

ANALISIS PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR PROVINSI SUMATERA SELATAN

Hermansyah¹, Hendra², Meri Miardi³, Kristina Susanty⁴

¹⁾Dosen pada Program Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Sjakhyakirti Palembang

^{2),3),4)} Mahasiswa pada Program Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Sjakhyakirti Palembang

Email: hermansyah@unisti.ac.id¹, hendraambrullah@gmail.com², mmiardi@gmail.com³, kristinasusanty82@gmail.com⁴

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of organizational commitment on performance. The data used in this study is primary data obtained from questionnaires and several observations and direct interviews with parties related to the Water Resources Management Office of South Sumatra Province. The results showed that the variables affective commitment, continuance commitment, and normative commitment simultaneously have a positive and significant effect on performance. Based on the results of multiple linear regression analysis, affective commitment, continuance commitment, and normative commitment have a positive effect on performance. Normative commitment has the greatest influence. From this research, the R² value is 0.230, it means that 23% of the performance variables can be explained by the independent variables. The remaining 77% is explained by other variables outside the equation.

Keywords : *Affective Commitment, Continuance Commitment, Normative Commitment, and Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner dan beberapa observasi serta wawancara langsung dengan pihak terkait dengan Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment berpengaruh positif terhadap kinerja. Normative commitment mempunyai pengaruh paling besar. Dari penelitian ini diperoleh nilai R² sebesar 0,230, hal tersebut berarti bahwa 23% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Sisanya yaitu sebesar 77% dijelaskan oleh variabel-variabel yang lain diluar persamaan.

Kata Kunci : *Affective commitment, Continuance Commitment, Normative Commitment, dan Kinerja*

A. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam mencapai kinerja pegawai yang demi tercapainya tujuan organisasi

dibutuhkan kalangan pegawai. Adanya motivasi dari organisasi dalam arti memberi motif atau dorongan kepada para pegawai dapat diwujudkan dengan

memberikan modal/bekal bagi pegawai untuk meningkatkan kemampuannya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun dari lingkungan organisasi atau perusahaan. Sukses tidaknya karyawan dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja (Mahennoko, 2011).

Dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), Penilaian Kinerja ASN bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan ASN yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku ASN.

Pada penelitian ini, peneliti mengambil objek penelitian di Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Provinsi Sumatera Selatan. Dinas PSDA Provinsi Sumatera Selatan merupakan salah satu instansi pemerintahan yang terfokus untuk melaksanakan pembangunan prasarana sumber daya air dan pemberdayaan kelembagaan

pemerintahan dan masyarakat. Dibentuk melalui *Peraturan Gubernur Provinsi Sumatera Selatan No. 44 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Selatan*.

Dengan program dan kegiatan tersebut, Dinas PSDA Provinsi Sumatera Selatan harus mempunyai Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, yang bekerja sesuai dengan standar-standar yang ditentukan oleh instansi dan mampu menghasilkan kerja yang sesuai bahkan lebih dari apa yang diharapkan oleh instansi/perusahaan. Jadi diharapkan SDM tidak hanya memiliki skill dan kualitas yang baik tetapi memiliki komitmen dan kinerja yang baik pula. Kunci sukses pertumbuhan setiap organisasi adalah kemampuannya dalam merekrut, mengembangkan dan mempertahankan talenta sumber daya manusianya.

Seperti diketahui, Dinas PSDA Provinsi Sumatera Selatan merupakan salah satu instansi pemerintahan yang berada di kota r, pegawai yang bekerja dalam instansi ini tidak hanya terdiri dari pegawai yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) tetapi juga yang berstatus sebagai pegawai honorer, pekerjaan yang mereka lakukan berkaitan

dengan pengelolaan sarana dan prasarana sumber daya air di Provinsi Sumatera Selatan.

Kinerja pegawai Dinas PSDA Provinsi Sumatera Selatan harus terus ditingkatkan, hal ini berkaitan dengan semakin kompleks tantangan perencanaan dan pemrograman bidang sumber daya air. Beberapa isu strategis yang menjadi perhatian di antaranya adalah penanganan konservasi dan rehabilitasi beberapa DAS (Daerah Aliran Sungai) dan pengendalian banjir di kota-kota besar yang akan dihadapi Dinas PSDA. Berkaitan dengan itu, dibutuhkan komitmen yang tinggi dari seluruh pemangku instansi untuk tetap fokus dalam mencapai visi dan misi organisasi. Dengan pekerjaan yang tidak mudah, diharapkan Dinas PSDA Provinsi Sumatera Selatan dapat berkembang dan tumbuh menjadi instansi kepercayaan masyarakat yang dibangun dengan integritas, loyalitas dan kerja sama dari seluruh pemangku instansi.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk meneliti dengan judul “Analisis Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Selatan”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah

sebagai berikut : Berapa besar pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Selatan?

B. TINJAUAN PUSTAKA

Komitmen Organisasional

Komitmen *organisasional* menurut Gibson *et al.* (1997:75) adalah identifikasi rasa, keterlibatan loyalitas yang ditampakkan pekerja terhadap organisasi atau unit organisasi. Robbins dan Judge (2008:100) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak perusahaan serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan. Sedangkan Mathis dan Jackson dalam Sopiah (2008:155) mendefinisikan komitmen organisasional dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan perusahaan dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan perusahaan tersebut.

Komponen Komitmen Organisasional

Adapun komponen komitmen organisasional menurut Mowday (1982) dalam Sopiah (2008:155) antara lain: (1)*Affective commitment* adalah komitmen yang berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada perusahaan. Individu menetap dalam perusahaan karena

keinginan sendiri. Kunci dari komitmen ini adalah *want to*. (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 perusahaan. Kunci dari komitmen ini adalah kebutuhan untuk bertahan (*need to*). (3)*Normative commitment* adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan, berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap perusahaan. Ia merasa harus bertahan karena loyalitas. Kunci dari komitmen ini adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (*ought to*).

Faktor-Faktor yang Memengaruhi Komitmen Organisasional

Minner dalam Sopiah (2008:161) mengemukakan 4 (empat) faktor yang memengaruhi komitmen karyawan antara lain: faktor personal, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktur, pengalaman kerja

Aspek-Aspek Komitmen Organisasional

Menurut Steers (1985:53) komitmen organisasi memiliki 3 (tiga) aspek utama, yaitu: identifikasi, keterlibatan, loyalitas

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000:67).

Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja

Menurut Mathis dan John H. Jackson (2001:83) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, hubungan dengan organisasi

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain *cross sectional* dengan metode kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah keseluruhan pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Selatan yang berjumlah 517 orang. Sampel pada penelitian ini yaitu 52 orang dari populasi. Menurut Arikunto (2002:112) apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya penelitian populasi. Jika subjeknya lebih besar dapat diambil antara 10-15 % atau 20- 25 %. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan dan

studi lapangan. Variable penelitian ini adalah variable independen dan variable dependen. Analisis data penelitian ini adalah analisis kualitatif deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji T, dan uji F

D.HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penentuan *Range*

Survey ini menggunakan skala Likert dengan bobot tertinggi di tiap pernyataan adalah 5 dan bobot terendah adalah 1. Dengan jumlah responden sebanyak 52 orang, maka:

$$\text{Skor tertinggi} = 52 \times 5 = 260$$

$$\text{Skor terendah} = 52 \times 1 = 52$$

Sehingga *range* untuk hasil *survey*, yaitu :

Range skor :

$$52,0 - 93,6 = \text{Sangat Rendah}$$

$$94,7 - 135,3 = \text{Rendah}$$

$$135,4 - 177,0 = \text{Cukup}$$

$$178,0 - 219,6 = \text{Tinggi}$$

$$219,7 - 261,3 = \text{Sangat Tinggi}$$

Dalam penelitian ini, terdiri dari 2 (dua) variabel yaitu komitmen organisasional (X) dan kinerja pegawai (Y). Untuk variabel komitmen organisasional (X) terbagi menjadi 3 (tiga) yaitu *affective commitment* (X₁), *continuance commitment* (X₂), dan *normative commitment* (X₃). Variabel-variabel tersebut terdiri atas beberapa item pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner

yang disebarkan kepada responden yang akan disajikan dalam jawaban responden sebagai berikut:

Deskripsi Variabel *Affective Commitment* (X₁)

Variasi jawaban responden untuk variabel *affective commitment* dapat dilihat sebagai berikut ini bahwa tanggapan responden mengenai *affective commitment* berada pada range ke-empat (tinggi), melihat rata-rata dari total skor pada pernyataan yaitu sebesar 219. Tanggapan responden untuk pertanyaan “Anda merasa nyaman dan berkarir dalam organisasi ini dan akan berusaha maksimal untuk mencapai tujuan organisasi”, rata-rata responden menjawab sangat setuju, yakni 48,08%.

Deskripsi Variabel *Continuance Commitment* (X₂)

Variasi jawaban responden untuk variabel *continuance commitment* dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai *continuance commitment* berada pada range ke-empat (tinggi), melihat rata-rata dari total skor pada pernyataan yaitu sebesar 209,33. Tanggapan responden untuk pertanyaan “Anda sering membandingkan organisasi Anda dengan organisasi lain. Baik dari segi insentif, kenyamanan, fasilitas, dan pertimbangan

lain yang mempengaruhi Anda untuk tetap bertahan”, rata-rata responden menjawab setuju, yakni 46,15%. Selanjutnya untuk pertanyaan “Anda merasa akan lebih menguntungkan untuk tetap bertahan dalam organisasi ini daripada pindah ke organisasi lain meskipun Anda menginginkannya”, rata-rata responden menjawab setuju dan biasa saja, yakni 40,38%. Kemudian untuk pertanyaan “Anda bersedia melakukan upaya ekstra di samping pekerjaan yang sudah ditentukan untuk membantu keberhasilan rata-rata responden organisasi”, menjawab setuju, rata-rata yakni sebesar 42,31%.

Deskripsi Variabel *Normative Commitment* (X₃)

Variasi jawaban responden untuk variabel *normative commitment* dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai *normative commitment* berada pada range kelima (sangat tinggi), melihat rata-rata dari total skor pada pernyataan yaitu sebesar 235.

Tanggapan responden Anda untuk peduli dengan pertanyaan nasib organisasi “ini ke depan”, rata-rata responden menjawab sangat setuju, yakni 59,62%. Selanjutnya untuk pertanyaan Anda merasa bertanggung jawab terhadap pencapaian tujuan organisasi”, rata-

rata responden menjawab sangat setuju, yakni 55,77%. Kemudian untuk pertanyaan loyalitas penting“ dimiliki oleh setiap pegawai”, rata-rata responden menjawab sangat setuju, yakni sebesar 65,38%.

Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variasi jawaban responden untuk variabel kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai kinerja pegawai berada pada range ke-lima (sangat tinggi), melihat rata-rata dari total skor pada pernyataan yaitu sebesar 230.

Tanggapan responden untuk memiliki antusias pertanyaan (semangat “Anda kerja tinggi dalam melaksanakan pekerjaan sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja”, rata-rata responden menjawab sangat setuju, yakni 50%.

Selanjutnya untuk Anda berusaha pertanyaan untuk meminimalkan“ kesalahan selama bekerja sehingga mampu meningkatkan kualitas hasil kerja”, rata-rata responden menjawab sangat setuju, yakni 55,77%. Kemudian untuk Anda selalu pertanyaan menciptakan inovasi dan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan”, rata-rata responden menjawab sangat setuju, yakni sebesar 44,23%.

Untuk pertanyaan Anda selalu

“menyelesaikan pekerjaan dengan biaya yang efisien dan tepat waktu”, rata-rata responden menjawab sangat setuju, yakni 53,85%, dan untuk pertanyaan Anda selalu menaati peraturan“ yang berlaku dalam organisasi”, rata-rata responden menjawab setuju, yakni sebesar 50%.

Uji Reliabilitas dan Uji Validitas

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's(alpha)alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's* >0,60 α .

Tabel 1. Reliability Statistics
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	14

Sumber: Diolah melalui SPSS V.16

Berdasarkan hasil olah data pada Tabel 1, nilai *Cronbach's* adalah *Alpha* 0,930. Nilai ini lebih besar >0,60. Artinya indikator-indikator dalam penelitian ini sudah reliabel yang dilakukan dengan menggunakan variabel independen *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment* serta variabel dependen kinerja.

Uji Validitas

Untuk uji validitas dikatakan valid apabila semua indikator dalam penelitian

memiliki angka di atas 0,458. Berdasarkan hal itu, dapat dilihat dari tabel berikut hasil uji validitas pada indikator-indikator *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment* terhadap kinerja

Tabel 2. Item Total Statistic

Variabl e	Corrected Item		Keteranga n
	Indikator Soal	Total Correlatio n	
X1	VAR00001	0,747	Valid
	VAR00002	0,876	Valid
	VAR00003	0,645	Valid
X2	VAR00004	0,851	Valid
	VAR00005	0,471	Valid
	VAR00006	0,854	Valid
Y	VAR00010	0,580	Valid
	VAR00011	0,707	Valid
	VAR00012	0,610	Valid
	VAR00013	0,648	Valid
	VAR00014	0,587	Valid

Sumber: Diolah melalui SPSS V.16

Tabel 2 menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua item pertanyaan (indikator) adalah valid, dimana hasil tersebut berdasarkan kolom

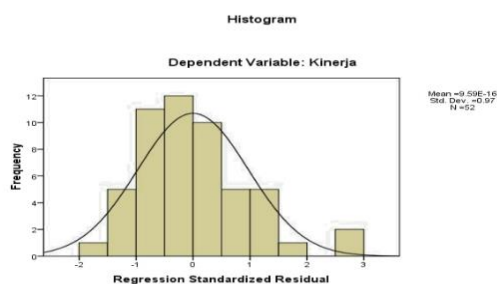
Corected Item-Total Correlation
(dikatakan valid apabila nilainya $>0,458$).

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat normalitas model regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan grafik. Terdapat dua grafik, yaitu histogram dan p-p plot.

Kurva histogram

Pada kurva histogram, model memenuhi asumsi normalitas jika bentuk kurva simetris atau tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan. Berikut ini hasil uji normalitas dengan menggunakan kurva histogram



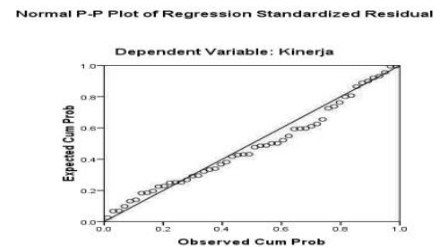
Gambar 2 Grafik Kurva Histogram

Hasil kurva histogram menunjukkan bahwa bentuk kurva simetris dan tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan sehingga berdasarkan kurva histogram, model regresi berdistribusi normal.

Grafik normal p-p plot

Pada grafik p-p plot, model memenuhi asumsi jika titik-titik pada kurva terhimpit

mengikuti garis diagonalnya. Berikut ini hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik normal p-p plot



Gambar 3 Grafik P-Plot

Hasil kurva normal *propability plot* memperlihatkan bahwa titik-titik pada grafik berhimpit dan mengikuti garis diagonalnya, sehingga dapat disimpulkan model regresi berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh dari variabel independen yakni komitmen organisasional (X) yang terdiri dari *affective commitment* (X_1), *continuance commitment* (X_2), dan *normative commitment* (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Komitmen
Organisasional Terhadap Kinerja
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	11.266	2.891	
	Affective Commitment	.326	.195	.275
	Continuance Commitment	.083	.177	.061
	Normative Commitment	.350	.242	.236

Sumber: Diolah melalui SPSS V.16

Dari hasil regresi yang diperoleh maka dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 11,266 + 0,326$$

$$X_1 + 0,083X_2 + 0,350X_3 + e$$

Berdasarkan perhitungan di atas maka dapat diketahui bahwa:

Konstanta sebesar 11,266. Angka tersebut menunjukkan tingkat kinerja pegawai jika tidak dipengaruhi oleh komitmen organisasional (*affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*). Variabel *affective commitment* bernilai positif sebesar 0,326. Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan *affective commitment*, maka nilai kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,326 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan. Variabel *continuance commitment* bernilai positif sebesar 0,083. Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan *continuance commitment*, maka nilai kinerja akan mengalami

peningkatan sebesar 0,083 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan. Variabel *normative commitment* bernilai positif sebesar 0,350. Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan *normative commitment*, maka nilai kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,350 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan. Variabel *normative commitment* memiliki pengaruh paling besar dibandingkan dengan variabel *affective commitment* dan *continuance commitment*.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara komitmen organisasional terhadap kinerja dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut:

Tabel 4. Koefisien Determinasi
Komitmen Organisasional Terhadap
Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.480 ^a	.230	.182	2.13041

Sumber: Diolah melalui SPSS V.16

Berdasarkan Tabel 4, dapat diketahui bahwa: Nilai koefisien korelasi R adalah 0,480. Jika dibandingkan dengan Pedoman Interpretasi

Koefisiennilai $R=0,450$ Korelasi”, berad
a di antara nilai 0,40 maka 0,599 (sedang),
sehingga dapat disimpulkan bahwa
hubungan antara *affective commitment*
(X_1), *continuance commitment* (X_2) dan
normative commitment (X_3) dengan kinerja
(Y) sedang

Tabel 5. Pedoman Interpretasi 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

Koefisien korelasi R square atau R^2
adalah 0,230, sehingga dapat disimpulkan
bahwa pengaruh *affective commitment*
(X_1), *continuance commitment* (X_2) dan
normative commitment (X_3) terhadap
kinerja pegawai (Y) sebesar 23%,
sedangkan 77% dipengaruhi variabel lain
yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji F (Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya
menunjukkan apakah semua variabel
independen yang dimasukkan dalam model
mempunyai pengaruh secara bersama-
sama terhadap variabel dependennya.
Hasil perhitungan Uji F ini dapat dilihat
pada tabel berikut

Tabel 6. Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squar es	d f	Mea n Squa re	F	Sig .
1	Regressi on	65.12 5	3	21.70 8	4.78 3	.00 5
	Residual	217.8 55	4 8	4.539		
	Total	282.9 81	5 1			

Sumber: Diolah melalui SPSS V.16

Berdasarkan Tabel 6, diperoleh nilai
 F_{hitung} sebesar 4,783 dengan nilai
probabilitas (sig.)=0,005. Nilai F_{hitung}
(4,783) > F_{tabel} (2,79), dan nilai sig. lebih
kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai
0,005 < 0,05, hasil ini membuktikan bahwa
komitmen organisasional (*affective
commitment*, *continuance commitment*,
normative commitment) berpengaruh
positif dan signifikan secara simultan
terhadap kinerja pegawai.

Uji T (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui
pengaruh masing-masing atau secara
parsial variabel independen (*affective
commitment*, *continuance commitment*,
normative commitment) terhadap variabel
dependen (kinerja). Pengaruh secara
parsial dari ketiga variabel independen
tersebut terhadap kinerja ditunjukkan pada
tabel berikut:

Tabel 7. Uji T**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	11.266	2.891		3.896	.000
	Affective Commitment	.326	.195	.275	1.673	.101
	Continuance Commitment	.083	.177	.061	.471	.640
	Normative Commitment	.350	.242	.236	1.443	.156

Sumber: Diolah melalui SPSS V.16

Berdasarkan tabel 7, dapat diketahui bahwa: *Affective commitment* (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), mempunyai nilai sig. 0,101. Nilai sig. lebih besar dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,101 > 0,05$. Variabel X_1 mempunyai t_{hitung} yakni 1,673 dengan $t_{tabel}=1,670$. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$, dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. *Continuance commitment* (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), mempunyai nilai sig. 0,640. Nilai sig. lebih besar dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,640 > 0,05$. Variabel X_2 mempunyai t_{hitung} yakni 0,471 dengan $t_{tabel}=1,670$. Jadi $t_{hitung} < t_{tabel}$, dapat disimpulkan bahwa variabel X_2 tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. *Normative*

commitment (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y), mempunyai nilai sig. 0,156. Nilai sig. lebih besar dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,156 > 0,05$. Variabel X_3 mempunyai t_{hitung} yakni 1,433 dengan $t_{tabel}=1,670$. Jadi $t_{hitung} < t_{tabel}$, dapat disimpulkan bahwa variabel X_3 tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Selatan. *Normative commitment* mempunyai pengaruh paling besar, hal ini juga ditunjukkan dari *range* skor paling tinggi dibandingkan dengan dua variabel independen lainnya.

/Hasil ini menandakan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Selatan bekerja berdasarkan pada norma yang ada dalam diri pegawai, karena mereka merasa harus bekerja dan bertahan dalam instansi ini karena adanya kewajiban dan tanggung jawab yang besar terhadap organisasi, dan juga sebagai bentuk loyalitas. Hasil uji T (parsial) menunjukkan variabel *affective commitment*, *continuance commitment* dan

normative commitment masing-masing berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Selatan. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Murty dan Gunasti Hudiwinarsih (2012) pada perusahaan Manufaktur di Surabaya yang menyatakan bahwa komitmen organisasional secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama juga diperoleh Nugroho P. (2011) dalam penelitiannya di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Yogyakarta yang menyimpulkan bahwa secara parsial komitmen organisasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil uji F (simultan) menunjukkan komitmen organisasional (*affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Selatan. Hasil analisis koefisien determinasi (R^2) juga memperlihatkan bahwa 23% kinerja pegawai dipengaruhi oleh ketiga variabel independen. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni (2008) di Rumah Sakit Dr. Moewardi Surakarta yang

menyimpulkan bahwa komitmen organisasional secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fakhrizal dan Mukhlis Yunus (2012) di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Aceh yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah komitmen organisasional (*affective commitment*, *continuance commitment*, *normative commitment*) terbukti masing-masing berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Selatan, kesimpulan tersebut diambil berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda. *Normative Commitment* mempunyai pengaruh paling besar dibandingkan dengan 2 (dua) variabel independen lainnya dengan nilai pengaruh sebesar 0,350.

Komitmen organisasional (*affective commitment*, *continuance commitment*, *normative commitment*) terbukti secara

simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji serempak (uji F) yakni dimana F_{hitung} sebesar 4,783 dengan nilai probabilitas (sig.) 0,005 dan hasil uji koefisien determinasi (R^2) dimana 23% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variasi ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian, sisanya adalah faktor lain.

Saran

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan serta beberapa kesimpulan pada penelitian ini, adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini agar mendapatkan hasil yang lebih baik, yaitu:

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan variabel-variabel lain diluar variabel ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat menggambarkan hal-hal apa saja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja dan disarankan untuk memperluas cakupan penelitian tentang pengaruh organisasional terhadap kinerja pegawai yang dipakai pada penelitian ini.

Bagi pihak manajemen instansi diharapkan agar memaksimalkan komitmen organisasional pada pegawai. Karena untuk mencapai produktifitas dan

pencapaian tujuan perusahaan yang lebih baik dibutuhkan komitmen dan loyalitas dari karyawan. Ketika komitmen organisasional pegawai tinggi maka kinerja pegawai juga akan tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafaruddin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan, Kompetitif*. Yogyakarta : BPFE
- Arikunto. 2002. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Arizona, Dika dan Nuddin Harahap. 2011. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang). 2013. *Jurnal Mahasiswa Agribisnis Perikanan*, (Online), Vol. 1, No. 1, (<http://api.studentjournal.ub.ac.id/index.php/api/article/view/2>, diakses 1 Oktober 2013)
- Bernardin dan Russel. 1993. *Human Resources Management. An Experimental Approach*. Terjemahan. Jakarta : Gramedia.
- Djarwanto dan Pangestu S.. 1993. *Statistik Induktif*. Yogyakarta : BPFE.
- Fakhrizal, Nuzul dan Mukhlis Yunus. 2012. *Pengaruh Komitmen Individu, Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Aceh*. Banda Aceh : Universitas Syiah Kuala Banda Aceh.
- Gibson *et al.*. 1997. *Organisasi : Perilaku*,

- Struktur, Proses.* Jakarta : PT. Binarupa Aksara.
- Handayani, Yeni. 2013. *Pentingnya Komitmen Dalam Perusahaan atau Organisasi.* Edukasi, (Online), (<http://www.kompasiana.com>, diakses 2 Oktober 2013)
- Hasibuan, Malayu SP.. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Bumi Aksara.
- Kuntjoro, Zainuddin Sri. 2009. Komitmen Organisasi. *Education Policy Analysisarchives*, (Online), (http://www.e-psikologi.com/epsi/industri_detail.asp?id=558, diakses 2 Oktober 2013).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung : PT. Remaja Rosda.
- Mathis, Robert L. Dan John H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Salemba Empat.
- McFarlane Shore, Lynn Dan Harry J. Martin. 1989. *Job Satisfaction and Commitment Organizational in Relation To Work Performance and Turnover Intentions*, (Online), (<http://www.e-psikologi.com>, diakses 2 Oktober 2013).
- Mink. 1993. *Developing High-Performance People. The Art of Coaching.* Canada : Addison-Wesley Publishing Company, Inc.
- Muhadi. 2007. *Analisis Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Memengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Administrasi Universitas Diponegoro).* Semarang : Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Mulyadi, Dudung. 2005. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kirana Surya Perkasa.* (Online), (<http://www.kompasiana.com>, diakses 2 Oktober 2013).
- Murty, Windy Aprilia dan Gunasti Hudiwinarsih. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya).* Surabaya : STIE Perbanas Surabaya.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Kinerja Di Lingkungan Perusahaan dan Industri.* Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Nugroho P., Kresno. 2011. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Yogyakarta).* Yogyakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta.
- Rachmawati. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : ANDI.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik.* Jakarta : Rajawali Pers.
- Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi.* Jakarta : Salemba Empat.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional.* Yogyakarta : ANDI.
- Steers. 1985. *Introduction To Organizational Behavior.* Jakarta : Erlangga.
- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2003. *Manajemen Sumber Daya manusia.* Yogyakarta : Graha Ilmu
- Susanto. 2011. Komitmen Organisasi. *Education Policy Analysisarchives*, Hermansyah, et.al

- (Online),
(<http://juniarari.blogspot.com/2011/11/komitmen-organisasi.html>, diakses 2 Oktober 2012).
- Suwardi dan Joko Utomo. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai (studi pada pegawai Setda Kabupaten Pati). *Jurnal Analisis Manajemen*, (Online), Vol. 5, No. 1, (<http://jurnal.umk.ac.id/index.php/JAM/article/view/16>, diakses 1 Oktober 2013).
- Vinanugrahan, Earlene. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA Provinsi Jawa Tengah*, (Online), (<http://www.kompasiana.com>, diakses 2 Oktober 2013)
- Wahyuni, Sri. 2008. *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasional pada Kinerja Perawat Paviliun Cendana Rumah Sakit Dr. Moewardi Surakarta*. Surakarta :Universitas Sebelas Maret.
- Whitmore, John. 1997. *Coaching For Performance (Seni Mengarahkan Untuk Mendongkrak Kinerja*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Yuniarsih dan Suswanto. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pasca Sarjana UPI dan ALFABETA.

