

**PENGARUH *AFFECTIVE COMMITMENT*, IKLIM ORGANISASI,
DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI KANTOR PPK SUNGAI DAN PANTAI 1 SEMPOR**

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE)
PUTRA BANGSA KEBUMEN
Program Studi Manajemen S-1

Oleh : Wika Nur Aeni
Email: wikanuraeni15@gmail.com

ABSTRAKSI

Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah Pengaruh *Affective Commitment*, Iklim Organisasi, Dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor PPK Sungai Dan Pantai 1 Sempor, dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Affective Commitment*, Iklim Organisasi, Dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor PPK Sungai Dan Pantai 1 Sempor secara Parsial maupun simultan. Instrumen atau alat pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan angket/kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan antara lain analisis kualitatif dan analisis kuantitatif yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis (uji t, uji F, Koefisien Determinasi ($Adjusted R^2$)). Data dianalisis dengan bantuan Program *SPSS Version 23.00 for windows*. Pengujian Hipotesis dalam uji t menunjukkan hipotesis pertama bahwa *affective commitment* secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Pengujian hipotesis kedua bahwa iklim organisasi secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Pengujian hipotesis ketiga bahwa kompetensi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan uji F membuktikan bahwa *Affective Commitment*, Iklim Organisasi, Dan Kompetensi secara simultan mempunyai pengaruh yang terhadap Kinerja.

Kata Kunci: *Affective Commitment*, Iklim Organisasi, Kompetensi, dan Kinerja.

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang berkualitas. Keberhasilan ataupun kegagalan suatu organisasi atau unit kerja melaksanakan tugas dan fungsinya sangat berhubungan erat dengan

pelaku-pelaku organisasi tersebut, atau dengan kata lain sumber daya manusia mempunyai peran strategis sebagai penentu berhasil tidaknya pencapaian kinerja dalam suatu organisasi.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia

merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun instansi akan selaluberusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai.

Kantor PPK Sungai Dan Pantai 1 Sempor merupakan salah satu Sub Satker SNVT Pelaksanaan Jaringan dari Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak (BBWSSO), Direktorat Jendral Sumber Daya Air, Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat, Jl. Solo Km.6 Yogyakarta.

PPK Sungai Dan Pantai 1 Sempor beralamat di Komplek Perkantoran Bendungan Sempor, Jl. Sempor-Gombong, Kebumen. Kantor PPK Sungai Dan Pantai 1 Sempor memiliki 35 pegawai sebagai sumber daya manusia dalam kegiatan operasionalnya. Untuk mewujudkan pengelolaan sumber daya air yang maksimal, berfungsi, dan bermanfaat optimal berkelanjutan bagi kepentingan seluruh masyarakat maka dibutuhkan kinerja yang baik dari para pengelolanya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pimpinan dan beberapa Staff Bagian Penata Teknik yang mengurus kepegawaian, menyatakan bahwa kinerja pegawai pada Kantor PPK Sungai

Dan Pantai 1 Sempor sudah cukup optimal. Dapat diketahui dari bagaimana pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan, hasil pekerjaannya sesuai dengan kualitas yang diharapkan, melakukan kerjasama dengan baik dengan sesama rekan kerja ataupun dengan pimpinan. Walaupun demikian, pegawai tetap harus meningkatkan kinerjanya lebih baik lagi dari waktu ke waktu sejalan dengan tuntutan pekerjaan yang semakin banyak dan kompleks.

Kinerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau sekelompok orang didalam pelaksanaan tugas, pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan oleh organisasi pada periode tertentu (Handoko, 2005). Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi.

Kinerja perlu senantiasa ditingkatkan dari waktu ke waktu. Banyak faktor dan cara yang ditempuh oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawainya misalnya melalui pendidikan, pelatihan, membina hubungan yang baik dalam organisasi, meningkatkan keterikatan secara emosional pegawai terhadap

organisasi dan lain sebagainya. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi.

Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Beberapa faktor yang mendorong meningkatnya kinerja yaitu *Affective Commitment*, Iklim Organisasi, dan Kompetensi.

Affective Commitment merupakan salah satu hal penting yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia. Karena *Affective Commitment* menunjukkan bahwa pegawai loyal terhadap organisasi, merasa terikat secara emosional terhadap organisasi, dapat menunjukkan rasa memiliki terhadap organisasi, meningkatnya keterlibatan dalam aktivitas organisasi, melakukan pekerjaan bukan hanya sekedar rutinitas tapi merupakan kewajiban, dan keinginan untuk mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki *affective commitment* tinggi memiliki kinerja yang baik pada organisasi. Pegawai dengan *affective commitment* yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat organisasi. Pegawai tersebut akan memiliki keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasi. Pegawai cenderung akan lebih giat dalam untuk bekerja, bekerja lebih keras, dan menunjukkan hasil pekerjaan yang lebih baik.

Affective commitment merupakan salah satu kategori komitmen organisasi menurut Meyer, Allen & Smith (1993), yang mana komitmen ini merupakan ikatan secara emosional yang melekat pada seorang karyawan untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dengan organisasi. Pada kenyataannya *Affective commitment* tidak dapat ditumbuhkan begitu saja namun perlu diimbangi dengan iklim organisasi yang mendukung. Yang tercipta kehangatan dalam organisasi.

Iklim Organisasi juga merupakan faktor pendorong meningkatnya kinerja pegawai. Apabila iklim yang tercipta baik maka pegawai akan merasa nyaman sehingga mendukung hasil kerjanya. Iklim organisasi yang tercipta biasanya mengacu pada hubungan yang baik dan harmonis, saling memberikan dukungan antara sesama rekan kerja ataupun dengan pimpinan, saling membutuhkan antara sesama rekan kerja ataupun dengan pimpinan, dan menyelesaikan konflik secara bersama-sama.

Tagiuri dan Litwin (dalam Wirawan, 2009:121) Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi; memengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Kompetensi merupakan hal penting bagi sebuah organisasi, semakin baik kompetensi pegawai

maka semakin tinggi kinerjanya. Kompetensi juga merupakan salah satu aspek kekuatan Sumber Daya Manusia (SDM) dapat tercermin pada pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan perilaku pegawai yang mempunyai dampak yang kuat terhadap suatu organisasi. Dengan kompetensi yang baik pegawai dapat melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya semaksimal mungkin secara efektif dan efisien.

Wibowo (2007:86), kompetensi diartikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh *Affective Commitment*, Iklim Organisasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor PPK Sungai dan Pantai 1 Sempor”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang penulis ungkapkan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Bagaimana *affective commitment* mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor PPK Sungai dan Pantai 1 Sempor?
2. Bagaimana iklim organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor PPK Sungai dan Pantai 1 Sempor?
3. Bagaimana kompetensi mempunyai pengaruh terhadap

kinerja pegawai di Kantor PPK Sungai dan Pantai 1 Sempor?

4. Bagaimana *affective commitment*, iklim organisasi, dan kompetensi secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor PPK Sungai dan Pantai 1 Sempor?

1.3. Batasan Masalah

Pembatasan ruang lingkup penelitian dilakukan dengan maksud untuk memudahkan dalam proses pemecahan masalah. Supaya penelitian jelas dan terarah, maka peneliti membatasi masalah pada hal-hal berikut:

1. Penelitian ini difokuskan hanya pada faktor pengaruh *affective commitment*, iklim organisasi, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor PPK Sungai dan Pantai 1 Sempor.
2. Data yang akan diperoleh berasal dari kuesioner pegawai yang menjadi sampel penelitian tanpa memandang status kepegawaian yang dimiliki di Kantor PPK Sungai dan Pantai 1 Sempor.
3. Kinerja

Mangkunegara (2005:9) Kinerja (prestasi kerja) adalah “hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang berikan kepadanya”.

Menurut Mangkunegara (2005:9) indikator kinerja pegawai antara lain:

- (1) Kualitas kerja
- (2) Kuantitas kerja
- (3) Tanggung jawab

(4) Kerjasama

(5) Inisiatif.

4. *Affective commitment*

Menurut Rhoades et. al. (dalam Tjun Han et. al. 2012) Kecenderungan seorang karyawan yang memiliki *affective commitment* yang tinggi, dapat menunjukkan rasa memiliki atas organisasi, meningkatnya keterlibatan dalam aktivitas organisasi, keinginan untuk mencapai tujuan organisasi dan keinginan untuk dapat tetap bertahan dalam organisasi.

Indikator dari *Affective Commitment* menurut Rhoades, (dalam Tjun Han et. al. 2012). yaitu :

- 1). Perasaan senang bekerja pada waktu yang lama.
- 2). Bangga terhadap organisasi.
- 3). Terikat secara emosional terhadap organisasi.
- 4). Menganggap organisasinya adalah tempat yang terbaik.
- 5). Loyal terhadap organisasi.
- 6). Memiliki perasaan saling memiliki dengan organisasi (melakukan pekerjaan bukan hanya sekedar rutinitas semata, karena merasa adanya ikatan emosional dengan organisasi).
- 7). Memiliki hubungan saling ketergantungan.
- 8). Senang apabila dapat bekerja sampai pensiun.

5. Iklim Organisasi

Menurut Litwin dan R.A. Stringer (dalam Wirawan, 2007) bahwa “Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi”. Iklim organisasi merupakan suatu susunan tertentu dari karakteristik ilmu lingkungan dan lingkungan pergaulan.

6. Kompetensi

Wibowo(2007:86),kompetensi diartikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Indikator Kompetensi menurut (Wibowo, 2007:75) yaitu:

- 1). Pengetahuan (*knowledge*)
- 2). Ketrampilan (*skill*)
- 3). Perilaku (*attitude*)

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *affective commitment* terhadap kinerja pegawai di Kantor PPK Sungai dan Pantai 1 Sempor.
2. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor PPK Sungai dan Pantai 1 Sempor.

3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di PPK Sungai dan Pantai 1 Sempor.
4. Untuk mengetahui pengaruh *affective commitment*, iklim organisasi, dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Kantor PPK Sungai dan Pantai 1 Sempor.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian yang penulis lakukan diharapkan dapat memberi manfaat bagi penulis sendiri, pihak lembaga pendidikan dan pihak-pihak lain yang kiranya berkepentingan dengan masalah ini.

1.5.1. Teoritis

1. Bagi penulis hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana untuk menambah wawasan dan pemikiran tentang pengaruh *affective commitment*, iklim organisasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi pembaca hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan informasi bagi pembaca yang berkepentingan dan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi bagi penelitian selanjutnya.

1.5.2. Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai evaluasi dan bahan pertimbangan bagi organisasi, tentang bagaimana pengaruh

affective commitment, iklim organisasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan kerja dari karyawan yang bersangkutan.

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2007) bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut Mangkunegara (2007) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi.

2.2. *Affective Commitment*

Affective commitment berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota organisasi dengan *affective commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi

karena memang memiliki keinginan, untuk itu *affective commitment* mencerminkan kekuatan kecenderungan seseorang untuk tetap bekerja di suatu organisasi karena orang tersebut setuju dengan organisasi dan senang bekerja di organisasi tersebut (Meyer & Allen, 1984).

Affective Commitment didefinisikan sebagai sampai seberapa manakah seorang individu terikat secara psikologis pada organisasi yang mempekerjakannya melalui perasaan seperti loyalitas, karena sepakat terhadap tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan teori yang telah peneliti paparkan sebelumnya, yaitu teori oleh (Meyer & Allen, 1991).

Affective commitment ini juga dapat dikatakan sebagai penentu yang penting atas dedikasi dan loyalitas seorang karyawan. Kecenderungan seorang karyawan yang memiliki *Affective commitment* yang tinggi, dapat menunjukkan rasa memiliki atas perusahaan, meningkatnya keterlibatan dalam aktivitas organisasi, keinginan untuk mencapai tujuan organisasi, dan keinginan untuk dapat tetap bertahan dalam organisasi (Rhoades, Eisenberger, & Armeli, 2001).

2.3. Iklim Organisasi

Iklim atau *Climate* berasal dari bahasa Yunani yaitu *incline*, kata ini tidak hanya memberikan arti yang terbatas pada hal-hal fisik saja seperti temperatur atau tekanan, tetapi juga memiliki arti psikologis bahwa orang-orang yang berada di dalam organisasi

menggambarkan tentang lingkungan internal organisasi tersebut.

Istilah iklim organisasi (*organizational climate*) pertama kali dipakai oleh Kurt Lewin pada tahun 1930-an, yang menggunakan istilah iklim psikologi (*psychological climate*). Kemudian istilah iklim organisasi dipakai oleh R. Tagiuri dan G. Litwin. Tagiuri mengemukakan sejumlah istilah untuk melukiskan perilaku dalam hubungan dengan latar atau tempat dimana perilaku muncul: lingkungan, lingkungan pergaulan, budaya, suasana, situasi, pola lapangan, pola perilaku, dan kondisi.

2.4. Kompetensi

Kompetensi secara harfiah berasal dari kata *competence*, yang berarti kemampuan, wewenang, dan kecakapan. Dari segi etimologi, kompetensi berarti segi keunggulan, keahlian dari perilaku seseorang pegawai atau pemimpin yang mana mempunyai suatu pengetahuan, perilaku dan keterampilan yang baik.

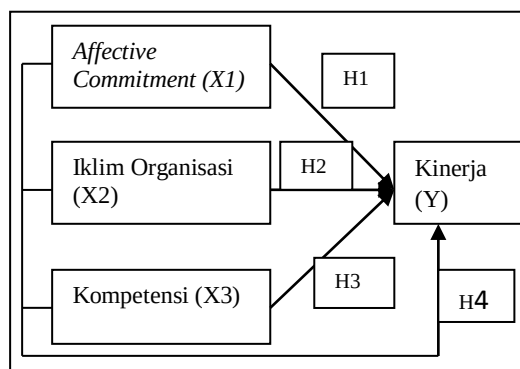
Karakteristik dari kompetensi yaitu sesuatu yang menjadi bagian dari karakter pribadi dan menjadi bagian dari perilaku seseorang dalam melaksanakan suatu tugas pekerjaan (Mangkunegara, 2007).

Wibowo (2007:86), kompetensi diartikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Kompetensi karyawan adalah kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, kemampuan untuk mengintegrasikan pengetahuan, ketrampilan, sikap, nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan (Stewart, 2008:76).

2.5. Kerangka Pemikiran

Gambar II.1
Kerangka Pemikiran



2.6. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka konseptual yang telah dijelaskan, hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H1: Ada pengaruh *affective commitment* terhadap kinerja pegawai di Kantor PPK Sungai dan Pantai 1 Sempor.

H2: Ada pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor PPK Sungai dan Pantai 1 Sempor.

H3: Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor PPK Sungai dan Pantai 1 Sempor.

H4: Ada pengaruh *affective commitment*, iklim organisasi, dan kompetensi secara bersama-

sama terhadap kinerja pegawai di Kantor PPK Sungai dan Pantai 1 Sempor.

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Subyek dan Obyek Penelitian

1. Obyek penelitian adalah variabel *Affective Commitment*, Iklim Organisasi, Kompetensi, dan Kinerja.

2. Subyek penelitian adalah pegawai di Kantor PPK Sungai Dan Pantai 1 Sempor.

3.2. Variabel dan Definisi Operasional Variabel

3.2.1. Kinerja (Y)

Mangkunegara (2005:9) Kinerja (prestasi kerja) adalah “hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

3.2.2. *Affective Commitment* (X1)

Menurut Rhoades et. al. (dalam Tjun Han et. al. 2012) Kecenderungan seorang karyawan yang memiliki *affective commitment* yang tinggi, dapat menunjukkan rasa memiliki atas perusahaan, meningkatnya keterlibatan dalam aktivitas organisasi, keinginan untuk mencapai tujuan organisasi dan keinginan untuk dapat tetap bertahan dalam organisasi.

3.2.3. Iklim Organisasi (X2)

Menurut Litwin dan R.A. Stringer (dalam Wirawan, 2007) bahwa “Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, perilaku mereka dan dapat dilukiskan

dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi”. Iklim organisasi merupakan suatu susunan tertentu dari karakteristik ilmu lingkungan dan lingkungan pergaulan.

3.2.4.Kompetensi (X3)

Wibowo (2007:86), kompetensi diartikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut

3.3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditujukan untuk memperoleh jawaban dari responden.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Teknik pengumpulan data melalui pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.

2. Wawancara

Teknik pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab secara langsung.

3. Kuesioner

Teknik pengumpulan data melalui penyebaran daftar pertanyaan yang diajukan sehubungan dengan variabel yang diteliti kepada responden.

3.5. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiono (2010:115), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang akan menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan

memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian.

Menurut Suharsimi Arikunto (2014:174), yang dimaksud dengan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dinamakan penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel.

3.6. Alat Analisis Data

Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan suatu instrumen guna mengukur sesuatu menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut (Sutrisno Hadi, 2004)..

3.7. Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan dua kali atau lebih terhadap obyek yang sama dengan alat ukur yang sama dan hanya dilakukan terhadap butir-butir yang valid saja (Agustin,2014). .

3.8. Uji Asumsi Regresi Linier Berganda

1. Multikolinieritas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel terikat.

2. Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

3. Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya

mempunyai distribusi normal atau tidak.

3.9. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda yang dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi untuk X_1

b_2 = Koefisien regresi untuk X_2

b_3 = Koefisien regresi untuk X_3

X_1 = Variabel *Affective Commitment*

X_2 = Variabel iklim organisasi

X_3 = Variabel kompetensi

e = error (variabel bebas lain di luar model regresi)

3.10. Uji Hipotesis

Untuk menguji koefisien regresi dari variabel bebas secara keseluruhan maupun sendiri-sendiri terhadap variabel terikat digunakan uji F dan uji t, sebagai berikut:

1. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau sendiri-sendiri.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama.

3. Koefisien Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas ($X_1, X_2, \dots, X_n$) secara serentak terhadap variabel terikat (Y).

4. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1. Data Penelitian

Kuesioner dibagikan kepada semua Pegawai di Kantor PPK Sungai Dan Pantai 1 Sempor. sebanyak 35

eksemplar dinyatakan lengkap dan memenuhi kriteria untuk dibuat sebagai data penelitian

4.2. Analisis Data

4.2.1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dikelompokkan berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja

4.2.2. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah butir-butir pertanyaan dalam kuesioner cukup valid sebagai instrumen penelitian dengan ketentuan jika hasil r hitungnya lebih besar dari r tabel dan $\alpha < 0,05$ maka dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil pengujian di atas, diperoleh koefisien validitas dalam setiap item dalam kuesioner. Hasil dari uji validitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa seluruh item dalam kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur dinyatakan valid.

4.2.3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan atau keandalan dari suatu alat terhadap suatu gejala yang diteliti. Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada semua variabel penelitian dinyatakan reliabel karena nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,6.

4.2.4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dimaksudkan untuk mengetahui apakah model regresi dapat dipakai.

1. Multikolinieritas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel terikat. Cara mengetahui adanya multikolinieritas adalah dengan melihat besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan

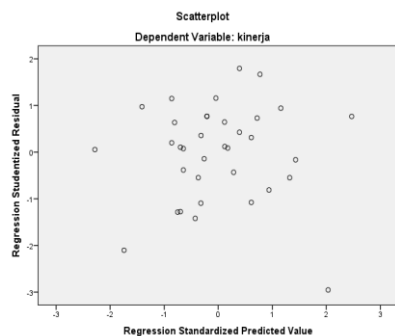
besaran tolerance. Suatu regresi tidak mempunyai multikolinieritas apabila mempunyai nilai VIF di sekitar 1 (satu) dan atau mempunyai angka tolerance mendekati angka 1 (satu) (Gujarati, 2002:157).

Variabel Bebas	Uji Multikolinieritas Tolerance VIF	
	Collinierity Statistics	
	Tolerance	VIF
Affective Commitment (X ₁)	0,711	1,406
Iklim Organisasi (X ₂)	0,893	1,120
Kompetensi (X ₃)	0,751	1,332

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) disekitar angka 1 (satu) dan nilai *tolerance* mendekati angka 1 (satu) sehingga model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

2. Heteroskedastisitas

Pengujian dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah apabila tidak terjadi heteroskedastisitas.

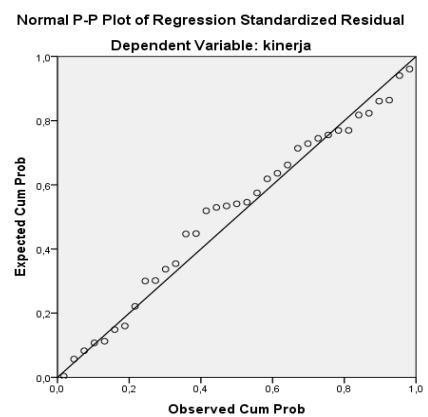


Berdasarkan hasil output SPSS 23.00 for windows dapat diketahui bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi

heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut dapat dipakai.

3. Normalitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel bebas, variabel terikat atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.



Berdasarkan hasil output SPSS 23.00 for windows dapat diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

4.2.5. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh *Affective commitment*, iklim organisasi, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di kantor PPK Sungai dan Pantai 1 Sempor.

Koefisien Regresi Linier Berganda

Berdasarkan *output spss 23 for windows*, maka persamaan regresi didapat sebagaimana dibawah ini.

$$Y = 3,749 + 0,064X_1 + 0,130X_2 + 0,844X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan :

1. Nilai konstanta sebesar 3,749 menjelaskan bahwa jika tidak ada variabel *Affective Commitment*, Iklim Organisasi, dan Kompetensi, maka Kinerja pegawai sebesar 3,749 satuan.
2. *Affective Commitment* (X_1) = 0,064, hal ini menunjukkan bahwa *affective commitment* mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja. Jika nilai *affective commitment* naik 1 point sementara variabel lain tetap, maka Kinerja akan naik sebesar 0,064 kali.
3. Iklim Organisasi (X_2) = 0,130, hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja. Jika nilai iklim organisasi naik 1 point sementara variabel lain tetap, maka Kinerja akan naik sebesar 0,130 kali.
4. Kompetensi (X_3) = 0,844, hal ini menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja. Jika nilai kompetensi naik 1 point sementara variabel lain tetap, maka kinerja akan naik sebesar 0,844 kali.

4.2.6. Uji Hipotesis

Untuk menguji koefisien regresi secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama

pengaruh *Affective commitment*, iklim organisasi, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di kantor PPK Sungai dan Pantai 1 Sempor. digunakan uji t dan uji F.

1. Uji t

Uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri variabel bebas terhadap variabel terikat.

1. Berdasarkan *output spss 23 for windows* diketahui bahwa variabel *Affective commitment* (X_1) mempunyai nilai t hitung sebesar 0,482 lebih kecil dari t tabel sebesar 2,039 dengan tingkat signifikan 0,411 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa *affective commitment* (X_1) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y).
2. Berdasarkan *output spss 23 for windows* diketahui bahwa variabel Iklim Organisasi (X_2) mempunyai nilai t hitung sebesar 0,537 lebih kecil dari t tabel sebesar 2,039 dengan tingkat signifikan 0,595 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa Iklim Organisasi (X_2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y).
3. Berdasarkan *output spss 23 for windows* diketahui bahwa variabel Kompetensi (X_3) mempunyai nilai t hitung sebesar 2,230 lebih besar dari t tabel sebesar 2,039 dengan tingkat signifikan 0,033 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa kompetensi (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y).

2. Uji F

Untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh antara variabel bebas *Affective commitment*, iklim organisasi, dan kompetensi terhadap variabel terikat Kinerja .

Berdasarkan *output spss 23 for windows* hasil uji ANOVA/bersama-sama, diperoleh nilai F hitung sebesar 3,200 lebih besar dari F tabel sebesar 2,91 dengan tingkat signifikan 0,037 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dengan rendahnya tingkat probabilitas 0,037 yaitu lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama *Affective Commitment*, Iklim Organisasi dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor PPK Sungai Dan Pantai 1 Sempor.

4.2.7. Koefisien Determinasi

Berdasarkan *output spss 23 for windows* dapat dilihat dari koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,236 atau 23,6%. Ini menunjukkan bahwa *Affective Commitment*, Iklim Organisasi, dan Kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor PPK Sungai dan Pantai 1 Sempor sebesar 23,6%. Sedangkan sisanya sebesar 76,4% dipengaruhi variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Setelah melakukan analisis data dan pembahasan terhadap hasil penelitian maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Variabel *Affective commitment* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor PPK Sungai Dan Pantai 1 Sempor. Hal tersebut berarti dengan semakin meningkatnya *Affective commitment* maka kinerja pegawai meningkat tetapi tidak secara signifikan.
2. Variabel Iklim Organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor PPK Sungai Dan Pantai 1 Sempor. Hal tersebut berarti dengan semakin meningkatnya iklim organisasi maka kinerja pegawai meningkat tetapi tidak secara signifikan.
3. Variabel Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor PPK Sungai Dan Pantai 1 Sempor. Hal tersebut berarti dengan adanya peningkatan kompetensi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat secara signifikan.
4. Sumbangan atau kontribusi terhadap kinerja pegawai oleh variabel *affective commitment*, iklim organisasi, dan kompetensi di Kantor PPK Sungai Dan Pantai 1 Sempor sebesar 28,7%, sedangkan sisanya sebesar 71,3% diberikan oleh variabel lain yang tidak diteliti.
5. Variabel kompetensi merupakan variabel yang paling dominan atau besar memberikan pengaruh terhadap kinerja di Kantor PPK Sungai Dan Pantai 1 Sempor.

5.2. Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif baik secara parsial ataupun secara simultan dengan demikian kompetensi adalah salah satu variabel yang memiliki peran

penting dalam membentuk kinerja pegawai. Manajemen kiranya mampu menjaga, mengembangkan, dan meningkatkan kompetensi yang dimiliki para pegawai sehingga kinerja pegawainya terus meningkat secara signifikan dan berefek pada pencapaian kinerja yang diharapkan. Beberapa saran yang coba penulis sampaikan terkait dengan kompetensi diantaranya:

- a. Keterampilan dan Pengetahuan yang dimiliki para pegawai tetap perlu dikembangkan dan diberikan pelatihan-pelatihan agar keterampilan dan pengetahuannya terus meningkat sejalan dengan banyaknya tuntutan pekerjaan.
 - b. Memberikan peraturan dan standar kerja yang tegas dan jelas agar perilaku pegawai tetap terkontrol dan dapat bertanggungjawab sepenuhnya dengan perilaku dan pekerjaan yang diselesikannya.
2. Bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut tentang variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan di Kantor PPK Sungai Dan Pantai 1 Sempor, penulis berharap agar dapat meneliti variabel-variabel lain yang belum diteliti pada penelitian ini supaya menambah banyak manfaat dan pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen & Meyer (dalam Tjun Han et. al. 2012) Komitmen Afektif Dalam Organisasi Yang Dipengaruhi Perceived Organizational Support Dan Kepuasan Kerja. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan Vol. 14 No. 2. hlm. 109-117.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya.
- Arfan, I Lubis, 2010, 'Akuntansi Keperilakuan'. Edisi dua. Jakarta: Salemba Empat.
- Arikunto, Suharsimi. 1991. *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Brealey, Richard A., Stewart C. Myers dan Alan J. Marcus, 2008. *Dasar-dasar Manajemen Keuangan Perusahaan*. Jilid Kedua, Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., dan Wesson, M. J. 2009. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. Cetakan Pertama. Mc Graw-Hill/ Irwin. United States of America.
- Darsono & Siswandoko, Tjatjuk. 2011. *Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting.
- Davis, K. 1962. *Human Relations at Work*. Tokyo: Megraw Hill Kogakusha.
- Edy Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.

- Ferdinand, A. 2007 (dalam Prabowo 2014: 77). *Structural Equation Modeling* dalam Penelitian Manajemen. Program Magister Manajemen Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gordon B, Davis. (dalam Sutrisno 2011: 204). *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Presindo.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Research*, Jilid 3. Yogyakarta: Raja Grafindo Persada.
- Han, Sia Tjun. Agustinus Nugroho, Endo W. Kartika, Thomas S. Kaihatu. 2012. Komitmen Afektif Dalam Organisasi Yang Dipengaruhi Perceived Organizational Support Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* Vol. 14 No. 2. hlm. 109-117.
- Handoko, T. Hani, 2005, *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Keith Davis, Human Behavior at Work 1985 Organizational Behavior, New Delhi, tata Mc. Graw Hill Publishing Company.
- Litwin, G.H. dan Stringer, R. A. 1968. *Motivation and Organizational Climate*. Boston: McGraw Hill.
- Lussier, R. N. 2005. *Human Relations in Organizations: Applications and skills building* (6th ed). New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Luthans, Fred, 2006. *Organization Behavior*. Englewood Cliff, New Jersey: Prentice-Hall, Inc
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkunegara, A. P, 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Margono. 2004. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Martini, Y., Rostiana. 2003. Komitmen Organisasi Ditinjau Berdasarkan Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi. *Phronesis* Vol.5 No.9,25-29.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. 1991. "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment".

- Human Resource Management Review, 1(1).
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. 1993. "Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization". *Journal of Applied Psychology*, 78: 538-551.
- Meyer, J. & Allen, N. (1984). Testing the "Side-Bet Theory" of Organizational Commitment: Some Methodological Consideration. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 69. PP 372-378.
- Payaman J. Simanjuntak. 2005. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). "Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support". *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 825-836.
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. (dalam Tjun Han et. al. 2012). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4): 698-714.
- Ruslan. (dalam Buku Arikunto, 2002:85). *Analisis Parametrik*. Jakarta: Refika Aditama.
- Santoso, Singgih. 2002. *Statistik Parametrik*, Cetakan Ketiga. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Santoso, Singgih. 2009. *Panduan Lengkap Menguasai Statistik dengan SPSS 17*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Setiawan, Budi, dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*. Vol. 2 No.,2, Hal. 181-250.
- Siagian, dan Sugiarto. 2006. *Metode Statistika Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sudjana. 1996. *Teknik Analisis Regresi Dan Korelasi*. Bandung: Tarsito.
- Sugiono. 2004. *Statistika untuk Penelitian*, Cetakan Keenam. Bandung: Alfabet.

_____. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kesepuluh. Bandung: Alfabeta.

_____. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabet.

Sutrisno, E. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.

Tagiuri, R dan Litwin G. (dalam Toulson dan Smith 1994:457). *Organization Climate: Expectations of a Concept*. Boston: Harvard University Press.

Tobing, Diana Sulianti K.L, 2009, Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara, *Jurnal Manajemen Dan*

Kewirausahaan, Vol.11 No.1 Maret 2009 : 31-37.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Edisi Pertama. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Wirawan. 2008. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.