

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen SDM

**LAPORAN AKHIR PENELITIAN INTERNAL DOSEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAKARTA**



**DETERMINAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAKARTA**

PENELITI

NAMA : MASWANTO, SE. MM

NIDN : 03.050759.02

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAKARTA
TAHUN AKADEMIK SEMESTER GENAP 2019/2020**

HALAMAN PENGESAHAN

PENELITIAN INTERNAL FEB – UMJ

Judul Penelitian : Determinan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Jakarta .

Program Studi : Manajemen

PENELITI :

- a. NamaLengkap : Maswanto., S.E., M.M
- b. NIDN : 03.050759.02
- c. JabatanFungsional : LektorKepala
- d. Program Study : Manajemen
- e. No. Hp : 081383034982
- f. Alamat Email : maswanto50@yahoo.com

Jakarta, 26 Agustus 2020

Mengetahui :

Ketua Program Studi

Peneliti

Azimah Hanifah, SE,M.Si

Menyetujui :

Maswanto. S.E. M.M

NIDN. 03.041167.01

NIDN.03.050759.02

Ketua LPPM FEB-UMJ

Dekan

Dr. Nazifah Husainah, S.E.M.M

Luqman Hakim, S.E. Ak, MSi

NIDN.03.060566.02

NIDN. 03.041176.04

SURAT PERNYATAAN PENELITI

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Maswanto, S.E. M.M

NIDN : 03.050759.02

Pangkat/Golongan : IV A

JabatanFungsional : Lektor Kepala

Dengan ini menyatakan bahwa laporan akhir penelitian saya dengan judul :

Determinan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Jakarta.

Yang dilaporkan dalam Penelitian Internal Dosen FEB-UMJ tahun 2018 **bersifat original dan belum pernah dibiayai oleh lembaga / sumber lain.**

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan mengembalikan seluruh biaya penelitian yang sudah diterima ke FEB-UMJ.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar – benarnya.

Jakarta, 26 Agustus 2020

Mengetahui,

yang menyatakan,

Ketua LPPM – UMJ

Peneliti

Dr. Nazifah Husainah, S.E.,M.M.

Maswanto, S.E., M.M.

NIDN.03.060566.02

NIDN.03.050759.02

DAFTAR ISI

	<i>Halaman</i>
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
	<i>Halaman</i>
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Masalah Penelitian	6
1. Identifikasi Masalah	6
2. Pembatasan Masalah	7
3. Perumusan Masalah.....	7
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	7
BAB II : KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Pustaka.....	10
1. Keterlibatan Kerja	10
2. Persepsi Dukungan Organisasi	15
3. Komitmen organisasi.....	20
B. Kerangka Berpikir	30
C. Hipotesis.....	31
BAB III: METODOLOGI PENELITIAN	
A. Tempat dan Waktu Penelitian	32
B. Disain Penelitian.....	32
C. Sumber dan Teknik Pengambilan Data	33
D. Populasi dan Sampel.....	36
E. Metode Analisis Data	42
F. Metode Analisis Data	42
BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	44
B. Pembahasan	51
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	56
B. Saran	57
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberadaan perguruan tinggi dalam mempersiapkan dan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, menjadikan perguruan tinggi memiliki fungsi yang sangat strategis, hal ini tidak terkecuali termasuk Universitas Muhammadiyah Jakarta. Berkenaan dengan itu maka peningkatan system tatakelola perguruan tinggi terus diperbaiki dan ditingkatkan, serta dievaluasi secara berkala sehingga lebih baik lagi.

Pemerintah dalam hal ini, Kementrian Ristek dan Pendidikan Tinggi terus melakukan Evaluasi baik pada Akreditasi Institusi maupun Program Studi, dengan tujuan agar Tata kelola Perguruan Tinggi terus dapat ditingkatkan. Salah satu faktor yang menjadi penilaian dalam pemeringkatan perguruan tinggi, maupun pemberian Akredlitasi adalah masalah kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh Perguruan Tinggi. Sumber Daya Manusia pada Perguruan Tinggi dapat dikelompokkan kedalam dua katagori yaitu sumber daya manusia dibidang akademik yaitu Dosen atau Tenaga Pendidik dan sumber daya manusia dibidang administrasi atau disebut karyawan administrasi/ Tenaga Kependidikan. Peranan keduanya sangat penting, dimana Dosen memberikan pelayanan pembelajaran, sementara karyawan atau tenaga kependidikan memberikan pelayanan administrasi untuk memperlancar proses pembelajaran maupun operasional perguruan tinggi.

Ketersediaan Dosen dan tenaga administrasi untuk perguruan tinggi negeri lebih terjamin, karena melalui proses pengadaan atau rekrutmen yang dilaksanakan oleh pemerintah, sementara untuk perguruan tinggi swasta termasuk perguruan tinggi Muhammadiyah sangat tergantung pada kemampuan keuangan masing-masing perguruan

tinggi. Oleh karena itu, dengan keterbatasan yang dimiliki bagaimana bisa memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja tinggi, menjadi faktor penting.

Berdasarkan pertimbangan di atas, maka peneliti memilih objek penelitian di Universitas Muhammadiyah Jakarta, sebagai Universitas tertua di Persyarikatan Muhammadiyah, namun dari sisi perkembangannya jauh tertinggal dari Universitas Muhammadiyah lainnya, seperti UMM, UMS dan UMY. Hal tersebut apakah disebabkan oleh komitmen organisasi pada karyawan Universitas Muhammadiyah Jakarta yang masih rendah, ini diperlukan jawaban salah satunya melalui penelitian tentang komitmen organisasi.

Banyak faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, salah satunya antara lain adalah individu karyawan itu sendiri, antara lain faktor keterikatan pada organisasi, motivasi, dan bangga menjadi bagian dari organisasi, maupun faktor keterlibatan kerja yang dewasa ini menjadi perhatian penting dalam meningkatkan komitmen organisasi, karena karyawan merasa dihargai dan diberikan peran. Faktor lainnya yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah masalah budaya organisasi, kepemimpinan, dan faktor lain seperti besarnya kompensasi, lingkungan kerja, yang sekarang sering disebut sebagai faktor dukungan organisasi.

Keterlibatan kerja memiliki kaitan terhadap sikap dan perilaku kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Keberhasilan organisasi tidak sepenuhnya bergantung pada manager dan manajemen, tetapi juga pada tingkat keterlibatan kerja karyawan pada usaha dalam pencapaian tujuan organisasi. Keterlibatan karyawan yang tinggi dapat memberikan *image* positif dan untuk membangun keberhasilan organisasi. Kondisi keterlibatan kerja yang tinggi juga berhubungan dengan kondisi positif bagi individu karyawan yaitu semangat, prestasi, kuantitas dan kualitas, efisiensi, banyaknya kerja dalam jam kerja, serta

berkurangnya tingkat absensi serta *turnover*. kondisi positif tersebut mendorong timbulnya sikap dan perilaku kerja yang bermanfaat atau menguntungkan organisasi dan karyawan. Faktor lain dari keterlibatan kerja karyawan dapat mempengaruhi juga tingkat usaha dan motivasi dalam bekerja, keterlibatan kerja dapat memprediksi sejauhmana karyawan menampilkan sikap, perilaku dan bertanggung jawab menjalankan tugas yang telah diberikan oleh organisasi.

Persepsi dukungan organisasi dapat didefinisikan sebagai persepsi karyawan mengenai sejauh mana kebutuhan dan kepentingan pribadi karyawan terpenuhi, jika karyawan menganggap bahwa dukungan organisasi yang di terima tinggi, maka karyawan akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi, dengan demikian karyawan akan merasa bertanggung jawab untuk berkontribusi dan memberikan kinerja terbaiknya pada organisasi. terkait dengan itu konsep dukungan organisasi mencoba menjelaskan interaksi individu dengan organisasi, yang secara khusus mempelajari bagaimana organisasi memperlakukan individu-individu. Perlakuan-perlakuan organisasi yang diterima oleh karyawan ditangkap sebagai stimulus yang diorganisir dan diinterpretasikan menjadi persepsi atas dukungan organisasi. Faktor keterlibatan berpengaruh terhadap komitmen organisasi seperti hasil penelitian Blau (2017), dan Mao (2017) bahwa keterlibatan kerja dan persepsi dukungan organisasi memberikan pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Dukungan organisasi pada pekerjaan karyawan akan membentuk persepsi yang disebut persepsi dukungan organisasi yang melibatkan Individu merasa organisasi bersikap sportif ketika penghargaan dipertimbangkan dengan adil, karyawan mempunyai kebebasan untuk berpendapat dan mengambil keputusan. faktor lain persepsi dukungan organisasi yang muncul pada karyawan, adalah jika karyawan memiliki

keyakinan nilai diri sendiri yang pada evaluasi diri secara keseluruhan dikenal dengan istilah harga diri dalam organisasi, individu dengan nilai persepsi yang tinggi cenderung memandang diri mereka sendiri sebagai seorang yang penting, berharga, berpengaruh, dan berarti, karena dukungan organisasi.

Komitmen organisasi adalah tingkat semangat atau perasaan senang karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab nya. Komitmen pada dasarnya adalah apa yang dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada organisasi termasuk kualitas pelayanan yang diberikan. Organisasi dalam meningkatkan komitmen organisasi perlu melibatkan karyawan dalam pekerjaan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Faktor-faktor lainnya yang digunakan untuk meningkatkan komitmen organisasi pada organisasi diantaranya kemampuan individual (pengetahuan, keterampilan dan sikap), usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasional. Tinggi rendahnya komitmen organisasi dapat juga dilihat dari kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan komitmen tidak dapat selalu dihitung dan dilihat, seperti ide-ide dan inovasi dari karyawan dalam rangka meningkatkan kemajuan organisasi, karyawan akan bekerja dengan senang hati apabila pekerjaan yang mereka kerjakan dihargai oleh organisasi.

Tabel 1.1
Data Kinerja Karyawan

Keterangan	2017	2018	2019
Karyawan yang melebihi harapan	8,1 %	9,4 %	7,8 %
Karyawan yang memenuhi harapan	73,8 %	70 %	68,5 %
Karyawan yang tidak memenuhi harapan	18,1 %	20,6 %	23,6 %

Sumber: UMJ 2019.

Pada tiga tahun berturut-turut terjadi kenaikan dan penurunan pada kinerja karyawan pada tahun 2018 karyawan yang melebihi harapan meningkat akan tetapi pada tahun 2019 karyawan yang melebihi harapan menurun menjadi 7,8%. Pada tahun 2017 karyawan yang memenuhi harapan sebesar 73,8%, tetapi pada tahun 2018-2019 mengalami penurunan drastis. Pada tahun 2017 karyawan yang tidak memenuhi harapan rendah sebesar 18,1%, tetapi pada tahun 2018-2019 karyawan yang tidak memenuhi harapan semakin meningkat. Hal ini diduga karena semangat kerja yang menurun, penyelesaian pekerjaan kerja tidak tepat waktu, persepsi dukungan organisasi yang rendah, karena dukungan keadilan, dukungan kesejahteraan juga masih rendah, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif.

Adapun tingkat absensi pada Karyawan selama tiga tahun adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2
Persentase Tingkat Absensi Karyawan

Tahun	Persentase
2017	5,00 %
2018	5,25 %
2019	5,50%

Sumber: UMJ 2019

Pada tabel 1.2 dijelaskan bahwa absensi dijelaskan bahwa absensi yang tinggi dikarenakan berbagai sebab, hal tersebut dapat dijelaskan pada tabel 1.3 sebagai berikut :

Tabel 1.3
Karakteristik Absensi Tahun 2017-2019

No	Keterangan	Persentase		
		2017	2018	2019
1	Sakit tanpa keterangan	1,00	1,05	1,05
2	Sakit keterangan dokter	1,50	1,10	1.20
3	Tidak Hadir kerja	2,50	3,10	3,25
Total		5,00	5,25	5,50

Sumber : UMJ 2019

Berdasarkan tabel 1.3 dijelaskan tingkat absensi karyawan dikarenakan bolos kerja memiliki kecenderungan meningkat dari tahun 2017-2019, dimana pada tahun 2017 sebesar 2,50 dan meningkat pada tahun 2018 sebesar 3,10, dan pada tahun 2019 sebesar 3,25 dengan demikian tingkat komitmen organisasi dari sisi kehadiran dalam kerja masih rendah. Hal tersebut diperlukan sikap obyektif dari manajemen dalam melaksanakan strategi organisasi, seperti melibatkan karyawan dalam menentukan tujuan kerja, menspesifikasi bagaimana tujuan itu dan menyusun target. Pelibatan ini akan membangun komitmen organisasi yang tinggi bagi karyawan pada organisasi.

Fenomena yang terjadi dari komitmen organisasi pada karyawan Universitas Muhammadiyah Jakarta diatas, memberikan alasan pentingnya keterlibatan kerja dan persepsi dukungan organisasi untuk meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan. Faktor atau variable lain yang diduga berpengaruh pada komitmen organisasi adalah pengembangan karir karyawan, kompetensi kerja dan budaya organisasi.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik ingin mengetahui dan menganalisis pengaruh keterlibatan kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi, maka penelitian ini memilih judul **"Determinan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Jakarta"**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar Belakang yang dipaparkan diatas maka selanjutnya penulis identifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi masih rendah, diduga karena faktor keterlibatan kerja dan persepsi dukungan organisasi juga masih rendah.
2. Keterlibatan kerja belum optimal, diduga karena semangat dan tanggung jawab dalam bekerja masih rendah..

3. Persepsi dukungan organisasi belum optimal, diduga lingkungan kerja, dukungan kesejahteraan dan dukungan pemimpin dalam pekerjaan masih belum optimal.
4. Budaya organisasi untuk bekerja dengan baik dan berprestasi belum tersosialisasi dengan baik..
5. Pengembangan karier dalam organisasi belum jelas, diduga berdampak pada komitmen organisasi .
6. Pengembangan Kompetensi yang masih rendah, diduga berdampak pada komitmen organisasi.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka, peneliti hanya membatasi masalah pada Determinan Komitmen Organisasi pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Jakarta.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Jakarta?
2. Apakah persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap Komitmen organisasi pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Jakarta?
3. Apakah keterlibatan kerja dan persepsi dukungan organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Jakarta ?

E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Jakarta.
- b. Untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Jakarta.
- c. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja dan persepsi dukungan organisasi secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Jakarta.

2. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian adapun manfaat penelitian yang diperoleh yaitu sebagai berikut:

a. Aspek Teoritis

Untuk pengembangan pengetahuan peneliti dalam implementasi manajemen sumber daya manusia penelitian

b. Aspek Praktis.

1) Bagi peneliti

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi peneliti, dalam mengetahui dan menganalisis objek yang diteliti dengan mengembangkan serta menerapkan teori-teori sehingga dapat menambah wawasan dan pengalaman serta meningkatkan pola berfikir dalam mengambil keputusan dibidang sumber daya manusia.

2) Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi organisasi sebagai masukan dan pertimbangan dalam meningkatkan komitmen organisasi melalui keterlibatan kerja dan persepsi dukungan organisasi. Penelitian ini juga sebagai bahan

informasi bagi organisasi dalam kebijakan pengembangan karyawan atau sumber daya manusia, berdasarkan hasil penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR, DAN HIPOTESIS

A. Kajian Pustaka

1. Job Involvement atau Keterlibatan Kerja

a. Pengertian Keterlibatan kerja

Keterlibatan Kerja Menurut Robbins (2006: 94) *Job involment* timbul sebagai respon terhadap suatu pekerjaan atau situasi tertentu dalam lingkungan kerja. Menurut Khaerul Umam (2010 : 81) keterlibatan kerja dapat didefinisikan sebagai derajat seseorang secara psikologi mengartikan dirinya dengan pekerjaan dan menganggap tingkat kinerja sebagai hal penting bagi harga diri.

Menurut Robbins dan Collent (2012:377) menyatakan bahwa kerja merupakan tingkat identifikasi pegawai dalam terhadap pekerjaan, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaan, dan menganggap kinerja dalam pekerjaan lebih berharga untuk kebaikan diri sendiri. Menurut Khan (dalam Luthans, 2009: 567) keterlibatan kerja secara pribadi jika anggota organisasi menempatkan dirinya dalam peran fisik, kognitif, dan emosional.

Kesimpulan dari beberapa teori diatas maka keterlibatan kerja dapat didefinisikan sebagai tingkat kinerja individu dalam berpartisipasi aktif didalamnya, menginvestigasikan waktu dan energi untuk pekerjaan dan menganggap pekerjaan penting sebagai keseluruhan.

b. Kondisi-kondisi yang mempengaruhi keterlibatan kerja

Menurut Luthans (2006:568) tiga kondisi psikologis yang meningkatkan kemungkinan keterlibatan individu dalam pekerjaan, sebagai berikut :

1) Perasaan berarti

Perasaan berarti secara psikologis adalah perasaan di terima melalui energi fisik, kognitif, dan emosional. Perasaan berarti adalah merasakan pengalaman bahwa tugas yang sedang di kerjakan adalah berharga, berguna dan bernilai.

2) Rasa Aman

Rasa aman secara psikologis muncul ketika individu mampu menunjukkan atau bekerja tanpa rasa takut atau memiliki konsekuensi negatif terhadap citra diri, status, dan karier. Perasaan aman dan percaya dibangun dengan situasi yang telah di perkirakan, konsisten jelas tanpa ancaman.

3) Perasaan ketersediaan

Perasaan ketersediaan secara psikologis berarti individu merasa bahwa sumber-sumber yang memberikan kecukupan fisik personal, emosional, dan kognitif tersedia pada saat-saat yang di butuhkan. Penyebab utama Keterlibatan Kerja ialah kecocokan jenis pekerjaan dengan individu (Gallup dalam Luthans, 2006:586). Penyebab lainnya dari keterlibatan kerja di indikasikan dengan kecocokan lingkungan kerja dengan individu (Walsh dalam Luthans 2006:568).

c. Dimensi Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja dapat diukur dengan beberapa dimensi sebagai berikut: Kreativitas seseorang dalam bekerja, rasa memihak terhadap bekerja dan menganggap pekerjaan penting sebagai harga diri (Robbins dan Judge 2008:100).

Dimensi yang digunakan dalam mengukur keterlibatan kerja menurut Saleh dan Hosek (1976):

1) Aktif berprestasi dalam pekerjaan

Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan dapat menunjukkan seseorang pekerja terlibat dalam pekerjaan (Allport, 1943:60). Aktif berpartisipasi adalah perhatian seseorang terhadap sesuatu. Dari tingkat atensi inilah maka dapat diketahui seberapa pegawai perhatian, peduli, dan menguasai bidang yang menjadi perhatiannya.

2) Menunjukkan pekerjaan sebagai yang utama

Menunjukkan pekerjaan sebagai yang utama pada pegawai dapat mewakili tingkat keterlibatan kerja, apabila karyawan yang mengutamakan pekerjaan dan menganggap sebagai pusat yang menarik dalam hidup dan yang pantas diutamakan.

3) Melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri

Keterlibatan kerja dapat terlihat dari sikap pegawai individu dalam pikiran mengenai pekerjaan, dimana pegawai merasa pekerjaannya penting bagi harga dirinya. Harga diri merupakan panduan kepercayaan diri dan kehormatan diri. Mempunyai harga diri yang kuat artinya memiliki kecocokan dalam kehidupan dan penuh keyakinan, yaitu mempunyai kompetensi dan sanggup memecahkan masalah-masalah.

4) Menganggap kinerja konsisten dengan konsep dirinya

Seseorang yang terlibat dalam pekerjaannya akan memiliki konsentrasi seseorang dengan konsep dirinya. Hal ini dapat terlihat dari seseorang memiliki

prinsip terhadap pekerjaannya, unjuk kerjanya, konsisten dengan kemampuan yang dimiliki.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja Keterlibatan kerja dapat dipengaruhi oleh yaitu faktor usia, pendidikan, jenis kelamin, jabatan, dan senioritas (Kanungo,2010:98) dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Usia

Moynihan dan Pandey (2009:202) menemukan bahwa usia memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan keterlibatan kerja, dimana karyawan yang usianya lebih tua cenderung lebih puas dan terlibat dengan pekerjaan mereka, sedangkan karyawan yang usianya lebih muda kurang tertarik dan puas dengan pekerjaan mereka.

2) Pendidikan

Setiawan, (2010:82) menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin banyak waktu yang disediakan untuk bekerja. Terutama bagi para wanita, dengan semakin tinggi pendidikan, kecenderungan untuk bekerja semakin besarsehingga dapat mempengaruhi pada keterlibatan kerjanya.

3) Jenis kelamin

Jenis kelamin mengacu pada perbedaan biologis antara perempuan dan laki-laki (Sunarto,2010: 120). Perempuan dan laki-laki mempunyai perbedaan psikologis dimana laki-laki cenderung rasional, lebih aktif dan agresif sedangkan perempuan lebih emosional dan lebih pasif.

4) Jabatan

Pada umumnya, manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih terlibat dalam pekerjaannya daripada karyawan yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah.

5) Senioritas

Lingkungan yang menerapkan senioritas menciptakan hubungan yang tidak harmonis antara pimpinan dengan bawahan apabila perlakuan senioritas sudah tidak bisa diterapkan secara positif. Konsep senioritas dapat diartikan secara positif apabila seorang senior mampu menunjukkan kemampuan dan kecakapan kerja yang optimal sehingga dapat ditiru dan ditularkan kepada junior.

e. Indikator keterlibatan kerja

Ada beberapa karakteristik dari karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi dan yang rendah (Cohen, 2009:117), antara lain:

- 1) Karakteristik karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi:
 - i. Menghabiskan waktu untuk bekerja.
 - ii. Memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan.
 - iii. Puas dengan pekerjaannya.
 - iv. Memiliki komitmen yang tinggi terhadap karier, profesi, dan organisasi.
 - v. Memberikan usaha-usaha yang terbaik untuk perusahaan.
 - vi. Tingkat absen dan intensi *turnover* rendah.
 - vii. Memiliki motivasi yang tinggi.
- 2) Karakteristik karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah:
 - i. Tidak mau berusaha keras untuk kemajuan perusahaan.
 - ii. Tidak peduli dengan pekerjaan maupun perusahaan.
 - iii. Tidak puas dengan pekerjaan.

- iv. Tidak memiliki komitmen terhadap pekerjaan maupun perusahaan.
- v. Tingkat absen dan intensi turnover tinggi.
- vi. Memiliki motivasi kerja yang rendah.
- vii. Tingkat pengunduran diri yang tinggi.
- viii. Merasa kurang bangga dengan pekerjaan dan perusahaan.

2. Persepsi Dukungan Organisasi

a. Pengertian Dukungan Organisasi

Persepsi Dukungan Organisasi menurut Eisenberger et,al (2002:699) yaitu keyakinan global karyawan mengenai sejauhmana organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka dan menghargai kontribusi mereka. Keyakinan global yang dimaksud adalah terdapat konsistensi para pegawai mengenai penilaian dari organisasi yang mungkin diberikan kepada mereka dan berbagai tindakan yang dapat dilakukan organisasi baik menguntungkan maupun merugikan bagi pegawai.

Menurut Robbins (2008:103) Persepsi Dukungan Organisasi adalah tingkat sampai mana pegawai yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Sedangkan menurut Wayne (1997) dalam Kambu et.al (2011:265) Persepsi Dukungan Organisasi adalah keyakinan global yang dikembangkan oleh pegawai mengenai sejauh mana komitmen organisasi pada mereka (pegawai) di lihat dari penghargaan organisasi terhadap kontribusi mereka dan perhatian organisasi terhadap kehidupan mereka.

Proses interaksi sosial bisa terjadi antara individu dengan individu, individu dengan kelompok, kelompok dengan kelompok. Dalam organisasi, interaksi sosial bisa terjadi dalam konteks individu dengan organisasi. konsep Dukungan Organisasi

mencoba menjelaskan interaksi individu dengan organisasi secara khusus mempelajari bagaimana organisasi memperlakukan individu-individu (pegawai).

b. Dimensi Persepsi Dukungan Organisasi

Menurut Eisenberger (2002:700) bahwa terdapat beberapa dimensi yang membentuk persepsi dukungan organisasi, yaitu :

1) *Fairness* (Keadilan)

Keadilan prosedural yang menyangkut mengenai cara yang di gunakan untuk menentukan distribusi sumber daya diantara pegawai. Memperlakukan pegawai dengan bermartabat dan hormat serta menyediakan informasi kepada pegawai mengenai output.

2) *Supervisor support* (Dukungan atasan)

Menurut Kottke & Sharafinski (1988) dalam Eisenberger (2012:700), pegawai membentuk persepsi global yang menyangkut penilaian mereka terhadap organisasi. pegawai akan mengembangkan pandangan umum tentang sejauh mana atasan menilai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Aatasan bertindak sebagai agen organisasi yang memiliki tanggung jawab untuk memimpin dan mengevaluasi kinerja bawahan, sehingga pegawai melihat orientasi atasan mereka sebagai indikasi adanya dukungan organisasi.

3) Penghargaan dan kondisi kerja

Bentuk-bentuk penghargaan organisasi dan kondisi kerja, yaitu:

- i. Pengakuan, gaji dan kesempatan promosi

Teori dukungan organisasi kesempatan untuk mendapatkan hadiah bertujuan untuk meningkatkan kontribusi serta persepsi dukungan organisasi pegawai akan meningkat.

ii. Keamanan dalam bekerja

Jaminan bahwa organisasi akan mempertahankan pegawai dimasa depan akan memberikan indikasi kuat terhadap persepsi dukungan organisasi.

iii. Kemandirian

Camenon (1999) dalam Roadhes dan Eisenbeger (2008:700), bahwa organisasi harus menunjukkan rasa kepercayaannya terhadap hak otonomi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka termasuk jadwal pekerjaan, dan berbagai tugas akan meningkatkan persepsi dukungan organisasi.

iv. Peran stresor

Stres mengacu pada ketidakmampuan individu dalam meghadapi lingkungan. Stres terkait tiga aspek peran pegawai dalam organisasi, yaitu : kelebihan beban pekerjaan, kurangnya informasi yang jelas tentang tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab pekerjaan yang saling bertentangan (Eisenberger 2008:700).

v. Pelatihan

Pelatihan kerja merupakan investasi karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan persepsi dukungan organisasi.

c. Aspek Persepsi Dukungan Organisasi

Wondey, Fuqua dan Hellman (2009:120) berpendapat bahwa terdapat dua aspek dalam persepsi dukungan organisasi, yaitu :

- 1) Keyakinan umum pegawai akan sejauhmana organisasi menyadari dan menghargai kontribusi pegawai.

Pegawai menilai apresiasi organisasi akan berkontribusi melalui pemberian imbalan materi oleh organisasi seperti gaji, jabatan, imbalan, atau kompensasi dalam bentuk lain.

- 2) Keyakinan pegawai akan kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan emosional dari pegawai.

Aspek persepsi dukungan organisasi ini mencerminkan persepsi pegawai terhadap peraturan organisasi dan aplikasi terkait dengan pemakaian waktu untuk hal personal dan hal yang berkaitan dengan keluarga.

d. Faktor-faktor persepsi dukungan organisasi

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Dukungan Organisasi Dukungan organisasi dipengaruhi oleh pengalaman yang dimiliki oleh individu, serta pengamatan mengenai keseharian organisasi dalam memperlakukan seseorang. Dalam hal ini sikap organisasi terhadap ide-ide yang dilontarkan oleh pegawai, respon terhadap pegawai yang mengalami masalah serta perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan dan kesehatan pegawai merupakan tiga aspek yang menjadi perhatian utama dari pegawai. Ketiga aspek yang menjadi perhatian utama dari pegawai yaitu:

- 1) Sikap Organisasi Terhadap Ide-Ide Pegawai

Dukungan organisasi dipengaruhi oleh sikap organisasi terhadap ide-ide yang dilontarkan oleh pegawai. Bila organisasi melihat ide dari pegawai sebagai sumbangan yang konstruktif, yang mungkin saja dapat diwujudkan melalui perencanaan yang matang, maka individu yang bekerja ditempat tersebut

memiliki persepsi yang positif akan dukungan organisasi terhadap diri mereka. Sebaliknya, dukungan organisasi akan menjadi negatif bila perusahaan selalu menolak ide dari pegawai dan segala sesuatu merupakan keputusan dari pimpinan puncak.

2) Respon Terhadap Pegawai Yang Menghadapi Masalah

Dukungan organisasi juga dipengaruhi oleh respon terhadap pegawai yang menghadapi masalah. Bila organisasi cenderung untuk berdiam diri dan tidak memperlihatkan usaha untuk membantu individu yang terlibat masalah, maka pegawai akan melihat bahwa tidak ada dukungan yang diberikan organisasi terhadap pegawai.

3) Respon Terhadap Kesejahteraan dan Kesehatan Pegawai

Perhatian organisasi akan kesejahteraan pegawai juga mempengaruhi tingkat persepsi dukungan organisasi pegawai. Pegawai yang melihat bahwa organisasi berusaha keras untuk meningkatkan kesejahteraan individu yang bekerja didalamnya, akan melihat hal ini sebagai suatu hal yang positif. Pegawai melihat bahwa organisasi memberikan dukungan agar setiap orang dapat bekerja secara optimal demi tercapainya tujuan bersama. Pada dasarnya dukungan organisasi merupakan suatu persepsi pegawai bahwa dirinya dihargai dan diperhatikan oleh organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja. Bila organisasi memperhatikan dan menghargai upaya yang dilakukan oleh individu untuk mencapai tujuan perusahaan maka individu akan mempersepsikan bahwa organisasi memberikan dukungan terhadap mereka. (Eisenberger et. al., dalam Rhoades and Eisenberger (2007:128).

e. Indikator-indikator persepsi dukungan organisasi

Empat (4) indikator-indikator yang digunakan sebagai alat ukur pemberian dukungan organisasi menurut Eisenberger et al (2010:502) :

- 1) Penghargaan: perusahaan memberikan penghargaan/reward atas pencapaian kerja pegawai.
- 2) Pengembangan: perusahaan memperhatikan kemampuan dan memberikan kesempatan promosi untuk pegawai.
- 3) Kondisi kerja :mengenai lingkungan tempat bekerja secara fisik maupun non-fisik.
- 4) Kesejahteraan pegawai: perusahaan peduli dengan kesejahteraan hidup pegawai.

3. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Mochday (2008:155) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia keras bagi pencapaian tujuan organisasi, sedangkan menurut Robbins (2009:453), komitmen organisasi (*organizational commitment*) dimaksudkan agar terjadi ikatan antara individu di satu pihak organisasi di lain pihak, pada sisi yang system komitmen diharapkan menjadi alat yang dapat menjadikan interaksi antara bawahan dan atasan berjalan secara aktif.

Implikasi yang diharapkan adalah terciptakan kondisi bawahan untuk melakukan sesuatu atas kemauan dan kesadaran sendiri untuk membantu organisasi dalam pencapaian tujuan. Menurut Robbins (2009:128), komitmen akan tugas dan pekerjaan tidak diragukan lagi keampuhannya mendorong seseorang dalam mencapai

keberhasilan atau dalam mencapai prestasi puncak. Komitmen berawal dari kepedulian, seseorang yang tidak peduli dengan tugas dan pekerjaannya mustahil pekerjaannya terselesaikan dengan baik sebagai konsekuensi perbuatan itu, ia tidak akan berhasil dengan baik atau tidak mungkin menang bersaing dalam mencapai standar terbaik.

Komitmen adalah perasaan identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang ditunjukkan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit organisasi. Komitmen pada organisasi menyangkut tiga sikap (Wibowo, 2007:304), yaitu:

- 1) Perasaan Identifikasi
- 2) Perasaan Keterlibatan dalam Tugas Organisasi
- 3) Perasaan Loyalitas untuk Organisasi

Tuntutan karyawan yang semakin tinggi terhadap organisasi serta apa yang dilakukan oleh organisasi akan menentukan bagaimana komitmen atau keterkaitan karyawan terhadap organisasi, yang pada akhirnya mempengaruhi keputusan untuk tetap bergabung dan memajukan organisasinya atau memilih tempat kerja yang lain yang lebih menjanjikan.

b. Bentuk-bentuk Komitmen Organisasi

Sistem komitmen organisasi dapat diukur sebagaimana model pengukuran yang diajukan oleh Meyer dan Allen (2001) dalam Panggabean (2004:135), model pengukuran tersebut dalam berbentuk kuesioner. Sistem komitmen organisasi yang dimaksud terdiri dari 3 yaitu:

- 1) *Affective commitment* (komitmen afektif) berkaitan dengan ikatan emosional seseorang dalam sebuah organisasi yang memperkuat proses identifikasi individu,

melibatkan diri dan keinginan untuk bertahan menjadi anggota dalam organisasi. Meyer dan Allen (2001) dalam Panggabean (2004:135) mengatakan bahwa indikator yang mempengaruhi Affective commitment adalah merasa ikut memiliki organisasi, terikat secara emosional dengan organisasi, dan karyawan merasa menjadi bagian organisasi.

- 2) *Continuance commitment* (komitmen berkelanjutan). Berkaitan dengan kecenderungan individu untuk mengikatkan diri terhadap kegiatan berdasarkan kesadaran yang dirasakan apabila berhenti melakukan kegiatan tersebut (didasari oleh penilaian terhadap biaya terkait jika individu meninggalkan organisasi tersebut). Meyer dan Allen (2001) dalam Panggabean (2004:135) mengatakan bahwa indikator yang mempengaruhi Continuance commitment adalah masalah organisasi adalah masalah karyawan, mudah terikat dengan orang lain, keinginan berusaha diatas batas normal untuk kesuksesan organisasi.
- 3) *Normative commitment* (komitmen normatif) Berkaitkan erat dengan keyakinan individu akan bertanggung jawab pada organisasi. Individu akan bertahan dalam organisasi karena keadaan dan perasaan bahwa mereka sudah seharusnya melakukan itu untuk memberikan balasan atas apa yang telah diterimanya dari organisasi. Komitmen normatif lebih didasarkan pada suatu keyakinan untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut. Meyer dan Allen (2001) dalam Panggabean (2004:135) mengatakan bahwa indikator yang mempengaruhi normative commitment adalah karyawan tetap tinggal di organisasi adalah kebutuhan, keluar dan organisasi memerlukan pengorbanan diri sendiri yang harus ada pertimbangan, merasa terlalu riskan untuk memutuskan meninggalkan organisasi, konsekuensi

negatif bila meninggalkan organisasi, dan konsekuensinya jika keluar dari organisasi.

c. Hakikat Organisasi

1) Sistem Organisasi

Dalam ilmu sosiologi kita belajar bahwa organisasi adalah suatu sistem sosial, konsekuensinya adalah bahwa aktivitas-aktivitas yang ada dipengaruhi oleh hukum sosial dan juga hukum psikologi (Tampubolon, 2008:8).

2) Saling Adanya Kepentingan

Saling berkepentingan dalam organisasi ditunjukkan melalui sebuah statement bahwa “organisasi” membutuhkan orang dan orang juga membutuhkan mereka mencapai tujuannya, sementara itu organisasi membutuhkan mereka mencapai tujuannya, sementara itu organisasi membutuhkan orang untuk mencapai tujuannya (Tampubolon, 2008:9).

3) Dampak Komitmen Organisasi

Amstrong (2008:162) mengemukakan bahwa komitmen karyawan, baik yang tinggi maupun rendah, akan berdampak pada:

- i. Karyawan itu sendiri, misalnya terhadap perkembangan karier karyawan itu di organisasi.
- ii. Organisasi, karyawan yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absensi berkurang, loyalitas karyawan, dan lain-lain.

d. Proses terjadinya komitmen organisasi.

Bashaw dan Grant (2008:159) menjelaskan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan sebuah proses berkesinambungan dan merupakan sebuah pengalaman individu ketika bergabung dalam sebuah organisasi.

Komitmen organisasi timbul secara bertahap dalam diri pribadi karyawan. Berawal dari kebutuhan pribadi terhadap organisasi, kemudian beranjak menjadi kebutuhan bersama dan rasa memiliki dari para anggota (karyawan) terhadap organisasi. Mengemukakan bahwa rasa memiliki dari para anggota organisasi (karyawan) terhadap kelompoknya dapat dilihat dalam hal-hal berikut:

- 1) Adanya loyalitas dari para karyawan terhadap karyawan lainnya.
- 2) Adanya loyalitas para karyawan terhadap kelompoknya.
- 3) Kesiediaan berkorban secara ikhlas dari para anggota baik moril maupun material demi kelangsungan hidup kelompoknya.
- 4) Adanya rasa bangga dari para anggota kelompok apabila kelompok tersebut mendapat nama baik dari masyarakat.
- 5) Adanya letupan emosional/amarah dari para anggota apabila kelompoknya mendapat celaan, baik itu dilakukan oleh individu maupun kelompok lain.
- 6) Adanya niat baik (goodwill) dari para anggota kelompok untuk tetap menjaga nama baik kelompoknya dalam keadaan apapun.

Setelah rasa memiliki dari setiap anggota (karyawan) kelompok mulai tumbuh dan berkembang maka tumbuhlah suatu kesepakatan bersama yang merupakan komitmen dari pada anggota organisasi/kelompok yang harus ditaati oleh setiap anggota (karyawan).

Kesepakatan bersama yang merupakan komitmen dari anggota (karyawan) itu meliputi hal-hal sebagai berikut :

- 1) Kesepakatan bersama terhadap tujuan yang akan dicapai.
- 2) Kesepakatan bersama dalam hal menetapkan berbagai jenis kegiatan yang harus dilakukan dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- 3) Kesepakatan bersama dalam hal menetapkan ketentuan-ketentuan atau norma-norma yang harus ditaati oleh setiap anggota kelompok. Aturan-aturan tersebut dapat bersifat tertulis maupun tidak tertulis.
- 4) Kesepakatan bersama dalam hal menetapkan berbagai sarana yang diperlukan dalam usaha mencapai tujuan tersebut.
- 5) Kesepakatan bersama para anggota dalam hal menetapkan cara atau metode yang tepat untuk mencapai tujuan tersebut.

Gary Dessler (2015:159-161) mengemukakan sejumlah cara yang bisa dilakukan untuk membangun komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

- 1) *Make it charismatic* : Jadikan visi dan misi organisasi sebagai sesuatu yang kharismatik, sesuatu yang dijadikan pijakan, dasar bagi setiap karyawan dalam berperilaku, bersikap dan bertindak.
- 2) *Build the tradition* : segala sesuatu yang baik dalam organisasi jadikanlah sebagai suatu tradisi yang secara terus menerus dipelihara, dijaga oleh generasi berikutnya.
- 3) *Have comprehensive grievance procedures*: bila ada keluhan atau complain dari pihak luar ataupun dari internal organisasi maka organisasi harus memiliki prosedur untuk mengatasi keluhan tersebut secara menyeluruh.

- 4) *Provide extensive two-way communications* : jalin komunikasi dua arah di organisasi tanpa memandang rendah bawahan.
- 5) *Creat a sense of community*: jadikan semua unsur dalam organisasi sebagai komunitas dimana di dalamnya ada nilai-nilai kebersamaan, rasa memiliki, kerja sama, berbagi dll.
- 6) *Build value-based homogenelty*: membangun nilai-nilai yang didasarkan adanya kesamaan. Setiap anggota organisasi memiliki kesempatan yang sama, misalnya untuk promosi maka dasar yang digunakan untuk promosi adalah kemampuan, keterampilan, minat, motivasi, kinerja tanpa adanya diskriminasi.
- 7) *Share and share alike*: sebaiknya organisasi membuat kebijakan dimana antara karyawan level bawah sampai paling atas tidak terlalu berbeda atau mencolok dalam kompensasi yang diterima, gaya hidup, penampilan fisik, dll.
- 8) *Emphasize barnaising, cross utilazition, and teamwork*: organisasi sebagai suatu komunitas yang harus bekerja sama, saling berbagi, saling memberi manfaat dan memberikan kesempatan yang sama pada anggota organisasi. Misalnya perlu adanya rotasi sehingga yang bekerja di “tempat basah” perlu juga ditempatkan di “tempat kering”. Semua anggota organisasi merupakan suatu tim kerja.
- 9) *Get together*: adakan acara-acara yang melibatkan semua anggota organisasi sehingga kebersamaan terjalin. Misalnya, sekali-kali produksi diberhentikan sementara waktu dan semua karyawan terlibat dalam event rekreasi bersama keluarga, pertandingan olahraga, seni, dll. Yang dilakukan oleh semua anggota organisasi dan keluarganya.

- 10) *Support employee development*: hasil studi menunjukkan bahwa karyawan akan lebih memiliki komitmen terhadap organisasi bila organisasi memperhatikan perkembangan karier karyawan dalam jangka panjang.
- 11) *Commit to actualizing*: setiap karyawan diberi kesempatan yang sama untuk mengaktualisasikan diri secara maksimal di organisasi sesuai dengan kapasitas masing-masing.
- 12) *Provide first year job challenge*: karyawan masuk ke organisasi dengan membawa mimpi dan harapannya, kebutuhannya. Berikan bantuan yang kongkret bagi karyawan untuk mengembangkan potensinya dan mewujudkan impiannya.
- 13) *Enrich and empower*: ciptakan kondisi agar karyawan bekerja tidak monoton karena rutinitas akan menimbulkan perasaan bosan bagi karyawan. Misalnya dengan rotasi kerja, memberikan tantangan dengan memberikan tugas yang baru, kewajiban, secara otoritas tambahan.
- 14) *Promote from within*: bila ada lowongan jabatan, sebaiknya kesempatan pertama diberikan kepada pihak intern perusahaan sebelum merekrut karyawan baru.
- 15) *Provide development activities*: bila organisasi membuat kebijakan untuk merekrut karyawan dari dalam sebagai prioritas maka dengan sendirinya hal itu akan memotivasi karyawan untuk tumbuh dan berkembang secara personal, juga jabatannya.
- 16) *The question of employee security*: bila karyawan merasa aman, baik fisik maupun psikis, maka komitmen akan muncul dengan sendirinya. Misalnya, karyawan merasa aman karena perusahaan membuat kebijakan memberikan kesempatan karyawan

bekerja selama usia produktif. Dia akan merasa aman karena keselamatan kerja diperhatikan perusahaan.

- 17) *Commit the people-first value*: membangun komitmen karyawan pada organisasi merupakan proses yang panjang dan tidak bisa dibentuk secara instan. Oleh karena itu perusahaan harus benar-benar memberikan perlakuan yang benar pada masa awal karyawan memasuki organisasi. Dengan demikian karyawan akan mempunyai persepsi yang positif terhadap organisasi.
- 18) *put it in writing*: data-data tentang kebijakan, visi, misi, semboyan, filosofi, sejarah, strategi, dll. Organisasi sebaiknya dibuat dalam bentuk tulisan, bukan hanya sekedar bahasa lisan.
- 19) *Hire "Right-Kind" managers*: bila pimpinan ingin menanamkan nilai-nilai, kebiasaan-kebiasaan, aturan-aturan, disiplin, dll. Pada bawahan, sebaiknya pimpinan sendiri memberikan teladan dalam bentuk sikap dan perilaku sehari-hari.
- 20) *Walk the walk*: tindakan jauh lebih efektif dari sekedar kata-kata. Bila pimpinan ingin karyawannya membuat sesuatu maka sebaiknya pimpinan tersebut mulai melakukan sesuatu, tidak sekedar kata-kata atau berbicara.

e. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi

Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Steers (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.

Sementara itu, Minner (2008) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain:

- 1) Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian.
- 2) Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, serta tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- 3) Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerjaan, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
- 4) Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

4. Penelitian Terdahulu

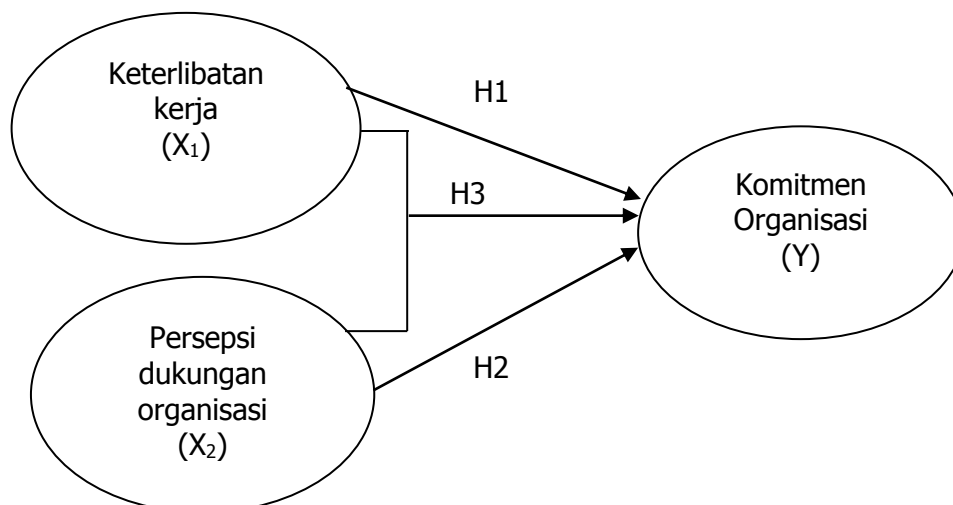
Penelitian didukung dengan penelitian terdahulu sebagai dasar pengembangan peneliti seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul penelitian	Hasil Penelitian
1.	Blau dan Boal (2017)	Pengaruh Keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi	Hasilnya menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi.
2.	Miao (2011)	Pengaruh Persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja, terhadap Komitmen organisasi	Menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh positif Persepsi Dukungan Organisasi terhadap kinerja karyawan.
3.	Filipova (2011)	Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Komitmen organisasi	menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh positif Keterlibatan kerja dan Persepsi dukungan organisasi secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi .

B. Kerangka Berpikir

Berdasarkan latar belakang masalah dan tinjauan teori yang telah dijelaskan diatas, maka penulis menetapkan kerangka berpikir dalam penelitian adalah sebagai berikut .:



Gambar 2.2
Kerangka Berpikir

C. Hipotesis

1. Terdapat pengaruh Keterlibatan kerja terhadap Komitmen organisasi pada karyawan Universitas Muhammadiyah Jakarta
2. Terdapat Persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan Universitas Muhammadiyah Jakarta.
3. Terdapat pengaruh Keterlibatan kerja dan persepsi dukungan organisasi secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi pada karyawan Universitas Muhammadiyah Jakarta.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Jakarta, yaitu yang beralamat di Jln KH Ahmad Dahlan Cireundeu, Ciputat Tangerang Selatan.

2. Waktu Penelitian

Adapun Jangka waktu yang di perlakukan untuk mulai penelitian ini di perlakukan untuk mulai penelitian ini pada bulan maret sampai bulan Juli 2020.

B. Disain Penelitian

Menurut Sugiono (2010:53) pengertian penelitian diterjemahkan dari kata *Re* (Kembali) dan *to research* (mencari) yang berarti mencari kembali, dan para ahli menterjemahkannya sebagai riset. Adapun penelitian yang dimaksud adalah suatu kegiatan mencari, mencatat, merumuskan dan menganalisis sehingga menyusun laporan. Bentuk-bentuk hipotesis penelitian sangat terkait dengan sifat penelitian. Bila dilihat tingkat eksplanasinya, maka bentuk hipotesis penelitian ada tiga macam yaitu:

1. Sifat Deskriptif

Hipotesis deskriptif merupakan jawaban sementara terhadap masalah deskriptif merupakan jawaban sementara terhadap masalah deskriptif, yaitu yang berkenaan dengan variabel, baik satu variabel atau lebih membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain.

2. Sifat Komparatif

Hipotesis komperatif merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah komparatif, pada rumusan ini variabel sama tapi populasi atau sampelnya yang berbeda atau keadaan itu terjadi pada waktu berbeda.

3. Sifat Assosiatif

Sifat assosiatif adalah jawaban sementara terhadap rumusan assosiatif yaitu yang menanyakan hubungan antara variabel atau lebih. Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian assosiatif. Dimana penulis mencoba mengetahui hubungan antara dua variabel, adapun variabel dalam penelitian ini adalah Keterlibatan Kerja (X_1), dan Persepsi Dukungan Organisasi (X_2) sedangkan Komitmen organisasi merupakan variabel terikat (Y) dalam penelitian ini.

C. Sumber dan Teknik Pengambilan Data

Aktivitas penelitian tidak akan terlepas dari keberadaan data yang merupakan bahan baku merupakan informasi untuk memberikan gambaran spesifik mengenai obyek penelitian. Data merupakan fakta empiris yang dikumpulkan oleh penelitian untuk kepentingan memecahkan masalah atau menjawab pertanyaan penelitian Dan penelitian dapat berasal dari berbagai sumber yang dikumpulkan dengan menggunakan berbagai teknik selama kegiatan penelitian berlangsung.

1. Sumber Data

Sumber data adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Macam-macam sumber data adalah sebagai berikut:

- a. *Person* yaitu sumber data yang bisa memberikan data berupa jawaban lisan melalui wawancara atau jawaban tertulis melalui angket.

- b. *Paper* yaitu data yang diperoleh dari para dokumen, catatan maupun daftar pernyataan tentang penelitian.
- c. *Place* yaitu sumber yang menyajikan data berupa tampilan keadaan diam dan bergerak. Diam misalnya ruangan, kelengkapan alat, wujud benda, dan bergerak. Seperti aktifitas kerja dan kegiatan belajar mengajar.

2. Jenis Data

Data adalah sesuatu yang belum mempunyai arti bagi penerimanya dan masih memerlukan adanya suatu pengolahan. Data di anggap baik jika data dapat dipercaya kebenarannya (*Reliable*). Dapat mencakup ruang lingkup yang sangat luas, data juga bisa memberikan gambaran tentang masalah-masalah tertentu. Menurut sumbernya data dibagi menjadi dua jenis yaitu:

a. Data Primer

Menurut Sanusi (2014:104) Data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti. Data Primer dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yaitu karyawan UMJ. Dengan memberitahukan kepada responden tujuan dan maksud serta cara pengisian daftar pertanyaan, diharapkan responden dapat mengisi pertanyaan dengan baik dan benar.

b. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari organisasi atau perorangan. Data sekunder bentuknya berupa sumber pustaka yang mendukung penelitian ilmiah serta diperoleh dari literatur yang relevan seperti majalah, surat kabar, buku referensi, jurnal, artikel, website, maupun keterangan organisasi yang ada hubungan dalam penelitian.

3. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian, teknik pengumpulan data merupakan faktor penting demi keberhasilan penelitian. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara mengumpulkan data, siapa sumbernya, dan apa alat yang digunakan.

Menurut Sugiyono (2010:62) "Metode pengumpulan data merupakan Langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah pengumpulan data". Tanpa mengetahui metode pengumpulan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.

Dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), Kuesioner (angket), observasi (pengamatan) dan dokumen.

a. Interview (wawancara)

Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan berharap secara langsung dengan yang diwawancarai tetapi dapat juga diberikan daftar pertanyaan dahulu untuk dijawab pada kesempatan lain. Wawancara merupakan alat *re-checking* atau pembuktian terhadap informasi atau keterangan yang diperoleh sebelumnya.

b. Kusioner (angket)

Kusioner adalah suatu teknik daftar pertanyaan tertulis yang ditujukan kepada responden atas semua pertanyaan dalam kusioner kemudian dicatat/direkam. Daftar pertanyaan dapat bersifat terbuka, yaitu jika jawaban tidak ditentukan sebelumnya oleh peneliti dan dapat bersifat tertutup, yaitu alternative jawaban telah ditentukan sebelumnya oleh peneliti. Adapun instrumen daftar pertanyaan berupa pernyataan (berupa isian yang akan diisi oleh responden), checklist (berupa pilihan

dengan cara member tanda pada kolom yang disediakan), dan skala (berupa pilihan dengan member tanda pada kolom berdasarkan tingkatan tertentu).

c. Dokumen

Sejumlah besar fakta dan data tersimpan dalam bahan yang berbentuk dokumentasi. Pengambilan data melalui dokumen tertulis maupun elektronik dari lembaga/institusi. Dokumen diperlukan untuk mendukung kelengkapan data yang lain. Sebagian besar data yang tersedia yaitu berbentuk surat, catatan harian, cendramata, laporan, dan foto. Sifat utama dari data ini tidak terbatas pada ruang dan waktu sehingga member kepada peneliti untuk mengetahui hal-hal yang pernah terjadi di waktu silam.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pengumpulan data dengan kuesioner dimana sekumpulan daftar pertanyaan atau pernyataan yang diajukan kepada responden untuk menjawabnya. Pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner bersifat tertutup artinya jawaban yang dipilih oleh responden tidak diberikan kesempatan untuk memberikan jawaban diluar jawaban yang diberikan.

D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah seluruh objek atau bagian yang menjadi fokus dalam penelitian. Populasi menurut Sugiono (2009:116) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Universitas Muhammadiyah Jakarta sebanyak 53 karyawan.

Metode yang akan digunakan penulis dalam pengambilan data adalah dengan menggunakan Sampling. Sampling merupakan satu cara pengumpulan data yang bersifat tidak menyeluruh, artinya tidak mencakup seluruh objek penelitian (populasi) akan tetapi hanya sebagian populasi saja, tetapi karena jumlah populasi kurang dari 100, yaitu 53

orang karyawan, seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel untuk memperoleh data melalui kuesioner.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode pengambilan sampel proporsional menurut Husein Umar (2014:108) pengambilan sampel proporsional adalah cara pengambilan sampel yang sama untuk terpilih menjadi sampel. Sedangkan sampel menurut Sugiyono (2009:116) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 53 Orang karyawan Universitas Muhammadiyah Jakarta sama dengan jumlah populasi atau disebut dengan sampel jenuh.

E. Metode Analisis

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dari analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan.

Untuk mengetahui penilaian kuesioner pada responden, penulis menggunakan :

1. Skor Penilaian Kuesioner (scoring)

Menurut Sugiyono (2007:86) Skala yang digunakan adalah skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sifat, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang di mana variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel yang kemudian disusun menjadi item-item instrumen yang berupa pertanyaan atau pernyataan. Untuk menentukan nilai jawaban dari setiap pertanyaan dari setiap kusioner, dengan menggunakan bobot tertentu untuk setiap jawaban yang diperoleh. Adapun bobot penilaiannya dapat kita lihat sebagai berikut :

Table 3.1
Skala Likert
Skor penilaian kuesioner

No	Keterangan	Penilaian
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2007:183)

2. Uji kelayakan instrumen

Untuk melihat instrumen, dilakukan uji validitas dan uji reabilitas instrumen.

a. Uji Validitas

Menurut Ghozal (2011:27), uji reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban kuesioner stabil dari waktu ke waktu. Reliabel menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari skor (skala pengukuran).

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozal (2011:27), uji reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban kuesioner stabil dari waktu. Reliabel menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari skor (skala pengukuran).

3. Uji Asumsi Klasik

Model regresi linear berganda dikatakan baik jika data terbebas dari asumsi-asumsi klasik, baik normalitas, multikolinearitas, dan heterodaksitas.

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011:142) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel terkait dan variabel bebas memiliki distribusi yang

normal atau mendekati normal. Atau tidak dapat dilihat dari bentuk distribusi datanya. Analisis statistik Kolmogorov-Smirnov (k.s). uji K.S dilakukan untuk menghitung residu data distribusi normal suatu data dikatakan normal jika besarnya $K-S > \alpha = 0,05$.

b. Uji multikolinieritas

Men bebas terjadi menurut Ghozali (2011:105), bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas dan independen. Untuk mendeteksi apakah variabel bebas terjadi multikolinieritas atau tidak maka dapat mendeteksi dengan cara melihat nilai VIF. Jika nilai $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2011:139) bahwa uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi kesamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Apakah varian tersebut menunjukkan pola tetap, maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas. Jika variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut heterokedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji glejser, untuk mendeteksi dapat dilihat dari nilai signifikan absolut masing-masing variabel. Jika probabilitas $\text{sig} > \alpha (0,05)$ maka dapat dinyatakan bahwa model regresi tidak terjadi heterokedastisitas.

4. Analisa Regresi Berganda

Pengujian regresi dilakukan bertujuan untuk melihat pengaruh antara variabel bebas yaitu: keterlibatan kerja (X1), persepsi dukungan organisasi (X2), dan komitmen

organisasi (Y). Hubungan fungsional antara satu variabel bebas (independen) dengan satu variabel terkait (dependen). Disebut analisis regresi linear sederhana. Perbedaan antara korelasi dengan regresi adalah jika analisis regresi digunakan untuk melihat hubungan dua variabel sementara analisis regresi digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen serta memprediksi nilai variabel dependen dengan menggunakan variabel independen dalam analisis regresi variabel independen berfungsi untuk menerangkan sedangkan variabel dependen sebagai yang diterangkan.

Dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji regresi linier berganda. Pengujian regresi linier berganda dilakukan dengan menguji keseluruhan variabel bebas atau independen secara bersama-sama berikut persamaan regresi linier berganda yang dikutip oleh Sugiono (2009:277) yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y : Komitmen organisasi

X1 : Keterlibatan Kerja

X2 : Persepsi dukungan organisasi

a dan b adalah konstanta

5. Analisa Koefisien Korelasi

Analisa korelasi digunakan untuk mencari arah dan kuatnya hubungan antara dua variable atau lebih.

Menurut M. Iqbal Hasan (2009:99), koefisien Korelasi adalah indeks atau bilangan yang mengukur derajat hubungan, meliputi kekuatan hubungan dan bentuk atau arah hubungan. Antara nilai keterlibatan kerja dan persepsi dukungan organisasi

terhadap kinerja pegawai dapat di hitung korelasinya. Korelasi dapat dihitung dengan rumus berikut:

$$r = \frac{n \cdot \sum XY - \sum x \cdot \sum y}{\sqrt{(n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2) \cdot (n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

r : Koefisien Korelasi antar Variabel Y

n : Jumlah Sampel

X1 : Keterlibatan kerja

X2 : Persepsi dukungan organisasi

Y : Komitmen organisasi

Apabila

- a. $r = 0$ atau mendekati 0, artinya hubungan keeratan antara variable keterlibatan kerja (x1) dan persepsi dukungan organisasi (X2) dengan komitmen organisasi (Y) sangat lemah atau tidak terdapat hubungan sama sekali.
- b. $r = 1$ atau mendekati 1, artinya korelasi antara kedua variable, yaitu antara keterlibatan kerja (x1) dan persepsi dukungan organisasi (X2) dengan komitmen organisasi (Y) kuat atau sangat kuat.
- c. r positif, artinya korelasi antara kedua variable, yaitu keterlibatan kerja (x1) dan persepsi dukungan organisasi (X2) dengan komitmen organisasi (Y) bersifat searah, artinya keterlibatan kerja (x1) dan persepsi dukungan organisasi (X2) diikuti oleh tinggi atau rendahnya komitmen organisasi (Y).

6. Uji t

Pengujian signifikansi koefisien korelasi, selain dapat menggunakan tabel, juga dapat dihitung dengan uji t yang merumuskan sebagai berikut :

$$t = r = \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

r : Koefisien korelasi

n : Jumlah Karyawan

r² : Koefisien determinasi

Metode pengujian ini untuk menguji koefisien korelasi dari variabel bebas dan variable terkait yaitu sebagai berikut:

- a. Jika t hitung > t tabel, maka H1 diterima dan Ho ditolak, berarti ada pengaruh antara variable bebas dengan variable terkait.
- b. Jika t hitung < t tabel, maka H1 ditolak dan Ho diterima, berarti tidak ada pengaruh antara variable bebas dengan variable terkait.

F. Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2014:60) definisi operasional adalah penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan konstrak, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran konstrak yang lebih baik.

1. Variabel bebas (*Independent Variabel*)

Variabel bebas adalah variabel yang tidak dapat di pengaruhi oleh variabel lainnya dan ditandai dengan huruf X untuk memudahkan peneliti dalam mengidentifikasi. Variabel bebas yang di maksud yaitu variable Keterlibatan Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi.

2. Variabel terikat (*Dependent variabel*)

Variabel terikat adalah variabel yang dapat di pengaruhi oleh variabel lainnya atau dapat diartikan variabel tersebut memiliki ketergantungan dari variabel lainnya dan ditandai dengan huruf (Y) untuk memudahkan peneliti dalam mengidentifikasi. Variabel terikat yang dimaksud yaitu variabel Komitmen organisasi. Ringkasan pengukuran setiap variabel dan dimensi dalam indikator di sajikan pada :

Tabel 2.3
Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Pengukuran
1. Keterlibatan Kerja	Derajat sejauhmana karyawan memuaskan perhatiannya terhadap pekerjaan.	<ol style="list-style-type: none"> Orientasi prestasi Bekerja sebagai harga diri Bekerja sebagai hal utama 	<ol style="list-style-type: none"> Senang dalam bekerja. Kebutuhan Prestasi. Bekerja sungguh2. Tanggung jawab. Kebanggaan Loyalitas Kerja Dedikasi Kerja Kreativitas 	Likert
2. Persepsi Dukungan Organisasi	Sejauhmana Karyawan percaya organisasi memberikan perhatian dan peduli terhadap kesejahteraan.	<ol style="list-style-type: none"> Imbalan organisasi Kondisi kerja Dukungan atasan. 	<ol style="list-style-type: none"> Gaji. Tunjangan lainnya. Keselamatan Kerja Lingkungan kerja. Hubungan kerja. Kepuasan Kerja Gaya kepemimpinan Perhatian Atasan. 	Likert
3. Komitmen Organisasi	Perasaan senang dalam bekerja, bangga menjadi bagian dari organisasi dan terikat pada organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> Komitmen Afektif. Komitmen Normatif Komitmen Kontinue. 	<ol style="list-style-type: none"> Senang bekerja Kreatif dan Inovatif Berprestasi kerja Nilai-nilai organisasi. Terikat pada org. Kebanggaan Loyal pada organisasi Bertahan di organisasi. 	Likert

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Data Responden

Populasi karyawan Bank Indonesia 53 orang karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini, menggunakan sampel jenuh yaitu 53 orang karyawan sebagai sampel.

Analisa data responden merupakan penjabaran dari kuesioner yang telah disebarakan kepada responden. Berdasarkan penyebaran kuesioner yang telah disebarakan, maka diperoleh profil responden berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan dan usia responden.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	33	62 %
2	Perempuan	20	38 %
	Total	53	100 %

Sumber : Data Bank Indonesia

Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa responden terdiri dari 33 orang laki-laki atau 62% dan perempuan 20 orang atau 38%.

a. Berdasarkan Usia Responden

Tabel 4.2
Usia Responden

No.	Umur	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	20-35 tahun	35	66 %
2	36-50 tahun	18	34 %
	Total	53	100 %

Sumber : Data Bank Indonesia

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa karakteristik responden menurut usia 20-35 tahun berjumlah 35 orang atau 66%, usia 36-50 tahun berjumlah 18 orang atau 34%.

- b. Berdasarkan Pendidikan Responden

Tabel 4.3
Pendidikan Responden

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	SLTA	10	19%
2	D3	10	19%
3	S1	23	43%
4	S2	10	19%
Total		53	100%

Sumber : Diolah UMJ

Berdasarkan data diatas dijelaskan bahwa pegawai dengan tingkat pendidikan SLTA Sebanyak 10 orang dengan presentasi 19%, responden pendidikan D3 sebanyak 10 orang atau 19% , respondens S1 sebanyak 23 atau 43%, responden S2 sebanyak 10 atau 19%.

- c. Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4
Masa Kerja Responden

No.	Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	<5 Tahun	5	9 %
2	>5 Tahun	10	19 %
3	>10 Tahun	20	38 %
4	>15 Tahun	10	19 %
5	>20 Tahun	8	15 %
Total		53	100%

Sumber : Diolah UMJ

Berdasarkan data diatas dijelaskan bahwa pegawai dengan masa kerja dibawah 5 tahun sebanyak 5 orang dengan persentasi 9%, responden masa kerja diatas 5 tahun sebanyak 10 orang dengan persentasi 19%, responden dengan masa kerja diatas 10 tahun sebanyak 20 orang dengan persentasi 38%, responden masa kerja diatas 15 tahun sebanyak 10 orang dengan persentasi 19%, dan responden diatas 20 tahun sebanyak 8 orang atau 15%.

2. Pengujian Kualitas Data

a. Hasil 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. Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung (pada kolom correlation item-total correlation) dengan r tabel (degree of freedom) sebesar 0,300 jika r hitung $>$ r tabel, dan bernilai positif, maka pertanyaan (indikator) tersebut dikatakan valid sedangkan jika r hitung $<$ r tabel, dan bernilai negatif, maka pertanyaan (indikator) tersebut dikatakan tidak valid (Ghozali, 2013:53).

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Keterlibatan Kerja (X1)

Item	R. Hitung	r Tabel	Keterangan
p1	0,707	0,300	Valid
p2	0,669	0,300	Valid
p3	0,462	0,300	Valid
p4	0,707	0,300	Valid
p5	0,608	0,300	Valid
p6	0,518	0,300	Valid
p7	0,432	0,300	Valid
p8	0,751	0,300	Valid

Berdasarkan hasil tabel 4.5 diatas menunjukkan semua pertanyaan dari variabel independent penempatan adalah valid. Hal ini dapat dilihat dari semua pertanyaan diatas dikatakan valid karena memiliki nilai r hitung melebihi nilai r tabel $\geq 0,300$. Karena seluruh data dinyatakan valid maka selanjutnya dilakukan pengujian instrument dengan uji reliabilitas data.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Persepsi Dukungan Organisasi (X2)

Item	R. Hitung	r Tabel	Keterangan
p1	0,384	0,300	Valid
p2	0,761	0,300	Valid
p3	0,931	0,300	Valid
p4	0,931	0,300	Valid
p5	0,764	0,300	Valid
p6	0,456	0,300	Valid
p7	0,844	0,300	Valid
p8	0,931	0,300	Valid

Berdasarkan hasil tabel 4.6 diatas menunjukkan semua pertanyaan dari variabel independen penempatan adalah valid. Hal ini dapat dilihat dari semua pertanyaan diatas dikatakan valid karena memiliki nilai r hitung melebihi nilai r tabel $\geq 0,300$. Karena seluruh data dinyatakan valid maka selanjutnya dilakukan pengujian instrument dengan uji reliabilitas data.

Tabel 4.7
Komitmen Organisasi (Y)

Item	R. Hitung	r Tabel	Keterangan
p1	0,757	0,300	Valid
p2	0,771	0,300	Valid
p3	0,439	0,300	Valid
p4	0,543	0,300	Valid
p5	0,587	0,300	Valid
p6	0,747	0,300	Valid
p7	0,708	0,300	Valid
p8	0,735	0,300	Valid

Berdasarkan hasil tabel 4.7 diatas menunjukkan semua pertanyaan dari variabel independent penempatan adalah valid. Hal ini dapat dilihat dari semua pertanyaan diatas dikatakan valid karena memiliki nilai r hitung melebihi nilai r tabel $\geq 0,300$. Karena seluruh data dinyatakan valid maka selanjutnya dilakukan pengujian instrument dengan uji reliabilitas data

b. Hasil Uji Reliabilitas

Suatu kuisiner dikatakan realibel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Apabila variabel banyak, maka akan semakin mempermudah dalam pemenuhan uji reliabilitasnya dimana nilai *Cronbach's alpha* akan semakin besar dan dapat memenuhi batas *cut off* value tertentu yaitu 0,6. Maka item item indikator suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila mempunyai *Cronbach's alpha* $\geq 0,6$ (Singarimbut dalam Sumanto, 2014). Hasil dari pngujian reliabilitas disajikan pada tabel 4.8 dibawah ini :

Tabel 4.8
Uji Reabilitas Data

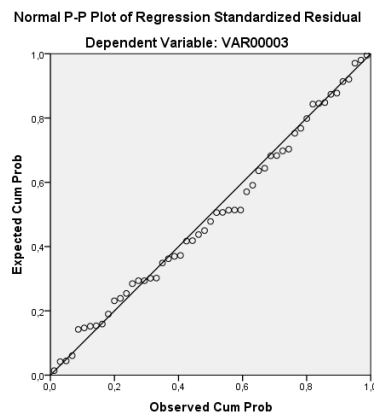
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Keterlibatan kerja (X1)	0,863	Reliabel
Persepsi Dukungan Organisasi (X2)	0,721	Reliabel
Komitmen Organisasi (y)	0,749	Reliabel

Diketahui dari data diatas bahwa instrument dapat dikatakan reliabel karena nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,600. Karena seluruh data telah dinyatakan valid dan reliabel maka dapat dilanjutkan untuk pengujian selanjutnya.

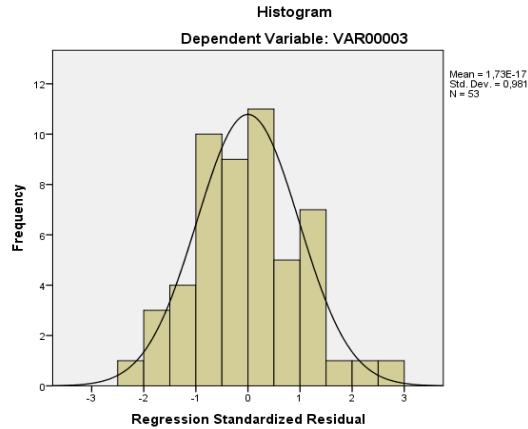
3. Pengujian Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel independen dan dependen memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas ini dilakukan dengan Normal Probability Plot (P-Plot). Distributor normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonal sehingga dapat dikatakan model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2013 : 163).



Gambar 4.2
Hasil Uji P-Plot



Gambar 4.3
Hasil Uji Normalitas

Dalam Gambar 4.2 menunjukkan bahwa dalam penelitian ini semua data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distributor normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (tolerance value) dan nilai variance inflation factor (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai toleransi $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 (Ghozali, 2013 : 106).

Table 4.9
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

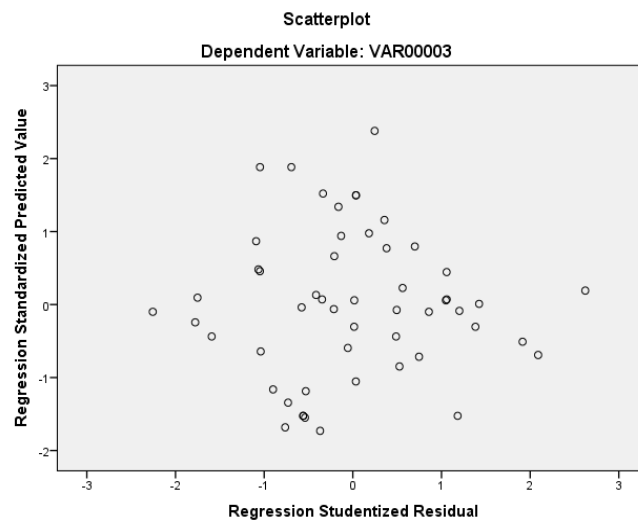
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 X1	,941	1,063
X2	,941	1,063

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data hasil olahan SPSS.20

Dari tabel 4.9 diketahui *Tolerance* sebesar $0,941 > 0,10$ dan nilai *variance inflation factor* (VIF) kedua variabel adalah $1,063 < 10$, sehingga dapat dikatakan variabel independen yaitu keterlibatan kerja (X1) dan persepsi dukungan organisasi (X2) tidak terjadi persoalan multikolinearitas.

c. Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas yaitu dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID (Ghozali, 2013 : 139).



Gambar 4.4
Hasil Uji Heterokedasitas

Dari gambar 4.3 menunjukkan bahwa titik-titik tidak terbentuk pola tertentu yang teratur, titik-titik tersebar diatas dan dibaawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

d. Autokorelasi

Uji autokorelasi di gunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada suatu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi.

Tabel 4.10
Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,686 ^a	,471	,450	2,964	2,281

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data hasil olahan SPSS.20

Untuk menguji ada atau tidak nya gejala autokorelasi maka dapat di deteksi dengan uji Durbin-Watson (DW test). Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi adalah sebagai berikut :

- 1) tidak terjadi autokorelasi jika nilai DW berada di antara -4 dan +4 atau $-4 < DW \leq 4$
- 2) terjadi autokorelasi negative jika nilai DW diatas =4 atau $DW > +4$.

Dari hasil uji autokorelasi dapat di lihat bahwa angka DW (Durbin Watson) yang dihasilkan dari model regresi adalah 2,281 karena angka DW berada diantara -4 sampai +4, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukannya masalah autokorelasi pada model regresi.

B. Pembahasan

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur dua variabel atau lebih dan juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) dan variabel dependen yaitu keterlibatan kerja (X1), dan persepsi dukungan organisasi (X2).

Adapun rumus dari analisis regresi linier berganda (*multiple linier regression*) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dimana :

Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta (Nilai Y bila X = 0)

b : Koefisien Regresi (menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan padahubungan dengan nilai variabel independen)

X₁ : Keterlibatan Kerja

X₂ : Persepsi Dukungan Organisasi

Tabel 4.11
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,824	5,854		,482	,632
	X1	,497	,117	,450	4,240	,000
	X2	,431	,109	,421	3,967	,000

a. Dependent Variable: Y

Dari hasil pengolahan data diatas maka didapat persamaan regresi dalam penelitian ini :

$$Y = 2,824 + 0,497 X_1 + 0,431 X_2 + 5,854$$

Hasil persamaan regresi diatas dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 2,824 menyatakan bahwa jika tidak ada peningkatan dari variabel keterlibatan kerja (X₁) dan persepsi dukungan organisasi (X₂), (X₁=0, X₂=0) atau dianggap konstan maka kinerja karyawan tidak akan meningkat.

- 2) Keterlibatan kerja (X_1) bernilai positif, hal ini menjelaskan jika keterlibatan kerja mengalami kenaikan sebanyak 1 maka akan diiringi dengan kenaikan komitmen organisasi sebesar 0,497.
- 3) Persepsi dukungan Organisasi (X_2) bernilai positif, hal ini menjelaskan jika persepsi dukungan organisasi mengalami kenaikan sebanyak 1 maka akan diiringi dengan kenaikan komitmen organisasi sebesar 0,431.

2. Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*) adalah alat untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (*dependent*), yaitu keterlibatan kerja (X_1) dan persepsi dukungan organisasi (X_2) terhadap variabel terikat (*independent*), yaitu komitmen organisasi (Y). Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square* sebagaimana dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.12
Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,686 ^a	,471	,450	2,964	2,281

a. Predictors: (Constant), X2, X1
 b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel 4.12 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) adalah 0,450 atau 45,0%. Hal ini mengidentifikasi bahwa besarnya pengaruh komitmen organisasi sebesar 45,0% yang dipengaruhi oleh keterlibatan kerja dan persepsi dukungan organisasi, dan sisanya sebesar 55% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti Motivasi kerja, budaya organisasi dan sebagainya.

3. Hasil Uji Hipotesis

- a. Hasil Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara parsial dalam menerangkan variasi variabel dependen yang di uji pada tingkat signifikan 0,05 (Ghozali, 2013:99).

Tabel 4.13
Hasil Uji secara Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,824	5,854		,482	,632
	X1	,497	,117	,450	4,240	,000
	X2	,431	,109	,421	3,967	,000

a. Dependent Variable: Y

- 1) Apabila probabilitas signifikansi > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- 2) Apabila probabilitas signifikansi < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Dari hasil output SPSS tabel 4.13 maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh keterlibatan kerja (X_1) terhadap komitmen organisasi (Y)

Pengujian parsial dilakukan dengan statistik uji t untuk mengetahui apakah variabel keterlibatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Dari hasil perhitungan uji t di atas dapat diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$, $1,675 > 4,240$ dengan nilai signifikan dari variabel keterlibatan sebesar 0,000 lebih besar dari 0,05 atau 5% dan memiliki arah koefisien positif.

Maka, dapat disimpulkan Ho ditolak dan menerima Ha, artinya bahwa pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

- 2) Pengaruh persepsi dukungan organisasi (X_2) terhadap komitmen organisasi (Y)

Pengujian parsial dilakukan dengan statistik uji t untuk mengetahui apakah

variabel persepsi dukungan organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Dari hasil perhitungan uji t diatas dapat diketahui $t_{hitung} < t_{tabel} 1,675 > 4,240$ dengan nilai signifikan dari persepsi dukungan organisasi sebesar 0,000 lebih besar dari 0,05 atau 5% dan memiliki arah koefisien positif.

Maka, dapat disimpulkan H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja komitmen organisasi.

3. Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)

Pengujian secara bersama-sama dilakukan dengan statistik uji F untuk mengetahui apakah keterlibatan kerja dan persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk melihat pengaruh seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5% (0,05) dengan derajat kebebasan $df = (53-2-1)=50$ ($df=3,552 > 22,625$), dimana n = jumlah observasi dan k = jumlah variabel.

Hasil uji F statistik (uji secara simultan) dicari dengan menggunakan program IBM SPSS Statistics V.22 dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.14
Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	391,320	2	195,660	22,265	,000 ^b
	Residual	439,397	50	8,788		
	Total	830,717	52			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data hasil olahan SPSS.20

Dari hasil perhitungan uji F dapat diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya bahwa variabel keterlibatan kerja dan persepsi dukungan organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja dan persepsi dukungan organisasi organisasi terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi karena dari hasil perhitungan uji t dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,240 > 1,675$) dengan nilai signifikan dari variabel keterlibatan kerja sebesar 0,000 lebih besar dari 0,05 atau 5% dan memiliki arah koefisien positif. Maka, dapat disimpulkan H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi karena dari hasil perhitungan uji t dapat diketahui $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($3,967 > 1,675$) dengan nilai signifikan dari persepsi dukungan organisasi sebesar 0,000 lebih besar dari 0,05 atau 5% dan memiliki arah koefisien positif. Maka, dapat disimpulkan H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel keterlibatan kerja dan persepsi dukungan organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja komitmen organisasi. Melalui analisis koefisien determinasi (Adjusted R Square) di peroleh nilai sebesar 0,450 atau 45,0%. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi sebesar 45,0%

sisanya 55% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti motivasi kerja, budaya organisasi dan lain-lain.

B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah peneliti jelaskan maka peneliti merasa memiliki kepentingan untuk menghimbau berbagai pihak dengan saran sebagai berikut :

1. Untuk Institusi

Mempertahankan dan lebih mengembangkan lagi keterlibatan kerja para karyawan, memperhatikan apa yang menjadi kemampuan dan keinginan para karyawan dalam hal meningkatkan persepsi dukungan organisasi dan kinerja yang lebih tinggi.

2. Untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini belum memberikan hasil yang maksimal dan diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat memberikan hasil yang lebih baik dengan meneliti variabel-variabel selain keterlibatan kerja dan persepsi dukungan organisasi yang dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasi, antara lain tentang motivasi kerja, budaya organisasi.

Penelitian-penelitian selanjutnya diharapkan menambah variabel yang dapat mempengaruhi hasil komitmen organisasi, karena semakin tinggi komitmen organisasi maka akan berpengaruh baik juga untuk organisasi.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti objek penelitian yang berbeda sehingga permasalahan yang dialami dalam pengaruh keterlibatan kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi tentu akan berbeda pula.

Ruang lingkup penelitian yang akan datang juga disarankan untuk mencari ruang lingkup yang lebih luas dari populasi penelitian ini sehingga memperoleh sampel yang lebih besar agar hasil yang diperoleh lebih baik.

Dengan demikian penelitian selanjutnya mampu memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai pengaruh keterlibatan kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mangkunegara. 2001. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- _____. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- _____. 2005. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja. Rosdakarya: Bandung.
- Danim. 2001. *Manajemen Sumber Daya. Manusia*, Buku I. Salemba Empat, Jakarta.
- Darsono dan Tjatjuk. 2011. *Sumber Daya Manusia Abad 21*. Nusantara Consulting: Jakarta.
- Dessler, Gary, 2011. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Edy, Sutrisno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Hani Handoko. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta: BPFE.
- _____. 2011. *Manajemen. Cetakan Kedelapanbelas*. Jiiiiii Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan. Masalah, Edisi Revisi*, Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kartini Kartono. 2003. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Perkasa.
- Kaswan., (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Jakarta: Graha Ilmu.
- Kaswan., (2011), *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*, Bandung: Alfabeta.
- _____. 2006. *Pemimpin dan Kepemimpinan Apakah Pemimpin Abnormal Itu?*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada Jakarta.

- Lamidi.2010.Efek Moderasi Kepemimpinan Pada Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja.Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan.10(2):h:190-200.
- M. Manullang. 2001. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta. Gajah Mada University Press.
- Malayu S. P. Hasibuan. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara: Jakarta.
- _____. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara : Jakarta.
- _____. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Marihot Tua Effendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Grasindo, Jakarta.
- Martinis Yamin dan Maisah. 2010. *Perilaku Organisasi*, Penerbit Prenhalindo Jakarta.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- Miftah Thoha. 2010. *Manajemen Supervisi Petunjuk Praktis Bagi Supervisor*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada jakarta.
- Moenir. 2005. *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pembaruan.
- Monica. 2008. *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta
- Muchtar Affandi. 2006. *Menuju Keberhasilan, Manajemen dan Kepemimpinan*, Penerbit cv. Diponegoro Bandung.
- Muljasih, Endah. 2015. Hubungan antara persepsi organisasi (Perceived Organizational Support) dengan keterikatan karyawan (Employee Engagement). Jurnal Psikologi Undip vol.14 No.1 April 2015, 40-51
- Nasution. 2000. *Manajemen, Edisi Kedua*, BPFE. CV. Pustaka Setia. Bandung.
- Nimran. 2004. *Strategi Penelitian Pendidikan*. Bandung: Angkasa
- Pranadjaja, 2003. *Manajemen Perilaku Organisasi*, Penerbit Erlangga Jakarta
- Rao. 2006. *Pengaruh kepemimpinan yang efektif terhadap semangat kerja pegawai pada KPRI universitas Brawijaya Malang*.

LAMPIRAN

KETERLIBATAN KERJA (X1)

NO	Instrumen								Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	5	5	4	4	5	5	4	4	36
2	4	4	5	4	4	4	5	5	35
3	3	3	4	4	4	4	3	4	29
4	4	4	4	4	5	4	4	4	33
5	4	4	3	5	5	4	4	4	33
6	5	5	3	3	4	4	4	4	32
7	5	5	4	4	4	4	4	4	34
8	5	5	3	4	5	4	4	3	33
9	5	5	4	5	3	4	4	4	34
10	5	5	4	5	5	4	5	4	37
11	5	5	4	3	5	4	5	4	35
12	5	5	4	4	5	4	4	4	35
13	4	4	3	4	4	4	5	3	31
14	4	4	3	4	4	4	4	3	30
15	4	4	4	4	5	4	4	4	33
16	4	4	4	5	5	4	4	4	34
17	5	5	3	3	4	3	4	3	30
18	5	5	4	4	4	4	4	4	34
19	5	5	3	4	5	5	4	3	34
20	5	5	4	5	4	4	4	4	35
21	5	5	4	5	5	4	5	4	37
22	5	5	4	3	5	4	5	4	35
23	5	5	4	4	5	4	4	4	35
24	4	4	4	4	4	5	4	4	33
25	3	3	4	4	3	4	4	4	29
26	5	5	4	5	4	4	5	4	36
27	4	4	3	4	5	4	5	3	32
28	5	5	3	5	3	5	4	3	33
29	5	5	5	5	5	4	3	5	37
30	4	4	5	4	5	4	3	5	34
31	5	5	4	4	4	5	4	4	35
32	4	4	3	4	5	5	5	3	33
33	4	4	3	5	4	4	4	3	31
34	4	4	4	4	5	4	5	4	34
35	5	5	4	5	4	4	4	4	35
36	4	4	3	5	5	5	5	3	34
37	4	4	3	4	4	4	4	3	30
38	5	5	5	5	5	5	5	5	40
39	4	4	3	4	4	4	4	3	30
40	5	5	4	5	5	5	5	4	38
41	4	4	3	4	4	4	4	3	30

42	5	5	5	5	5	5	5	5	40
43	5	5	4	5	4	4	4	4	35
44	4	4	3	4	5	4	5	3	32
45	5	5	4	5	4	5	4	4	36
46	5	5	4	5	5	5	5	4	38
47	4	4	3	4	4	5	4	3	31
48	4	4	3	4	5	4	5	3	32
49	5	5	4	5	4	4	4	4	35
50	4	4	3	4	5	4	5	3	32
51	4	4	3	4	4	4	4	3	30
52	5	5	5	5	5	5	5	5	40
53	5	5	4	5	5	5	5	4	38

PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI (X2)

NO	Instrumen								Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	4	5	5	4	4	4	5	35
2	5	5	4	4	4	4	4	4	34
3	3	4	3	3	4	4	4	3	28
4	3	4	4	4	4	4	4	4	31
5	4	3	4	4	3	4	5	4	31
6	4	3	5	5	5	5	3	5	35
7	4	4	5	5	4	4	4	5	35
8	4	3	5	5	3	5	4	5	34
9	3	4	5	5	5	5	5	5	37
10	5	4	5	5	3	4	5	5	36
11	5	4	5	5	5	4	3	5	36
12	4	4	5	5	4	4	4	5	35
13	5	3	4	4	4	4	4	4	32
14	3	3	4	4	4	5	4	4	31
15	3	4	4	4	4	4	4	4	31
16	3	4	4	4	3	4	5	4	31
17	4	3	5	5	5	5	3	5	35
18	4	4	5	5	4	4	4	5	35
19	3	3	5	5	3	5	4	5	33
20	4	4	5	5	5	4	5	5	37
21	5	4	5	5	3	4	5	5	36
22	5	4	5	5	5	4	3	5	36
23	3	4	5	5	5	4	4	5	35
24	4	4	4	4	3	5	4	4	32
25	3	4	3	3	4	5	4	3	29
26	5	4	5	5	5	4	5	5	38
27	5	3	4	4	4	4	4	4	32
28	4	3	5	5	5	5	5	5	37
29	3	5	5	5	4	5	5	5	37
30	3	5	4	4	4	4	4	4	32
31	4	4	5	5	5	4	4	5	36
32	5	3	4	4	4	5	4	4	33
33	4	3	4	4	3	4	5	4	31
34	5	4	4	4	5	5	4	4	35
35	4	4	5	5	5	4	5	5	37
36	5	3	4	4	5	5	5	4	35
37	4	3	4	4	4	4	4	4	31
38	5	5	5	5	4	5	5	5	39
39	4	3	4	4	4	4	4	4	31
40	5	4	5	5	5	5	5	5	39
41	4	3	4	4	4	4	4	4	31

42	5	5	5	5	4	5	5	5	39
43	4	4	5	5	5	4	5	5	37
44	5	3	4	4	4	5	4	4	33
45	4	4	5	5	5	4	5	5	37
46	5	4	5	5	5	5	5	5	39
47	4	3	4	4	4	4	4	4	31
48	5	3	4	4	4	5	4	4	33
49	4	4	5	5	5	4	5	5	37
50	5	3	4	4	4	5	4	4	33
51	4	3	4	4	4	4	4	4	31
52	5	5	5	5	4	5	5	5	39
53	5	4	5	5	5	5	5	5	39

KOMITMEN ORGANISASI (Y)

NO	Instrumen								Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	5	4	5	5	5	4	4	4	36
2	4	5	4	4	4	5	5	5	36
3	3	4	4	3	3	4	3	4	28
4	4	4	3	4	4	4	3	4	30
5	4	3	4	4	4	3	4	3	29
6	5	3	3	5	5	3	4	3	31
7	5	4	4	5	5	4	4	4	35
8	5	3	3	5	5	3	4	3	31
9	5	4	4	5	5	4	3	4	34
10	5	4	4	5	5	4	5	4	36
11	5	4	4	5	5	4	5	4	36
12	5	4	3	5	5	4	4	4	34
13	4	3	4	4	4	3	5	3	30
14	4	3	4	4	4	3	3	3	28
15	4	4	3	4	4	4	3	4	30
16	4	4	4	4	4	4	3	4	31
17	5	3	3	5	5	3	4	3	31
18	5	4	4	5	5	4	4	4	35
19	5	3	5	5	5	3	3	3	32
20	5	4	4	5	5	4	4	4	35
21	5	4	4	5	5	4	5	4	36
22	5	4	4	5	5	4	5	4	36
23	5	4	4	5	5	4	3	4	34
24	4	4	5	4	4	4	4	4	33
25	3	4	4	3	3	4	3	4	28
26	5	4	4	5	5	4	5	4	36
27	4	3	4	4	4	3	5	3	30
28	5	3	5	5	5	3	4	3	33
29	5	5	4	5	5	5	3	5	37
30	4	5	4	4	4	5	3	5	34
31	5	4	5	5	5	4	4	4	36
32	4	3	5	4	4	3	5	3	31
33	4	3	4	4	4	3	4	3	29
34	4	4	4	4	4	4	5	4	33
35	5	4	4	5	5	4	4	4	35
36	4	3	5	4	4	3	5	3	31
37	4	3	4	4	4	3	4	3	29
38	5	5	5	5	5	5	5	5	40
39	4	3	4	4	4	3	4	3	29
40	5	4	5	5	5	4	5	4	37
41	4	3	4	4	4	3	4	3	29

42	5	5	5	5	5	5	5	5	40
43	5	4	4	5	5	4	4	4	35
44	4	3	4	4	4	3	5	3	30
45	5	4	5	5	5	4	4	4	36
46	5	4	5	5	5	4	5	4	37
47	4	3	5	4	4	3	4	3	30
48	4	3	4	4	4	3	5	3	30
49	5	4	4	5	5	4	4	4	35
50	4	3	4	4	4	3	5	3	30
51	4	3	4	4	4	3	4	3	29
52	5	5	5	5	5	5	5	5	40
53	5	4	5	5	5	4	5	4	37

