

Pengaruh dimensi komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Jambi

Dyta Dahlianti*; Indra Jaya; Sry Rosita

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jambi

**E-mail korespondensi: dytadahlia@gmail.com*

Abstract

The purpose of this study was to reveal the influence of the dimensions of affective commitment, continuance commitment, and normative commitment on employee performance. The research method used in this research is the survey method, while data collection techniques are carried out through questionnaires. The population in this study were all civil servants at the Jambi City Education Office. A sample of 60 respondents. The analytical tool used in this study consists of validity and reliability testing, multiple linear regression analysis, t-test, F test, and determination test coefficient test. The entire investigation was calculated using the SPSS version 17.00 program. Research shows that the dimensions of affective commitment, continuance commitment, and normative commitment simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. While partially variables that influence employee performance, practical dedication, continuance commitment, and normative commitment. Furthermore, from the three influential dimensions, the dimension of continuance commitment has the most dominant influence.

Keywords: *affective commitment, continuance, employee performance.*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengungkapkan pengaruh dimensi komitmen afektif, komitmen continuance dan komitmen normatif terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei sedangkan teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan Kota Jambi. Sampel sebanyak 60 responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi. Seluruh analisis dihitung menggunakan program SPSS versi 17.00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dimensi komitmen afektif, komitmen continuance dan komitmen normatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara parsial variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai, komitmen afektif, komitmen continuance dan komitmen normatif. Selanjutnya dari ketiga dimensi yang berpengaruh tersebut, dimensi continuance commitment memiliki pengaruh yang paling dominan.

Kata kunci: komitmen afektif, kesinambungan, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Berbicara tentang MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) dewasa ini semakin mendapatkan perhatian, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya-

sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi. Saat ini sumber daya manusia sangat berperan penting di sebuah organisasi. Potensi yang ada dalam sumber daya manusia di suatu organisasi yang berkualitas akan menghasilkan suatu aktivitas yang optimal, sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi di sebuah organisasi untuk memacu daya saing. Sumber daya manusia dituntut memiliki kemampuan beradaptasi terhadap lingkungan yang senantiasa berubah sehingga dapat mempertahankan eksistensi organisasi.

Berbagai macam individu yang ada di dalam sebuah organisasi, menuntut pimpinan untuk dapat mengelola sumber daya manusia sedemikian rupa sehingga tidak menghambat tujuan organisasi yang ingin dicapai, oleh karena itu kinerja pegawai dalam sebuah organisasi perlu dikelola secara baik agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi yang dituangkan melalui perencanaan strategis sebuah organisasi (Moeheriono, 2014).

Kinerja pegawai pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai (Mathis dan Jackson, 2011). Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai maka akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi, namun jika kinerja pegawai menurun maka dapat *mempengaruhi* kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kinerja merupakan sebuah hal yang penting karena kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya dalam sebuah organisasi, jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai (Sedarmayanti, 2014). Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja yang ada pada organisasi. Selanjutnya seorang pemimpin harus senantiasa untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai pada suatu organisasi tidak terlepas dari salah satu faktor yang mempengaruhinya.

Kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor internal dan eksternal organisasi (Simanjuntak, 2011). Faktor internal adalah faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungannya. Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu faktor individu : kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. Kemudian faktor psikologis : persepsi, peran, sikap kerja, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja, Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan. Diantara faktor tersebut salah satunya adalah sikap kerja. Sebagian besar penelitian dalam perilaku organisasi berhubungan dengan 3 sikap : kepuasan kerja, keterlibatan pekerjaan dan komitmen organisasi. Sehingga yang akan peneliti angkat dalam penelitian salah satunya mengenai komitmen organisasi. Artinya memilih aspek komitmen tanpa mengabaikan pentingnya aspek lain.

Komitmen pegawai dalam suatu organisasi dipandang sebagai salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dimana dengan suatu komitmen, seorang pegawai dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap

pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen. Menurut Allen dan Meyer (1993) komitmen adalah sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasinya atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan bertahan dalam organisasi atau tidak.

Menurut Wirawan (2014) komitmen organisasi adalah perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi terhadap ia bekerja atau

organisasi dimana ia menjadi anggotanya. Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2006).

Setiap orang yang bekerja di suatu organisasi, harus mempunyai komitmen dalam bekerja karena apabila suatu organisasi karyawannya tidak mempunyai suatu komitmen dalam bekerja, maka tujuan dari organisasi tersebut tidak akan tercapai. Namun terkadang suatu organisasi kurang memperhatikan komitmen yang ada terhadap karyawannya, sehingga berdampak pada penurunan kinerja terhadap karyawan ataupun loyalitas karyawan menjadi berkurang. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan yang berkomitmen rendah, komitmen organisasi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absensi, dan rendahnya tingkat keluar masuk (*turnover*) pegawai.

Menurut Luthans (2006) dengan komitmen yang tinggi maka akan berdampak positif terhadap organisasi, kinerja yang baik akan mempermudah dalam pencapaian tujuan dari organisasi tersebut, hal ini dikarenakan komitmen merupakan suatu landasan dalam peningkatan kinerja pegawai. Karyawan yang berkomitmen rendah akan berdampak pada turnover, tingginya absensi, meningkatnya kelambatan kerja dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai karyawan di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja dan kurangnya loyalitas pada perusahaan (Streers dalam Sopiha, 2008).

Menurut Allen dan Meyer (1993) komitmen organisasi terdiri atas beberapa dimensi yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Dimensi ini dapat menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sapitri (2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian Akbar, Musadieg dan Mukzam (2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasional dengan kinerja karyawan. Penelitian di atas dapat menggambarkan bahwa komitmen organisasional mempengaruhi kinerja pegawai.

Dinas Pendidikan Kota Jambi

merupakan salah satu satuan kinerja perangkat daerah (SKPD) yang berada dalam lingkup pemerintahan Kota Jambi. Sebagai unsur pelaksana pemerintahan sebagaimana ditetapkan dalam peraturan peresiden Nomor 47 Tahun 2009 tentang pembentukan dan organisasi SKPD yang bertugas menjalankan fungsi-fungsi pengelolaan dalam bidang pendidikan agar proses pembangunan bidang pendidikan dapat berjalan dengan baik dalam rangka memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat serta menjamin untuk terselenggaranya proses pembelajaran di semua jenjang pendidikan baik pendidikan formal, non formal, maupun informal. Berdasarkan uraian dan temuan fakta awal yang telah diuraikan diatas, timbul masalah apakah komitmen organisasional mempengaruhi kinerja pegawai. Maka seberapa besar peran komitmen organisasional dalam mewujudkan kinerja pegawai yang baik menjadi benang merah dari dilakukannya penelitian ini. Bermula dari permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Jambi”**.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja pegawai

Menurut Mathis dan Jackson (2011) mengemukakan bahwa kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Sutrisno (2013) mendefinisikan kinerja (prestasi kerja) sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Kinerja karyawan pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Sunyoto (2011) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Fahmi (2015) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Berdasarkan beberapa definisi kinerja yang dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dari suatu aktivitas tertentu berupa kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya agar secara maksimal dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut (Simanjuntak, 2011) kinerja seseorang di pengaruhi oleh banyak faktor yang dapat di golongkan pada 3 (tiga) kelompok yaitu kompensasi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen

Kompensasi individu.

Kompensasi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompensasi setiap orang mempengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat di kelompokkan dalam 6 (enam) golongan yaitu: 1).Kemampuan dan keterampilan kerja, 2). Keahlian, 3). Kebutuhan yang menggambarkan tentang kinerja karyawan berdasarkan pada hal-hal yang menggerakkan karyawan pada aktivitas-aktivitas dan menjadi dasar alasan berusaha. 4). Tanggung jawab yang menggambarkan tentang kinerja karyawan berdasarkan keadaan wajib menanggung terhadap tugas- tugasnya. 5). Latar belakang. 6). Etos kerja, Faktor Dukungan organisasi

Setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.

Pengorganisasian yang di maksud disini adalah untuk memberi kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran tersebut. Sedangkan penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja setiap orang, penggunaan peralatan dan teknologi maju sekarang ini bukan saja dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, akan tetapi juga dipandang untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja.

Faktor psikologis

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap perorangan juga sangat tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, sikap dan motivasi. Sikap yang dimaksud dalam hal ini yaitu yang berhubungan dengan kepuasan kerja, keterlibatan pekerjaan dan komitmen organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2011), indikator kinerja terbagi atas yaitu: Kuantitas dari hasil kerja dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas tugas yang ditugaskan beserta hasilnya.

Kualitas dari hasil

Diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta

kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

Ketepatan waktu dari hasil

Diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia.

Kehadiran.

Tingkat kehadiran karyawan dalam organisasi dapat menentukan kinerja pegawai. Kemampuan bekerja sama diukur dari kemampuan karyawan dalam bekerja sama dengan rekan kerja dan lingkungannya.

Komitmen organisasional

Menurut Colquit, Lepine dan Wesson (2015) komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan dari pihak karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang karyawan tetap menjadi anggota organisasi (dipertahankan) atau pergi untuk mengejar pekerjaan lain (berbalik).

Menurut Wirawan (2014) komitmen organisasi adalah perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi terhadap ia bekerja atau organisasi dimana ia menjadi anggotanya. Menurut Mathis dan Jackson dalam Sopiah (2008) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya. Sedangkan menurut Allen dan Meyer (1993) komitmen adalah sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikkan hubungan karyawan dengan organisasinya atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan bertahan dalam organisasi atau tidak.

Berdasarkan definisi-definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Pengukuran komitmen organisasional menggunakan kuesioner dapat di lakukan salah satunya dengan *Organizational Commitment Scale* (OCS) yang di kembangkan oleh Meyer dan Allens (1993). Kuesioner ini mengukur komitmen organisasional melalui tiga dimensi yaitu:

Komitmen afektif (*affective commitment*)

Pengertian *affective commitment* difokuskan pada penggabungan emosional yang positif sebagai suatu bahagian dimana karyawan secara psikologis terkait dengan organisasi berdasarkan seberapa nyaman perasaannya dalam organisasi tersebut.

Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*)

Pengertian *continuance commitment* didasarkan pada keterkaitan dalam hubungan dengan anggota-anggota dalam organisasi, sebagai bagian dimana karyawan secara psikologis terikat dengan organisasi berdasarkan biaya yang dikeluarkan (ekonomi, sosial, dan hubungan status) jika ia meninggalkan organisasi demi pekerjaan yang menjanjikan.

Komitmen normatif (*normative commitment*)

Yaitu adanya keinginan karyawan untuk tetap bersama organisasi berdasarkan kewajiban atas tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini bisa berasal dari budaya

individual, etika kerja yang menyebabkan mereka wajib untuk tetap bertahan dalam organisasi.

METODE

Jenis sumber data data primer

Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (Indriantoro dan Supomo, 2014). Data primer disebut juga sebagai data baru yang memiliki sifat *up to date*. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung. Jenis data ini diperoleh melalui kuesioner yang telah dibuat oleh peneliti langsung dari pegawai di Dinas Pendidikan Kota Jambi.

Data sekunder

Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (Indriantoro dan Supomo, 2014). Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber buku, laporan, jurnal, dan lain-lain yang merupakan hasil olahan pihak umum dari pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Jambi yang berhubungan dengan penelitian ini.

Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil (PNS) pada Dinas Pendidikan Kota Jambi yang berjumlah 60 orang. Apabila dalam menentukan sampel yang diteliti subjeknya kurang dari 100 (seratus), maka sampel tersebut lebih baik diambil semua (Sekaran, 2006). Sehingga penelitian tersebut merupakan penelitian populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *sensus*. Digunakan teknik karena populasi yang akan diteliti kurang dari 100 orang sehingga sampel yang diambil berdasarkan keseluruhan populasi yang ada pada Dinas Pendidikan Kota Jambi yang berjumlah 60 orang pegawai dengan pertimbangan bahwa jumlah populasinya sedikit.

Pengumpulan data

Studi kepustakaan

Teknik kepustakaan dilakukan untuk memperoleh data yang diperlukan dengan cara mengumpulkan data, bahan-bahan tertulis dengan cara mempelajari serta membaca buku- buku dan hasil laporan penelitian lain yang berhubungan dengan variabel yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji kualitas instrumen penelitian uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya kuesioner. Cara yang dilakukan yaitu dengan membandingkan nilai r hitung dari masing-masing item indikator dengan r tabel dengan derajat kebebasan (degree of freedom) atau $df = n - 2$ atau $(60 - 2 = 58)$ diperoleh nilai r tabel sebesar 0,2144. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah jika r hitung $>$ r tabel maka butir pernyataan dinyatakan valid (Sugiyono, 2012).

Uji realibilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu variabel dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Pengujian reliabilitas dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS for Windows Versi

17, Koefisien *Cronbach's Alpha* yang umumnya digunakan sebagai persyaratan sebuah alat ukur di atas 0,6. Hasil pengujian reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Komitmen Afektif (X1)	4	0,775	Reliabel
Komitmen Berkelanjutan(X2)	4	0,797	Reliabel
Komitmen Normatif (X3)	4	0,732	Reliabel
Kinerja (Y)	14	0,762	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2018

Komitmen organisasional dan kinerja pegawai

Berdasarkan Tabel 3 maka dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata skor pada variabel dimensi komitmen organisasional pada Dinas pendidikan Kota Jambi adalah sebesar 259,3.

Tabel 2. Dimensi komitmen organisasional

Dimensi	Rata-rata Skor	Kategori
Komitmen afektif	259,2	Sangat baik
Komitmen berkelanjutan	263,7	Sangat baik
Komitmen normatif	255	Sangat baik
Jumlah	777,9	
Rata-rata	259,3	Sangat baik

Sumber: Data diolah Tahun 2018

Kategori sangat baik karena berada pada rentang skala 252,1 - 300. Maka dapat disimpulkan bahwa iklim kerja di Dinas Pendidikan Kota Jambi telah diimplemetasikan dengan sangat baik.

Kinerja pegawai

Berdasarkan Tabel 3, maka dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata skor pada variabel kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Jambi adalah sebesar 255,1

Tabel 3. Dimensi kinerja pegawai

Dimensi	Rata-rata Skor	Kategori
Kuantitas	265,7	Sangat Tinggi
Kualitas	263,3	Sangat Tinggi
Ketepatan Waktu Kehadiran	253	Sangat Tinggi
	246	Tinggi
Kemampuan Bekerja Sama	247,5	Tinggi
Jumlah	1275,5	
Rata-rata	255,1	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah, 2018

Kategori tinggi karena berada pada rentang skala 252,1 - 300. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Jambi diimplemetasikan tinggi.

Uji regresi linear berganda

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan program SPSS 17.00. Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil analisis regresi linear berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.573	9.578		1.522	.134
Komitmen Afektif	.726	.334	.249	2.174	.034
Komitmen Berkelanjutan	.834	.393	.238	2.124	.038
Komitmen Normatif	1.049	.343	.351	3.054	.003

a. Dependent variable: kinerja

Sumber: Data diolah, 2018

Dari hasil analisis regresi linear berganda dengan program SPSS for Windows 17.00, maka dapat diketahui persamaan regresi linear berganda yang terbentuk. Adapun persamaan regresi linear berganda yang terbentuk dapat dilihat nilai konstan dan variabel prediktor yang dapat memprediksi variasi yang terjadi pada variabel melalui persamaan garis regresi linear berganda. Persamaan garis regresi linear berganda pada hubungan variabel komitmen organisasional dengan kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

$$Y = 14,573 + 0,726X_1 + 0,834X_2 + 1,049X_3 + e$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

Konstan

Nilai konstanta sebesar 14,573 menyatakan jika kinerja pegawai nilainya 0, maka dimensi komitmen organisasional akan mengalami peningkatan sebesar 14,573.

Komitmen afektif

Nilai komitmen afektif untuk variabel X1 sebesar 0,726. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan dimensi dimensi komitmen organisasional maka variabel kinerja pegawai (Y) akan naik sebesar 0,726 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

Komitmen berkelanjutan

Nilai komitmen afektif untuk variabel X2 sebesar 0,834. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan dimensi dimensi komitmen organisasional maka variabel kinerja pegawai (Y) akan naik sebesar 0,834 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

Komitmen normatif

Nilai komitmen afektif untuk variabel X3 sebesar 1,049. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan dimensi dimensi komitmen organisasional maka variabel kinerja pegawai (Y) akan naik sebesar 1,049 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

Uji hipotesis

Uji t (parsial)

Pada pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan uji t yang dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh komitmen afektif (X1), komitmen berkelanjutan (X2) dan komitmen normatif (X3) terhadap kinerja pegawai Dinas pendidikan Kota Jambi. Adapun hasil perhitungan pengujian hipotesis dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil uji t (parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
	B	Std Error	Beta		
1 (Constant)	14.573	9.578		1.522	.134
Komitmen afektif	.726	.334	.249	2.174	.034
Komitmen berkelanjutan	.834	.393	.238	2.124	.038
Komitmen normatif	1.049	.343	.351	3.054	.003

a. Dependent variable: kinerja

Sumber: Data diolah, 2018

Komitmen afektif (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan lampiran 10 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis mengenai komitmen afektif memiliki nilai thitung yakni 2,174 > ttabel yakni 1,6725 dengan taraf signifikansi 0,034. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa H1 diterima dan H0 ditolak. t hitung bertanda positif menunjukkan hubungan adanya hubungan positif yang menunjukkan bahwa komitmen afektif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi.

Komitmen berkelanjutan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan lampiran 10 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis mengenai komitmen berkelanjutan memiliki nilai thitung yakni 2,124 > ttabel yakni 1,6725 dengan taraf signifikansi 0,038. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa H1 diterima dan H0 ditolak. t hitung bertanda positif menunjukkan hubungan adanya hubungan positif yang menunjukkan bahwa komitmen afektif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi.

Komitmen normatif (X3) terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan lampiran 10 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis mengenai komitmen berkelanjutan memiliki nilai thitung yakni 3,054 > ttabel yakni 1,6725 dengan taraf signifikansi 0,003. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa H1 diterima dan H0 ditolak. t hitung bertanda positif menunjukkan hubungan

adanya hubungan positif yang menunjukkan bahwa komitmen afektif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi.

Uji F (simultan)

Uji hipotesis statistik F digunakan untuk mengetahui variabel independen dan variabel dependen, apakah komitmen afektif (X1), komitmen berkelanjutan (X2) dan komitmen normatif (X3) benar-benar berpengaruh secara simultan (bersama- sama) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Dan hasilnya adalah sebagai berikut: Tabel 5.4.3

Tabel 6. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	357.153	3	119.051	8.017	.000 ^a
Residual	831.580	56	14.850		
Total	1188.733	59			

Sumber: Data diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 6, maka perhitungan diperoleh hasil F hitung = 8,017 sedangkan pada F tabel pada tingkat signifikan 95% (a = 0,05) dan Df1 = k - 1 = 4 - 1 = 3 dan Df2 = n - k = 60 - 4 = 56, maka diperoleh F tabel = 4,01. Ternyata f hitung > F tabel yaitu 8,017 > 2,77. Hal ini berarti bahwa komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil uji F pada penelitian ini didapatkan nilai F hitung sebesar 8,017 dengan angka signifikan 5% (a= 0,05). Angka signifikan (P Value) sebesar 0,000 < 0,05. Atas dasar perbandingan tersebut, maka H0 ditolak atau berarti komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Koefisien determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R square) pada intinya adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Nilai koefisien determinasi adalah 0 dan 1. Semakin besar r² suatu variabel independen menunjukkan semakin dominannya pengaruh terhadap variabel dependennya. Maka dapat ditentukan koefisien determinasi sebagai berikut:

$$D = 0,263 \times 100\%$$

Berdasarkan Tabel 7, maka diperoleh perhitungan di atas yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel komitmen organisasional dengan variabel kinerja pegawai adalah sebesar 0,263.

Tabel 7. Uji koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.548 ^a	.300	.263	3.854

Sumber: Data diolah, 2018

Variabel independen berupa dimensi iklim kerja mempengaruhi variabel dependen berupa kinerja pegawai sebesar 26,3% dan sedangkan sisanya ($100\% - 26,3\% = 73,7\%$) disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkapkan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Jambi masuk dalam kategori sangat tinggi karena para pegawai di Dinas Pendidikan Kota Jambi telah memberikan kontribusi yang sangat baik kepada organisasi.

Komitmen organisasi pada Dinas Pendidikan Kota Jambi masuk dalam kategori sangat baik karena organisasi telah mengkondisikan dengan sangat baik mengenai berbagai aspek dari indikator komitmen organisasi.

Secara parsial dimensi komitmen organisasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Artinya ketiga dimensi tersebut relevan untuk dijadikan sebagai salah satu alat atau cara untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi. Seluruh dimensi yang terdapat di dalam komitmen organisasional secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dimensi dalam komitmen organisasional yang memiliki pengaruh paling dominan adalah komitmen berkelanjutan.

Saran

Berdasarkan hasil dari variabel komitmen organisasional dan variabel kinerja pegawai adalah masuk dalam kategori sangat tinggi. Oleh karena itu pihak-pihak yang terlibat dalam aktivitas di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Jambi perlu senantiasa mempertahankan serta meningkatkan kinerja organisasi untuk menghindari hal-hal yang dapat mengancam eksistensi instansi.

Komitmen organisasi dalam diri pegawai dapat dipertahankan dan ditingkatkan agar manfaat dari komitmen organisasi seperti kecilnya tingkat *turnover*, meningkatnya produktifitas karyawan dan berkurangnya absensi karyawan dapat terus diminimalisir oleh organisasi .

Pegawai harus terus memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, rasa memiliki terhadap organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai dan juga harus terjalin komunikasi yang kuat antara atasan dengan karyawan agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan yang diperintahkan atasan secara maksimal.

Komitmen organisasi dalam diri karyawan harus terus ditingkatkan agar manfaatnya lebih terasa dan kinerja karyawan terus meningkat. Sesuai dengan teori dari ahli yang telah dijabarkan oleh penulis bahwa jika pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka pegawai akan tetap tinggal di dalam organisasi dan akan terus meningkatkan kinerjanya, organisasi tidak perlu melakukan pengawasan yang ketat jika komitmen organisasi dalam diri pegawai tinggi.

Sebaiknya dalam melaksanakan pekerjaan, apabila ada salah satu rekan kerja yang mengalami kesulitan hendaknya segera untuk membantu agar pekerjaan yang sulit menjadi lebih ringan dan cepat terselesaikan.

Bagi peneliti selanjutnya dengan topik terkait, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk mengembangkan penelitiannya dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain diluar variabel yang telah dibahas dalam penelitian ini, seperti motivasi, kepemimpinan dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen J, Natalie & Meyer, John P. (1993). Commitment to organizational and occupations: extention and test of three-component conceptualization
- Amirul Akbar, Mochammad A.M. dan Mochammad. (2017). Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja (studi pada karyawan PT Pelindo Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 47(2).
- Colquitt, Jason A, Jeffery A Lepine dan Michael J. Wesson. (2015). *Organizational behaviour: improving performance and commitment in the workplace*. Fourth Edition: Texas A&M University.
- Fahmi, Irham. (2015). *Manajemen kinerja: teori dan aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2009). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Edisi Keempat, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Edisi 4. Semarang: UNDIP.
- Indriantoro, Nur dan Supomo. (2014). *Metodologi penelitian bisnis untuk akuntansi dan manajemen*. Yogyakarta: BPFPE.
- Luthans, fred. (2006). *Prilaku organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mathis, Robert L dan John H Jackson. (2011). *Human resource management*, Terjemahan, Edisi Kesepuluh, Jakarta: Salemba Empat.
- Moheriono. (2014). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi, Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nurandini, Arina. (2014). Analisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan(studi pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta), *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 11(1), 78 - 91.
- Sapitri, Ranty. (2016). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan perusahaan listrik negara area pekanbaru, *JOM Fisip*, 3(2).
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sekaran, Uma. (2006). *Metodologi penelitian untuk bisnis*, Edisi 4, Buku 1 dan buku 2, Jakarta: Salemba Empat.
- Sopiah. (2008). *Perilaku organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian kuantitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2011). *Dasar-dasar manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Caps Publishing.
- Wirawan. (2014). *Kepemimpinan: teori, psikologi, perilaku organisasi, aplikasi dan penelitian*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

