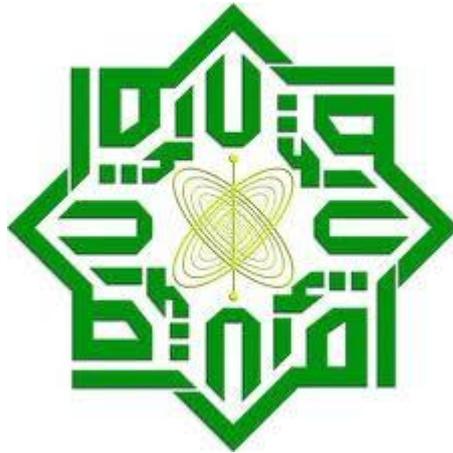


SKRIPSI
ANALISIS HUBUNGAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA PT. BANK RIAU KEPRI
CABANG TEMBILAHAN



OLEH

YOPI JAWINDOE
NIM. 10871004186

PROGRAM S1
JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU

2012

LEMBARAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : YOPI JAWINDOE
NIM : 10871004186
JURUSAN : MANAJEMEN S1
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
JUDUL : ANALISIS HUBUNGAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. BANK RIAU
KEPRI CABANG TEMBILAHAN.

DISETUJUI OLEH

PEMBIMBING

SEHANI SE, MM
NIP. 197412112007102004

MENGETAHUI

DEKAN

KETUA JURUSAN

DR. MAHENDRA ROMUS, SP.M.Ec
NIP. 19711119200511007

DR. MAHENDRA ROMUS, SP.M.Ec
NIP. 19711119200511007

LEMBARAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : YOPI JAWINDOE
NIM : 10871004186
JURUSAN : MANAJEMEN S1
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
JUDUL : ANALISIS HUBUNGAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PT. PEGAWAI BANK RIAU
KEPRI CABANG TEMBILAHAN.
TANGGAL UJIAN : 02 JULI 2012

PANITIA PENGUJI

KETUA

SEKRETARIS

Drs. ALPIZAR, M.Si
NIP. 196406251992031004

SAHWITRI TRIANDANI, SE, M.Si
NIP. 198208062006042002

PENGUJI I

PENGUJI II

HENNI INDRAYANI, SE, MM
NIP.197008021998032003

NURLASERA, SE, M.Si
NIP.197301062007102003

ABSTRAK

ANALISIS HUBUNGAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. BANK RIAU KEPRI CABANG TEMBILAHAN

Oleh: Yopi Jawindoe

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Tembilahan yang dimulai dari bulan Januari 2012 sampai dengan selesai. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan dan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Tembilahan. Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah terdiri dari data primer dan data sekunder dengan jumlah sampel sebanyak 37 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode sensus. Sedangkan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) digunakan analisis regresi linear sederhana dengan bantuan perangkat SPSS versi 17.0. berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana diperoleh persamaan : $Y = 9.180 + 0.646X$. Kemudian berdasarkan uji t diperoleh nilai t hitung $5.468 > t$ tabel 2.208 atau tingkat signifikan $0.000 < 0.05$, yang artinya variabel komitmen organisasi (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Riau Kepri Cabang Tembilahan. Berdasarkan perhitungan nilai koefisien determinasi (R^2) nilai R Square adalah sebesar 0.645 . hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan komitmen organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 64.5% . Sedangkan sisanya sebesar 45.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Kinerja.

DAFTAR ISI

	Halaman	
ABSTRAK		i
KATA PENGANTAR		ii
DAFTAR ISI		v
DAFTAR TABEL		vii
DAFTAR GAMBAR		viii
BAB 1 : PENDAHULUAN		
1.1 Latar Belakang Masalah.....		1
1.2 Perumusan Masalah	7	
1.3 Tujuan Penelitian		7
1.4 Manfaat Penelitian		7
1.5 SistematikaPenulisan		8
BAB 2 : TELAAH PUSTAKA		
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia		10
A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia		10
B. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....		12
C. Upaya Memperdayakan Tenaga Kerja.....		14
2.2 Kinerja.....		15
A. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja		16
B. Manfaat Penilaian Kinerja.....		17
C. Pengukuran Kinerja.....		19
D. Tujuan dan Penilaian Prestasi Karyawan.....		19
E. Pandangan Islam TerhadapKerja.....		21
2.3 Komitmen Organisasi		23
A. Pengertian Komitmen Organisasi		23
B. Komponen Komitmen Organisasi		26
C. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....		27
D. Membangun Komitmen Organisasi		29
2.4 Hubungan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja		29
2.5 Penelitian Terdahulu		30
2.6 Kerangka Konsep Pemikiran.....		30
2.8 Hipotesis.....		31
2.9 Variabel Penelitian		31

BAB 3	: METODE PENELITIAN	
	3.1 Lokasi Penelitian.....	33
	3.2 Jenis dan Sumber Data.....	33
	3.3 Populasi dan Sampel	34
	3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	34
	3.5 Analisa Data	35
	3.6 Uji Kualitas Data.....	37
	3.7 Uji Hipotesis	38
BAB 4	: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
	4.1 Sejarah PT. Bank Riau Kepri.....	40
	4.2 Nilai-nilai PT. Bank Riau Kepri	41
	4.3 Visi dan Misi Bank Riau Kepri.....	42
	4.4 Struktur Organisasi PT. Bank Riau Kepri Cabang Tembilahan	43
	4.5 Produk dan Layanan PT. Bank Riau Kepri.....	48
BAB 5	: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	5.1 Identitas Responden	50
	5.2 Deskripsi Variabel.....	53
	5.3 Regresi Linear Sederhana	56
	5.4 Uji Kualitas Data.....	57
	5.5 Uji Hipotesis	60
BAB 6	: KESIMPULAN DAN SARAN	
	6.1 Kesimpulan	64
	6.2 Saran.....	63

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Pegawai pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Tembilahan Tahun 2012	4
Tabel 1.2 Persentase Target yang dicapai Pegawai PT. Bank Riau Kepri Cabang Tembilahan	5
Tabel 1.3 Skala Nilai Sasaran Kinerja PT Bank Riau Kepri Cabang Tembilahan	6
Tabel 1.4 Penilaian Kinerja Pegawai PT. Bank Riau Kepri Cabang Tembilahan	6
Tabel 2.1 Definisi Konsep Operasional	32
Tabel 3.1 Kategori Skor Penilaian	37
Tabel 3.2 Koefisien Korelasi.....	39
Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	50
Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 5.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	51
Tabel 5.4 Responden Berdasarkan Status	52
Tabel 5.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Komitmen Organisasi.....	53
Tabel 5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja	55
Tabel 5.7 Rekapitulasi Regresi Linear Sederhana	57
Tabel 5.8 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Untuk Setiap Pernyataan Tentang Komitmen Organisasi (X1-X8) dan Kinerja (Y1-Y8)	58
Tabel 5.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	60
Tabel 5.10 Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)....	61
Tabel 5.11 Rekapitulasi Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)	61

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan suatu kesatuan yang kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapai tujuan. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Salah satu tujuan organisasi adalah peningkatan kinerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Mangkunegara, 2004: 67).

Dalam mencapai kinerja, faktor sumber daya manusia sangat dominan pengaruhnya. Sumber daya manusia berkualitas dapat dilihat dari hasil kerjanya, dalam kerangka profesionalisme kinerja yang baik adalah sebagaimana seorang tenaga kerja mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan perusahaan, misalnya bagaimana caranya mengelola sumber daya manusia agar mengarah pada hasil kerja yang baik, karena manusia bisa menjadi pusat persoalan bagi perusahaan ketika potensi mereka tidak dikembangkan secara optimal. Mengingat keberadaan manusia (tenaga kerja) dalam organisasi sangat penting. Karena kinerja yang dicapai pekerja akhirnya akan memperbaiki kontribusi terhadap kinerja organisasi.

Salah satu asset penting yang dimiliki organisasi dan memerlukan perhatian besar dari pihak manajemen adalah asset tenaga kerja, karena tenaga kerja dengan segala kemampuannya merupakan penggerak semua sumber daya yang dimiliki organisasi. Meningkatkan dan menurunkannya kinerja pekerja tergantung dari sumber daya manusia yang berada di dalamnya apalagi pegawai Bank yang kerjanya sangat berbeda dengan swasta dan pegawai negeri sipil bentuk pengawasannya sangat berbeda. Sehingga bentuk kinerja yang dimiliki pegawai Bank perlu adanya perhatian khusus untuk mengetahui bagaimana komitmen organisasi yang dimiliki untuk mencapai kinerja yang baik.

Demikian pula yang terjadi pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Tembilahan, dimana Bank ini merupakan salah satu lembaga yang bergerak di bidang keuangan yang memberikan kontribusi pada masyarakat di Inhil, Tembilahan khususnya dan berkompetensi agar mampu terus berkembang dimasa depan. Keefektifan dan keefisienan dalam memanfaatkan sumber daya manusianya menjadi tuntutan agar dapat memenangkan persaingan. Oleh karena itu komitmen organisasi selayaknya mendapat perhatian serius dari Bank tersebut. Karena melalui komitmen tersebut diharapkan pegawai mampu menghasilkan kinerja yang tinggi.

Sumber daya manusia disisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan kebutuhan dan harapa-harapan tertentu. Hal ini akan mempengaruhi prestasi, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya. (Melayu, 2008: 48).

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah komitmen organisasi pada organisasi tertentu yang dapat dijadikan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan. Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan sejauh mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuannya, dan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi, yang dikemukakan oleh Mayer dan Allen *et al.* (dalam Sopiah, 2008: 157).

Realitanya banyak organisasi dalam perkembangannya mengalami problem yang muncul akibat munculnya kelompok-kelompok kecil yang tidak membuat organisasi semakin dinamis, melainkan malah menjadikan keruntuhan organisasi tersebut. Perbedaan peran, harapan, kepentingan, interdependensi, dan persepsi para anggota kelompok menjadi sumber konflik internal yang mengancam kelangsungan hidup kelompok tersebut. Misalnya pemogokan pegawai / karyawan, absensi yang tinggi dan tingkat turnover tidak terkendali. Semua ini merupakan gejala yang muncul dan disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan. Ini dikarenakan rendahnya komitmen kerja dari karyawannya.

Hal ini tentu saja membawa dampak yang sangat tidak menguntungkan bagi Bank karena pegawai yang mempunyai komitmen yang rendah akan menghasilkan kinerja dan produktivitas yang rendah pula. Kondisi pegawai seperti ini dengan komitmen yang rendah, pegawai tidak bisa mencurahkan seluruh jiwa, perasaan dan waktu mereka untuk kemajuan Bank yang akhirnya perusahaan tersebut akan kehilangan daya saing.

Oleh karena itu sikap pegawai atas kepuasan kerja, *job involvement*, dan komitmen pada organisasi telah menjadi kepentingan yang mendesak bagi kepentingan ahli-ahli psikologis industri dan manajemen sumber daya manusia karena hal itu membawa dampak bagi perilaku karyawan pada organisasi dan kinerja.

Berkaitan dengan hal tersebut, PT. Bank Riau Kepri Cabang Tembilahan tentunya juga membutuhkan suatu komitmen organisasi yang bagus dan tepat agar dapat melaksanakan dengan baik. Untuk mengetahui bagaimana komposisi pegawai pada PT. Bank Riau Kepri Tembilahan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Tembilahan Tahun 2012.

Pendidikan Terakhir	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
S1	19	51.3%
Diploma	8	21.6%
SMA	10	27.1%
Jumlah	37	100 %

Sumber : PT. Bank Riau Kepri Cabang Tembilahan.

Untuk melihat kinerja pegawai pada PT. Bank Riau Kepri Tembilahan dapat dilihat dari tabel persentase target yang dicapai dari tahun 2007-2011, yang tercantum dalam tabel 1.2 sebagai berikut :

Tabel 1.2 Persentase Target yang dicapai Pegawai PT. Bank Riau Kepri Cabang Tembilahan.

Tahun					Keterangan
2007	2008	2009	2010	2011	
60% sd < 110%	80% sd < 60 %	60% sd < 110%	110% sd < 120%	60% sd < 110%	Pelayanan Nasabah (Informasi, Teler Tunai, Teler Non Tunai, Unit dan Unit Pelayanan Syariah)
80% sd < 60 %	60% sd < 110%	60% sd < 110%	120 sd < 130%	110% sd < 120%	SBU Komersial (Kredit Komersial, Kredit Konsumer, Kredit Mikro dan Kecil dan KKR/PEK)
60% sd < 110%	60% sd < 110%	60% sd < 110%	60% sd < 110%	60% sd < 110%	Operasional I & II (Kredit Komersial Mikro dan Kecil, Kredit Konsumer dan Penyelesaian Kredit Bermasalah)
60% sd < 110%	60% sd < 110%	110% sd < 120%	60% sd < 110%	60% sd < 110%	Pelaporan/LBU/SID, Akuntansi. KU/Kas/SPT. Umum & Kepegawaian dan Satpam

Tabel 1.3 Skala Nilai Sasaran Kinerja PT Bank Riau Kepri Cabang Tembilahan

Sasaran Nilai Sasaran Kinerja	Realisasi (Pencapaian)	< 80%	80% sd < 60 %	60% sd < 110%	110% sd < 120%	120 sd < 130%
	Kondisi		Tidak memperlihatkan kinerja yang sesuai/ diharapkan	Perlu perbaikan untuk membantu meningkatkan kinerja	Menunjukkan kinerja yang baik	Menunjukkan kinerja yang sangat baik
Predikat		<i>Minus</i>	<i>Fair</i>	<i>Good</i>	<i>Very Good</i>	<i>Excellent</i>
Nilai		< 2.00	2.00 – 2.99	3.00 – 3.49	3.50 – 4.49	4.50 – 5.00

Sumber : Bagian Kepegawaian PT Bank Riau Kepri Cabang Tembilahan

Untuk melihat penilaian kinerja pegawai pada PT. Bank Riau Kepri Tembilahan dapat dilihat dari tabel penilaian kinerja dari tahun 2007-2011, yang tercantum dalam tabel 1.4 sebagai berikut :

Tabel 1.4 Penilaian Kinerja Pegawai PT. Bank Riau Kepri Cabang Tembilahan.

Tahun					Keterangan
2007	2008	2009	2010	2011	
3.25	2.98	3.44	3.50	3.49	Pelayanan Nasabah (Informasi, Teler Tunai, Teler Non Tunai, Unit dan Unit Pelayanan Syariah)
2.99	3.02	3.38	3.64	3.50	SBU Komersial (Kredit Komersial, Kredit Konsumer, Kredit Mikro dan Kecil dan KKR/PEK)
3.08	3.01	3.22	3.45	3.47	Operasional I & II (Kredit Komersial Mikro dan Kecil, Kredit Konsumer dan Penyelesaian Kredit Bermasalah)
3.15	3.28	3.56	3.25	3.45	Pelaporan/LBU/SID, Akuntansi. KU/Kas/SPT. Umum & Kepegawaian dan Satpam

Sumber : Data Evaluasi Pegawai PT. Bank Riau Kepri Cabang Tembilahan.

Keterangan :

- < 2.00 = Tidak memperlihatkan kinerja yang sesuai diharapkan
- 2.00-2.99 = Perlu perbaikan untuk membantu meningkatkan kinerja
- 3.00-3.49 = Menunjukkan kinerja yang baik
- 3.50-4.49 = Menunjukkan kinerja yang sangat baik
- 4.50-5.00 = Menunjukkan kinerja yang luar biasa/istimewa

Berdasarkan tabel 1.4 di atas, dapat kita lihat kinerja pegawai terdapat fluktuasi dari tahun 2007-2011. Berarti PT. Bank Riau Kepri Cabang Tembilahan perlu evaluasi dan peningkatan kinerja pegawainya. Upaya peningkatan kinerja dapat dilakukan dengan cara mendapatkan pegawai, melatih, menempatkan sesuai posisinya dan memberikan gaji yang selayaknya. Sehingga dapat memotivasi pegawai agar selalu komitmen pada organisasi. Melihat pentingnya sumber daya manusia, penulis tertarik untuk menganalisa bagaimana **"Analisis Hubungan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Tembilahan"**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah komitmen organisasi pegawai terhadap PT. Bank Riau Kepri Cabang Tembilahan?
2. Bagaimanakah kinerja pegawai pada Bank Riau Kepri Cabang Tembilahan?
3. Seberapa besar hubungan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Bank Riau Kepri Cabang Tembilahan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui komitmen organisasi pegawai pada Bank Riau Kepri Cabang Tembilahan.
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai pada Bank Riau Kepri Tembilahan.
3. Untuk mengetahui hubungan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Bank Riau Kepri Cabang Tembilahan.

1.4 Manfaat Penelitian

Setelah penelitian ini dilakukan, diharapkan dapat diambil manfaat yang berguna antara lain:

1. Dapat menambah wawasan dan pengalaman peneliti terutama berkaitan masalah komitmen organisasi dan kinerja pegawai.

2. Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk pengambilan keputusan yang berhubungan dengan komitmen organisasi dan kinerja pegawai.
3. Dapat memberikan masukan pada Bank Riau Kepri Tembilahan tentang komitmen organisasi dan memberikan masukan bagi peneliti selanjutnya.

1.5 Sistematika Penulisan

Secara sistematis penulisan skripsi ini dibagi ke dalam VI (enam) bab, dimana masing-masing bab dibagi dalam sub-sub bab, antara lain sebagai berikut:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Dalam bab pendahuluan ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB 2 : TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini penulis menguraikan beberapa konsep teoritis mendukung pemecahan masalah, serta menguraikan tentang pengertian dan fungsi beberapa teori yang melandasi pembahasan masalah dan suatu dugaan sementara serta variable-variabel yang diteliti.

BAB 3 : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisikan tentang tempat data, lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data serta analisa data.

BAB 4 : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini tentang sejarah perusahaan, visi dan misi, nilai-nilai perusahaan, struktur organisasi, layanan dan produk.

BAB 5 : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dibahas hasil penelitian dan pembahasan yang terdiri dari identitas responden dan analisis variabel penelitian.

BAB 6 : PENUTUP

Pada bab ini akan dikemukakan kesimpulan dari pembahasan terhadap permasalahan yang diteliti. Sebagai tindak lanjut dari kesimpulan, penulis mengemukakan beberapa saran sebagai pertimbangan.

BAB 2

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen. Oleh karena itu, teori-teori manajemen umum menjadi dasar pembahasan mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan ini masalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi/insentif, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian tenaga kerja. Untuk membantu terwujudnya tujuan organisasi, maka perlu sumber daya manusia yang baik.

Untuk mengetahui dan memahami pengertian manajemen sumber daya manusia, di bawah ini beberapa definisi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, masyarakat. (Melayu, 2008: 9).

Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan, pengadaan, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. (Flippo dalam Herman, 2008:5).

Menurut Mangkunegara(2004: 2), Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading dan controlling*, dalam setiap aktifitas/fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien. (Herman, 2008: 6).

Sedangkan menurut Simamora (2004: 4) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan implementasi perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.

B. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan berarti penentuan program karyawan (sumber daya manusia) dalam rangka membantu tercapainya sasaran atau tujuan organisasi. Dengan kata lain mengatur orang-orang yang akan menangani tugas-tugas yang dibebankan kepada masing-masing orang dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Organisasi sebagai alat untuk mencapai tujuan secara efektif, oleh sebab itu dalam fungsi organisasi harus terlihat pembagian tugas dan tanggung jawab karyawan yang akan melakukan kegiatan masing-masing.

c. Pengarahan (*Directing*)

Agar pelaksanaan kegiatan tersebut dapat berjalan dengan efektif diperlukan arahan dari manajer. Dalam suatu organisasi yang besar pengarahan ini tidak dapat dilakukan oleh manajer itu sendiri, melainkan didelegasikan kepada orang yang diberi wewenang untuk itu.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Fungsi pengendalian adalah fungsi untuk mengatur kegiatan, agar berjalan sesuai dengan rencana.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan tenaga (*Recruitment*)

Fungsi ini bertujuan untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga atau sumber daya yang tepat, sesuai dengan kemampuan yang dibutuhkan oleh unit-unit kerja yang bersangkutan.

b. Pengembangan (*Development*)

Sumber daya manusia yang telah diperoleh suatu organisasi, perlu pengembangan sampai taraf tertentu sesuai dengan pengembangan organisasi tersebut. Pengembangan sumber daya manusia ini dapat dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan.

c. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah fungsi manajemen yang sangat penting. Melalui fungsi ini organisasi memberikan balas jasa yang memadai dan layak kepada karyawan. Hal ini wajar karena karyawan sebagai sumber daya manusia organisasi tersebut telah memberikan jasa yang besar terhadap pencapaian tujuan organisasi.

d. Integrasi (*Integration*)

Integrasi adalah kegiatan manajemen yang bertujuan untuk rekonsiliasi kepentingan-kepentingan karyawan dalam organisasi.

e. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Kemampuan sumber daya manusia yang telah dimiliki oleh suatu organisasi perlu dipelihara. Karena kemampuan tersebut adalah aset yang penting bagi terlaksananya tugas dan tercapainya tujuan organisasi. Fungsi pemeliharaan ini termasuk juga jaminan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan, agar karyawan merasa betah di dalam organisasi tersebut.

f. Pemisahan (*Seperation*)

Seorang karyawan tidak mungkin akan selalu bekerja pada organisasi tertentu. Organisasi harus bertanggung jawab dalam memutuskan hubungan kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dan menjamin warga masyarakat yang dikembalikan itu berada dalam keadaan yang sebaik mungkin. Seorang manajer sumber daya manusia harus melaksanakan fungsi ini dengan baik (Soekidjo, 2009).

C. Upaya Memperdayakan Tenaga Kerja

Balai pengembangan produktifitas daerah, mengemukakan enam faktor utama yang menentukan produktifitas tenaga kerja yakni:

1. Sikap kerja, seperti kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shifwork*), dapat menerima tambahan tugas, dan bekerja dalam satu tim.
2. Tingkat keterampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, pelatihan dan manajemen dan supervisi serta keterampilan dalam teknik industri.

3. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan dengan pegawai untuk meningkatkan kinerja melalui lingkaran pengawasan mutu (*quality control circles*).
4. Manajemen produktifitas, yaitu manajemen yang efisien mengenai sumber dan system kerja untuk mencapai peningkatan kinerja.
5. Efisiensi tenaga kerja, seperti perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
6. Tingkat penghasilan yang memadai dapat menimbulkan konsentrasi kerja, dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

2.2 Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* (prestrasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004: 67).

Sedangkan menurut Gilbert dalam Soekidjo (2009: 124) kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan (Rivai, 2003: 548).

Kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama (Robbins, 2001: 40).

A. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

1. Faktor Kemampuan

kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ), dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Merupakan dorongan yang terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2004 : 67).

Menurut Gibson dalam Soekidjo (2009: 125) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi dan kemampuan.

Penilaian kinerja ialah sebuah teknik penting lain untuk mengalokasikan sebuah kinerja dari umpan balik kepada karyawan tujuan penilaian kinerja adalah untuk memotivasi individu karyawan untuk mencapai sasaran organisasi dan dalam memenuhi standar perilaku yang ditetapkan sebelumnya (Richard, 2006 : 170).

B. Manfaat Penilaian Kinerja

1. Peningkatan Prestasi

Dengan adanya penilaian baik manajer maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan mereka.

a) Kesempatan Kerja yang Adil

Adanya penilaian kerja yang akurat dapat menjamin karyawan untuk memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.

b) Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan

Melalui penilaian prestasi kerja akan dideteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

c) Penyesuaian Kompensasi

penilaian prestasi kerja dapat membantu para manajer untuk mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, insentif, dan sebagainya.

d) Keputusan promosi dan Demosi

Hasil penilaian prestasi kerja terhadap karyawan dapat digunakan untuk mengambil keputusan dalam rangka mempromosikan dan mendemosikan karyawan yang prestasinya kurang baik (Soekidjo, 2009: 134).

Menurut Siagian (2009: 225) penilaian kinerja dapat digunakan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya dan untuk merangsang serta untuk menegakkan perilaku yang semestinya yang diinginkan melalui umpan balik hasil kinerja pada waktunya serta memberikan penghargaan baik bersifat intrinsik maupun ekstrinsik.

Ada beberapa alasan untuk penilaian kinerja:

1. Penilaian memberikan informasi tentang dilakukannya promosi dan penetapan gaji.
2. Penilaian memberikan suatu peluang bagi atasan dan bawahan untuk meninjau yang berhubungan dengan kinerja bawahan.

Penilaian kinerja terdiri dari tiga langkah:

- 1) formulir penilaian.
- 2) Penilaian kinerja biasanya menuntut satu atau lebih umpan balik disini kinerja dan kemajuan Mendefinisikan pekerjaan, berarti memastikan bahwa atasan dan bawahan sepakat tentang tugas-tugas dan standar jabatan.
- 3) Menilai kinerja, berarti membandingkan kinerja aktual bawahan dengan standar-standar yang telah ditentukan ini mencakup beberapa jenis bawahan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut (Soekidjo,2009: 133).

C. Pengukuran Kinerja

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang diantara lain termasuk:

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Jangka waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan Kerjasama (Robert, 2006: 378).

Sedangkan menurut Soekidjo (2009: 137) ada beberapa data atau sumber pengukuran perusahaan terhadap kinerja karyawan antara lain:

1. Sikap
2. Kejujuran
3. Inisiatif
4. Pengatahuan tentang pekerjaan
5. Kerjasama

D. Tujuan dan Kegunaan Penilaian Prestasi Karyawan

Menurut Sondang P. Siagian (2009: 227) Penilaian prestasi karyawan berguna untuk perusahaan serta bermanfaat bagi karyawan bertujuan sebagai berikut:

1. Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
4. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga mencapai tujuan untuk mendapatkan hasil kerja yang baik.
5. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan dimasa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
6. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan personal yang menjadi bahan pertimbangan dalam program latihan kerja karyawan.

Penilaian kinerja dapat di gunakan antara lain:

a. Mengetahui perkembangan, meliputi:

1. Pelatihan
2. Umpan balik kinerja
3. Menentukan transfer dan penugasan
4. Identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan

b. Pengambilan keputusan administratif yang meliputi:

1. Keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan karyawan
2. Pengakuan kinerja karyawan
3. Pemutusan hubungan kerja

c.Keperluan perusahaan yang meliputi:

1. Perencanaan SDM, menentukan kebutuhan pelatihan
2. Evaluasi pencapaian tujuan perusahaan
3. Informasi untuk identifikasi tujuan (Rivai, 2004: 315).

Hasil-hasil penilaian kinerja sering berfungsi sebagai basis bagi evaluasi reguler terhadap kinerja anggota-anggota organisasi dalam pendekatan evaluasi menggunakan *ratings* deskriptif untuk menilai kinerja dan kemudian memakai data tersebut dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, dan kompensasi.

Keputusan-keputusan yang sering bertumpu pada tujuan evaluasi adalah keputusan-keputusan yang mencakup kenaikan *merit pay*, insentif karyawan, dan kenaikan-kenaikan gaji lainnya. Sepanjang karyawan diberikan perhatian hal ini merupakan salah satu tujuan utama dari penilaian kinerja(Simamora, 2001:424).

Adapun manfaat dan tujuan penilaian prestasi kerja karyawan adalah untuk melihat hasil kerja dan untuk motivasi bagi karyawan. Karena motivasi adalah keinginan dan kebutuhan untuk berbuat sesuatu yang melatar belakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja. (Usman, 2011: 250)

E. Pandangan Islam Terhadap Kerja

Di dalam Agama Islam kita diperintahkan untuk bekerja, dan bekerjalah dengan baik sehingga mendapat hasil yang baik.Seperti yang dijelaskan dalam Al- Qur'an Surah At-Taubah Ayat 105 di bawah ini.

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Dan kita juga diajarkan untuk jujur dan mengatakan perkataan yang baik, seperti yang dijelaskan dalam Al-Qur'an Surah 47 Ayat 21 di bawah ini.

طَاعَةٌ وَقَوْلٌ مَعْرُوفٌ فَإِذَا عَزَمَ الْأَمْرُ فَلَوْ صَدَقُوا
أَلَلَّهُ لَكَانَ خَيْرًا لَهُمْ ﴿٢١﴾

Artinya: Ta'at dan mengucapkan Perkataan yang baik (adalah lebih baik bagi mereka). apabila telah tetap perintah perang (mereka tidak menyukainya). tetapi Jikalau mereka benar (imannya) terhadap Allah, niscaya yang demikian itu lebih baik bagi mereka.

Dari penjelasan ayat-ayat Al-Qur'an di atas di dalam surah At-Taubah ayat 105. Kita diperintahkan untuk bekerja, dan barang siapa yang bekerja dengan sungguh-sungguh maka mendapatkan hasil yang baik dari pekerjaannya.

Artinya seseorang yang bekerja dengan sungguh-sungguh dan loyalitas/keinginan yang kuat akan mendapat hasil yang baik pula. Dan kita

diperintahkan untuk selalu jujur baik dalam kehidupan sehari-hari dan bekerja. Orang yang bekerja dengan jujur akan menunjukkan kinerja yang baik pada perusahaan tempat ia bekerja. Seperti yang dijelaskan dalam Al-Qur'an surah ke-47 ayat 21.

2.3 Komitmen Organisasi

A. Pengertian Komitmen Organisasi

Robbins dan Judge (2008: 100) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Sedangkan Mathis dan Jackson (dalam Sopiah, 2008: 159) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya.

Richard M. Steers dalam Agus (2008: 24) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya.

Steers berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar

keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Menurut Fred Luthan (2006: 102), komitmen organisasi didefinisikan sebagai berikut:

- 1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu.
- 2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan
- 3) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Dessler dalam Agus (2008: 26) memberikan pedoman khusus untuk mengimplementasikan sistem manajemen yang mungkin membantu memecahkan masalah dan meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan :

1. Berkomitmen pada nilai manusia: Membuat aturan tertulis, memperkerjakan manajer yang baik dan tepat, dan mempertahankan komunikasi.
2. Memperjelas dan mengkomunikasikan misi Anda: Memperjelas misi dan ideologi; berkharisma; menggunakan praktik perekrutan berdasarkan nilai; menekankan orientasi berdasarkan nilai dan pelatihan; membentuk tradisi.

3. Menjamin keadilan organisasi: Memiliki prosedur penyampaian keluhan yang komprehensif; menyediakan komunikasi dua arah yang ekstensif.
4. Menciptakan rasa komunitas: Membangun homogenitas berdasarkan nilai; keadilan; menekankan kerja sama, saling mendukung, dan kerja tim, berkumpul bersama.
5. Mendukung perkembangan karyawan: Melakukan aktualisasi; memajukan dan memberdayakan; mempromosikan dari dalam; menyediakan aktivitas perkembangan; menyediakan keamanan kepada karyawan tanpa jaminan.

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Dari beberapa definisi yang diuraikan di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen merupakan suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi ditandai dengan adanya:

- Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi.

- Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

B. Komponen Komitmen Organisasi

Mowday yang dikutip Sopiah (2008: 155) menyatakan ada tiga aspek komitmen organisasi antara lain:

- 1) *Affective commitment*, yang berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi. Individu menetap dalam organisasi karena keinginan sendiri.
- 2) *Continuance commitment*, adalah suatu komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain, komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila akan menetap pada suatu organisasi.
- 3) *Normative Commitment*, adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan, berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Ia merasa harus bertahan karena loyalitas.

Menurut Allen dan Meyer dalam (Sopiah, 2008: 157) ada tiga dimensi komitmen organisasi yaitu:

- 1) *Affective commitment*
Affective commitment adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi.
- 2) *Continuance commitment*

Continuance commitment adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atau promosi atau benefit.

3) *Normative commitment*

Normative commitment adanya perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu; tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

C. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen pegawai pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Steers (dalam Sopiah, 2008: 163) 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; dan
3. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.
4. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

Sementara itu, Sters (dalam Sopiah, 2008: 164) 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, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
4. Pengalaman kerja. 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.

D. Membangun Komitmen Organisasi

Menurut Dessler dalam Sopiah (2008) ada 5 faktor kunci membangun komitmen organisasi:

1. *Fairness*. Lakukan penilaian kerja secara adil, keberpihakan aturan organisasi berlaku seimbang terhadap individu dan organisasi,

implementas peraturan organisasi dilakukan secara adil dan merata, gaji diberikan sesuai kontribusinya.

2. *Trust*. Berikan kepercayaan terhadap anggota untuk menggunakan dan menguasai asset organisasi untuk tujuan yang tepat. Berikan keleluasaan dalam mengatur diri sendiri seta mengambil keputusan yang menjadi kewenangannya.
3. Sediakan sumber daya yang memadai, berupa jumlah personal dan kualifikasi nya serta alat peralatan.
4. Berikan perhatian dan kepedulian yang tulus terhadap karier dan kesejahteraanya.
5. Pekerjaan yang terdefinisi dengan jelas, deskripsi kerja, serta perintah yang tegas dan tepat.

2.4 Hubungan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Alen & Mayer dalam Sopiah (2008:157) mengatakan bahwa komitmen afektif, komitmen kontinuan dan komitmen normatif memiliki hubungan yang kuat dan positif terhadap kinerja. Didasarkan keinginan untuk terikat pada organisasi, kebutuhan rasional dan berdasarkan norma yang ada.

2.5 Penelitian Terdahulu

1. Analisis Komitmen Organisasional pada PT. Sundawa Sentana Padang (Agus, 2008).

Berdasarkan rumusan masalah yang diambil yaitu “faktor-faktor apa yang mempengaruhi komitmen organisasional karyawan pada PT.

Sundawa Sentana Padang”. Peneliti menentukan variable-variabelnya berdasarkan dimensinya yaitu : komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normative. Hasil akhir yang didapatkan bahwa komitmen yang digunakan perusahaan sudah baik dalam menunjang kinerja karyawan dan perusahaan.

2. Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja dan komitmen organisasi terhadap Prestasi Kerja (Mutiara, 2007).

Dari hasil uji melalui analisis berganda diketahui bahwa : 1. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja. 2. Komitmen afektif dan komitmen berlanjut berpengaruh terhadap prestasi kerja.

2.6 Kerangka Konsep Pemikiran

kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat membantu peneliti dalam menentukan arah kebijakan saat pelaksanaan penelitian. Kerangka berpikir ini merupakan skema yang menggambarkan hubungan variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian ini, sesuai dengan teori yang ada.

Adapun variabelnya adalah komitmen organisasi (X) yang terdiri komitmen afektif, kontinuan dan normatif yang memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja (Y).

Dalam penelitian ini, penulis menggambarkan kerangka konsep pemikiran sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Konsep Pemikiran





2.7 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan konsep teoritis di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: Diduga bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Tembilahan.

2.8 Variabel enelitian

1. Komitmen Organisasi (X)
2. Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 2.1 Definisi Konsep Operasional

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins, 2008: 100)	Komitmen Afektif	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Merasa ikut memiliki Instansi ▪ Terikat secara emosional dengan instansi ▪ Merasa menjadi bagian dari instansi 	Ordinal
	Komitmen Kontinuan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Menaruh perhatian terhadap masa depan instansi ▪ Mau berusaha untuk mensukseskan kebijakan instansi ▪ Bekerja di instansi merupakan kebutuhan dan keinginan 	
	Komitmen Normatif	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Merasa adanya suatu kewajiban atau tugas ▪ Memiliki hubungan yang positif dalam pekerjaan 	
Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2004: 67)	Kedisiplinan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Masuk kerja ▪ Pulang kerja 	Ordinal
	Tanggung jawab	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu ▪ Berani mengambil resiko 	
	Kejujuran	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jujur dalam melaksanakan pekerjaan ▪ Melaksanakan tugas 	

		sesuai peraturan	
	Kecakapan	<ul style="list-style-type: none">▪ Ketelitian▪ Kecepatan	

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Bank Riau Kepri Cabang Tembilahan yang terletak di Jalan Hangtuah No. 01 Kota Tembilahan.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Dalam penulisan ini penulis menggunakan dua jenis data yaitu:

a. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada pegawai Bank Riau Kepri Cabang Tembilahan.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh untuk melengkapi dan menjelaskan masalah yaitu sumber data penulis dari perusahaan yang diteliti. Selain itu, pengumpulan data juga dilakukan dengan bahan-bahan bacaan atau literatur serta tulisan-tulisan yang ada kaitannya. (Nasution, 2003: 143)

3.3 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi juga merupakan suatu kumpulan menyeluruh dari suatu objek yang merupakan perhatian peneliti, yang berupa makhluk hidup, benda-benda, system, prosedur bahkan fenomena dan lainnya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bank Riau Kepri Cabang Tembilahan sebanyak 37 orang dan semua populasi tersebut dijadikan sampel, artinya pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sensus.

b. Sampel

Sampel ialah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tertentu. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bank Riau Kepri Tembilahan sebanyak 37 orang. (Usman, 2006: 182)

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data yang diperlukan untuk penelitian ini, penulis melakukan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Wawancara

Wawancara adalah suatu metode pengumpulan data dimana peneliti mendapatkan keterangan secara lisan dan langsung dari pihak-pihak yang dianggap erat kaitannya dengan masalah yang diteliti. Usaha ini untuk mendapatkan keterangan-keterangan ataupun informasi dari sumber-sumber yang ada kaitannya dengan masalah-masalah penelitian ini. Metode ini dilakukan pada bagian personalia maupun pihak-pihak yang terkait langsung dalam penelitian.

b. Kuesioner

yaitu dengan mengajukan daftar pertanyaan yang diisi oleh pihak responden. Kuesioner ini diberikan kepada bagian personalia untuk dapat dibagikan kepada para pegawai Bank Riau Kepri Cabang Tembilahan yang menjadi sampel dalam penelitian ini. (Irawan, 2004: 64).

3.5 Analisa Data

Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik. Statistik adalah cara-cara ilmiah yang dipersiapkan untuk mengumpulkan, menyusun, menyajikan dan menganalisa data penelitian yang berwujud angka-angka dan diharapkan dapat menyediakan dasar-dasar yang dapat dipertanggung jawabkan untuk menarik kesimpulan yang benar.

Dalam menganalisa data yang diperoleh dari kegiatan penelitian ini, penulis menggunakan metode regresi linier sederhana, yaitu analisis tentang hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel

independen. Dengan bantuan *software* SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) Versi 17.0.

Untuk mengetahui pengaruh-pengaruh antara variabel-variabel tersebut dalam penelitian ini digunakan alat regresi linear Sederhana. Regresi menunjukkan hubungan antara variable yang satu dengan variable yang lain dimana variabel yang satu mempengaruhi variabel yang lain.

Adapun rumus regresi linear sederhana adalah:

$$Y=a+bx$$

Dimana:

Y: Variabel dependen (Kinerja)

a: Konstanta

b: Koefisien Regresi

x: Variable independen (komitmen organisasi)

Oleh karena data yang didapat dari peneliti bersifat kualitatif, maka data yang bersifat kualitatif itu diberi skala sehingga menjadi data-data yang bersifat kuantitatif.

Kategori yang digunakan berdasarkan *skala likert*, dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan nilai yang telah ditetapkan sebagai berikut :

Tabel 3.1 Kategori Skor Penilaian.

Sangat Setuju (SS)	Nilai 5	Sangat Baik (SB)	Nilai 5
Setuju (S)	Nilai 4	Baik (B)	Nilai 4
Cukup Setuju (CS)	Nilai 3	Cukup Baik (CB)	Nilai 3
Tidak Setuju (TS)	Nilai 2	Kurang Baik (KB)	Nilai 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	Nilai 1	Tidak Baik (TB)	Nilai 1

3.6 Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini. Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pertanyaan adalah nilai *corrected item total correlation* atau nilai r hitung harus berada di atas 0.3. (Sugiono, 2004: 48)

b. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan pengukuran sekali saja. Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar korelasi jawaban pertanyaan. Suatu variabel dikatakan reliable jika diberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

1.7 Uji Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji secara parsial (Uji t) ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable independen (X) terhadap variable dependen (Y) dengan asumsi variable lainnya adalah konstan. Pengujian dilakukan dengan 2 arah dengan tingkat keyakinan sebesar 95% dan dilakukan uji tingkat signifikan pengaruh hubungan variable independen secara individual terhadap variable dependen, dimana tingkat signifikan ditentukan sebesar 5% dengan *degree of freedom* (df) = n – k. adapun criteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $P\ value < \alpha$, maka:
 - a) H_a diterima karena memiliki pengaruh yang signifikan
 - b) H_o ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan
- 2) Apabila $t_{hitung} < t_{table}$ atau $P\ value > \alpha$, maka:
 - a) H_a ditolak karena tidak memiliki pengaruh yang signifikan
 - b) H_o diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.

b. Pengujian Keeratan Hubungan (Korelasi)

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui bagaimana hubungan komitmen organisasi terhadap kinerja, apakah tergolong sangat kuat, kuat, sedang, rendah, atau sangat rendah. Untuk mengetahui adanya hubungan yang kuat ataupun rendah antara kedua variabel berdasarkan nilai r digunakan interpretasi koefisien korelasi (Sugiono, 2004: 138) yaitu:

Tabel 3.2 Koefisien Korelasi

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiono, 2004: 183.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variable indenpenden terhadap variable dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol (0) dan satu (1). Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variable indenpenden memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variable-variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variable indenpenden tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variable dependen.

BAB 4

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Bank Riau Kepri

Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri didirikan sesuai dengan Undang-Undang No. 13 tahun 1962 tentang Bank Pembangunan Daerah. Terhitung tanggal 01 April 1966 secara resmi kegiatan Bank Pembangunan Daerah Riau dimulai dengan status sebagai Bank Milik Pemerintah Daerah Riau.

Selanjutnya Bank Pembangunan Daerah Riau disetujui berubah status dari Perusahaan Daerah (PD) menjadi Perseroan Terbatas (PT) sesuai hasil Keputusan RUP tanggal 26 Juni 2002 yang dibuat oleh notaris Ferry Bakti, SH dengan Akta Nomor 33, yang kemudian ditetapkan dengan Peraturan Daerah Nomor 10 tahun 2002 tanggal 26 Agustus 2002 dan telah diundangkan dalam Lembaran Daerah Provinsi Riau Tahun 2002 Nomor 50.

Peresmian peralihan nama Bank Riau menjadi Bank Riau Kepri dilaksanakan pada Rabu, 13 Oktober 2010, di Batam, Provinsi Kepulauan Riau. Logo perusahaan yang dulunya PT. Bank Riau, kini menjadi PT. Bank Riau Kepri.

Mengusung tekad menjadi penyedia jasa keuangan terkemuka di Provinsi Riau dan Kepri, Bank Riau Kepri berkomitmen terus meningkatkan pertumbuhan dan bangsa pasarnya.

Pada akhir tahun 2010, Bank Riau Kepri adalah Bank Pembangunan Daerah (BPD) ke-1 terbesar di Sumatera berdasarkan jumlah aset, hadir di seluruh kabupaten/kota sampai ke kecamatan di Provinsi Riau dan Kepri melalui 97 kantor cabang konvensional dan syariah, dan 44 unit layanan syariah diseluruh kantor cabang, serta 81 unit ATM dengan berbagai fitur kemudahan layanan.

4.2 Nilai-nilai Bank Riau Kepri

Nilai-Nilai Perusahaan

Company Instrumental Values :

Bank Riau Kepri Way

- *Building Trust & Customer Orientation* (Membangun Kepercayaan dan Orientasi Nasabah)
- *Achievement & Team Work Orientation* (Pencapaian dan Orientasi Kerja Tim)
- *Necessity for Entrepreneurship & Marketing Innovation* (Keperluan untuk Wirausaha dan Inovasi Marketing)
- *Knowledge Oriented & Continuous Learning* (Berorientasi pada Pengetahuan dan Belajar berkesinambungan)
- *Responsible for Quality standard & Qualified Business Result (NPL, Profit, Asset)* (Bertanggungjawab untuk Standar Kualitas dan Hasil Bisnis yang dapat diukur (NPL, Keuntungan, Asset)
- *Analysis & Problem Solving Skill Orientation* (Analisa dan Orientasi Keterampilan Pemecahan Masalah)

- *Urge for Competence People* (Mendukung menjadi Manusia Berkompetensi)
- *Key Performance Indicator of every staff should be achieved based on BSC* (Indikator Kinerja Kunci untuk setiap staff yang ingin dicapai berdasarkan Balanced Score Card)
- *Educate Customers to be Loyal Customers* (Mendidik nasabah menjadi Nasabah setia)
- *Powerful Spirit to achieve Regional Champion Bank* (Keinginan yang kuat untuk mencapai Bank Regional Champion)
- *Reshaping Core Competence to acquire new customers and maintain existing customers* (Menajamkan Kompetensi Inti untuk mendapatkan nasabah baru dan memelihara nasabah yang ada)

4.3 Visi dan Misi Bank Riau Kepri

Visi (*Vision*)

Sebagai perusahaan perbankan yang mampu berkembang dan terkemuka di daerah, memiliki manajemen yang profesional dan mendorong pertumbuhan perekonomian daerah sehingga dapat memberdayakan perekonomian rakyat.

Misi (*Mision*)

Sebagai Bank “sehat”, elit dan rakyat

1. Sebagai Pendorong pertumbuhan ekonomi Daerah.
2. Sebagai pengelola dana Pemerintah Daerah.
3. Sebagai Sumber Pendapatan Daerah.

4. Membina dan mengembangkan Usaha Kecil dan Menengah.

4.4 Struktur Organisasi PT. Bank Riau Kepri Cabang Tembilahan

Dari gambar struktur di atas, agar lebih jelas fungsi, tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian dan sub bagian struktur organisasi Bank Riau Kepri Cabang Tembilahan di atas maka diuraikan sebagai berikut:

1. Kepala Cabang

Tugas dan tanggung jawab pemimpin cabang Bank Riau Kepri Cabang Tembilahan adalah :

- a. Melaksanakan misi Kantor Cabang secara keseluruhan, yaitu membantu Direksi untuk memperoleh laba yang wajar melalui penyediaan produk dan jasa perbankan yang dibutuhkan masyarakat di daerah kerja Cabang, mendorong pemberdayaan ekonomi serta berfungsi sebagai pengelola uang daerah, dalam rangka mewujudkan Bank yang berkembang secara Sehat, Dinamis, Mandiri dan Terpercaya, dan memberikan kontribusi yang nyata terhadap pendapatan asli daerah.
- b. Mengelola pelaksanaan sistem dan prosedur.
- c. Merencanakan, mengembangkan, melaksanakan serta mengelola bisnis di wilayah kerja cabang.
- d. Merencanakan, mengembangkan, melaksanakan serta mengelola layanan unggul kepada nasabah.
- e. Memberikan kontribusi laba yang nyata terhadap upaya pencapaian laba Bank secara keseluruhan.
- f. Memberikan kontribusi yang nyata untuk mendorong pemberdayaan ekonomi.

- g. Melaksanakan kepatuhan terhadap sistem dan prosedur, peraturan Bank Indonesia serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- h. Mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok, fungsi serta kegiatannya.

2. Pimpinan Divisi Pelayanan Nasabah

Tugas dan tanggung jawab pemimpin divisi pelayanan nasabah Bank Riau Kepri Cabang Tembilahan adalah :

- a. Merencanakan, mengembangkan, melaksanakan, mengelola pelayanan produk dan jasa Bank.
- b. Menyediakan informasi produk dan jasa Bank,
- c. Mengelola pelayanan Kartu ATM, Kartu Debet dan Kartu Kredit,
- d. Mengelola pelayanan sistem dan prosedur bidang Pelayanan,
- e. Mengelola pelayanan transaksi kas, pemindahbukuan dan kliring,
- f. Mengelola Kas ATM,
- g. Mengelola pendayagunaan kas dan alat likuid secara optimal,
- h. Melaksanakan kepatuhan terhadap sistem dan prosedur, peraturan Bank Indonesia serta peraturan perundang-undangan lainnya yang berlaku,
- i. Mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok, fungsi dan kegiatannya.

Untuk membantu kelancaran pelayanan nasabah dibagi 4 sub bagian sebagai berikut:

- 1) Layanan dan Informasi (Customer Service)
- 2) Teller Tunai
- 3) Teller Non Tunai
- 4) Unit Pelayanan Syariah

3. Pimpinan Divisi SBU Komersial Konsumer, Mikro dan Kecil

Tugas dan tanggung jawab pimpinan divisi ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengelola pelaksanaan sistem dan prosedur Bidang Supervisi Kredit.
- b. Mengelola penyelamatan dan penyelesaian kredit bermasalah (kolektibilitas Kurang Lancar s.d. Macet) dan kredit hapus buku.
- c. Mengelola pengendalian kredit.
- d. Mengelola kolektibilitas kredit.
- e. Melakukan pembinaan kepada debitur kredit bermasalah.
- f. Melaksanakan kepatuhan terhadap sistem dan prosedur, peraturan Bank Indonesia serta peraturan perundang-undangan lainnya yang berlaku.
- g. Mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok, fungsi dan kegiatannya.

Untuk membantu kelancaran pelayanan nasabah dibagi 4 sub bagian sebagai berikut:

- 1) Pelaksana Kredit Komersial
- 2) Pelaksana Kredit Konsumen
- 3) Pelaksana Kredit Mikro dan Kecil

4) Pelaksana KKR/PEK

4. Pimpinan Divisi Operasional

Tugas dan tanggung jawab pemimpin divisioperasional Bank Riau Kepri Cabang Tembilahan adalah :

- a. Mengelola pelaksanaan sistem dan prosedur divisi operasional.
- b. Mengelola dan bertanggungjawab terhadap pegawai.
- c. Mengelola administrasi kredit komersial mikro dan kecil.
- d. Mengelola administrasi kredit konsumen.
- e. Melaksanakan kepatuhan terhadap sistem dan prosedur, peraturan Bank Indonesia serta peraturan perundang-undangan lainnya yang berlaku.
- f. Mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok, fungsi dan kegiatannya.

Untuk membantu kelancaran operasional dibagi 8 sub bagian sebagai berikut:

- 1) Administrasi kredit komersial mikro dan kecil
- 2) Administrasi kredit konsumen
- 3) Penyelesaian kredit bermasalah
- 4) Pelaporan
- 5) Akuntansi
- 6) Umum dan Kepegawaian
- 7) Keamanan
- 8) Driver
- 9) Cleaning Service

g. Auditor Cabang

Tugas dan tanggung jawab auditorcabang Bank Riau Kerpi Cabang Tembilahan adalah :

- a. Mengelola pelaksanaan sistem dan prosedur Bidang Kontrol Intern Cabang.
- b. Membantu Pemimpin Cabang dalam merencanakan dan melaksanakan pengendalian dan pengawasan atas proses kegiatan harian serta manajemen Cabang.
- c. Membantu pemimpin Cabang dalam merencanakan dan melaksanakan serta monitoring Rencana Kerja dan Anggaran.
- d. Mengelola seluruh Buku Pedoman Perusahaan (sistem dan prosedur) dan bertindak sebagai sentral BPP.
- e. Membantu Pemimpin Cabang dalam mengendalikan kepatuhan terhadap sistem dan prosedur, peraturan Bank Indonesia serta peraturan perundang-undangan lainnya yang berlaku.
- f. Mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok, fungsi dan kegiatannya.

4.5 Produk dan Layanan Bank Riau Kerpi

1. Produk Konsumer KKB, Kredit Kendaraan Bermotor
2. Produk Konsumer Tabungan Sinar Belia
3. Produk Konsumer Tabungan Sinar Pendidikan
4. Produk Konsumer KMK (Kredit Modal Kerja)

5. Produk Konsumer Tabungan Sinar
6. Produk Konsumer KPR (Kredit Perumahan Rakyat)
7. Produk Mikro KKP-E, Kredit Ketahanan Pangan dan Energi
8. Produk Mikro Kredit BPD Peduli
9. Produk Mikro KRETA, Kredit Tanpa Agunan
10. Produk Mikro KPK, Kredit Pengusaha Kecil
11. Produk Mikro KPM, Kredit Pengusaha Mikro
12. Produk Mikro Kedai Bank Riau
13. Produk Syariah Pembiayaan iB Pengusaha Kecil. Mitra terpercaya penggiat usaha
14. Produk Syariah Pembiayaan Pemilikan Kendaraan Bermotor
15. Produk Syariah Pembiayaan iB Niaga Prima
16. Produk Syariah Tabungan iB. Simpanan Amanah Riau (SINAR)
17. Produk Syariah Pembiayaan iB Pemilikan Rumah.
18. Produk Syariah Gadai Emas iB (Rahn). solusi dana cepat sesuai syariah.
19. Produk Syariah Pembiayaan iB KARYA PRIMA.
20. Produk Syariah iB Dhuha Tabungan Haji dan Umrah
21. Produk Syariah Giro iB Solusi Mudah Transaksi Bisnis anda
22. Produk Syariah Deposito iB investasi yang aman dan barokah

BAB 5

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1.1 Identitas Responden

Analisis identitas responden dalam penelitian ini dilihat dari beberapa sisi, diantaranya adalah berdasarkan tingkat pendidikan, jenis kelamin, lama bekerja, status. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada keterangan berikut ini.

a. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pada bagian ini akan memberikan informasi secara umum mengenai keadaan responden ditinjau dari tingkat pendidikan. Untuk lebih jelasnya, berikut dapat dilihat pada tabel 5.1 berikut ini.

Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	
		Orang	Persentase (%)
1	S1	19	51.3%
2	Diploma	10	27.6%
3	SMA	8	21.1%
Jumlah		37	100 %

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel 5.1 di atas, maka dapat diketahui bahwa berdasarkan tingkat pendidikan, responden yang tingkat pendidikan S1 berjumlah 19 orang atau sebesar 51.3%, sedangkan yang tingkat pendidikan Diploma berjumlah 10 orang atau 27.6%, dan responden yang tingkat pendidikan SMA berjumlah 8 orang atau 21.1%. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata pendidikan responden adalah tamatan S1.

b. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jumlah responden jika dilihat dari jenis kelamin, maka dapat dilihat pada tabel 5.2 berikut ini.

Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Frekuensi	
		Orang	Persentase
1	Laki-laki	21	56.7%
2	Perempuan	16	43.3%
Jumlah		37	100%

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel 5.2 di atas, maka dapat diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin, responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 21 orang atau sebesar 56.7%, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 16 orang atau 43.3%. Dengan demikian, pegawai didominasi oleh laki-laki.

c. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Jumlah responden jika dilihat dari lama bekerja, maka dapat dilihat pada tabel 5.3 berikut ini.

Tabel 5.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	
		Orang	Persentase
1	0 – 2 tahun	10	27%
2	2 – 5 tahun	14	37.8%
3	>5 tahun	13	35.2%
Jumlah		37	100%

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel 5.3 di atas, maka dapat diketahui bahwa berdasarkan lama bekerja, responden yang bekerja 0 – 2 tahun berjumlah 10 orang atau sebesar 27%, sedangkan yang bekerja 2–5 tahun berjumlah 14 orang atau 37.8%, dan responden yang bekerja > 5 tahun berjumlah 13 orang atau 35.2%. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata bekerja di atas 2 tahun.

d. Responden Berdasarkan Status

Jumlah responden jika dilihat dari lama bekerja, maka dapat dilihat pada tabel 5.4 berikut ini.

Tabel 5.4 Responden Berdasarkan Status

No	Status	Frekuensi	
		Orang	Persentase
1	Nikah	22	59.4%
2	Belum Nikah	15	40.6%
Jumlah		37	100%

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel 5.4 di atas, maka dapat diketahui bahwa berdasarkan status, responden yang berstatus nikah 22 orang atau sebesar 59.4%, sedangkan yang berstatus belum nikah berjumlah 15 orang atau 40.6%. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai berstatus menikah.

1.2 Deskripsi Variabel

a. Variabel Komitmen Organisasi (X)

Pada variable insentif ini, kuesioner disebarakan dengan memberikan 8 (delapan) pertanyaan yang bernilai positif kepada 37 responden. Untuk mengetahui rekapitulasi jawaban-jawaban responden dapat dilihat pada tabel 5.5 di bawah ini.

Tabel 5.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Komitmen Organisasi.

NO	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Karyawan merasa ikut memiliki perusahaan.	5	24	8	0	0	37
2	Karyawan merasa ikut terikat secara emosional dengan perusahaan.	10	24	3	0	0	37
3	Karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan.	8	22	7	0	0	37
4	Karyawan menaruh perhatian terhadap masa depan perusahaan.	8	23	6	0	0	37
5	Karyawan selalu berusaha untuk mensukseskan kebijakan perusahaan.	9	21	4	3	0	37
6	Karyawan merasa bekerja di perusahaan ini merupakan kebutuhan dan keinginan	12	23	2	0	0	37
7	Karyawan memiliki kewajiban dan tugas serta tanggungjawab pada perusahaan.	6	25	6	0	0	37

8	karyawan memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku dalam melakukan pekerjaan pada perusahaan.	12	20	5	0	0	37
	Jumlah	70	185	40	3	0	298
	Rata-rata	9	23	5	0	0	37
	Persentase	24%	62%	14%	0%	0%	100%

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel 5.5 rekapitulasi jawaban responden tentang komitmen organisasi di atas, dari 37 orang responden. Rata-rata 24% menjawab sangat setuju, 62% setuju, 14% cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju 0% bahwa dengan karyawan merasa ikut memiliki perusahaan, karyawan merasa ikut terikat secara emosional dengan perusahaan, karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan, karyawan menaruh perhatian terhadap masa depan perusahaan, karyawan selalu berusaha untuk mensukseskan kebijakan perusahaan, karyawan merasa bekerja di perusahaan ini merupakan kebutuhan dan keinginan, karyawan memiliki kewajiban dan tugas serta tanggungjawab pada perusahaan, karyawan memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku dalam melakukan pekerjaan pada perusahaan. Dapat memotivasi dan meningkatkan kinerja mereka dalam bekerja.

b. Variabel Kinerja (Y)

Pada variable kinerja ini, kuesioner disebarakan dengan memberikan 8 (delapan) pertanyaan yang bernilai positif kepada 37 responden. Untuk mengetahui rekapitulasi jawaban-jawaban responden dapat dilihat pada tabel 5.6 di bawah ini.

Tabel 5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja.

NO	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Karyawan masuk kerja selalu tepat waktu.	18	16	3	0	0	37
2	Karyawan pulang kerja selalu tepat waktu.	15	19	3	0	0	37
3	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan.	5	25	7	0	0	37
4	Karyawan berani mengambil resiko dari pekerjaan yang diberikan.	11	14	10	2	0	37
5	Karyawan selalu jujur dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.	8	26	3	0	0	37
6	Karyawan selalu melaksanakan tugas sesuai peraturan yang dibuat perusahaan.	7	26	4	0	0	37
7	Karyawan memiliki ketelitian yang baik setiap menjalankan pekerjaan.	7	25	5	0	0	37
8	Karyawan memiliki kecepatan dan ketepatan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan.	7	24	6	0	0	37
	Jumlah	79	175	41	2	0	297
	Rata-rata	10	22	5	0	0	37
	Persentase	27%	59.5%	13.5%	0%	0%	100%

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel 5.6 rekapitulasi jawaban responden tentang kinerja di atas, dari 37 orang responden. Rata-rata 27% menjawab sangat setuju, 59.5% setuju, 13.5% cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju 0%, bahwa dengan karyawan masuk kerja selalu tepat waktu, karyawan pulang kerja selalu tepat waktu, karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan, karyawan berani mengambil resiko dari pekerjaan yang diberikan, karyawan selalu jujur dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan, karyawan selalu melaksanakan tugas sesuai peraturan yang dibuat perusahaan, karyawan memiliki ketelitian yang baik setiap menjalankan pekerjaan, karyawan memiliki kecepatan dan ketepatan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian kinerja yang dihasilkan baik.

1.3 Regresi Linear Sederhana

untuk menganalisa data penulis menggunakan metode regresi linear sederhana, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yang dibantu dengan menggunakan program SPSS versi 17.0 dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Hasil dari perhitungan untuk analisis regresi dari responden dapat dilihat pada tabel 5.7 di bawah ini.

Tabel 5.7 Rekapitulasi Regresi Linear Sederhana.

Model	Unstandardized Coefficients
	B
Konstanta	9.180
Komitmen Organisasi	.646

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel 5.7 rekapitulasi hasil uji regresi linear sederhana di atas, maka diperoleh persamaan regresi yang dihasilkan adalah :

$$Y = 9.180 + 0.646X$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 9.180 menyatakan bahwa jika tidak ada komitmen organisasi, maka nilai kinerja pegawai akan tetap sebesar 9.180
2. Koefisien regresi sebesar 0.646 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai komitmen organisasi, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.646 dengan asumsi besarnya variabel dependen lainnya tetap.

1.4 Uji Kualitas Data

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan program SPSS, maka terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan realibilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian yang valid adalah apabila terdapat kesamaan antara data terkumpul dengan data yang sesungguhnya pada objek yang diteliti. Instrument valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) valid berarti instrument dapat digunakan untuk apa yang seharusnya diukur.

Adapun rekapitulasi hasil uji validitas untuk setiap item pertanyaan pada masing-masing variable di atas, dapat dilihat pada tabel 5.8 berikut ini.

Tabel 5.8 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Untuk Setiap Pernyataan Tentang Komitmen Organisasi (X1-X8) dan Kinerja (Y1-Y8).

Variabel	Corrected Item- Total Correlation	Tanda	Nilai	Keterangan
Komitmen1	.777	>	0.3	Valid
Komitmen2	.695	>	0.3	Valid
Komitmen3	.529	>	0.3	Valid
Komitmen4	.559	>	0.3	Valid
Komitmen5	.717	>	0.3	Valid
Komitmen6	.679	>	0.3	Valid
Komitmen7	.463	>	0.3	Valid
Komitmen8	.436	>	0.3	Valid

Variabel	Corrected Item- Total Correlation	Tanda	Nilai	Keterangan
Kinerja1	.735	>	0.3	Valid
Kinerja 2	.778	>	0.3	Valid
Kinerja 3	.699	>	0.3	Valid
Kinerja 4	.676	>	0.3	Valid
Kinerja 5	.498	>	0.3	Valid
Kinerja 6	.451	>	0.3	Valid
Kinerja 7	.569	>	0.3	Valid
Kinerja 8	.529	>	0.3	Valid

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel rekapitulasi uji validitas untuk setiap pernyataan di atas dapat dilihat bahwa nilai *Corrected Item Total Correlation* atau nilai r_{hitung} untuk masing-masing variabel berada di atas 0.3. ini menunjukkan bahwa data tersebut valid dan layak untuk diuji.

b. Uji Realibilitas

Uji reabilitas adalah suatu uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Instrument yang reliabel adalah instrument yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam uji reabilitas adalah nilai Cronbach's alpha untuk masing-masing variabel > 0.6 .

Tabel 5.9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Tanda	Nilai	Keterangan
Komitmen Organisasi	0.754	>	0.6	Reliabel
Kinerja	0.763	>	0.6	Reliabel

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel 5.9 di atas diketahui bahwa nilai Cronbach's alpha untuk variabel komitmen organisasi (X) sebesar 0.754 dan untuk variabel kinerja (Y) sebesar 0.763. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel tersebut reliabel karena nilai Cronbach's Alpha berada > 0.6 .

1.5 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji secara parsial (uji t) dan uji koefisien determinasi (R^2).

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t adalah uji statistic yang digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan membandingkan t hitung dengan t tabel dengan tingkat signifikan sebesar 5% dan *degree of freedom* (df) = $n - k$. Dimana apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, atau $Sigh <$ maka hipotesis diterima, dengan kata lain variabel independen secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau $Sigh >$ maka hipotesis ditolak.

Tabel 5.10 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Variabel	t hitung	t tabel	Sigh	Tanda	Alpha ()	Ket	Hipotesis
Komitmen Organisasi	5.468	2.208	0.000	<	0.05	Sigh	Ha diterima Ho ditolak

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel 5.10 di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa nilai t hitung $5.468 > t \text{ tabel } 2.208$ atau tingkat signifikan $0.000 < 0.05$, yang artinya variabel komitmen organisasi (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Riau Kepri Cabang Tembilahan.

b. Pengujian Keeratan Hubungan (Korelasi)

Tabel 5.11 Hasil Pengujian Keeratan Hubungan (Korelasi).

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.711 ^a	.645	.631

a. Predictors: (Constant), Komitmen

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel 5.11 di atas, dapat diperoleh nilai R sebesar 0.711. maka artinya korelasi antara komitmen organisasi (X) terhadap kinerja(Y) sebesar 0.711. dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang erat antara komitmen organisasi dengan kinerja pegawai karena nilai R mendekati angka 1.

Setelah didapatkan hasil di atas, memberikan pengertian bahwa hubungan komitmen organisasi yaitu komitmen afektif keinginan untuk

terikat pada organisasi, komitmen kontinuan berdasarkan kebutuhan rasional dan komitmen normatif didasarkan pada norma, keyakinan individu dan tanggung jawab terhadap organisasi memiliki hubungan yang kuat dan positif terhadap kinerja yang dihasilkan.

BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi pegawai di Bank Riau Kepri Cabang Tembilahan secara umum sudah berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari besarnya persentase jawaban responden yang menyatakan setuju sebesar 62%, bahwa pegawai memiliki kewajiban dan tanggungjawab terhadap tujuan perusahaan.
2. Sedangkan kinerja pegawai Bank Riau Kepri Cabang Tembilahan secara umum sudah berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari besarnya persentase jawaban responden yang menyatakan setuju sebesar 59.5%, bahwa pegawai dapat bekerja sesuai dengan aturan perusahaan serta jujur, teliti.
3. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0.645. hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan komitmen organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 64.5%. Sedangkan sisanya sebesar 45.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

1.2 SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, ada beberapa hal yang penulis sampaikan kepada pihak perusahaan, yaitu sebagai berikut:

1. Diharapkan dimasa yang akan datang, pihak perusahaan bisa lebih mengoptimalkan perhatiannya terhadap pegawai. Sehingga dapat memberikan kepuasan dan meningkatkan kinerja pegawai pada Bank Riau Kepri Cabang Tembilahan.
2. Diharapkan dimasa yang akan datang, pegawai mempunyai motivasi dan semangat serta keinginan bekerja dengan tulus, agar mendapatkan hasil yang baik.
3. Diharapkan dimasa yang akan datang, penelitian lebih lanjut bisa mencoba variabel lain guna untuk mengukur kinerja karyawan pada perusahaan lain.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an Nur Karim

Anwar Prabu Mengkunegara. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Remaja Rosda Karya, Bandung.

Agustrian. 2008, *Analisis Komitmen Organisasional pada PT. Sundawa Sentana Padang*. Pekanbaru

Hendry Simamora. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, STIE YKPN, Jakarta.

Herman Sofyandi. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu. Yogyakarta

Husaini Usman. 2011, *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, Edisi 3, Bumi Aksara. Jakarta

Husaini Usman. 2006, *Pengantar Statistika*, Edisi Kedua, Bumi Aksara. Jakarta

http://id.wikipedia.org/wiki/Manajemen_sumber_daya_manusia. (dikunjungi 28 Februari 2012 pukul 16:35).

<http://www.sumber-artikel.com/Pengertian-Komitmen-Organisasi.html> dikunjungi 28 Februari 2012 pukul 16:50).

<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/04/membangun-komitmen-organisasi.html> (dikunjungi 28 Februari 2012 pukul 17:01).

Malayu S.P Hasibuan. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.

Nasution. 2003. *Metode Research*, Bumi Aksara, Jakarta.

Prasetya Irawan. 2004. *Logika Dan Prodsedur Penelitian*, STIA-LAN Press, Jakarta.

Richard , L Daft. 2006. *Management Manajemen*, Salemba Empat, Jakarta.

Robbins, P. Stephen dan A.Judge Timothy. 2008. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.

- Robert, L. Mathis dan John H. Jackson. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.
- Soekidjo Notoatmojo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sondang P. Siagian. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Bumi Aksara, Jakarta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*, Andi, Yogyakarta.
- Sugiono, 2004. *Manajemen Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Veithzal Rivai, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Veithzal Rivai, Ella Jauvani Sagala. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.