

# RACHMALIA\_YUARIN\_20420083 .docx

*by* Kharis Marpurdianto

---

**Submission date:** 06-Feb-2024 03:21PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2287768925

**File name:** RACHMALIA\_YUARIN\_20420083.docx (313.11K)

**Word count:** 10116

**Character count:** 67358

**ABSTRAK**

Tujuan dilakukan penelitian adalah untuk menentukan pengaruh antara komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif terhadap kinerja karyawan yang dilakukan di PT. Wangta Agung Surabaya. Dalam penelitian menerapkan metode kuantitatif dengan melakukan analisis statistik untuk memeriksa hubungan antar variabel atau hipotesis. Selain itu, untuk menentukan sampel menggunakan teknik menggunakan kriteria dengan menentukan sampel penelitian menggunakan rumus slovin yang menghasilkan 205 responden, serta teknik analisis menggunakan uji model regresi linier berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Wangta Agung Surabaya dipengaruhi secara signifikan oleh komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) dan komitmen normatif (*normative commitment*)

**Kata Kunci : Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Komitmen Normatif dan Kinerja Karyawan.**

### **ABSTRACT**

The purpose of this research is to determine the effect of affective commitment, continuance commitment and normative commitment on employee performance at PT. Wangta Agung Surabaya. The study employs a quantitative approach, where the relationship between variables or hypotheses is tested using statistical analyze. Additionally, to determine the sample a non-probability sampling technique was used by applying the slovic formula, resulting in a total of 205 respondents. The research findings indicate that the performance of employees at PT. Wangta Agung Surabaya is significantly influenced by affective commitment, continuance commitment and normative commitment.

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

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pada persaingan bisnis, perusahaan harus mampu strategi bisnis unggul mempertahankan bisnis sehingga unggul dari perusahaan lainnya. Perusahaan juga harus memperhatikan faktor-faktor untuk menunjang keberhasilan dari kinerja perusahaan. Sumber daya manusia adalah komponen yang berkontribusi pada keberhasilan.

Keberadaan kontribusi tenaga kerja akan memberikan ide dari gagasan pikiran dari karyawan, tenaga yang disumbangkan untuk bekerja, kemampuan untuk berpikir serta pengembangan bakat yang kreatif untuk memajukan potensi dari perusahaan serta usaha lainnya.

Menyadari peran tenaga kerja dalam menjalankan operasi tenaga kerja mencapai tujuan. Tenaga kerja berkualitas tinggi akan dihasilkan oleh perusahaan yang memiliki pengelolaan tenaga kerja baik. Adanya peran yang berkualitas akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Mutu tenaga kerja berdampak terhadap hasil operasional oleh tenaga kerja tersebut. Prestasi menjadi faktor dalam meningkatkan mutu.

Adapun menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153) menyatakan bahwa performa karyawan adalah outcome dari pelaksanaan tugas yang direncanakan dengan cermat berdasar waktu dan tempat yang telah ditetapkan.

Dari hasil tersebut terdapat standar pengukuran kinerja. Artinya, bila aktivitas karyawan mencapai sesuai dengan hasil standar yang berlaku maka dapat dikatakan kinerja tersebut baik. Namun jika aktivitas karyawan belum mencapai hasil dengan maka kinerja buruk. Sehingga untuk mengetahui kriteria dari kinerja karyawan maupun perusahaan maka perlu dinilai. Penerapan sistem evaluasi akan memberi data dan mempermudah pengambilan keputusan. Dari pengukuran keberhasilan dari kinerja karyawan terdapat juga pengaruh dari faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson (2002: 147) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kapasitas untuk bekerja, kesempatan untuk bekerja dan kesediaan atau kemauan untuk bekerja.

Ketika berbicara tentang performa karyawan, hal ini terikat dengan usaha perusahaan dalam memperkuat tingkat komitmen. Komitmen organisasi merupakan motivasi dalam diri karyawan yang memutuskan untuk bertahan bekerja di suatu perusahaan yang diimplementasikan dalam bentuk prestasi dan potensi yang dimiliki oleh karyawan yang didedikasikan untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Maathis dan Jackson (2001) komitmen organisasional mencakup tingkat kepercayaan dan penerimaan anggota terhadap tujuan organisasi, beserta keinginan untuk tetap berada dalam organisasi tersebut.

Robins dan Judge (2015) menerangkan bahwa komitmen memiliki tiga aspek dalam konteks berorganisasi, meliputi komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan normatif. Ketiga dimensi tersebut akan digunakan untuk memprediksi pengaruhnya. Pertama, komitmen afektif dari komitmen organisasi disusun dengan

model yang merujuk pada keterkaitan secara psikologis dalam suatu organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan karyawan mengenai perusahaan dan keterlibatan pekerjaan di suatu organisasi maupun perusahaan. Apabila pekerja menunjukkan rasa emosional tinggi terhadap perusahaan, akan tercermin rasa kepemilikan perusahaan, serta akan meningkatkan keinginan untuk tetap bertahan dalam suatu pekerjaan tersebut dan meningkatkan semangat karyawan untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Selanjutnya dimensi yaitu komitmen berkelanjutan (kontinu). Merujuk pada berdasarkan pada adanya perasaan yang merasa rugi jika keluar dari pekerjaan tersebut jika tingkat komitmen tersebut tinggi maka akan tetap mempertahankan keberadaannya dalam perusahaan. Apabila karyawan menunjukkan komitmen tinggi, mereka akan terus merasa berkewajiban tetap di organisasi tersebut. Perlu adanya peningkatan komitmen dari karyawan akan meningkatkan performa serta loyalitas terhadap perusahaan.

Berdasarkan pada uraian diatas yang telah dijelaskan, maka pemilihan lokasi penelitian dilakukan di PT Wangta Agung Surabaya berfokus pada sektor produksi sandal dan sepatu . Pada perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi sepatu banyak sekali kompetitor dalam bisnis tersebut, sehingga perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang berkualitas serta komitmen yang tinggi untuk menyukseskan perusahaan sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lain dan memberi kontribusi produk yang terbaik untuk konsumen. Dalam hal ini maka peneliti tertarik meneliti komitmen yang dimiliki akan memiliki dampak pada performa mereka.

Namun, penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa masih terdapat perbedaan dalam penelitian. Seperti pada hasil oleh (Harwan Abdul Muhyi, 2021) menjelaskan bahwa dari hasil penelitian terdapat pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif terhadap kinerja karyawan pada kinerja pengurus koperasi Sukabumi Jawa Barat. Namun, pada (Ahmad Rifky Firdaus, 2020) menerangkan tidak ada pengaruh dari komitmen normatif terhadap performa karyawan.

Berdasarkan kondisi tersebut, penulis ingin lebih mengetahui apakah dimensi komitmen tersebut mempengaruhi kinerja karyawan PT Wangta Agung Surabaya. Untuk itu peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wangta Agung Surabaya**

"

## 2 1.2 Rumusan Masalah

Bersumber dari latar belakang maka dibuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wangta Agung Surabaya?
2. Apakah komitmen berkelanjutan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wangta Agung Surabaya?
3. Apakah komitmen normatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wangta Agung Surabaya?

4. Apakah komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wangta Agung Surabaya?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan maka tujuan dilakukan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja karyawan pada PT. Wangta Agung Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen berkelanjutan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wangta Agung Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen normatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Wangta Agung Surabaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Wangta Agung Surabaya.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian menyediakan instrumen informasional untuk meningkatkan pemahaman tentang pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan normatif terhadap kinerja pekerja. Serta penerapan manajemen terkhusus sumber daya manusia.



## 2. Manfaat Praktis

Perusahaan memperoleh data mengenai komitmen karyawan dan diharapkan bahwa informasi tersebut akan menjadi landasan pemahaman terkait kebutuhan mendesak dalam peningkatan kinerja di berbagai operasi bisnis.

### **1** 1.5 Sistematika Skripsi

Pembagian penyusunan penelitian ini terdiri dari lima bab dapat dijabarkan sebagai berikut :

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bagian membahas asal-usul dalam konteks masalah yang terkait dengan dampak komitmen terhadap kinerja. Selain itu mencakup perumusan masalah, tujuan dari penelitian , manfaat hasil dari penelitian dan struktur penyusunan skripsi.

#### **7** BAB II: TELAAH PUSTAKA

Terdapat pembahasan mengenai teori penelitian, mencakup definisi dari setiap variabel. Selain itu, disertakan penelitian sebelumnya, hipotesis penelitian sebagai jawaban sementara perumusan masalah serta model dari analisis yang digunakan

#### **1** BAB III : METODE PENELITIAN

Bagian membahas mengenai metodologi penelitian , identifikasi variabel, definisi operasional, jenis dan sumber penelitian , metode untuk mengevaluasi permasalahan penelitian

**BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bagian berisikan mengulas sejarah objek dari penelitian, menyajikan deskripsi mengenai hasil dari penelitian, model analisis serta membahas permasalahan berdasarkan kerangka teoritis. Selain itu, bab ini juga mencakup uraian dan perhitungan statistik diterapkan.

**BAB V : SIMPULAN DAN SARAN**

Bagian berisikan berfokus pada penarikan hasil dari analisis telah digunakan, serta memberikan saran sebagai solusi terhadap masalah.

## **BAB II**

### **TELAAH PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu ilmu yang dimiliki dan keterampilan dalam mengatur hubungan serta peran sumber daya atau tenaga kerja individu dengan efisien dan efektif serta mengoptimalkan pemanfaatannya guna mencapai tujuan bersama. Dasar dari manajemen sumber daya manusia adalah gagasan bahwa pekerja adalah manusia, bukan hanya sekedar mesin atau objek tak bernyawa.

Menurut Mondy dan Martocchio (2016) menjelaskan bahwa didefinisikan sebagai suatu mencapai sasaran organisasi dengan memanfaatkan potensi manusia atau individu yang terdapat didalamnya. Oleh karena itu, manajer di setiap tingkatan perlu memberikan perhatian kepada pengelola sumber tenaga kerja. Prinsipnya semua pengelola menyelesaikan tugas-tugasnya cara menugaskan pekerjaan pada karyawan, dan menuntut adanya tenaga kerja baik. Dalam suatu organisasi, setiap divisi sangat penting karena kinerja yang lancar akan berpengaruh positif. Segala aktivitas organisasi akan terkoordinasi melalui pengaruh manajer untuk melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan kebutuhan .

Periode singkat, tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah memperoleh, mempertahankan dan memotivasi pegawai. Mencapai tujuan perekrutan adalah salah satu bentuk manifestasi dari tujuan mendapatkan, dimana

perusahaan melakukan proses rekrutmen untuk mencari karyawan yang dapat membantu mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, tujuan mempertahankan mengimplikasikan memberikan fasilitas kepada karyawan seperti gaji dan jaminan kesejahteraan untuk menjaga keberlanjutan mereka dalam perusahaan. Selain itu, tujuan memotivasi akan terealisasi melalui inisiatif individu karyawan yang terbentuk dari kondisi kerja dihadapi.

Disamping itu, pakar menyampaikan pengertian sebagai berikut:

1. Amstrong dan Michael (2008) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia dianggap sebagai pendekatan strategis dalam mengelola aset yang paling berharga di suatu organisasi yaitu individual atau kelompok bekerja dalamnya. Mereka berkontribusi baik secara kerjasama tim telah ditetapkan.

Berdasarkan penjelasan dari ahli dalam rangkuman adalah tindakan pengorganisasian , kepemimpinan, manajemen, dan perencanaan yang dilakukan sesuai dengan peraturan perusahaan. Juga melibatkan berbagai deskripsi mengenai kegiatan yang terkait dengan tenaga kerja akan bergabung.

48

#### **2.1.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia penting untuk struktur organisasi pada perusahaan, dengan signifikansinya tak hanya terbatas pada aspek pada manajerial akan tetapi juga mencakup pada suatu tingkat operasional, seperti yang dijelaskan oleh Danang Sunyoto (2012), kedua fungsi manajerial memiliki dasar sangat kuat,

menjadi landasan yang mendasar untuk mengimplementasikan praktik dalam suatu organisasi. Penjelasan rinci mengenai fungsi disediakan dibawa ini:

#### 1. Fungsi Manajerial

Fungsi manajerial antara lain yaitu sebagai berikut : .

##### a. Perencanaan

Dalam konteks perencanaan ini, mengimplementasikan perbuatan inisiatif manajemen sumber daya manusia yang berkontribusi pada suatu pencapaian organisasi. Peran ini dianggap esensial karena mencakup perencanaan jangka pendek dan jangka panjang terkait operasional organisasi dan kelancaran alur kerja didalamnya.

##### b. Pengorganisasian

Pengorganisasian yang dimaksud adalah membentuk sebuah organisasi dilakukan dengan merancang struktur yang mencakup hubungan antar jabatan, alur kerja, aktivitas personalia organisasi dan faktor-faktor lain yang terkait dengan organisasi.

##### c. Pengarahan

Pengarahan adalah upaya untuk mendorong supaya pegawai bersedia melakukan pekerjaan melalui pemberian perintah, motivasi dan penerapan aturan yang mengikat.

##### d. Pengendalian

Pengendalian yang dimaksud mencakup melakukan pemantauan terhadap pelaksanaan operasional kerja, membandingkannya dengan mengikuti rencana yang telah ditetapkan sebelumnya dan melakukan

penyesuaian saat terjadi penyimpangan, atau jika diperlukan, memodifikasi mengenai rencana awal yang telah ditetapkan .

## 2. Fungsi Operasional

Fungsi operasional dapat diuraikan sebagai berikut :

### a. Pengadaan

Tujuan perencanaan, termasuk perekrutan, karyawan baru serta perencanaan kualitas dan jumlah personel termasuk komponen pengadaan.

Tujuan dari tugas ini mendapat campuran jenis dan jumlah sumber daya manusia yang tepat.

### b. Pengembangan

Meningkatkan kemampuan, pengetahuan, sikap dan kebiasaan kerja seorang karyawan adalah tujuan dari fungsi ini untuk memungkinkan mereka menjalankan tugas pekerjaan dengan efisien.

### c. Kompensasi

Dengan kata lain, fungsi ini dapat didefinisikan sebagai memberikan imbalan yang adil kepada seorang pekerja sebagai ganti jasa yang mereka berikan.

### d. Pengintergrasian

Melibatkan segala upaya mengkoordinasikan berkaitan kepentingan seorang individu dari karyawan di suatu perusahaan, organisasi serta masyarakat. Ini membutuhkan sebuah pemahaman yang baik mengenai sikap serta perasaan dari karyawan agar dapat mempertimbangkan dalam mengambil sebuah keputusan.

#### e. Pemeliharaan Pemeliharaan

Tidak mengenai mencakup mengenai pencegahan kehilangan karyawan karena adanya pemberhentian akan tetapi juga untuk mempertahankan sikap kerja yang sama dan kemampuan dalam bekerja karyawan. Fungsi ini terkait dengan adanya melakukan berbagai program untuk meningkatkan motivasi dan keterampilan kerja dari karyawan dengan meningkatkan rasa kesetiaan serta rasa kebanggaan dalam pekerjaannya.

#### f. Pemutusan Hubungan Kerja

Fungsi pemutusan hubungan kerja melibatkan keputusan untuk mengakhiri hubungan kerja dengan seorang karyawan, sehingga karyawan tersebut tidak lagi menjadi bagian dari organisasi. Proses utama dalam pemutusan hubungan kerja melibatkan pensiun dari kerja, pemberhentian pekerjaan, pengunduran diri karyawan dari perusahaan dan pemecatan kontrak kerja karyawan.

Dari berbagai fungsi yang telah diberikan, terlihat adanya hubungan erat antara satu fungsi dengan yang lain dan setiap kegiatan manajemen sesuai akan adanya fungsi dari manajemen sumber daya manusia. Seluruh fungsi saling berhubungan dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

#### 2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Mencapai suatu tingkat pertumbuhan terbaik dari karyawan dan membangun sebuah hubungan kerja yang menyenangkan dan produktif. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas organisasi. Dengan demikian, dapat

disimpulkan bahwa tujuan suatu pengelolaan memungkinkan tujuan untuk meningkatkan kemampuan dan kapabilitas organisasi.

Menurut Bibhuti Mahaptra (2010) mengatakan manajemen sumber daya manusia ada dua tujuan. Tujuan utama untuk memastikan bahwa bisnis didukung oleh tenaga kerja yang terampil dan tujuan khusus terdapat tujuan sosial, fungsional dan pribadi,

Berdasarkan tujuan-tujuan tersebut, dapat dijelaskan krusial manajemen terletak implementasinya pendukung dalam organisasi. Tujuan dapat dijabarkan :

1. Tujuan Sosial

Dimana organisasi diharapkan mengurangi dampak buruk dari aktivitasnya terkait dengan hal-hal seperti isu-isu masyarakat. Fungsi pendukung sosial ini melibatkan pemenuhan peraturan hukum, memberikan manfaat bagi masyarakat dan menjalin hubungan.

2. Tujuan Organisasi

Fungsi pendukung melibatkan peran sumber daya manusia, hubungan karyawan, seleksi, pelatihan dan pengembangan serta penilaian kerja dan penempatan.

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional bertujuan untuk menjaga kontribusi dari setiap level. Setiap bagian dalam organisasi harus keseluruhan mencapai tujuan. Fungsi pendukung dalam mencapai tujuan fungsional ini melibatkan penilaian kinerja dan penempatan.



#### 4. Tujuan Pribadi (*Personal Objective*)

Ini seperti dalam kemajuan karir karyawan dan promosi jabatan, berdasar kontribusi terhadap suatu organisasi. Fungsi pendukung dari tujuan pribadi ini melibatkan pelatihan kinerja dan pengembangan suatu kinerja, serta penilaian dari kinerja dan penempatan.

6

#### **2.1.1.3 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia**

Kepercayaan muncul karena seluruh bergantung pada individu yang mengelola organisasi tersebut. Perlu efektif dan efisien berkontribusi secara optimal dan mencapai tujuan organisasi.

Mathis & Jackson (2010) menjelaskan tiga sudut pandang kunci menyoroti pentingnya manajemen sumber daya dalam konteks ini: fungsi administratif, operasional dan strategis. Setiap peran memiliki kumpulan tanggung jawab yang berbeda. Jenis kegiatan peran tersebut :

##### a. Peran Administratif

Peran administratif yang dimaksud adalah menitikberatkan pada tugas-tugas administratif seperti pencatatan, pembukuan, pengelolaan berkas pelaksanaan kebijakan. Tujuan adalah memenuhi kebutuhan administratif agar dapat mendukung pelaksanaan kegiatan operasional dan strategis yang telah ditentukan.

##### b. Peran Operasional

Mayoritas kegiatan sesuai dengan rencana dan operasi yang ditetapkan dengan fokus pada suatu manajemen. Memastikan implementasi operasional di lapangan sesuai dengan tujuan strategis organisasional.

c. Peran Strategis

Dalam peran strategis, fokusnya adalah membantu merumuskan strategi terkait terhadap pencapaian. Tujuan adalah memberikan dukungan dalam mengimplementasikan rencana strategis ke dalam kegiatan operasional.

Berdasarkan peran, bergantung pada diinginkan oleh suatu organisasi. Bergantung pada keputusan yang diambil dan dilaksanakan oleh departemen, setiap organisasi memilih satu set posisi berbeda. Pilihan posisi mempengaruhi keputusan yang diambil. Selain tanggung jawab, memiliki hal yang dilaksanakan. Menurut Noe, et al.(2016) terdapat departemen memiliki tanggung jawab utama untuk mendukung upaya organisasi, antara lain yaitu :

a. Sebagai Pelayan Administrasi

Memiliki tugas untuk mengelola administratif, seperti proses perekrutan pelaksanaan. Hal ini dilakukan dengan dukungan bukti administrasi yang terdokumentasikan dengan baik.

b. Sebagai Mitra Bisnis

Memiliki peran merancang serta mempertahankan dan mengembangkan keterampilan sesuai kebutuhan bisnis. Untuk memastikan efektivitas sistem tersebut, personel harus memahami operasional bisnis agar memenuhi kebutuhan diperlukan bisnis.

c. Sebagai Mitra Strategis

Dalam berperan dalam mendukung dengan memahami, dan mengelola kinerja mereka untuk memberikan keunggulan kompetitif. Untuk memastikan keberhasilan ide strategis, seluruh tim sumber daya manusia harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang operasional bisnis, tujuan dan rencana masa depan serta kondisi pesaing.

Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa fungsi utama melibatkan peran pendukung administratif, penunjang operasional, mitra strategis. Departemen sumber daya manusia untuk memahami dan menerapkan peran-peran krusial ini guna mendukung <sup>35</sup> pencapaian tujuan organisasi.

#### **2.1.1.4 Tantangan Sumber Daya Manusia**

Organisasi dari berbagai ukuran terdorong oleh persaingan global untuk lebih memperhatikan nasihat berbagai sumber. Manajemen puncak mengalihkan perhatian pada peraturan ketat, berbagai preferensi konsumen, peningkatan biaya operasional dan produktivitas karyawan, serta perkembangan bidang industri. Faktor ekonomi, budaya, hukum, politik telah mengalami perubahan dan organisasi harus menyesuaikan kebijakan internal mereka. Pengelolaan internal, tidak dapat diabaikan dalam menghadapi kendala dan tantangan guna mencapai tujuan.

Menurut Sodang P.Siagan (2011) menjelaskan bahwa tantangan eksternal merujuk pada berbagai faktor yang tumbuh dan berkembang di luar kendali langsung organisasi. Faktor-faktor ini dapat memberikan dampak baik maupun negatif terhadap kinerja organisasi. Tantangan eksternal dapat mencakup aspek-aspek seperti ekonomi, sosial, politik, hukum, teknologi dan persaingan dari pihak lain. Adapun uraian mengenai tantangan yaitu :

a. Tantangan Bidang Ekonomi

Tantangan dalam sektor ekonomi seperti inflasi, resesi, tingkat pengangguran dan suku bunga adalah faktor-faktor ekonomi dipertimbangkan strategisnya.

b. Tantangan Bidang Sosial

Tantangan dalam ranah sosial mencakup perubahan peran perempuan di dalam rumah tangga, dimana mereka mengurus rumah tangga juga sebagai pencari nafkah. Perempuan kini memiliki kesempatan untuk mengejar pendidikan tinggi dan mencapai karir yang tinggi. Dampak dari perubahan ini mempengaruhi dalam menetapkan organisasi, posisi di jabatan dan komposisi yang semuanya perlu diperhatikan secara seksama.

c. Tantangan Bidang Politik

Tantangan politik dalam manajemen sumber daya manusia melibatkan aspek perubahan seperti perubahan kepemimpinan daerah, pergeseran struktur kekuasaan di tingkat pemerintahan dan partai politik. Peristiwa tersebut membawa dampak perubahan yang dirasakan oleh warga negara terutama di ketenagakerjaan sehingga perlu mendapatkan pertimbangan yang matang dalam pengelolaan organisasi.

d. Tantangan Bidang Perundang-Undangan

Mencakup hal-hal seperti undang-undang upah minimum, legislasi perlindungan akan ketenagakerjaan, hubungan industri, persyaratan perekrutan untuk wanita, persyaratan perekrutan untuk individu dengan keterbatasan.

e. Tantangan Bidang Teknologi

Tantangan teknologi yang dihadapi saat ini adalah kemajuan pesat bidang perangkat komputer yang menghasilkan beragam kegiatan dalam pengembangan teknologi yang lebih luas. Hal ini mencakup persiapan dalam hal infrastruktur dan peralatan serta kemampuan para pelaku.

f. Tantangan Dari Pesaing

Dalam dunia bisnis, persaingan menjadi kejadian yang wajar yang paling penting adalah bagaimana perusahaan dapat melampaui pesaingnya. Sebagai hasil perusahaan mampu mematuhi persyaratan hukum dan meningkatkan tanggungjawab sosial. Hal ini mencakup upaya berinovasi, memperbaiki internal dan meningkatkan keterampilan yang dimiliki.

Selain dari eksternal, organisasi perlu memperhatikan tantangan internal yang melibatkan faktor berasal dari dalam organisasi. Dijelaskan sebagai berikut:

a. Rencana Strategik

Rencana strategis mengacu pada perencanaan jangka panjang suatu organisasi, mencakup penetapan arah, target pertumbuhan, produksi barang atau jasa. aspek tersebut mempengaruhi kebutuhan sumber daya manusia.

b. Anggaran

Anggaran merujuk pada program kerja organisasi dalam periode tertentu yang mencerminkan komitmen tujuan yang telah ditetapkan. Pertumbuhan rancangan dana memiliki dampak pada pengadaan dan pemanfaatan perlu menyesuaikan tingkat anggaran.

c. Estimasi Produksi dan Penjualan

Perencanaan harus mempertimbangkan seperti preferensi konsumen, persaingan pasar dan tingkat situasi pasar. Hal ini mempengaruhi perencanaan dalam memenuhi kebutuhan sehingga estimasi produksi dan penjualan barang atau jasa tercapai.

d. Rancang Bangun organisasi dan tugas pekerjaan

Hal ini mencakup yang melibatkan perubahan jenis organisasi, tingkat jabatan dan struktur kerja. Semua ini akan mempengaruhi dalam organisasi tersebut.

e. Usaha baru

Pemenuhan kebutuhan dipengaruhi oleh peristiwa penggabungan, perubahan jenis usaha, ekspansi cabang dan perubahan kepemilikan.

Tenaga kerja berkualitas dan kompeten, dapat melaksanakan kegiatan dengan pengetahuan sambil menjunjung tinggi nilai-nilai sosial, dapat membantu mengatasi masalah tersebut. Untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia perlu dilakukan meningkatkan kualitas dan memenuhi jumlah sesuai dengan rencana. Sebagai hasilnya, kesulitan dapat diatasi secara efektif melalui kerja sama antara karyawan bisnis.

### **2.1.2 Komitmen Organisasi**

Keadaan psikologis seseorang mempengaruhi keputusan, dan hal dikenal sebagai komitmen. Menurut Meyer dan Allen (2001: 64) berpendapat bahwa kemampuan seseorang untuk mengidentifikasi diri dan berinteraksi dengan sesuatu organisasi disebut sebagai komitmen mereka. Ikatan emosional anggota terhadap

organisasi semakin besar seiring dengan tingkat komitmen yang lebih tinggi, dan sebaliknya.

Becker dalam Meyer dan Allen (2001: 64) berpendapat, bahwa komitmen sebagai:

1. Konsistensi dan kesinambungan dalam melaksanakan semua kegiatan yang telah ditetapkan oleh organisasi.
2. Investasi pada masa depan.
3. Keyakinan akan keuntungan sebagai anggota suatu organisasi
4. Biaya atau kerugian yang mungkin terjadi jika keluar dari asosiasi.

Berdasarkan konsep-konsep tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa komitmen organisasional adalah manifestasi dari keinginan dan dedikasi individu untuk tetap terikat.

#### **2.1.2.1 Peran Komitmen Organisasi**

Meningkatkan kinerja sangat bergantung pada tingkat komitmen organisasi. Di bisnis yang mengalami stres yang tinggi, biasanya dapat kecenderungan tidak puas kerja, produktivitas kerja, komitmen organisasional. Sebaliknya, pada organisasi yang memiliki tingkat interpersonalnya tinggi maka mendukung peningkatan kinerja.

Kumar dan Eng.R (2009) dalam temuan penelitian menyatakan korelasi signifikan tingkat komitmen dan kinerja karyawan. Kinerja karyawan cenderung menurun apabila tingkat komitmen karyawan mengalami penurunan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan, komitmen pada organisasi harus

diperkuat. Pada dasarnya, kinerja seseorang karyawan lebih cenderung meningkat seiring dengan tingkat komitmen.

23

#### **2.1.2.2 Dimensi Komitmen Organisasi**

Meyer dan Allen (1990) lebih suka menyebut dimensi komitmen organisasi ini sebagai komponen komitmen organisasi. Setiap aspek komitmen berubah sebagai hasil dari berbagai pengalaman dan memiliki konsekuensi yang unik. Contoh, seorang pekerja mengalami ikatan emosional dengan perusahaan dan memiliki tanggung jawab untuk terus bekerja disana. Sebaliknya, pekerja lain mungkin menyukai posisi di perusahaan tetapi memutuskan bahwa, mengingat ketidakpastian ekonomi akan lebih baik bagi mereka untuk tetap. Sementara itu, mungkin ada pekerja lain yang merasa berkewajiban secara moral untuk tetap bekerja. Uraian mengenai dimensi komitmen sebagai berikut :

a. Komitmen afektif

Koneksi emosional bawaan seseorang karyawan dengan perusahaan dan keterlibatannya disebut sebagai komitmen afektif. Komponen penting lain dalam menilai tingkat dedikasi dan loyalitas seseorang karyawan adalah komitmen afektifnya. Ketika seseorang karyawan menentukan tingkat komitmen tersebut tinggi, mereka cenderung aktif , merasakan rasa kepemilikan terhadap perusahaan.

b. Komitmen Berkelanjutan

Mengacu pada penilaian seseorang terhadap resiko jika keluar dari organisasi. Dengan kata lain, terdapat dua aspek dari komitmen ini adalah pengorbanan pribadi saat meninggalkan organisasi dan kurangnya pilihan



yang tersedia untuk mereka. Ini mencerminkan pertimbangan untung-rugi terkait dengan keputusan tetap bekerja dari perusahaan.

c. Komitmen Normatif

Mengenai kewajiban untuk terus bekerja di perusahaan, ini menunjukkan bahwa pekerja yang menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi memiliki kewajiban untuk terus bekerja untuk organisasi tersebut.

Adapun menurut para ahli juga menjelaskan tiga dimensi komitmen organisasional menurut Robbins dan Judge (2015) adalah :

1. Komitmen afektif yaitu hubungan sentimental dengan perusahaan dan keyakinan pada prinsip-prinsipnya.
2. Komitmen berkelanjutan merujuk pada dipersepsikan ketika seorang individu memilih tetap berada dalam suatu organisasi daripada meninggalkannya. Sebagai contoh, seorang karyawan mungkin merasa terikat dengan atasan karena mendapatkan gaji yang tinggi dan meyakini bahwa keluarganya akan berdampak negatif jika memutuskan untuk berhenti di perusahaan tersebut.
3. Komitmen normatif mengacu pada perasaan wajib tetap berada suatu organisasi karena pertimbangan. Seorang individu akan memilih untuk bertahan dengan pemberi kerja karena merasa bahwa meninggalkan organisasi akan meninggalkan orang lain dalam situasi sulit.

### 2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Dalam strategi efektif untuk mencapai tujuan dan komitmen tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor. Adapun <sup>3</sup> menurut Yusuf dan Syarif (2017, hal 51) faktor sebagai berikut :

1 komitmen afektif

- a Kebijakan pengambilan keputusan dalam perusahaan adalah salah satu karakteristik organisasi.
- b Gender, usia, tingkat pendidikan dan lama kerja bersama dengan faktor-faktor pribadi seperti kepribadian dan nilai-nilai yang dianut memiliki dampak pada tingkat komitmen afektif.
- c Komitmen emosional karyawan terhadap organisasi yang dikenal sebagai dukungan organisasi, melibatkan emosional dalam bentuk kepercayaan dasar terhadap penilaian organisasi terhadap kontribusi karyawan dan perhatian terhadap karyawan mereka.

2 komitmen berkelanjutan

- a Investasi ditanamkan dalam suatu organisasi mencakup hal-hal berharga seperti waktu, usaha dan uang. Semua ini merupakan aspek yang dikorbankan oleh individu jika mereka memutuskan untuk meninggalkan organisasi.
- b Opsi pekerjaan alternatif merujuk pada peluang untuk beralih. Tingkat yang memiliki hubungan alternatif.

<sup>4</sup> 3 komitmen normatif

- a Tekanan dalam kerja yang mempengaruhi terhadap perusahaan berdasar dari rekan kerja disana.

- b Pengakuan yang meningkatkan jika perusahaan memberikan sesuatu berharga bagi karyawan, menciptakan kesulitan memberikan imbalan.
- c Melibatkan kepercayaan organisasi, dimana keduanya saling mengharapkan adanya penghargaan dan kepercayaan yang saling menguntungkan.

#### **2.1.2.4 Pendekatan Komitmen Organisasi**

Pendekatan dalam mengkaji teori mengenai komitmen organisasi, yaitu:

##### **1. Pendekatan Sikap**

Dalam perspektif ini, merujuk pada sikap keterlibatan dan loyalitas terhadap organisasi. Dalam kerangka ini, komitmen dianggap sebagai suatu sikap keterkaitan terhadap organisasi yang memainkan peran krusial dalam kerja.

##### **2. Pendekatan Perilaku**

Berkaitan dengan antara individu dengan organisasi. Ini tercermin dalam tindakan nyata yang dilakukan.

##### **3. Pendekatan Multidimensi (*The Multidimensional Approach*).**

Dalam dianggap sebagai satu dimensi dimana komitmen terdefiniskan sebagai identifikasi, keterlibatan bertahan di organisasi.

54

Ada tiga pendekatan komitmen organisasional yang berbeda (Meyer dan Allen dalam Coetzee, 2005), yaitu:

### 1. Komitmen Afektif

Keterkaitan emosional karyawan terhadap perusahaan terkait keinginan mereka berdedikasi padanya. Ketika pekerja memilih menjadi bagian organisasi karena keterkaitan emosional, mereka percaya akan nilai mereka sejalan dengan organisasi tersebut.

### 2. Komitmen Berkelanjutan

Melibatkan kesadaran terhadap biaya finansial dan kerugian terkait dengan keputusan untuk keluar dari perusahaan.

### 3. Komitmen Normatif

Perasaan tanggung jawab dari seorang karyawan untuk tetap berada dalam suatu organisasi karena berhutang budi pada perusahaan.

#### 2.1.2.5 Indikator Komitmen Organisasi

Adapun indikator komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen (2001:64) menjelaskan bahwa :

##### 1. Indikator komitmen afektif (*Affective Commitment*) terdiri dari :

- a. Komitmen yang kuat terhadap dan penerimaan terhadap prinsip dan tujuan organisasi.
- b. Kesetiaan kepada kelompok.
- c. Kesiapan untuk bekerja keras demi keuntungan organisasi.

##### 2. Indikator komitmen berkelanjutan (*Continuance Commitment*) terdiri dari :

- a. Menimbang keuntungan dari melanjutkan bekerja untuk perusahaan.
- b. Memperhitungkan kerugian yang timbul dari berhenti dari perusahaan.

3. Indikator komitmen normatif (*Normative Commitment*) terdiri dari :

- a. Kesiapan untuk berusaha.
- b. Kewajiban untuk memajukan perusahaan.

### **2.1.3 Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja individu dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diamanahkan, dengan tujuan mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan. Kemampuan untuk mengeksekusi tugas dengan baik menjadi indikator kinerja yang positif bagi karyawan. Lebih dari itu, kinerja karyawan juga berperan sebagai faktor krusial dalam menentukan kesuksesan suatu organisasi, memberikan kontribusi signifikan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut.

Kinerja individu, adalah hasil dari suatu proses kerja yang direncanakan secara khusus pada waktu dan lokasi individu serta organisasi terkait , sesuai dengan Mangkuprawiira dan Hubies (2007: 153) . Serta menurut Henry Simamora (1997:339) untuk memastikan bahwa organisasi beroperasi dengan efektif sesuai dengan tujuannya, diperlukan kinerja karyawan yang optimal dimana mereka menjalankan tugas-tugas mereka dengan keahlian dan keterampilan yang memadai.

Dari berbagai definisi kinerja oleh para ahli yang telah disebutkan, merujuk pada tujuan mencapai target yang diinginkan oleh organisasi dan mengurangi potensi kerugian. Sejalan dengan itu, kemampuan pemimpin dalam memotivasi dan memberdayakan timnya juga berdampak pada kinerja karyawan.

### 2.1.3.1 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Meskipun bekerja di lingkungan yang sama, produktivitas karyawan tidak selalu seragam. Dengan garis besar, perbedaan kinerja ini dapat distribusikan pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu. Adapun menurut Gibson et al (2012) faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

#### 1. Faktor Individu

Adapun faktor individu pada faktor mempengaruhi kinerja terdiri sebagai berikut:

##### a. Kemampuan dan keterampilan

Kemampuan merujuk pada sifat alami atau pengetahuan yang dimiliki seseorang, baik yang bersifat bawaan maupun diperoleh melalui pembelajaran, yang memungkinkannya untuk melakukan sesuatu tindakan. Di sisi lain, keterampilan terkait dengan tugas atau pekerjaan seperti kemampuan untuk menjelaskan misi dan tujuan dengan efektif.

##### b. Latar belakang

Asal usul mencakup aspek keluarga dan pengalaman. Seseorang berasal dari keluarga yang menerapkan kebiasaan positif, seperti disiplin yang dapat berdampak positif pada kinerja mereka. Sementara itu, pengalaman yang disebutkan mencakup tingkat pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam menjalankan pekerjaan.

c. Demografis

Kategori demografis yang sangat relevan meliputi jenis kelamin dan ras. Perbedaan kinerja antara laki-laki dan perempuan dapat diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin. Sementara itu, aspek ras terkait

2. Faktor Psikologis

Adapun faktor psikologis pada faktor mempengaruhi kinerja terdiri sebagai berikut:

a. Persepsi

Persepsi adalah sebuah proses dimana seseorang mengorganisir rangsangan dari lingkungannya sebagai bagian dari pengalaman psikologinya.

b. Attitude

Individu memiliki sikap positif cenderung memberikan bantuan, memperhatikan dan melakukan tindakan yang bermanfaat. Sebaliknya, mereka yang memiliki sikap negatif mungkin lebih cenderung mengkritik dan mencela.

c. Personality

Kepribadian adalah karakteristik asli yang termanifestasi pada seseorang, membedakannya dari individu lainnya.

d. Pembelajaran

Pembelajaran adalah setiap modifikasi perilaku yang cukup bertahan lama terjadi sebagai hasil dari pengalaman.

e. Motivasi

Motivasi adalah penggerak yang dapat merangsang semangat kerja seseorang, mendorong kerja sama dan menginspirasi usaha-usaha untuk mencapai kepuasan.

3. Faktor Organisasi

Adapun faktor organisasi pada faktor mempengaruhi kinerja terdiri sebagai berikut:

a. Sumber Daya

Sumber daya merujuk pada elemen-elemen yang mendukung pekerjaan individu sehingga meningkatkan kinerja.

b. Kepemimpinan

Kepemimpinan memiliki peran yang sangat signifikan dalam kinerja individu maupun kelompok karena memiliki pengaruh bagi bawahan untuk mencapai hasil kerja maksimal.

c. Penghargaan

Memberikan penghargaan kepada individu dapat mempengaruhi motivasi mereka sehingga semangat menjalankan tugas.

d. Struktur

Struktur organisasi yang teratur memiliki dampak positif bagi kinerja, sebaliknya jika kurang baik maka berpengaruh negatif pada kinerja.

e. Desain pekerjaan.

Proses manajerial menentukan tugas, pendekatan dan dinamika tim untuk memenuhi kebutuhan kerja.



### 2.1.3.2 Strategi Meningkatkan Kinerja

Manajemen kinerja mencakup strategi untuk meningkatkan kinerja perusahaan, individu dan kelompok kerja guna mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Keberhasilan organisasi sangat tergantung pada kemampuan, manajer perlu menerapkan strategi seperti memberikan motivasi dan melakukan supervisi agar dapat meningkatkan kinerja para pekerja.

Meyer dan Allen (2001) menguraikan untuk meningkatkan kinerja, dapat dilakukan dengan menerapkan strategi tertentu:

- a Memperkuat dedikasi terhadap organisasi terutama aspek emosional seperti ikatan emosional dan aspek berlanjut seperti keuntungan yang diperoleh dengan tetap berada di organisasi serta kerugian jika meninggalkannya.
- b Mengidentifikasi kasus konkrit dalam pekerjaan yang akan diemban oleh karyawan.
- c Partisipasi aktif dalam kegiatan organisasi.
- d Meningkatkan tingkat kepuasan dalam pekerjaan.

### 2.1.3.3 Penilaian Kinerja

Istilah **penilaian kinerja** menggambarkan prosedur untuk **mengevaluasi** sejauh mana pekerja mencapai tujuan yang ditetapkan dalam deskripsi pekerjaan mereka. Arianty (2016) menyatakan bahwa dua pendekatan untuk melakukan tinjauan kinerja:

**a** Penilaian kinerja formatif

Evaluasi yang dilakukan ketika seorang pekerja sedang menjalankan tugasnya. Tujuannya adalah mengevaluasi pekerjaan karyawan selama periode waktu tertentu dengan membandingkannya dengan kriteria kinerja.

**b** Penilaian kinerja sumatif

Sebuah evaluasi di mana persyaratan kinerja dibandingkan dengan kinerja akhir oleh penilai. Penilai kemudian melakukan wawancara untuk melengkapi formulir penilaian.

Sedangkan Menurut Mathis dan Jackson (2001), penilaian kinerja karyawan berdasarkan standar tertentu dan mengkomunikasikan informasinya kepada karyawan. Penilaian kinerja juga dikenal sebagai peringatan, evaluasi, tinjauan atau penilaian hasil. Proses ini digunakan untuk mengelola upah, memberikan umpan balik serta mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.

**2.1.3.4 Indikator Kinerja**

Menurut Robbins (2015), berikut adalah indikator kinerja karyawan digunakan untuk penilaian kinerja karyawan:

1. Produktivitas tempat kerja.

Ketika menentukan hasil tugas menjadi sulit, organisasi dapat menilai kinerja karyawan berdasarkan sejauh mana mereka cocok dengan tugas yang diberikan.

2. Mencapai tujuan.

Salah satu cara untuk mengevaluasi seseorang karyawan adalah dengan pencapaian target mereka yang menunjukkan seberapa baik menyelesaikan tugas.

3. Kemampuan.

Melibatkan kemampuan, termasuk bersifat teknis, sosial dan berorientasi bisnis.

4. Kepuasan

Kepuasan kerja terdiri ketika pekerja memenuhi kriteria kesesuaian dan kesiapan dalam pekerjaan mereka.

5. Inisiatif

Semangat untuk menyelesaikan proyek dan mengemban tugas baru.

6. Persentase kehadiran.

Disiplin karyawan dipengaruhi tingkat kehadiran yang mempengaruhi produktivitas.

7. Kepatuhan.

Menyadari dan siap untuk menyelesaikan tugas tepat waktu.

8. Tepat waktu.

Menggambarkan seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan dalam periode tertentu.

84

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Berikut ini merangkum penelitian terdahulu mengenai dampak komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan:

Tabel 2.1

## Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1.	Herwan Abdul Muhyi (2021)	Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pengurus Koperasi di Kota Sukabumi Jawa Barat	Komitmen Afektif (X <sub>1</sub> ) Komitmen Berkelanjutan (X <sub>2</sub> ) Komitmen Normatif (X <sub>3</sub> ) Kinerja (Y)	Analisis Model Struktural (SEM)	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja,
2.	Ahmad Rifky Firdaus (2020)	Pengukuran Kinerja Karyawan Dari Komitmen Normatif dan Motivasi Kerja.	Komitmen Normatif (X <sub>1</sub> ) Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	Analisis Model Struktural (SEM)	Komitmen normatif tidak memiliki dampak signifikan pada kinerja

			Kinerja Karyawan (Y)		karyawan, sementara motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3.	Windi Dwi Aprilliant o, Sri Minarti dan Irsan Tricahyadi nata (2019)	Pengaruh Peran Pemimpin dan Komitmen Afektif Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Kabupaten Kutai Timur.	Peran Pemimpin (X <sub>1</sub> ) Komitmen Afektif (X <sub>2</sub> ) Kepuasan Kerja (Y <sub>1</sub> ) Kinerja Pegawai (Y <sub>2</sub> )	Partial Least Square (PLS)	Temuan analisis menunjukkan bahwa kepuasan pegawai dipengaruhi oleh fungsi seorang pemimpin. Kepuasan pegawai dipengaruhi oleh komitmen afektif, kinerja dipengaruhi oleh peran

					<p>pemimpin,  kinerja  dipengaruhi  komitmen  afektif serta  kinerja  dipengaruhi  oleh kepuasan  kerja.</p>
--	--	--	--	--	--

**1**  
**Tabel 2.2**

**Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya Dengan Saat Ini**

No.	Nama Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Herwan Abdul Muhyi (2021)	Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja	Persamaan dalam penelitian adalah sama- sama meneliti variabel independen Komitmen Afektif(X <sub>1</sub> ), Komitmen	Penelitian sebelumnya menggunakan analisis model structural (SEM) sedangkan penelitian saat ini menggunakan

		Karyawan Pengurus Koperasi di Kota Sukabumi Jawa Barat	Berkelanjutan (X <sub>2</sub> ) dan Komitmen Normatif (X <sub>3</sub> ) serta sama- sama meneliti variabel dependen Kinerja Karyawan(Y)	analisis linier berganda.
2.	Ahmad Rifky Firdaus (2020)	Pengukuran Kinerja Karyawan Dari Komitmen Normatif dan Motivasi Kerja (Studi Pada Bagian Kantor PT. Kerta Rajasa Raya)	Persamaan dalam penelitian adalah sama- sama meneliti variabel independen Komitmen Normatif (X <sub>1</sub> ) dan meneliti variabel dependen Kinerja	Penelitian sebelumnya menggunakan analisis model struktural (SEM) sedangkan penelitian saat ini menggunakan analisis linier berganda.

			Karyawan (Y)	
3.	Windi Dwi Aprillianto, Sri Minarti dan Irsan Tricahyadinata (2019)	Pengaruh Peran Pemimpin dan Komitmen Afektif Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Kabupaten Kutai Timur.	Persamaan dalam penelitian adalah sama- sama meneliti variabel independen Komitmen Afektif(X <sub>2</sub> ) dan meneliti variabel dependen Kinerja Pegawai (Y <sub>1</sub> )	Penelitian sebelumnya menggunakan Partial Least Square (PLS) sedangkan penelitian saat ini menggunakan analisis linier berganda.



## **1** 2.3 Hipotesis dan Model Analisis

### **2.3.1 Hipotesis**

Berdasarkan rumusan masalah dan telaah pustaka yang telah dikemukakan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

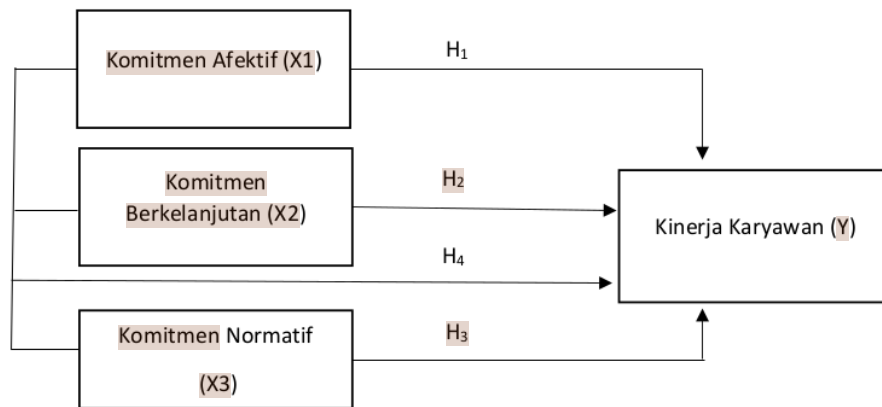
- 5**  
1. Komitmen Afektif ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Wangta Agung Surabaya.
2. Komitmen Berkelanjutan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Wangta Agung Surabaya.
3. Komitmen Normatif ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Wangta Agung Surabaya.
4. Komitmen Afektif ( $X_1$ ), Komitmen Berkelanjutan ( $X_2$ ) , Komitmen Normatif ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Wangta Agung Surabaya.

### **86** 2.3.2 Model Analisis

Model analisis adalah skema yang sekala dengan teori , menunjukkan hubungan antar variabel dalam penelitian. Rumusan model analisis dalam penelitian dapat diambil dari spesifikasi masalah dan tinjauan literatur:

### **7** Gambar 2.1

#### Model Analisis



60

## 2.4 Hubungan Antar Variabel

### 2.4.1 Hubungan Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Karyawan

Membentuk keterkaitan terhadap perusahaan, mendorong partisipasi langsung yang berdampak pada kinerja karyawan. Keterkaitan emosional solid dan keterlibatan dalam organisasi akan meningkatkan tingkat kinerja. Sesuai dengan penelitian Windi Dwi Aprillianto, Sri Minarti dan Irsan Tricahyadinata (2019) menyatakan tinggi komitmen afektif maka tinggi performa <sup>35</sup> kerja.

### 2.4.2 Hubungan Komitmen Berkelanjutan Terhadap Kinerja Karyawan

Seseorang yang menyadari adanya kerugian besar apabila meninggalkan perusahaan maka akan tinggi komitmen. <sup>36</sup> Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan Herwan Abdul Muhyi (2021) menjelaskan bahwa jika <sup>37</sup> semakin tinggi komitmen berkelanjutan yang dimiliki oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja.

### **2.4.3 Hubungan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan**

Karyawan dengan merasa memiliki kewajiban di organisasi. Tingginya komitmen normatif mendorong karyawan untuk tetap bertahan di organisasi karena prinsip timbal balik. <sup>36</sup> Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Herwan Abdul Muhyi (2021).

## 4 BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Pendekatan Penelitian

Karena analisis statistik menyelidiki korelasi antara variabel penelitian atau hipotesis, metode penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Gunarson (2002) pendekatan kuantitatif adalah metodologi penelitian yang berusaha menjelaskan fenomena melalui pengumpulan data numerik dan penerapan metode statistik untuk analisis.

#### 3.2 Populasi dan Sampel

##### 3.2.1 Populasi

Sugiyono (2018) mendefinisikan sebagai kelompok dan hal yang dipilih oleh peneliti untuk dimasukkan dalam generalisasi guna membuat kesimpulan. Dalam penelitian ini, 421 pekerja membentuk populasi.

##### 3.2.2 Sampel

Dengan pertimbangan karakteristik dan distribusi populasi, metode pengambilan sampel adalah suatu strategi diinginkan agar membuat sampel yang representatif (Margono,2004). rumus slovin berikut digunakan untuk menghitung sampel penelitian (Husein Umar , 2003: 120) :

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Populasi

e = persen kelonggaran kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditoleransi atau diinginkan, dalam penelitian ini menggunakan 5% (0,05).

Perhitungan mendapat hasil sebagai berikut:

$$n = \frac{421}{1 + 421 \cdot (0,05)^2} = 205,11 = 205$$

Sehingga berdasarkan rumus diatas maka sampel diperoleh sebanyak 205 responden. Selain itu, penelitian ini menggunakan Teknik pengambilan sampel dipilih berdasarkan persyaratan yang ditentukan daripada secara acak. Kriteria atau faktor berikut ini dipertimbangkan saat memilih sampel untuk penelitian ini:

- 1 Difokuskan kepada karyawan pada PT. Wangta Agung Surabaya.
- 2 Karyawan tetap PT. Wangta Agung Surabaya yang bekerja minimal 1 (satu) tahun.

### 3.3 Identifikasi Variabel

Variabel yang akan diteliti dan dianalisis dalam penelitian ini termasuk yang berikut :

#### 1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Creswell (2013) variabel yang mempengaruhi dan mengubah variabel dependen. Penelitian ini berdasarkan tiga faktor : komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.

#### 2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Creswell (2013) variabel dependen yang terpengaruh oleh variabel independen. Kinerja karyawan adalah satu-satunya variabel dalam penelitian ini.

27

### 3.4 Definisi Operasional

#### 3.4.1 Definisi Operasional Variabel Komitmen Afektif (X<sub>1</sub>)

12

Meyer dan Allen (2001) menjelaskan komitmen afektif sebagai ikatan emosional yang membuat seorang karyawan merasa terlibat dengan organisasi dan mengidentifikasi dirinya dengannya. Komitmen afektif ini juga dapat dianggap sebagai faktor penting yang menentukan seberapa berdedikasi dan setia seorang karyawan.

93

Indikator komitmen afektif menurut Meyer dan Allen (2001:64) antara lain yaitu :

37

- a. Komitmen yang kuat terhadap dan penerimaan terhadap prinsip dan tujuan organisasi .
- b. Kesetiaan kepada kelompok.
- c. Kesiapan untuk bekerja keras demi keuntungan organisasi.

4

#### 3.4.2 Definisi Operasional Variabel Komitmen Berkelanjutan (X<sub>2</sub>)

Meyer dan Allen (2001) komitmen berkelanjutan didefinisikan sebagai kesadaran akan biaya yang harus ditanggung ketika karyawan keluar dari perusahaan, baik finansial maupun kerugian lain.

Indikator komitmen organisasi komitmen berkelanjutan menurut Meyer dan Allen (2001:64) antara lain yaitu :

- a. Menimbang keuntungan dari melanjutkan bekerja untuk perusahaan.
- b. Memperhitungkan kerugian yang timbul dari berhenti dari perusahaan.

### 3.4.3 Definisi Operasional Variabel Komitmen Normatif (X<sup>3</sup>)

Meyer dan Allen (2001) mengatakan <sup>20</sup> komitmen normatif adalah aspek moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggung jawab terhadap perusahaan tempat bekerja. <sup>4</sup> Berarti, komitmen normatif berkaitan dengan perasaan harus tetap bekerja <sup>57</sup> untuk perusahaan tersebut. Ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki normatif yang tinggi percaya bahwa mereka harus tetap berada di perusahaan.

Indikator komitmen organisasi komitmen normatif menurut Meyer dan Allen (2001:64) antara lain yaitu :

- a. Kesiapan untuk berusaha.
- b. Kewajiban untuk memajukan perusahaan.

### 3.4.4 Definisi Operasional Variabel Kinerja Karyawan (Y) <sup>12</sup>

Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu yang direncanakan pada waktu dan tempat oleh karyawan dan organisasi mereka (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007:153)

<sup>7</sup> Menurut Robbins (2015) indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Produktivitas tempat kerja
2. Mencapai tujuan
3. Kemampuan
4. Kepuasan
5. Inisiatif
6. Persentase kehadiran
7. Kepatuhan

8. Tepat waktu

### **3.5 Jenis dan Sumber Data**

#### **3.5.1 Jenis Data**

Jenis data terdiri dari dua kategori, yaitu data kuantitatif dan data kualitatif, yang masing-masing didefinisikan sebagai berikut :

##### **1 Data Kuantitatif**

Data dapat dimasukkan dalam skala statistik, materi bukan bahasa alami, sebaliknya berupa angka.

##### **2 Data Kualitatif**

Semua data tidak berupa angka serta data menggunakan kata untuk menggambarkan fakta penelitian.

### **3.5.2 Sumber Data**

#### **1 Data Primer**

Penulis mengumpulkan data dengan melakukan observasi langsung di lokasi penelitian dan memberikan kuesioner kepada karyawan.

#### **2 Data Sekunder**

Publikasi tentang perusahaan dan literatur yang memberikan informasi mengenai variabel dalam penelitian ini.

### **3.6 Prosedur Pengumpulan Data**

Tahap penelitian membentuk proses pengumpulan data diperlukan dalam pembahasan ini yaitu :

#### **1. Studi Lapangan (*Field Research*)**



Penulis menghimpun informasi yang dibutuhkan dengan melihat objek penelitian secara langsung, baik melalui observasi atau dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan. Sampel penelitian dibentuk melalui penyebaran daftar pertanyaan kepada responden.

75

### 3.7 Teknik Analisis

#### 3.7.1 Uji Instrumen

Proses analisis dilakukan setelah pengumpulan data. Statistik digunakan dalam analisis data kuantitatif studi ini dan menggunakan program SPSS yang memungkinkan analisis data dan perhitungan statistik, baik parametrik maupun non-parametrik, berbasis windows, untuk menguji hipotesis.

62

10

##### 3.7.1.1 Uji Validitas

Azwar (2000) mendefinisikan sebagai tingkat kecermatan dan ketepatan suatu alat ukur dalam melaksanakan fungsi ukurnya. Validitas merujuk pada kesesuaian ide dengan definisi dan ukuran konsep. Jika nilai korelasi pearson lebih besar 0,4 dan nilai signifikansi kurang dari 0,05, item survei dinyatakan valid.

23

##### 3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Kuesioner sebagai indikator variabel digunakan untuk mengevaluasi reliabilitas (Ghozali,2011). Suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika menunjukkan bahwa konsep ukur dengan cara sama dan konstan. Koefisien cronbach alpha, yang menunjukkan seberapa baik item pertanyaan berhubungan positif dengan item pertanyaan lainnya, dapat digunakan untuk mengukur reliabilitasnya. Menurut Sunyoto (2013) kuesioner dianggap kredibel jika Cronbach alphanya lebih besar dari 0,60 dan tidak kredibel jika cornchbach alphanya kurang dari 0,60.

1

9

### 1 3.7.2 Uji Model

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengevaluasi dampak beberapa variabel bebas terhadap variabel dependen ketika terdapat beberapa variabel bebas.

Rumus berikut digunakan untuk membuat uji regresi linier berganda:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X<sub>1</sub> = Komitmen Afektif

X<sub>2</sub> = Komitmen Berkelanjutan

X<sub>3</sub> = Komitmen Normatif

e = Nilai Standar Error

### 3.7.3 Uji Hipotesis

#### 4 3.7.3.1 Uji F

Pada dasarnya, uji F menunjukkan apakah faktor independen memiliki efek kumulatif pada variabel dependen atau tidak. (Ghozali, 2009). Hipotesis berikut digunakan:

1. H<sub>0</sub> : a = 0, berarti bahwa variabel independen dan variabel dependen tidak berpengaruh secara signifikan satu sama lain.

H<sub>a</sub> : a ≠ 0, berarti bahwa variabel independen dan variabel dependen berpengaruh secara signifikan satu sama lain.

<sup>45</sup>  
2. Menentukan F hitung dengan rumus :

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2 / k}{(1-R^2) / (n-k-1)}$$

3. Dasar pengambilan keputusan

- a. Hipotesis nihil ditolak atau diterima hipotesis alternatif jika nilai F yang dihitung melebihi nilai F tabel atau nilai p kurang dari tingkat signifikansi 5%. <sup>63</sup> Menunjukkan bahwa variabel independen bersama-sama memiliki pengaruh pada variabel dependen.
- b. Hipotesis alternatif ditolak dan hipotesis nihil diterima, menunjukkan tidak ada pengaruh bersama-sama, jika F yang dihitung <sup>66</sup> lebih kecil dari F tabel atau nilai p lebih dari tingkat signifikansi 5%.

### <sup>15</sup> 3.7.3.2 Uji T

Ghozali (2009), uji t dapat digunakan untuk menentukan dampak satu variabel independen terhadap variabel dependen, dengan asumsi bahwa semua faktor lain tetap konstan. Dalam hal ini, uji dua sisi (two-tailed) digunakan untuk <sup>56</sup> membandingkan t hitung dengan t tabel, dengan  $\alpha = 0,05$ . Hasil uji t dapat dilihat <sup>59</sup> dalam kolom signifikan dalam tabel koefisien.

Variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independent ketika signifikansinya di bawah 5%. Sebaliknya jika melebihi 5%, variabel independen tidak memberikan pengaruh apa pun pada variabel dependen.

Spesifikasi ini didasarkan pada gagasan bahwa hipotesis nihil <sup>9</sup> (H<sub>0</sub>) ditolak, menunjukkan bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen, jika signifikansi dari nilai t lebih kecil dari  $\alpha$ . sebaliknya jika hipotesis nihil (H<sub>0</sub>) diakui

dan menunjukkan <sup>23</sup> bahwa variabel independen tidak memiliki efek pada variabel dependen jika signifikansi lebih dari nilai t lebih besar dari a.

### <sup>20</sup> 3.7.3.3 Koefisien Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)

Koefisien determinasi mencerminkan kemampuan model untuk menjelaskan baik variabel independen maupun besarnya nilai. Tujuannya adalah untuk menilai sejauh mana variabel dependen dipengaruhi oleh persentase variabel independen (Ghozali,2009). Berikut ini rumus digunakan untuk menghitung koefisien determinasi:

$$R^2 = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

R = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

Ada kemungkinan bahwa variabel bebas berdampak pada variabel terikat jika nilai Adjusted R<sup>2</sup> mendekati 1.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian**

PT. Wangta Agung di jalan Tanjung Sari Nomor 24 Kecamatan Sukomanunggal, Surabaya, Jawa Timur yang memproduksi sepatu dan sandal merek “ARDILES”. Perusahaan ini berkolaborasi dengan beberapa perusahaan manufaktur di Taiwan untuk meningkatkan mutu dan kualitas produk.

##### **4.1.1 Sejarah PT.Wangta Agung**

PT. Wangta Agung Surabaya berawal sebagai perusahaan rumahan pada tahun 1950 dengan 10 karyawan. Pada tahun 1972, perusahaan ini menjadi perusahaan keluarga yang dihormati. Pada tahun 1987, mereka mulai mengekspor produk ke Amerika Serikat dan Eropa sambil meningkatkan mutu produk melalui kerja sama dengan perusahaan manufaktur di Taiwan. Terkenal dengan tenaga profesional dan kepercayaan konsumen. Perusahaan telah memenuhi standar untuk dengan fokus pada kualitas produk.

PT. Wangta Agung Surabaya melalui sistem pengawasan kualitas yang baik. Perusahaan berkomitmen mempertahankan standar kualitas , memberikan layanan terbaik dan proaktif mengikuti perkembangan sepatu. Rencana masa depan melibatkan pertumbuhan yang berkelanjutan etika kerja. Dukungan-dukungan dari direktur, manajemen, supervisor dan lain-lain bertujuan menjadi perusahaan sepatu terbaik.

27

#### 4.1.2 Visi dan Misi PT.Wangta Agung Surabaya

Visi PT. Wangta Agung Surabaya adalah unggul dalam teknologi, manajemen serta tenaga kerja, perusahaan pembuat sepatu dan sandal menjadi utama di Indonesia. Sedangkan misi dari PT. Wangta Agung Surabaya adalah menjaga dan memelihara mutu dengan unsur pelayanan, kualitas, biaya, kirim tepat waktu, keselamatan dan moral, menciptakan desain baru ditawarkan dan menciptakan jaringan kerja dengan para subkontraktor.

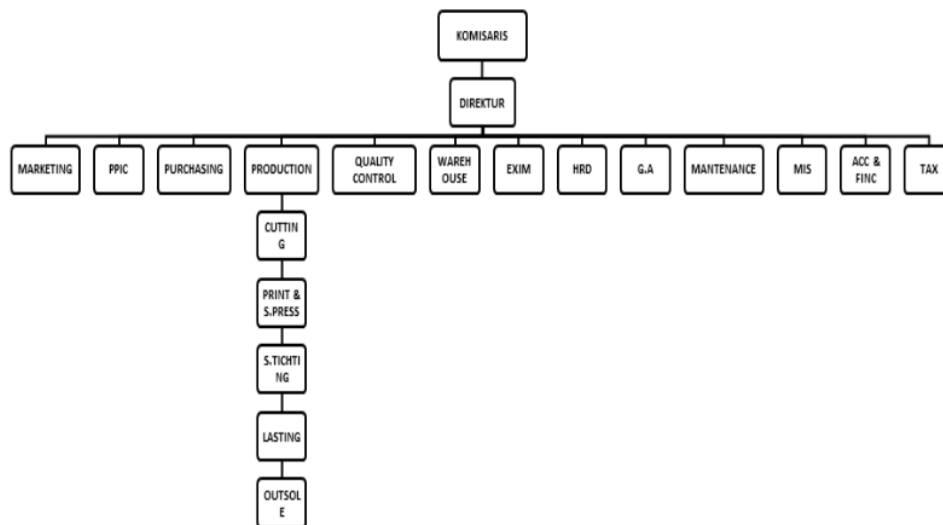
14

14

#### 4.1.3 Struktur Organisasi PT Wangta Agung Surabaya

Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT. Wangta Agung Surabaya



Sumber : PT.Wangta Agung Surabaya

Tugas dari departemen sebagai berikut :

1. Komisaris

Pemimpin tertinggi di perusahaan bertanggung jawab untuk menetapkan kebijakan pokok perusahaan, baik internal maupun eksternal. Mereka juga terlibat dalam membangun hubungan dan kegiatan dengan pihak luar perusahaan.

2. *Direktur*

Pertanggung jawaban terhadap keberhasilan operasional bisnis dan aktivitas perusahaan, seseorang harus mengelola administrasi yang terkait dengan kegiatan produksi, selain melakukan penyusunan, pengembangan dan pengendalian produksi.

3. *Production Planning and Inventory Control Manager*

Tanggung jawab kepala bagian mengenai bahan baku dan produksi melibatkan pemeliharaan standar semua bahan baku, pengelolaan kebutuhan, membantu pembelian mencari alternatif bahan, mengawasi perkembangan produk baru dengan kerja sama marketing serta mengelola Gudang penyimpanan bahan.

4. *HRD Manager*

Koordinator sumber daya manusia memiliki tugas untuk mengkoordinasikan proses terkait dengan kebijakan, membina relasi dengan lembaga kerja dan sumber perekrutan.

5. *General Affairs Manager*

peran sebagai koordinator administrasi perusahaan memiliki tanggung jawab untuk mengelola perjalanan dinas karyawan, berinteraksi dengan

instansi pemerintah sesuai peraturan yang berlaku dan memastikan keamanan perusahaan, serta mencatat dan menghubungkan setiap kehadiran dengan pihak yang berkepentingan.

6. *Marketing Manager*

Tugas utama meliputi pengawasan terhadap perkembangan pasar dan persaingan untuk mendukung kerja. Selain itu, melakukan transaksi penjualan, menyiapkan, memaksa dan melaporkan diekspor.

7. *Accounting and Financial Manager*

Pemeliharaan sektor keuangan untuk pembayaran pajak, tagihan kepada pihak ketiga, pembuatan laporan keuangan dan tindakan menghemat biaya dan meningkatkan pendapatan.

8. *Purchasing Manager*

Tanggung jawab melibatkan pembelian kebutuhan harian, memastikan pengiriman sesuai syarat dan aktif mencari bahan baku dengan harga pesaing. Selain itu, memberikan informasi harga terbaru bahan baku membantu bagian costing accounting dalam kalkulasi harga.

9. *Production Manager*

Tanggung jawab melibatkan koordinasi perencanaan di bagian produksi, pembelian dan quality control. Fokus utamanya merencanakan penggunaan barang sesuai dengan anggaran. Tugas lain mencakup menjaga persediaan bahan baku sesuai dengan batas yang telah ditetapkan.

10. *Cutting, Print & Press ,Lasting, dan Outsole*



Tanggung jawabnya membuat produk sesuai dengan pekerjaan yang telah ditetapkan.

*11. Group Leader*

Sebagai kepala seksi melakukan pemantauan terhadap pekerjaan bawahannya dengan pertanggungjawaban kepada supervisor atas hasil kerja mereka. Selain itu, melatih, membimbing dan mengevaluasi karyawan dalam menjalankan tugas mereka.

*12. Exim Manager*

Menyusun dokumen, memeriksa barang, mengurus izin dan perizinan, mengkoordinasikan pengiriman dan menangani permasalahan dalam kegiatan ekspor impor.

*13. QC manager (Quality Control)*

Melakukan tugas untuk pemeriksaan dimensi material dan melakukan pemeriksaan kesesuaian komponen marketing dan melakukan pemeriksaan hasil proses assembly.

*14. Warehouse Manager*

Memantau dan melaporkan kerusakan barang , jumlah barang yang masuk dan keluar dan mengevaluasi bahan baku yang dikirim , menjaga akur pengiriman bahan baku dan menghitung bahan baku yang ada.

*15. Tax Manager*

Membuat laporan pajak bulanan dan tahunan, membuat anggaran setiap hari , memverifikasi transaksi pajak, menerapkan peraturan pajak perusahaan dan memantau sistem pajak internal dan eksternal perusahaan.

## 16. Management Sistem Informasi Manager

Merencanakan, mengarahkan aktivitas dalam bidang seperti pengolahan data elektronik serta analisis sistem informasi meliputi pemrograman komputer.

6

### 4.2 Hasil Penelitian

#### 4.2.1 Karakteristik Responden

Terdapat 421 karyawan berpartisipasi dalam pengisian kuesioner dan penyesuaian rumus sampel dan persyaratan pengambilan sampel maka terdapat 205 responden. Berikut karakteristik departemen, jenis kelamin dan masa kerja karyawan dapat diidentifikasi sebagai berikut:

##### 4.2.1.1 Deskripsi Responden Menurut Departemen

**Tabel 4.1**

**Deskripsi Responden Menurut Departemen**

<b>Departemen</b>	<b>Jumlah</b>
Marketing	17
PPIC	6
Purchasing	16
Production	78
Quality Control	9
Warehouse	18
Exim	8
HRD	1
General Affairs	4

Maintenance	10
Manajemen Sistem Informasi	15
Accounting and Financial	11
Tax	12
Total	205

Sumber : Dari data diolah.

Dari **Tabel 4.1** diatas menjelaskan tentang karakteristik responden berdasarkan departemen struktur organisasi. Pada departemen marketing sebanyak 17 orang, responden pada departemen PPIC sebanyak 6 orang, responden pada departemen purchasing sebanyak 16 orang, responden pada departemen production sebanyak 78 orang, responden pada departemen quality control sebanyak 9 orang, responden pada departemen warehouse sebanyak 18 orang, responden pada departemen exim sebanyak 8 orang, responden pada departemen HRD sebanyak 1 orang , responden pada departemen general affairs sebanyak 4 orang, responden pada departemen maintenance sebanyak 10 orang, responden pada departemen management sistem informasi sebanyak 15 orang, responden pada departemen accounting dan financial sebanyak 11 orang sedangkan responden pada departemen tax sebanyak 12 orang.

#### 4.2.1.2 <sup>6</sup> Deskripsi Responden Menurut Jenis Kelamin

**Tabel 4.2**

##### Deskripsi Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah
Pria	98
Wanita	107
Total	205

Sumber : Dari data diolah.

Dari **Tabel 4.2** menjelaskan penelitian ini memiliki jumlah responden lebih banyak responden perempuan daripada banyaknya pria sejumlah 107 wanita dan 98 pria.

#### 4.2.1.3 <sup>40</sup> Deskripsi Responden Menurut Masa Kerja Karyawan

**Tabel 4.3**

##### Deskripsi Responden Menurut Masa Kerja Karyawan

Masa Kerja	Jumlah
1-<3 Tahun	59
3-<5 Tahun	100
5-<7 Tahun	27
7-<9 Tahun	19
≥9 Tahun	0
Total	205

Sumber : Dari data diolah

**Tabel 4.3** menunjukkan bahwa jangka waktu kerja paling banyak dalam penelitian ini adalah tiga sampai lima tahun (3-<5 tahun) yang berjumlah 100

responden. Sedangkan untuk masa kerja satu sampai tiga tahun (1-<3 tahun) 59 responden, lima sampai kurang tujuh tahun (5-<7 tahun) sebanyak 27 orang, masa kerja tujuh sampai kurang dari sembilan tahun (7-<9 tahun) sebanyak 19 responden serta dalam penelitian ini tidak ada lebih dari sembilan tahun masa kerja.

#### 4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Mengetahui rata-rata respons responden untuk setiap pertanyaan yang terkait dengan setiap variabel, maka data yang dikumpulkan dari penyebaran kuesioner penelitian akan dikelompokkan.

$$Interval\ Kelas = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Dengan demikian, nilai interval dapat digunakan untuk menetapkan batas nilai untuk setiap variabel sebagai berikut:

**Tabel 4.4**

#### Kategori Masing-Masing Variabel

Interval	Kategori	Nilai
4,20<a<5,00	Sangat Setuju	5
3,40<a<4,20	Setuju	4
2,60<a<3,40	Netral	3
1,80 < a<2,60	Tidak Setuju	2
1,00 < a < 1,80	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Pengantar Statistika, Walpole (1195)

#### 4.2.2.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen Afektif (X<sub>1</sub>)

**Tabel 4.5**

**Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen Afektif**

No.	Pernyataan	Jawaban					Mean	Total
		SS	S	N	TS	STS		
1.	Saya bisa bekerja untuk perusahaan ini selama sisa karir akan sangat luar biasa.	81	113	11	0	0	4,34	205
2.	Saya sungguh yakin bahwa saya secara tidak langsung bertanggung jawab atas masalah perusahaan ini.	87	110	6	2	0	4,38	205
Mean							4,36	

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS.

Pada tabel 4.5 semua item pertanyaan mengenai komitmen afektif terdapat jawaban dengan nilai rata-rata 4,36 yang berarti sangat setuju.

**4.2.2.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen Berkelanjutan**

(X2)

**Tabel 4.6**

**Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen Berkelanjutan**

No.	Pernyataan	Jawaban					Mean	Total
		SS	S	N	TS	STS		
1.	Saya masih tetap bersama perusahaan sebagai anggota	122	71	10	2	0	4,53	205

	saat ini karena itulah yang saya inginkan.							
2.	Saya merasa sangat sulit untuk berhenti di perusahaan ini.	81	111	11	2	0	4,32	205
Mean							4,42	

79

Sumber : Data Primer Diolah Dengan SPSS

**Tabel 4.6** semua pertanyaan mengenai komitmen berkelanjutan terdapat jawaban dengan rata-rata 4,42 yang berarti sangat setuju.

#### 4.2.2.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen Normatif (X<sub>3</sub>)

1

**Tabel 4.7**

#### Tanggapan Responden Terhadap Komitmen Normatif

No.	Pernyataan	Jawaban					Mean	Total
		SS	S	N	TS	STS		
1.	Saya tidak merasa terikat untuk berpisah dengan atasan saya saat ini.	113	78	8	6	0	4,45	205
2.	Saya pikir meninggalkan perusahaan saya saat ini bukan keputusan yang tepat.	118	71	10	6	0	4,47	205
Mean							4,46	

1

Sumber : Data Primer Diolah dengan SPSS

Tabel 4.7 semua jawaban mengenai komitmen normatif terdapat rata-rata 4,46 yang berarti sangat setuju.

#### 4.2.2.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.8

#### Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	Jawaban					Mean	Total
		SS	S	N	TS	STS		
1.	Saya selalu berupaya memberikan kinerja terbaik dalam pekerjaan saya sebagai bukti prestasi kerja yang baik untuk perusahaan.	150	41	9	5	0	4,64	205
2.	Saya konsisten mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh atasan saya dalam menjalankan tugas dan pekerjaan.	116	71	13	5	0	4,45	205
3.	Keahlian yang saya dapat mendukung saya dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang telah diberikan.	144	47	12	2	0	4,62	205



4.	Rasa kepuasan terhadap pekerjaan saya muncul Ketika saya berhasil menyelesaikan semua tugas yang menjadi tanggung jawab saya.	75	120	8	2	0	4,31	205
5.	Saya selalu mengambil inisiatif untuk menjalankan tugas dengan cara yang meningkatkan efektifitas dan efisien pekerjaan.	145	47	8	5	0	4,62	205
6.	Saya selalu hadir tepat waktu di tempat kerja demi mencapai hasil kerja yang optimal.	78	111	11	5	0	4,28	205
7.	Demi mencapai hasil kerja yang optimal, saya selalu mematuhi semua peraturan dan petunjuk yang diberikan oleh pimpinan kepada saya.	84	110	6	5	0	4,33	205

8.	Saya selalu ontime di tempat kerja untuk hasil yang maksimal.	122	69	10	4	0	4,51	205
Mean							4,47	

89

Sumber : Data primer diolah SPSS

Tabel 4.8 semua jawaban pertanyaan mengenai kinerja karyawan terdapat rata-rata 4,47 yang berarti sangat setuju.

### 4.3 Analisis Data

#### 4.3.1 Hail Uji Kualitas Data

##### 4.3.1.1 Uji Validitas

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas

Pernyataan		Koefisien Korelasi	Signifikansi
X1	1	0,950	0,000
	2	0,953	0,000
X2	1	0,910	0,000
	2	0,904	0,000
X3	1	0,936	0,000
	2	0,939	0,000
Y	1	0,701	0,000
	2	0,730	0,000
	3	0,816	0,000
	4	0,750	0,000

	5	0,743	0,000
	6	0,810	0,000
	7	0,801	0,000
	8	0,810	0,000

Sumber : Diolah melalui IBM SPSS V.20

Tabel 4.9 menjelaskan nilai signifikansi kurang dari 5% dan koefisien korelasi lebih besar dari 0,4 untuk setiap variabel dalam penelitian ini. Dengan demikian, semua klaim tersebut dianggap benar secara keseluruhan.

#### 4.3.1.2 Uji Reliabilitas

Berikut hasil pengujian reliabilitas item pernyataan dalam kuesioner sebagai berikut :

**Tabel 4.10**

#### Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Reliabilitas Minimum
Komitmen Afektif	0,894	0,60
Komitmen Berkelanjutan	0,784	0,60
Komitmen Normatif	0,862	0,60
Kinerja Karyawan	0,901	0,60

Sumber : Diolah melalui IBM SPSS V.20

Menurut hasil pengujian, nilai Cronbach alpha untuk semua variabel dalam penelitian ini lebih tinggi dari 0,60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa

instrumen kuesioner untuk setiap variabel dianggap reliabel berdasarkan perhitungan.

#### 4.3.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.11

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Sig.
Konstanta	8,605	0,000
Komitmen Afektif	0,650	0,026
Komitmen Berkelanjutan	1,702	0,000
Komitmen Normatif	0,721	0,000

Sumber : Diolah IBM SPSS V.20

Tabel 4.11 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 8,605 + 0,650X_1 + 1,702X_2 + 0,721X_3 + e$$

Dengan demikian, nilai dari persamaan regresi linier berganda dapat dipahami sebagai berikut :

1. Variabel kinerja karyawan akan memiliki konstanta positif sebesar 8,605 satuan jika semua variabel independen dipertahankan pada kondisi tetap. Hal ini ditunjukkan oleh nilai konstan sebesar 8,605.
2. Koefisien regresi Komitmen Afektif (X1) positif 0,650. Mengidentifikasi terdapat hubungan positif antara Komitmen Afektif dan Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, akan terjadi peningkatan satu satuan pada Komitmen Afektif, maka Kinerja Karyawan meningkat 0,650

satuan dengan asumsi variabel bebas dalam keadaan konstan. Oleh karena itu, peningkatan dalam Komitmen Afektif diyakini akan berdampak terhadap kinerja karyawan.

3. Koefisien regresi Komitmen Berkelanjutan (X3) memiliki nilai positif sebesar 1,702, artinya terdapat hubungan positif antara variabel Komitmen Berkelanjutan dengan Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, akan terjadi peningkatan satu satuan pada Komitmen Berkelanjutan maka Kinerja Karyawan naik sebesar 1,702 satuan, dengan asumsi semua variabel bebas dalam keadaan konstan, oleh karena itu, peningkatan dalam Komitmen Berkelanjutan diyakini berdampak pada Kinerja Karyawan.

4. Koefisien regresi untuk Komitmen Normatif (X3) memiliki nilai positif sebesar 0,721. Terdapat pengaruh Komitmen Normatif terhadap Kinerja Karyawan. Jika terjadi peningkatan satu satuan terhadap komitmen normatif maka Kinerja Karyawan terjadi peningkatan 0,721. Oleh karena itu peningkatan dalam Komitmen Normatif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

#### 4.3.3 Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Menentukan seberapa baik faktor independen dapat menjelaskan variabel dependen adalah tujuan dari koefisien determinasi ( $R^2$ ). karena nilai R Square berada antara 0 dan 1, nilai yang melebihi 50% dianggap menguntungkan. Nilai R Square yang lebih rendah menunjukkan bahwa efek faktor independen terhadap variabel dependen tidak signifikan.

Hasil uji koefisien determinasi ditampilkan dalam tabel 4.11. Skor R Square sebesar 0,668 mengindikasikan bahwa faktor independent memiliki pengaruh 66,8% terhadap variabel dependen. Selain itu, 33,2% dari penelitian ini <sup>29</sup> dipengaruhi oleh faktor tambahan yang tidak dimasukkan dalam analisis ini.

#### 4.3.4 Uji Hipotesis

##### 4.3.4.1. Uji F

**Tabel 4.12**

**Hasil Analisis Uji F**

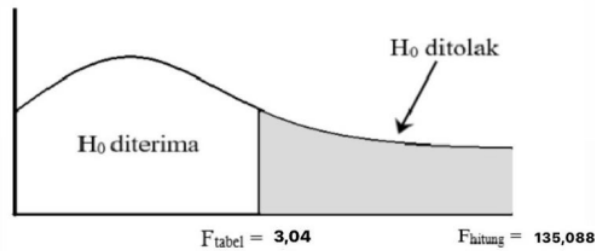
ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2298.916	3	766.305	135.068	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1140.372	201	5.673		
	Total	3439.288	204			
<sup>3</sup> a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan b. Predictors: (Constant), Komitmen Normatif , Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan						

Sumber : Diolah IBM SPSS V.20

<sup>1</sup> **Gambar 4.2**

### Kurva Distribusi Uji F

<sup>43</sup>  $H_0$  diterima (signifikan) jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan ditolak (tidak signifikan) jika



<sup>77</sup>  $F_{hitung} < F_{tabel}$ . Tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 5% sedangkan nilai 135,088 lebih besar dari 3,04. oleh karena itu disampaikan <sup>4</sup> bahwa variabel independen dalam penelitian ini secara signifikan mempengaruhi variabel dependen dengan <sup>1</sup>  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### 4.3.4.2 Uji t

<sup>26</sup> Tabel 4.13

#### Hasil Analisis Uji T

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.605	1.385		6.212	.000
	Komitmen Afektif	.650	.291	.177	2.238	.026

	Komitmen Berkelanjutan	1.702	.340	.474	5.008	.000
29	Komitmen Normatif	.721	.185	.236	3.886	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Diolah IBM SPSS V.20

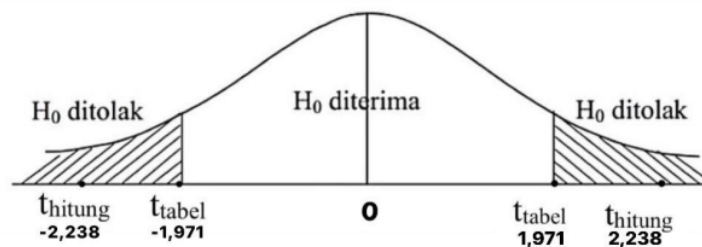
1 Berdasarkan hasil pengujian uji t pada tabel 4.13 pengaruh variabel diatas diperoleh Ttabel sebesar 1,971 ( $df = n-k-1 = 205-3-1 = 201$  diuraikan sebagai berikut :

- 13 Pengaruh Komitmen Afektif (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Gambar 4.3

#### Kurva Distribusi Uji T

Komitmen Afektif (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)



Analisis uji menunjukkan bahwa ambang signifikansi adalah 0,026 atau kurang dari 5% dan nilai t hitung (2,238) melebihi nilai t tabel. Oleh karena itu,  $H_a$  diterima sementara  $H_0$  ditolak. Secara keseluruhan, komitmen afektif memiliki pengaruh besar terhadap hasil kerja karyawan.

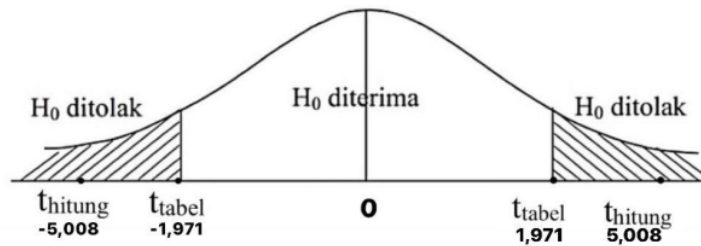
- 13 Pengaruh Komitmen Berkelanjutan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Gambar 4.4



### Kurva Distribusi Uji T

#### Komitmen Berkelanjutan (X2) terhadap Kinerja Karyawan(Y)



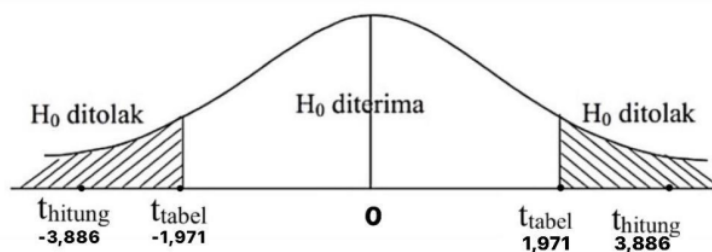
3 Nilai t hitung (5,008) ditemukan lebih besar daripada nilai t tabel berdasarkan hasil dan tingkat signifikansinya kurang dari 5%. Oleh karena itu,  $H_a$  diterima, sementara  $H_0$  ditolak. Secara keseluruhan, kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh komitmen berkelanjutan.

#### 3. Pengaruh Komitmen Normatif (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Gambar 4.5

### Kurva Distribusi Uji T

#### Komitmen Normatif (X3) terhadap Kinerja Karyawan(Y)



3 Nilai t hitung (2,238) ditemukan lebih besar daripada nilai t tabel berdasarkan hasil analisis uji, dan tingkat signifikansinya kurang dari 5% oleh

karena itu,  $H_a$  diterima, sementara  $H_0$  ditolak. Kesimpulannya, komitmen afektif memiliki dampak besar terhadap produktivitas pekerja.

#### <sup>6</sup> 4.3.4.3 Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil uji  $t$  diatas menunjukkan bahwa setiap variabel independen memiliki efek sebagai berikut pada variabel dependen:

- <sup>3</sup> 1. Variabel Komitmen Afektif ( $X_1$ ), Komitmen Berkelanjutan ( $X_2$ ) dan Komitmen Normatif ( $X_3$ ) memiliki tingkat signifikansi <sup>65</sup>  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel sebesar  $135,088 > 3,04$ . Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa <sup>3</sup> kinerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen afektif, berkelanjutan dan normatif.
- <sup>32</sup> 2. Variabel Komitmen Afektif ( $X_1$ ) memiliki nilai probabilitas signifikansi sebesar  $0,026$  dan nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel dengan nilai  $2,238 > 1,971$ . Oleh karena itu, hipotesis pertama diterima.
- <sup>24</sup> 3. Variabel Komitmen Berkelanjutan ( $X_2$ ) nilai probabilitas signifikansi yang signifikan sebesar  $0,000$  dan nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel dengan nilai  $5,008 > 1,971$ . <sup>91</sup> Dengan demikian, hipotesis kedua diterima.
- <sup>24</sup> 4. Variabel komitmen normatif ( $X_3$ ) memiliki nilai probabilitas signifikansi sebesar  $0,000$  dan nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel dengan nilai  $3,886 > 1,971$ . Oleh <sup>28</sup> karena itu, hipotesis ketiga diterima.

### 4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

#### <sup>4</sup> 4.4.1 Pengaruh Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel komitmen afektif, memiliki nilai  $t > t$  tabel sebesar  $2,238 > 1,971$  dan nilai probabilitas signifikansi sebesar  $0,026$ , yang kurang dari  $5\%$ ,

berdasarkan hasil uji hipotesis. Oleh karena itu, hipotesis pertama diterima yang berarti komitmen afektif memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan di PT Wangta Agung Surabaya. Selain itu, terdapat pengaruh positif dari komitmen afektif dalam analisis regresi linier berganda.

#### 4.4.2 Pengaruh Komitmen Berkelanjutan terhadap Kinerja Karyawan

Variabel komitmen berkelanjutan memiliki nilai t hitung  $>$  t tabel sebesar  $5,008 > 1,971$  dan nilai probabilitas signifikansi sebesar  $0,000$ , yang kurang dari  $5\%$  berdasarkan hasil uji hipotesis. Dengan demikian, hipotesis kedua diterima, dan dapat dipahami bahwa komitmen berkelanjutan memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan, meskipun dalam tingkat yang rendah. Selain itu memiliki pengaruh positif dalam analisis regresi linier berganda.

#### 4.4.3 Pengaruh Komitmen Normatif terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen normatif memiliki nilai t hitung  $>$  t tabel sebesar  $3,886 > 1,971$  dan nilai probabilitas signifikansi sebesar  $0,000$ , yang kurang dari  $5\%$ , berdasarkan hasil uji hipotesis. Oleh karena itu, hipotesis ketiga diterima, yang berarti komitmen normatif memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan. Selain itu memiliki pengaruh positif dalam analisis linier berganda.

## KESIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan penyebaran kuesioner dan metode regresi linier berganda yang diuji menggunakan IBM SPSS 20.0 . Untuk menganalisis pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Hasil penelitian dapat dirangkum sebagai berikut:

1. Komitmen Afektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wangta Agung Surabaya.
2. Komitmen Berkelanjutan berpengaruh signifikan terhadap karyawan pada PT. Wangta Agung Surabaya.
3. Komitmen Normatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wangta Agung Surabaya.

### 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan penelitian, saran yang dapat dibuat tentang penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1 Diharapkan bahwa hasil temuan penelitian ini akan memberitahu perusahaan PT. Wangta Agung Surabaya untuk mampu membantu mempertahankan Komitmen Afektif Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif pada karyawan karenanya dengan adanya Komitmen Afektif , Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif yang dimiliki oleh karyawan akan meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan ,

membantu PT. Wangta Agung Surabaya mencapai tujuan dari perusahaannya.

- 2 Peneliti berharap hasil dari penelitian ini akan menjadi referensi dan literatur untuk penelitian selanjutnya. Penelitian selanjutnya juga dapat memperluas variabel yang diteliti.

### 5.3 Keterbatasan Penelitian

- 1 Dalam penelitian ini, hanya variabel Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif yang digunakan untuk mengukur kinerja pekerja, oleh karena itu maka dengan keterbatasan variabel diharapkan penelitian selanjutnya bisa menambah variabel untuk mengukur kinerja karyawan.



ORIGINALITY REPORT

24%

SIMILARITY INDEX

21%

INTERNET SOURCES

12%

PUBLICATIONS

14%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Wijaya Kusuma Surabaya Student Paper	5%
2	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1%
3	core.ac.uk Internet Source	1%
4	123dok.com Internet Source	1%
5	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
6	erepository.uwks.ac.id Internet Source	1%
7	www.scribd.com Internet Source	<1%
8	repository.mahardhika-library.id Internet Source	<1%
9	eprints.walisongo.ac.id	

Internet Source

<1 %

10

Submitted to Houston Community College

Student Paper

<1 %

11

id.123dok.com

Internet Source

<1 %

12

text-id.123dok.com

Internet Source

<1 %

13

Submitted to Udayana University

Student Paper

<1 %

14

repository.ub.ac.id

Internet Source

<1 %

15

repository.umsu.ac.id

Internet Source

<1 %

16

eprints.unpak.ac.id

Internet Source

<1 %

17

journal.jis-institute.org

Internet Source

<1 %

18

repository.unpas.ac.id

Internet Source

<1 %

19

eprints.iain-surakarta.ac.id

Internet Source

<1 %

20

Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas  
Indonesia

<1 %



21 [www.researchgate.net](http://www.researchgate.net) <1 %  
Internet Source

---

22 [eprints.uns.ac.id](http://eprints.uns.ac.id) <1 %  
Internet Source

---

23 [repositori.uma.ac.id](http://repositori.uma.ac.id) <1 %  
Internet Source

---

24 [repositori.buddhidharma.ac.id](http://repositori.buddhidharma.ac.id) <1 %  
Internet Source

---

25 [repositori.stiamak.ac.id](http://repositori.stiamak.ac.id) <1 %  
Internet Source

---

26 Submitted to STIE Ekuitas <1 %  
Student Paper

---

27 [repositori.usu.ac.id](http://repositori.usu.ac.id) <1 %  
Internet Source

---

28 [repository.unj.ac.id](http://repository.unj.ac.id) <1 %  
Internet Source

---

29 Submitted to Universitas Mulawarman <1 %  
Student Paper

---

30 [eprints.unmas.ac.id](http://eprints.unmas.ac.id) <1 %  
Internet Source

---

31 [repository.iainkudus.ac.id](http://repository.iainkudus.ac.id) <1 %  
Internet Source

---

32	RENDI PERMANA TITIK ROSNANI M. IRFANI HENDRI. "Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja dengan Komitmen Afektif dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi", Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME), 2021 Publication	<1 %
33	dokumen.tech Internet Source	<1 %
34	Submitted to Federal University of Technology Student Paper	<1 %
35	dspace.uii.ac.id Internet Source	<1 %
36	eprints.stiei-kayutangi-bjm.ac.id Internet Source	<1 %
37	repository.unej.ac.id Internet Source	<1 %
38	adoc.pub Internet Source	<1 %
39	repository-feb.unpak.ac.id Internet Source	<1 %
40	Submitted to Ajou University Graduate School Student Paper	<1 %
41	eprints.undip.ac.id Internet Source	<1 %

42	<a href="http://jurnal.unpad.ac.id">jurnal.unpad.ac.id</a> Internet Source	<1 %
43	Imroatus Sulthoniyah, Vina Nur Afianah, Kiki Rizkiatul Afifah, Siti Lailiyah. "Efektivitas Model Hybrid Learning dan Blended Learning Terhadap Motivasi Belajar Siswa Sekolah Dasar", Jurnal Basicedu, 2022 Publication	<1 %
44	Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya Student Paper	<1 %
45	<a href="http://anzdoc.com">anzdoc.com</a> Internet Source	<1 %
46	<a href="http://e-campus.iainbukittinggi.ac.id">e-campus.iainbukittinggi.ac.id</a> Internet Source	<1 %
47	<a href="http://jurnal.usu.ac.id">jurnal.usu.ac.id</a> Internet Source	<1 %
48	<a href="http://library.binus.ac.id">library.binus.ac.id</a> Internet Source	<1 %
49	<a href="http://mguntur.id">mguntur.id</a> Internet Source	<1 %
50	<a href="http://repository.maranatha.edu">repository.maranatha.edu</a> Internet Source	<1 %
51	<a href="http://repository.usu.ac.id">repository.usu.ac.id</a> Internet Source	<1 %

52	Fauzan Fauzan. "PENGARUH INSENTIF, KOMPENSASI DAN REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BRI (PERSERO).TBK KANTOR CABANG BENGKULU", Creative Research Management Journal, 2018 Publication	<1 %
53	Submitted to Universitas Jenderal Soedirman Student Paper	<1 %
54	Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia Student Paper	<1 %
55	repositori.umsu.ac.id Internet Source	<1 %
56	repository.narotama.ac.id Internet Source	<1 %
57	Submitted to Universitas Jember Student Paper	<1 %
58	Submitted to University of Mary Student Paper	<1 %
59	media.neliti.com Internet Source	<1 %
60	repository.unib.ac.id Internet Source	<1 %
61	repository.untag-sby.ac.id Internet Source	<1 %

62 Rifky Rifky, Sri Rahayu, Misni Erwati. <math><1\%</math>  
"PENGARUH AKUNTABILITAS DAN  
TRANSPARANSI TERHADAP KINERJA  
PENGELOLAAN ANGGARAN (STUDI PADA  
BADAN PUSAT STATISTIK KOTA JAMBI DAN  
PROVINSI JAMBI)", Jambi Accounting Review  
(JAR), 2023  
Publication

---

63 [etheses.uin-malang.ac.id](https://etheses.uin-malang.ac.id) <math><1\%</math>  
Internet Source

---

64 [mvdw.org](https://mvdw.org) <math><1\%</math>  
Internet Source

---

65 [repository.unisma.ac.id](https://repository.unisma.ac.id) <math><1\%</math>  
Internet Source

---

66 [repository.usd.ac.id](https://repository.usd.ac.id) <math><1\%</math>  
Internet Source

---

67 [share.pdfonline.com](https://share.pdfonline.com) <math><1\%</math>  
Internet Source

---

68 Andi Haslindah, Ilham Idrus, Rosliadi Rosliadi,  
Andi Irsyad. "ANALISA PENERAPAN PROGAM  
KESELAMATAN KERJA DALAM USAHA  
MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA  
DENGAN PENDEKATAN FAULT TREE  
ANALYSIS", ILTEK : Jurnal Teknologi, 2019  
Publication

---

69 Submitted to Surabaya University

<1 %

70

[digilib.unila.ac.id](http://digilib.unila.ac.id)

Internet Source

<1 %

71

[eprints.ubhara.ac.id](http://eprints.ubhara.ac.id)

Internet Source

<1 %

72

[fe.ubhara.ac.id](http://fe.ubhara.ac.id)

Internet Source

<1 %

73

[jurnal.uniyap.ac.id](http://jurnal.uniyap.ac.id)

Internet Source

<1 %

74

[jurnaluniv45sby.ac.id](http://jurnaluniv45sby.ac.id)

Internet Source

<1 %

75

[kc.umn.ac.id](http://kc.umn.ac.id)

Internet Source

<1 %

76

[lib.ui.ac.id](http://lib.ui.ac.id)

Internet Source

<1 %

77

[repository.pelitabangsa.ac.id:8080](http://repository.pelitabangsa.ac.id:8080)

Internet Source

<1 %

78

[repository.stienobel-indonesia.ac.id](http://repository.stienobel-indonesia.ac.id)

Internet Source

<1 %

79

[repository.uinjkt.ac.id](http://repository.uinjkt.ac.id)

Internet Source

<1 %

80

[www.pustaka.ut.ac.id](http://www.pustaka.ut.ac.id)

Internet Source

<1 %

81	Syamsudin Syamsudin, Ratu Erlina Gentari, Suhartini Suhartini. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Serta Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ediral tritunggal Perkasa Kantor Cikande Serang", Sains Manajemen, 2019 Publication	<1 %
82	<a href="http://eprints.perbanas.ac.id">eprints.perbanas.ac.id</a> Internet Source	<1 %
83	<a href="http://fekbis.repository.unbin.ac.id">fekbis.repository.unbin.ac.id</a> Internet Source	<1 %
84	<a href="http://repository.stie-mce.ac.id">repository.stie-mce.ac.id</a> Internet Source	<1 %
85	<a href="http://repository.uma.ac.id">repository.uma.ac.id</a> Internet Source	<1 %
86	<a href="http://repository.unair.ac.id">repository.unair.ac.id</a> Internet Source	<1 %
87	<a href="http://repository.unmuha.ac.id:8080">repository.unmuha.ac.id:8080</a> Internet Source	<1 %
88	<a href="http://repository.upbatam.ac.id">repository.upbatam.ac.id</a> Internet Source	<1 %
89	<a href="http://repository.upiyptk.ac.id">repository.upiyptk.ac.id</a> Internet Source	<1 %
90	<a href="http://www.docstoc.com">www.docstoc.com</a> Internet Source	<1 %

91

Adelina Safitri, Susanto Susanto. "PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, MOTIVASI EKSTRINSIK, KOMPETENSI DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASKRINDO SEMARANG", Solusi, 2019

Publication

<1 %

92

[repository.unhas.ac.id](https://repository.unhas.ac.id)

Internet Source

<1 %

93

Ria Padma Nur Ariyani, Eviatiwi Kusumaningtyas Sugiyanto. "PENGARUH KOMITMEN AFEKTIF, KOMITMEN BERKELANJUTAN DAN KOMITMEN NORMATIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Perusahaan BUMN X di Semarang)", Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara, 2020

Publication

<1 %

94

Riky Artya Setiawan, Prayekti Prayekti, Epsilandri Septyarini. "Pengaruh Iklim Organisasi, Keterlibatan Kerja dan Komitmen Afektif terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Karyawan CV Bhakti Astawira Sejahtera di Kulon Progo", Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal, 2022

Publication

<1 %

95

Suseno Hadi Purnomo. "ANALISIS SUMBER DAYA MANUSIA PADA BISNIS PARTNER PT. BANK MEGA CABANG TANJUNG MAKASSAR", Journal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi

<1 %



# STIE Wira Bhakti Makassar Internasional, 2020

Publication

---

---

Exclude quotes      On

Exclude matches      Off

Exclude bibliography      On