmen Afektif Organisasional terhadap Kinerja Akuntans Publik, Tesis Program Pasca Sarjana UNDIP (tidak dipublikasikan)
- Riyanto. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Anggaran Sebagai Variabel Moderating. *ManBiz: Journal of Management and Business*, 1(1), 19–30. <https://doi.org/10.47467/manbiz.v1i1.1628>
- Robbin & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat.
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.



- Stephen P Robbins & Timothy A. Judge. (2019). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Triandis, H. C. (1971). *Attitudes and Attitudes Change*. New York: Jhon Waley and Sons, Inc.
- Trisma Hidayanti, E., Ginting Suka, I., & Sudiarna, I. G. P. (2018). Eksistensi Ritus Gawe Pati Pada Masyarakat Wetu Telu di Dusun Bayan Beleq, Desa Bayan, Kecamatan Bayan, Kabupaten Lombok Utara. *Humanis*, 22, 57. <https://doi.org/10.24843/jh.2018.v22.i01.p09>
- Widokarti, J. R., Tamaela, E. Y., & Tammubua, M. H. (2023). Analisis Peran Kepuasan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Economics Review (JOER)*, 3(1), 1–9. <https://doi.org/10.55098/joer.3.1.1-9>