
Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang

Roberto Goga Parinding

reinald_parinding88@yahoo.com

Magister Manajemen Universitas Narotama

ABSTRACT

This study aims to analyze and test the influence of affective commitment to employee performance at PT. Pegadaian (Persero) Ketapang Branch. As input for company management, especially in making decisions about affective commitment, continuous commitment and normative commitment to employee performance at PT. Pegadaian (Persero) Ketapang Branch. This type of research is quantitative research using explanatory format. the population in this study were all employees of PT.Pegadaian (Persero) Branch Ketapang which amounted to 54 people so that the entire study population as a regular observation unit. The results showed affective affective commitment variable, showed a positive result with a significance level of 0.011 which means Affective Commitment (X1) partially significant effect on Employee Performance (Y) variable. Variable of Sustainable Commitment (X2) with result of significance level equal to 0,211.shows that the variable of Sustainable Commitment (X2) partially have an effect on signifikan to Employee Performance variable. Normative Commitment Variable (X3) with significance value of 0.002 indicates that Normative Commitment (X3) variable partially significant to Employee Performance (Y) variable at PT. Pegadaian (Persero) Ketapang Branch. The value of $F_{count} > F_{table}$ is $24.839 > 2.79$ or significance value of $0.000 < 0.05$, indicating that the Affective Commitment Variable (X1), Sustainable Commitment (X2), and Normative Commitment (X3) simultaneously have a significant effect on Employee Performance (Y) variable at PT . Pegadaian (Persero) Ketapang Branch.

Keywords: Affective Commitment, Sustainable Commitment, Normative Commitment, Performance

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang. Sebagai masukan bagi manajemen perusahaan, khususnya dalam pengambilan keputusan tentang komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan format eksplanasi. populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang yang berjumlah 54 orang sehingga seluruh populasi penelitian sebagai unit observasi biasa. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh variabel komitmen afektif, menunjukkan hasil yang positif dengan taraf signifikansi sebesar 0.011 yang berarti variabel Komitmen Afektif (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Variabel Komitmen Berkelanjutan (X2) dengan hasil taraf signifikansi sebesar 0.211. menunjukkan bahwa variabel Komitmen Berkelanjutan (X2) secara

parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Variabel Komitmen Normatif (X3) dengan nilai signifikansi sebesar 0.002 menunjukkan bahwa variabel Komitmen Normatif (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $24.839 > 2.79$ atau nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, menunjukkan bahwa Variable Komitmen Afektif (X1), Komitmen Berkelanjutan (X2), dan Komitmen Normatif (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang.

Kata Kunci :Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Komitmen Normatif, Kinerja

PENDAHULUAN

Semakin tumbuhnya usaha pegadaian membuat persaingan dalam jasa gadai semakin ketat, sehingga usaha jasa gadai saling bersaing didalam memberikan pelayanan. Saat ini banyak sorotan di berbagai media cetak maupun elektronik yang tersebar di masyarakat, yang memperlihatkan banyaknya kekurangan terkait dengan kualitas pelayanan dan keamanan pada PT. Pegadaian (Persero). Hal ini memberikan image negatif, sehingga nasabah masih kurang percaya terhadap pelayanan dan keamanan Pegadaian. Berdasarkan kenyataan diatas, dalam rangka menghadapi persaingan dalam bidang jasa gadai, PT. Pegadaian (Persero) melakukan perubahan dengan melakukan pembukaan unit-unit kantor di berbagai kabupaten, kecamatan, maupun kelurahan di seluruh Indonesia. Kegiatan yang dilakukan oleh PT. Pegadaian (Persero) meliputi pengelolaan kantor dengan karyawan yang profesional. Di bukanya unit-unit ini diharapkan dapat meningkatkan pendapatan dan nilai perusahaan, sekaligus memberikan image positif terhadap nasabah. Hal ini dapat tercapai apabila karyawan PT. Pegadaian (Persero) memiliki komitmen yang tinggi sehingga meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan. Komitmen organisasi ditujukan agar karyawan merasa senang bekerja dalam PT. Pegadaian (Persero), serta merasa memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan. Berdasarkan hasil observasi dan informasi yang di dapat, terdapat 2 jenis karyawan yang ada pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang yaitu karyawan tetap meliputi pemimpin cabang, pengelola unit, penaksir cabang, penyimpan, dan kasir. Sedangkan karyawan outsourcing meliputi security, supir, dan cleaning service. Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan langsung berhadapan dengan nasabah yang harus dapat membuat nasabah PT. Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang menjadi nyaman menggunakan jasa pegadaian. Sehingga dibutuhkan kinerja karyawan yang terbaik yang ditunjukkan seluruh karyawan dalam melayani nasabah, kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan sangat dipengaruhi oleh komitmen organisasional yang dimiliki oleh seluruh karyawan. Pada penelitian komitmen organisasional dan kinerja karyawan ini, peneliti mengambil objek penelitian pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang. Alasan peneliti mengambil objek PT. Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang karena target out standing loan (OSL) pada kantor ini tidak tercapai dibandingkan dengan target sebelumnya, taksiran pinjaman yang belum maksimal, dan barang jaminan yang akan jatuh tempo atau yang masuk dalam kategori cut off begitu banyak. Apabila dilihat dari banyaknya barang jaminan cut off melebihi dari OSL maka akan dikenakan biaya beban modal kerja. Begitu juga dalam hal lelang barang jaminan, semakin banyak barang yang dilelang, maka semakin menurun juga OSL suatu cabang. Sama halnya dengan taksiran pinjaman, semakin turun pemberian pinjaman maka semakin turun juga OSL

suatu cabang. Hal-hal seperti ini diakibatkan kurangnya komitmen karyawan yang sangat berpengaruh terhadap indeks prestasi cabang dan kinerja karyawan yang dinilai kurang baik. Berdasarkan kenyataan di atas, untuk mencapai target yang diberikan oleh perusahaan, maka setiap karyawan harus menunjukkan kinerja yang terbaik. Kinerja terbaik dapat terwujud apabila karyawan memiliki komitmen organisasional terhadap pekerjaan yang dilakukan. Berdasarkan fenomena yang diidentifikasi oleh peneliti, komitmen organisasional yang terjadi pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang diantaranya :

- 1) Keterlambatan karyawan memberikan informasi atau pemberitahuan barang jaminan yang akan jatuh tempo kepada nasabah.
- 2) Terlambatnya pemberian modal kerja kepada unit-unit demi kelancaran operasional kantor.
- 3) Ketidaktepatan waktu pelayanan kerja yang sudah ditentukan perusahaan yaitu waktu pelayanan 07.30 s/d 15.00 (hari senin-jumat) dan 07.30 s/d 12.00 (hari sabtu).
- 4) Karyawan pulang cepat atau cepat tutup pelayanan yang disebabkan tugas lain yang dimiliki oleh karyawan yaitu mencari nasabah jatuh tempo, melaksanakan kegiatan sharing learning, promosi atau penyebaran brosur dan lain-lain.
- 5) Waktu istirahat karyawan yang tidak menentu yang disebabkan banyaknya nasabah dan tidak adanya karyawan pengganti dalam melaksanakan tugas profesi dalam kantor, misalnya penaksir, penyimpan dan kasir.
- 6) Keluhan karyawan dalam melakukan pekerjaan dari unit satu ke unit lain disebabkan adanya karyawan yang cuti, sakit, tidak hadir dan lain-lain.

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang. Sebagai masukan bagi manajemen perusahaan, khususnya dalam pengambilan keputusan tentang komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang.

KERANGKA TEORI

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional merupakan ukuran kesediaan karyawan bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan, serta hasrat terus bekerja pada organisasi tersebut. Komitmen biasanya lebih kuat di antara karyawan lama, mereka yang mengalami kesuksesan pribadi dalam organisasi dan mereka yang bekerja di dalam tim yang berkomitmen. Menurut Kaswan (2012: 293) Pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi biasanya memiliki catatan kehadiran yang baik, menunjukkan kesetiaan secara sukarela terhadap kebijakan perusahaan, dan memiliki tingkat pergantian yang rendah. Menurut (Randall Schuler dan Susan Jackson, 1997) mengemukakan bahwa Komitmen yang lebih kuat dapat mengurangi perputaran dan absensi, dengan demikian meningkatkan produktivitas organisasi. Menurut Khaerul Umam (2012: 259) mengemukakan komitmen memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan, sehingga individu tersebut akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di perusahaan tersebut. Menurut (Raymond A. Noe, et.al, 2011) mengemukakan Komitmen Organisasi

(Organizational Commitment) adalah tingkat sampai di mana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya sendiri dengan organisasi dan berkemauan melakukan upaya keras demi kepentingan organisasi itu. Menurut (Kaswan, 2012) Komitmen organisasi terdiri atas tiga dimensi yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.

Faktor Penyebab Komitmen Organisasional

a. Komitmen Afektif (Affective Commitment)

Menurut (Purnamie Titisari, 2014) “Komitmen afektif mengacu pada emosi yang melekat pada karyawan untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dengan organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat cenderung secara terus-menerus akan setia pada organisasi karena memang begitu keinginan mereka yang sebenarnya ada dalam hati mereka. Menurut (Khaerul Umam, 2012) Affective commitment berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota dengan affective commitment yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu. Komitmen afektif dapat timbul pada diri seorang karyawan dikarenakan adanya karakteristik individu, karakteristik struktur organisasi, signifikansi tugas, berbagai keahlian, umpan balik dari pemimpin, dan keterlibatan dalam manajemen.” Umur dan lama masa kerja di organisasi sangat berhubungan positif dengan komitmen afektif. Karyawan yang memiliki komitmen afektif akan cenderung untuk tetap dalam satu organisasi karena mereka mempercayai sepenuhnya misi yang dijalankan oleh organisasi. Dengan demikian bentuk komitmen afektif adalah kekuatan hasrat karyawan untuk bekerja pada organisasi karena setuju dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi.

b. Komitmen Berkelanjutan (Continuance Commitment)

Menurut (Khaerul Umam, 2012) Continuance Commitment, berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi sehingga akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan continuance commitment yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut. Hal-hal yang menyebabkan adanya komitmen kelanjutan antara lain adalah umur, jabatan, dan berbagai fasilitas serta berbagai tunjangan yang diperoleh. Komitmen ini akan menurun jika terjadi pengurangan terhadap berbagai fasilitas dan kesejahteraan yang diperoleh karyawan. Dengan demikian bentuk komitmen berkelanjutan adalah keinginan hasrat karyawan untuk terus bekerja pada organisasi karena membutuhkan pekerjaan tersebut dan tidak dapat berbuat hal yang lain.

c. Komitmen Normatif (Normative Commitment)

Menurut (Khaerul Umam, 2012) Normative commitment, menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan normative commitment yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut. Dengan demikian bentuk komitmen normatif adalah kekuatan hasrat karyawan untuk terus bekerja pada organisasi karena merasa wajib untuk tetap tinggal dalam organisasi, hal ini karena tekanan dari orang lain.

Pembentukan Komitmen Organisasional

Komitmen dalam berorganisasi dapat terbentuk karena adanya beberapa faktor, baik dari organisasi maupun dari individu yaitu:

1. Proses terbentuknya komitmen afektif

- a) Karakteristik organisasi, yang mempengaruhi perkembangan komitmen afektif adalah sistem desentralisasi, adanya kebijakan organisasi yang adil, dan cara menyampaikan kebijakan organisasi kepada karyawan.
- b) Karakteristik individu yang mempengaruhi komitmen afektif yaitu gender dan usia, meskipun bergantung pada beberapa kondisi karyawan sendiri seperti status pernikahan, tingkat pendidikan, kebutuhan untuk berprestasi, etos kerja, dan persepsi karyawan mengenai kompetensinya.
- c) Pengalaman kerja. Yang mempengaruhi proses terbentuknya komitmen afektif yaitu beberapa karakteristik yang menunjukkan kepuasan dan motivasi karyawan yang mencakup tantangan dalam pekerjaan, tingkat otonomi karyawan, dan variasi kemampuan yang digunakan karyawan.

2. Proses terbentuknya komitmen berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan dapat berkembang karena adanya berbagai tindakan atau kejadian yang dapat meningkatkan kerugian jika meninggalkan organisasi. Menurut Khaerul Umam (2012: 261) beberapa tindakan atau kejadian ini dapat dibagi kedalam dua variabel, yaitu investasi dan alternatif. Selain itu, proses pertimbangan juga dapat mempengaruhi individu. Investasi termasuk sesuatu yang berharga, seperti waktu, usaha, ataupun uang, yang harus dilepaskan karyawan jika meninggalkan organisasi. Adapun alternatif adalah kemungkinan untuk masuk ke organisasi lain. Proses pertimbangan adalah saat karyawan mencapai kesadaran akan investasi dan alternatif, dan dampaknya bagi mereka sendiri.

3. Proses terbentuknya komitmen normatif

Komitmen normatif terhadap organisasi dapat berkembang dari sejumlah tekanan yang dirasakan karyawan selama proses sosialisasi dan selama sosialisasi saat karyawan baru masuk ke dalam organisasi. Selain itu, komitmen normatif juga berkembang karena organisasi memberikan sesuatu yang sangat berharga bagi karyawan yang tidak dapat dibalas kembali. Faktor lainnya adalah adanya kontrak psikologis antara anggota dan organisasinya yaitu kepercayaan dari masing-masing pihak bahwa masing-masing akan timbal balik memberi.

Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan gambaran mengenai sejauh mana keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsi pokoknya dalam rangka mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misinya. Dengan kata lain, kinerja merupakan prestasi yang dapat dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu. Ada beberapa pendapat yang memberikan definisi tentang kinerja antara lain:

Menurut Wilson Bangun (2012: 231) Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Marwansyah (2014: 228) Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Kaswan (2012: 187) mengemukakan bahwa "Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak/besar mereka memberi kontribusi organisasi. Menurut Mohammad Faisal Amir (2015: 83) mengemukakan dalam konteks manajemen sumber daya manusia, Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai perilaku atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam kaitannya dengan tugas kerja di perusahaan, departemen, atau organisasi, dilaksanakan sesuai dengan potensi yang dimilikinya, dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas, atau bagi dirinya sendiri. Dari beberapa definisi-definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang ditampilkan seseorang melakukan pekerjaan sesuai potensi

yang dimilikinya, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas, atau bagi dirinya sendiri. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Purnamie Titisari (2014: 75) mengemukakan “Konsep kinerja terbagi dalam tiga bagian yaitu kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja organisasi.”

Kinerja yang dimiliki oleh setiap karyawan berbeda-beda tergantung dengan individu, organisasi, psikologis, fisik lingkungan kerja dan lain-lain.

Menurut Gibson dalam Khaerul Umam (2012: 190) Ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu:

a. Faktor individu :

Meliputi Kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang. Kemampuan adalah sifat bawaan yang dapat dipelajari. Sementara itu, keterampilan adalah kompetensi yang berhubungan dengan tugas. Unsur-unsur yang biasanya dianggap sebagai variabel demografis yang paling penting adalah jenis kelamin dan ras (budaya). Selanjutnya, keragaman budaya di tempat kerja membawa perbedaan-perbedaan utama dalam nilai, etika kerja, dan norma-norma perilaku.

b. Faktor psikologi :

Meliputi persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja. Sikap adalah pernyataan setuju atau tidak setuju terhadap suatu objek. Objek yang dimaksud disini adalah objek sikap yang menjadi perhatian dalam penelitian ini, yaitu pekerjaan. Sikap mempunyai peran penting dalam mempengaruhi perilaku karyawan. Jika karyawan yakin bahwa ia mampu menyelesaikan pekerjaan kurang dari waktu yang ditentukan dan akan mendapatkan reward, maka ia akan bekerja semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Sebaliknya, bila karyawan mempunyai keyakinan bahwa bekerja keras atau tidak bekerja keras sama saja, maka karyawan cenderung memilih yang menurut pekerjaannya atau bekerja menurut kemauannya yang lebih menguntungkan.

c. Faktor organisasi:

Meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan.

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja dilakukan untuk memberikan informasi kepada pimpinan tentang factor-faktor apa yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan factor-faktor apa yang menurunkan kinerja karyawan, sehingga pimpinan dapat menentukan kebijakan dan motivasi yang tepat sasaran, membangun budaya kerja dan berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan (Alimudin, A., & Sukoco, 2017; Alimudin, A., Septian, D., Sasono, A. D., & Wulandari, 2017; Kurniawan & Alimudin, 2015).

Pengukuran Kinerja Karyawan

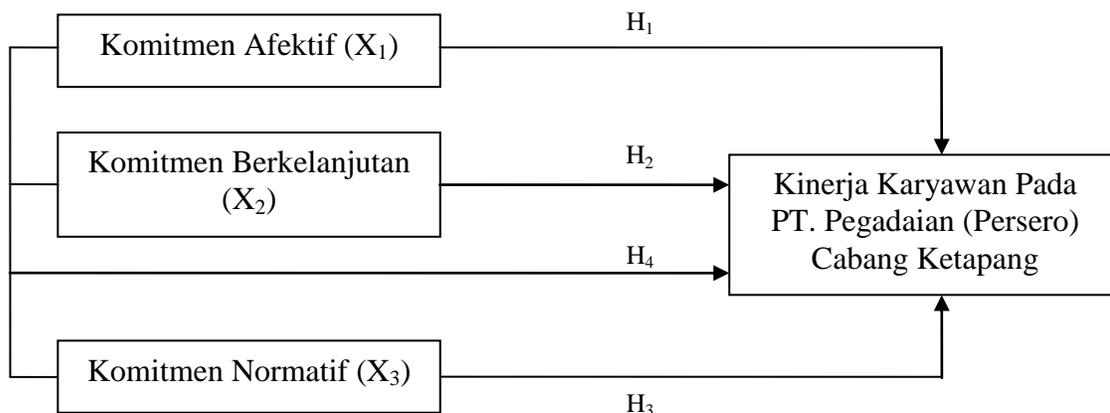
Menurut Kaswan (2012: 187) mengemukakan enam kriteria yang digunakan menilai kinerja yaitu:

- a) Kualitas : seberapa jauh/baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan, ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikehendaki oleh suatu aktivitas.
- b) Kuantitas : jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam nilai dollar/rupee, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan.

- c) Ketepatan Waktu : seberapa jauh/baik sebuah aktivitas diselesaikan, atau hasil yang diproduksi, pada waktu yang paling awal yang dikehendaki dari sudut pandang koordinasi dengan output yang lain maupun memaksimum waktu yang ada untuk kegiatan-kegiatan lain.
- d) Efektivitas Biaya : seberapa jauh/baik sumber daya organisasi (misalnya manusia, moneter, teknologi, bahan) dimaksimumkan dalam pengertian memperoleh keuntungan tertinggi atau pengurangan dalam kerugian dari masing-masing unit, atau contoh penggunaan sumber daya.
- e) Kebutuhan untuk Supervisi : seberapa jauh/baik seorang karyawan dapat melaksanakan fungsi kerja tanpa harus meminta bantuan pengawasan atau memerlukan intervensi pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan.
- f) Dampak Interpersonal : seberapa jauh/baik karyawan meningkatkan harga diri, itikad baik (goodwill), dan kerja sama antar sesama karyawan dan bawahan.

Penelitian sebelumnya yang telah di teliti oleh Sarrah Apriliana, dkk (2013) menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasional terdiri dari komitmen afektif, berkelanjutan dan normatif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan-temuan ini sesuai dengan pendapat yang dikatakan oleh Yetta Tri Nydia (2012) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hubungan karyawan dengan pekerjaannya tergantung pada komitmen yang dimiliki, komitmen yang dimiliki ini juga berpengaruh terhadap kinerja yang ditampilkan oleh karyawan.

Berdasarkan kerangka proses berpikir yang telah diuraikan, maka dalam penelitian ini dirumuskan kerangka konsep sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan Gambar 1 Kerangka Konsep dapat dijelaskan bahwa variabel bebas (independent variabel) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Sedangkan Variabel terikat (dependent variabel) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena

adanya variabel bebas (Sugiyono, 2011:61). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Bebas (X) atau Independent Variabel

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Variabel-Variabel Komitmen Organisasi. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Kaswan, 2012: 293). Komitmen organisasi meliputi :

1) Komitmen Afektif (Affective commitment)

Menunjukkan kuatnya keinginan emosional karyawan untuk beradaptasi dengan nilai-nilai yang ada agar tujuan dan keinginannya untuk tetap di organisasi dapat terwujud. (Kaswan, 2012: 293). Indikator yang diukur adalah:

- a) Karyawan merasa senang menghabiskan karir pada perusahaan.
- b) Karyawan merasa masalah yang dialami perusahaan merupakan masalah mereka juga.
- c) Terdapat kelekatan emosional antara karyawan dan perusahaan.
- d) Karyawan merasa menjadi bagian dari keluarga perusahaan.

2) Komitmen Berkelanjutan (Continuance Commitment)

Merupakan komitmen yang didasari atas kekhawatiran seseorang terhadap kehilangan sesuatu yang telah diperoleh selama ini dalam organisasi. (Kaswan, 2012: 294).

Indikator yang diukur adalah:

- a) Karyawan merasa sulit untuk meninggalkan perusahaan meskipun mereka ingin.
- b) Karyawan merasa terganggu apabila meninggalkan perusahaan.
- c) Tetap bekerja pada perusahaan adalah keharusan dibandingkan keinginan karyawan tidak bekerja pada perusahaan.
- d) Salah satu akibat buruk karyawan meninggalkan perusahaan adalah langkanya alternatif tempat kerja lain yang tersedia.

3) Komitmen Normatif (Normative Commitment)

Menunjukkan tanggung jawab moral karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. (Kaswan, 2012: 294). Indikator yang diukur adalah:

- a) Karyawan memiliki kewajiban untuk tetap bekerja pada perusahaan.
- b) Karyawan merasa tidak baik meninggalkan perusahaan apabila mendapatkan tawaran pekerjaan ditempat lain.
- c) Karyawan diajarkan untuk tetap setia pada perusahaan.

2. Variabel terikat (Y) atau dependent variable

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel tidak bebas adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak/besar mereka memberi kontribusi organisasi (Kaswan, 2012:187). Peneliti akan mengambil beberapa dimensi kinerja yang sesuai dengan lokasi yang akan diteliti yaitu:

- a. Quantity of Work (Kuantitas)
- b. Quality of Work (Kualitas)
- c. Job Knowledge (Pengetahuan Pekerjaan)
- d. Cooperation (Kerja Sama)
- e. Dependability (Dapat Diandalkan)

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut :

1. Variabel Komitmen Afektif (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang.
2. Variabel Komitmen Berkelanjutan (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang.
3. Variabel Komitmen Normatif (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang.
4. Variabel Komitmen Afektif (X_1), Komitmen Berkelanjutan (X_2), dan Komitmen Normatif (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan format eksplanasi. Format eksplanasi digunakan untuk menggambarkan suatu generalisasi atau menjelaskan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Karena itu penelitian eksplanasi menggunakan hipotesis dan untuk menguji hipotesis tersebut digunakan statistik inferensial (Bungin, 2005:51). Statistik inferensial merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya akan digeneralisasikan untuk populasi di mana sampel diambil (Sugiyono, 2011: 11). Dalam penelitian ini peneliti bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif terhadap kinerja karyawan pada PT.Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang yang berjumlah 54 orang. Jumlah populasi yang relatif kecil atau kurang dari 100, maka peneliti tidak perlu menarik sampel dari populasi tersebut. Populasi tersebut dapat langsung dijadikan sebagai unit observasi penelitian. Teknik penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi biasa disebut dengan teknik sensus sehingga jawaban yang diberikan lebih tepat dan mendapatkan hasil yang lebih akurat, karena tidak memberikan persentase kelonggaran seperti yang biasa digunakan dalam penarikan sampel. Untuk mengetahui pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif terhadap kinerja karyawan pada PT.Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang, maka penulis menggunakan metode analisis regresi linier berganda, dimana tujuan digunakannya metode ini adalah untuk mengukur pengaruh keseluruhan variabel dengan formulasi sebagai berikut:

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

Dimana :

a = Konstanta

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Komitmen Afektif

X_2 = Komitmen Berkelanjutan

X_3 = Komitmen Normatif

b_1, b_2 = Parameter yang ditaksir/koefisien regresi
 e = Tingkat kesalahan/variabel gangguan

Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel tidak bebas secara simultan, dapat dilihat hasil uji koefisien korelasi multiple R sedangkan tingkat pengaruh dapat dilihat hasil uji koefisien determinasi R^2 . Untuk menguji arti dari koefisien regresi secara keseluruhan (simultan), maka dipergunakan pengujian statistik uji-F. Selanjutnya untuk menguji keberartian dari koefisien regresi secara individu (Parsial), maka dipergunakan pengujian statistik uji-t

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskripsi

Mayoritas responden adalah berjenis kelamin laki-laki sebanyak 53 orang atau 98.1%. Sedangkan sisanya responden perempuan berjumlah 1 orang atau 1.9%. Usia responden adalah usia 16-30 tahun berjumlah 30 orang atau 55.6%, untuk usia antara 31-45 Tahun berjumlah 16 orang atau 29.6%, dan sisanya responden yang berusia diatas 46-56 Tahun dengan jumlah hanya 8 orang atau 14.8%. Pendidikan terakhir responden adalah SMA berjumlah 40 orang atau 74.1%, berpendidikan S1 sebanyak 13 orang atau 24.1%. Dan 1 orang atau 1.9% berpendidikan Diploma. Status responden yang bekerja sebanyak 44 orang 81.5% belum menikah, sebanyak 9 orang atau 16.7% status menikah, dan sisanya sebanyak 1 orang atau 1.9% bercerai. Responden telah bekerja selama lebih dari 3 tahun sebanyak 31 orang atau 57.4%, berpengalaman selama 1-3 tahun sebanyak 21 orang atau 38.9%, dan sisanya kurang dari 1 tahun masing-masing sebanyak 2 orang atau 3.7%.

Diskripsi Jawaban Responden Atas Variabel Komitmen Afektif (X1)

Tabel 1. Profil Jawaban Responden Atas Variabel Komitmen Afektif

No.	Indikator	Jawaban	
		Mean	Keterangan
1.	Karyawan merasa senang menghabiskan karir pada perusahaan ini	4.07	Setuju
2	Karyawan merasa masalah yang dialami perusahaan merupakan masalah saya juga	4.06	Setuju
3	Karyawan merasa terdapat kelekatan emosional antara saya dan perusahaan	3.93	Setuju
4	Karyawan merasa menjadi bagian dari keluarga perusahaan	4.15	Setuju
Rata-Rata		4.05	Setuju

Sumber : Data diolah 2016

Berdasarkan tabel 1 dapat dijelaskan penilaian responden mengenai seluruh indikator variabel komitmen afektif bernilai antara 3.93 – 4.15. Maka, berdasarkan kategori nilai rata-rata keempat pernyataan dari indikator variabel komitmen afektif berada pada kategori dengan jawaban setuju. Hanya indikator ketiga yaitu karyawan merasa terdapat kelekatan emosional antara saya dan perusahaan yang bernilai rendah dari indikator lain sebesar 3,93 yang juga

termasuk dengan jawaban setuju. Sedangkan indikator keempat termasuk kategori tertinggi dengan nilai rata-rata 4.15. Sehingga dapat dikatakan bahwa responden memiliki tingkat komitmen afektif yang tinggi akan adanya rasa senang bekerja dalam perusahaan, masalah perusahaan merupakan masalah karyawan juga, serta merasa menjadi bagian dari keluarga perusahaan.

Diskripsi Jawaban Responden Atas Variabel Komitmen Berkelanjutan (X2)

Tabel 2. Profil Jawaban Responden Atas Variabel Komitmen Berkelanjutan

No.	Indikator	Jawaban	
		Mean	Keterangan
1	Karyawan merasa sulit untuk meninggalkan perusahaan ini meskipun saya ingin	4.13	Setuju
2	Karyawan merasa terganggu apabila meninggalkan perusahaan	4.06	Setuju
3	Tetap bekerja pada perusahaan adalah keharusan dibandingkan keinginan saya tidak bekerja pada perusahaan	4.11	Setuju
4	Salah satu akibat buruk meninggalkan perusahaan adalah langkanya alternatif tempat kerja lain yang tersedia	4.17	Setuju
Rata-Rata		4.12	Setuju

Sumber : Data diolah 2016

Berdasarkan tabel 2 dapat dijelaskan penilaian responden mengenai seluruh indikator variabel komitmen berkelanjutan bernilai antara 4.06 – 4.17. Maka, berdasarkan kategori nilai rata-rata keempat pernyataan dalam indikator variabel komitmen berkelanjutan berada pada kategori dengan jawaban setuju. Indikator kedua dalam pernyataan ini terendah dengan nilai rata-rata 4.06. Sedangkan indikator keempat termasuk kategori tertinggi dengan nilai rata-rata 4.17. Sehingga dapat dikatakan bahwa responden memiliki tingkat komitmen berkelanjutan yang tinggi, terlihat dari jawaban responden terhadap pernyataan dalam kuesioner

Diskripsi Jawaban Responden Atas Variabel Komitmen Normatif (X3)

Tabel 3. Profil Jawaban Responden Atas Variabel Komitmen Normatif

No.	Indikator	Jawaban	
		Mean	Keterangan
1	Bagi saya loyalitas itu penting, maka saya memiliki kewajiban untuk tetap bekerja pada perusahaan	4.22	Sangat Setuju
2	Karyawan merasa tidak baik meninggalkan perusahaan apabila mendapatkan tawaran pekerjaan ditempat lain	4.24	Sangat Setuju
3	Karyawan selalu diajarkan untuk tetap setia pada perusahaan	4.31	Sangat Setuju
Rata-Rata		4.26	Sangat Setuju

Sumber : Lampiran 2, Data diolah

Berdasarkan tabel 3 dapat dijelaskan penilaian responden mengenai seluruh indikator variabel komitmen normatif bernilai antara 4.22 – 4.31. Maka, berdasarkan kategori nilai rata-rata ketiga pernyataan dalam indikator variabel komitmen normatif berada pada kategori dengan jawaban sangat setuju. Indikator pertama dalam pernyataan ini terendah dengan nilai rata-rata 4.22. Sedangkan indikator ketiga termasuk kategori tertinggi dengan nilai rata-rata 4.31. Sehingga dapat dikatakan bahwa responden memiliki tingkat komitmen normatif yang sangat tinggi, terlihat dari jawaban responden terhadap seluruh pernyataan variabel bebas dalam kuesioner

Diskripsi Jawaban Responden Atas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator dari dimensi kuantitas bernilai antara 3.65 – 4.15. Maka, berdasarkan kategori nilai rata-rata ketiga pernyataan dari dimensi kuantitas berada pada kategori dengan jawaban setuju yang artinya secara kuantitas pekerjaan karyawan sudah baik dan responden dapat tetap menyelesaikan pekerjaan apabila pekerjaan banyak, sesuai standar waktu dan melebihi target. Indikator dimensi kualitas, nilai terendah dengan nilai rata-rata 3.89. Sedangkan indikator pertama termasuk kategori tertinggi dengan nilai rata-rata 4.11. Hal ini menunjukkan bahwa responden mampu bekerja dan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan. Indikator ketiga pengetahuan mengenai pekerjaan dengan nilai rata-rata 3.78. Sedangkan indikator keempat termasuk kategori tertinggi dengan nilai rata-rata 4.30. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan yang dilakukan responden. Indikator dari dimensi kerja sama bernilai antara 3.22 – 4.17. Maka, berdasarkan kategori nilai rata-rata keempat pernyataan dari dimensi kerja sama berada pada kategori dengan jawaban setuju. Indikator ketiga dalam pernyataan ini terendah dengan nilai rata-rata 3.22. Sedangkan indikator pertama termasuk kategori tertinggi dengan nilai rata-rata 4.17. Hal ini menunjukkan bahwa responden mau bekerja sama dalam melakukan pekerjaan. Indikator dari dimensi dapat diandalkan bernilai antara 4.00 – 4.04. Maka, berdasarkan kategori nilai rata-rata keenam pernyataan dari dimensi dapat diandalkan berada pada kategori dengan jawaban setuju. Indikator dalam pernyataan ini terdapat tiga dengan nilai terendah yang sama yaitu indikator kedua, ketiga dan kelima dengan nilai rata-rata 4.00. Sedangkan indikator yang termasuk kategori tertinggi dengan nilai rata-rata 4.04 terdapat dua indikator yaitu indikator pertama dan keenam. Hal ini menunjukkan bahwa responden dapat diandalkan dalam pekerjaannya, baik itu dalam kehadiran ataupun dalam hal menyelesaikan pekerjaan.

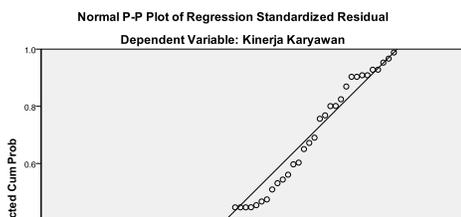
Uji Validitas dan Reliabilitas

hasil pengujian validitas indikator dari semua variabel bebas maupun variabel terikat menunjukkan valid, karena nilai corrected item-total correlation (kritis) lebih besar dari rtabel 0.2681 sehingga dinyatakan bahwa semua variabel penelitian telah valid. Dan hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut telah reliabel, karena semua nilai alpha (rhit) lebih besar dari 0.6. Maka seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas berujuan untuk menguji apakah model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan gambar 2 Normal P-P Plot diatas, terlihat bahwa titik-titik tersebar mendekati garis diagonal, baik terletak diatas maupun dibawah garis maka dapat disimpulkan bahwa model ini berdistribusi normal. Maka asumsi normalitas terpenuhi.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Menguji adanya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF lebih besar dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas yang lainnya, sedangkan jika nilai VIF lebih kecil dari 10, maka variabel tersebut tidak memiliki persoalan dengan multikolinieritas. Hasil perhitungan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan matrik korelasi dari variabel independen dapat dilihat pada tabel berikut ini :

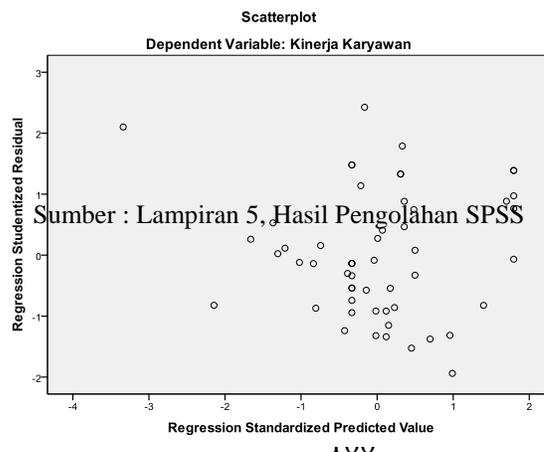
Tabel 4. Nilai Variance Inflation Variabel Bebas

Variabel	Nilai VIF
Komitmen Afektif(X_1)	2.205
Komitmen Berkelanjutan(X_2)	2.417
Komitmen Normatif(X_3)	1.563

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Hasil perhitungan multikolinieritas pada tabel 4 dengan melihat nilai VIF, dapat ketahui bahwa untuk semua variabel mempunyai nilai VIF di bawah angka 10. Sehingga hasil uji multikolinieritas dengan menghitung matrik korelasi dan VIF menunjukkan tidak adanya multikolinieritas antar variabel bebas.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3.Uji Heterokedastisitas
 Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Dari gambar 3 diketahui bahwa plot atau titik-titik tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5.Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.304	.313			4.163	.000					
Komitmen Afektif	.235	.089	.354		2.659	.011	.677	.352	.238	.453	2.205
Komitmen Berkelanjutan	.113	.089	.177		1.268	.211	.650	.177	.114	.414	2.417
Komitmen Normatif	.284	.086	.370		3.306	.002	.659	.424	.296	.640	1.563

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Hipotesis 1 (Variabel Komitmen Afektif (X₁) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y))

Untuk menguji hipotesis 1 digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial variabel Komitmen Afektif (X₁) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Hipotesis :

H₀ : β₁ = 0 (Artinya, variabel variabel Komitmen Afektif (X₁) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan)

H₁ : β₁ ≠ 0 (Artinya, variabel Komitmen Afektif (X₁) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan)

α = 0,05 dengan df (n - k - 1) = 50 dimana t_{tabel} = 1.676

t_{hitung} = 2.659 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.011

Kesimpulan :

Berdasarkan output SPSS versi 18.00 diperoleh t_{hitung} sebesar 2.659 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.676 dengan signifikansi 0.011 < 0.05 maka H₀ ditolak dan H₁ diterima pada tingkat signifikansi 5%. Dengan demikian kesimpulan hipotesis pertama yang menyatakan “Variabel Komitmen Afektif (X₁) secara parsial berpengaruh nyata (signifikan) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) pada PT.Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang” secara empiris terbukti kebenarannya.

Uji Hipotesis 2 (Variabel Komitmen Berkelanjutan(X₂) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y))

Untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial variabel Komitmen Berkelanjutan(X₂) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Hipotesis :

H₀ : β₂ = 0 (Artinya, variabel Komitmen Berkelanjutan(X₂) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan)

$H_1 : \beta_2 \neq 0$ (Artinya, variabel Komitmen Berkelanjutan(X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan)

$\alpha = 0,05$ dengan $df (n - k - 1) = 50$ dimana $t_{tabel} = 1.676$

$t_{hitung} = 1.268$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0.211

Kesimpulan :

Berdasarkan output SPSS versi 18.00 diperoleh t_{hitung} sebesar 1.268 lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 1.676 dengan signifikansi $0.211 > 0.05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak pada tingkat signifikansi 5%. Dengan demikian kesimpulan hipotesis kedua yang menyatakan “Variabel Komitmen Berkelanjutan (X_2) secara parsial berpengaruh nyata (signifikan) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) pada PT.Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang” kurang terbukti kebenarannya secara empiris.

Uji Hipotesis 3 (Variabel Komitmen Normatif(X_3) Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y))

Untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial variabel Komitmen Normatif(X_3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Hipotesis :

$H_0 : \beta_2 = 0$ (Artinya, variabel Komitmen Normatif(X_3) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan)

$H_1 : \beta_2 \neq 0$ (Artinya, variabel Komitmen Normatif(X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan)

$\alpha = 0,05$ dengan $df (n - k - 1) = 50$ dimana $t_{tabel} = 1.676$

$t_{hitung} = 3.306$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0.002

Kesimpulan :

Berdasarkan output SPSS versi 18.00 diperoleh t_{hitung} sebesar 3.306 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.676 dengan signifikansi $0.002 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima pada tingkat signifikansi 5%. Dengan demikian kesimpulan hipotesis ketiga yang menyatakan “Variabel Komitmen Normatif (X_3) secara parsial berpengaruh nyata (signifikan) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) pada PT.Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang” secara empiris terbukti kebenarannya.

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 5, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 1.304 + 0.235 X_1 + 0.113 X_2 + 0.284 X_3 + e_i$$

Interprestasi dari model regresi diatas adalah sebagai berikut :

1. Konstanta (β_0) = 1.304 menunjukkan besarnya variabel Kinerja Karyawan yang tidak dipengaruhi oleh variabel Komitmen Afektif (X_1), Komitmen Berkelanjutan (X_2), dan Komitmen Normatif (X_3) atau variabel bebas = 0 maka nilai Kinerja Karyawan sebesar 1.304.
2. Nilai koefisien Komitmen Afektif (β_1) sebesar 0.235 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.011 < 0.05$ menunjukkan bahwa variabel Komitmen Afektif(X_1) ditingkatkan, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0.235 dengan asumsi variabel lain konstan.

3. Nilai koefisien Komitmen Berkelanjutan(β_2) sebesar 0.113 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.211 > 0.05$ menunjukkan bahwa variabel Komitmen Berkelanjutan(X_2) tidak memiliki pengaruh nyata atau signifikan dengan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0.113, dengan asumsi variabel lain konstan.
 4. Nilai koefisien Komitmen Normatif(β_3) sebesar 0.284 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.002 < 0.05$ menunjukkan bahwa variabel Komitmen Normatif(X_3) ditingkatkan, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0.284, dengan asumsi variabel lain konstan.
- e_i menunjukkan faktor pengganggu di luar model yang diteliti.

Uji hipotesis keempat yang menyatakan “Variabel Komitmen Afektif (X1), Komitmen Berkelanjutan (X2), Komitmen Normatif (X3), berpengaruh secara simultan dan nyata (signifikan) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) pada PT.Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang

Tabel 6.Koefisien Korelasi Dan Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.774 ^a	.598	.574	.25070	.598	24.839	3	50	.000	1.914

a. Predictors: (Constant), Komitmen Normatif, Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Lampiran 5, Hasil Pengolahan SPSS

Dimana pada tabel 6 terlihat F hitung $>$ F tabel yaitu $24.839 > 2.79$ atau nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima pada tingkat signifikansi 5 % sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel bebas Komitmen Afektif (X1), Komitmen Berkelanjutan (X2), Komitmen Normatif (X3), berpengaruh secara simultan dan nyata (signifikan) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

Pada tabel 6 juga dapat dijelaskan bahwa Nilai koefisien determinasi atau R^2 digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel tak bebas (Y) yaitu variabel Kinerja Karyawan. Hasil analisis dari perhitungan SPSS diperoleh nilai $R^2 = 0.574$ yang berarti bahwa sebesar 57.4% Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Komitmen Afektif (X1), Komitmen Berkelanjutan (X2), Komitmen Normatif (X3). Sedangkan sisanya 42.6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti. Dengan demikian variabel lain diluar model yang diteliti sebesar 42.6% mempengaruhi Kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang, kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kondisi lingkungan, kemampuan dan keterampilan, demografi, kepemimpinan, imbalan atau kompensasi, motivasi, persepsi karyawan, sikap karyawan, pengalaman kerja dan lain-lain.

Pembahasan

Pengaruh Variabel Komitmen Afektif terhadap Kinerja

Hasil koefisien regresi komitmen afektif 0.235 artinya setiap komitmen afektif mengalami peningkatan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0.235 (karena koefisien

bertanda positif) dengan asumsi variabel lain konstan. Koefisien yang bertanda positif menunjukkan hubungan antara variabel yang berbanding lurus, yang berarti kenaikan komitmen afektif akan mengakibatkan kenaikan kinerja pula. Dalam hasil analisis ini, ditemukan bahwa komitmen afektif mempunyai hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga dapat dilihat dari pengaruh variabel komitmen afektif terhadap kinerja karyawan sebesar 12.39% dan sisanya 87.61% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti karakteristik individu, keahlian, kepemimpinan dan lain-lain. Hasil dari analisis ini mendukung argumen yang disajikan dalam Kaswan (2012: 293) "Komitmen afektif menunjukkan kuatnya keinginan emosional karyawan untuk beradaptasi dengan nilai-nilai yang ada agar tujuan dan keinginannya untuk tetap di organisasi dapat terwujud. Komitmen afektif dapat timbul pada diri seorang karyawan dikarenakan adanya karakteristik individu, karakteristik struktur organisasi, signifikansi tugas, berbagai keahlian, umpan balik dari pemimpin, dan keterlibatan dalam manajemen." Umur dan lama masa kerja di perusahaan sangat berhubungan positif dengan komitmen afektif. Karyawan yang memiliki komitmen afektif akan cenderung untuk tetap dalam satu organisasi karena mereka mempercayai sepenuhnya misi yang dijalankan oleh organisasi. Hal ini menunjukkan penilaian karyawan terhadap indikator variabel komitmen afektif. Karyawan merasa menjadi bagian dari keluarga perusahaan dengan nilai rata-rata jawaban responden sebesar 4.15 adalah indikator dengan nilai tertinggi dari indikator lain dari variabel komitmen afektif. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa nyaman selama berada di dalam lingkungan perusahaan dan juga merasa adanya kekerabatan antara rekan kerja. Sedangkan indikator Karyawan merasa terdapat kelekatan emosional antara saya dan perusahaan dengan nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3.93 adalah indikator dengan nilai terendah dari indikator lain. Ini berarti karyawan sebagian besar telah mengidentifikasi dirinya sesuai dengan nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Fenomena yang terjadi pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang dengan komitmen afektif adalah karyawan memiliki kemudahan dan kenyamanan bekerja dalam lingkungan perusahaan disesuaikan dengan kondisi karyawan seperti status pernikahan karyawan, usia karyawan dan tingkat pendidikan karyawan serta pengalaman kerja yang membuat karyawan untuk tetap di perusahaan. Hal ini menandakan bahwa karyawan tersebut akan memiliki sebuah motivasi untuk memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan dan bersedia untuk mengerahkan upaya yang lebih besar atas nama perusahaan daripada karyawan yang tidak berkomitmen afektif.

Pengaruh Variabel Komitmen Berkelanjutan terhadap Kinerja

Komitmen berkelanjutan dalam penelitian ini tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dikarenakan dengan ketersediaan pekerjaan dan arahnya positif terkait dengan lamanya masa jabatan. Dengan kata lain, jumlah karyawan yang besar mengakibatkan peluang promosi menjadi sangat terbatas. Fenomena yang terjadi pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang dengan komitmen berkelanjutan adalah karyawan merasa sangat membutuhkan pekerjaan di perusahaan ini karena umumnya karyawan yang ada pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang memiliki pendidikan yang minim dan karyawan merasa pekerjaan di tempat lain memberikan kesejahteraan lebih kecil dari perusahaan sehingga karyawan merasa pekerjaan ini yang terbaik. Banyak diantaranya karyawan yang karirnya berusaha untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Diana Sulianti Tobing (2009), yang menyatakan komitmen berkelanjutan masih ada karyawan kurang setuju bahkan tidak setuju dengan komitmen yang ada.

Pengaruh Variabel Komitmen Normatif terhadap Kinerja

Hasil koefisien regresi komitmen normatif 0.284 artinya setiap komitmen normatif mengalami peningkatan, kinerja akan meningkat sebesar 0.284 (karena koefisien bertanda positif) dengan asumsi variabel lain konstan. Koefisien yang bertanda positif menunjukkan hubungan antara variabel yang berbanding lurus, yang berarti kenaikan komitmen normatif akan mengakibatkan kenaikan kinerja pula. Dalam hasil analisis ini, ditemukan bahwa komitmen normatif mempunyai hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga dapat dilihat dari pengaruh variabel komitmen afektif terhadap kinerja karyawan sebesar 17.98% dan sisanya 82.02% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti balas jasa, budaya atau agama dan lain-lain (Wajdi, Ummah, & Sari, 2017).

Berdasarkan indikator variabel komitmen normatif Karyawan selalu diajarkan untuk tetap setia pada perusahaan” mempunyai nilai rata-rata responden sebesar 4.31 adalah indikator dengan nilai tertinggi dari indikator variabel normatif lainnya. Hal ini menunjukkan kesetiaan pada perusahaan akan membawa keuntungan baik bagi perusahaan ataupun karyawan itu sendiri seperti promosi jabatan. Dengan kesetiaan yang diberikan serta menunjukkan kinerja yang baik, maka tidak menutup kemungkinan karyawan tersebut mendapat promosi jabatan. Sedangkan indikator bagi saya loyalitas itu penting, maka saya memiliki kewajiban untuk tetap bekerja pada perusahaan” memiliki nilai rata-rata responden sebesar 4.22 adalah indikator dengan nilai terendah dari indikator variabel komitmen normatif lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa dengan semua yang diberikan perusahaan kepada karyawan selama bekerja akan menyebabkan karyawan merasa bersalah apabila meninggalkan perusahaan. Jadi karyawan akan memikirkan apa yang akan menjadi pikiran orang lain, baik itu rekan kerja atau pihak lain, apabila karyawan tersebut meninggalkan perusahaan. Fenomena yang terjadi pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang dengan komitmen normatif adalah karyawan menunjukkan tanggung jawab yang tinggi karena adanya kontrak kerja antara karyawan dengan perusahaan. Hal ini juga menunjukkan bahwa para karyawan memiliki komitmen normatif yang sangat tinggi untuk tetap bisa bekerja dalam melaksanakan tugas maupun pekerjaannya sesuai dengan deskripsi jabatan maupun standard operation procedure yang ada di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang. Hasil dari analisis ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yetta Tri Nydia (2012) yang merupakan salah satu jurnal rujukan dalam penelitian ini menyatakan komitmen normatif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**Kesimpulan**

Berdasarkan uraian dan pembahasan di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} 2.659, dan nilai $t_{tabel} = 1.676$. Maka, pengaruh variabel komitmen afektif, menunjukkan hasil yang positif dengan nilai $t_{hitung} = 2.659 > t_{tabel} = 1.676$ dengan taraf signifikansi sebesar 0.011. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang berbunyi Variabel Komitmen Afektif (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang secara empiris terbukti kebenarannya.
2. Nilai t_{hitung} 1.268 dengan nilai $t_{tabel} = 1.676$. Maka $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1.268 < 1.676$) dengan taraf signifikansi sebesar 0.211. Dengan demikian, H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal tersebut

- menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang berbunyi “Variabel Komitmen Berkelanjutan (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang” kurang terbukti kebenarannya secara empiris.
3. Nilai t_{hitung} adalah 3.306. Maka, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.306 > 1.676$) dengan nilai signifikansi sebesar 0.002. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang berbunyi “Variabel Komitmen Normatif (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang” secara empiris terbukti kebenarannya.
 4. Hasil uji F yang menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $24.839 > 2.79$ atau nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima pada tingkat signifikan 5%. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis keempat yang berbunyi “Variable Komitmen Afektif (X1), Komitmen Berkelanjutan (X2), dan Komitmen Normatif (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang” secara empiris terbukti kebenarannya.

Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan dan kesimpulan yang diperoleh, dapat dikembangkan beberapa saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini. Adapun saran-saran yang dikemukakan adalah sebagai berikut :

1. Bagi PT. Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang hendaknya lebih memperhatikan variabel komitmen berkelanjutan, karena dari hasil penelitian ternyata variabel ini tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karena dari persepsi para karyawan terhadap indikator variabel komitmen berkelanjutan yang terdiri dari : Karyawan merasa sulit untuk meninggalkan perusahaan meskipun mereka ingin, Karyawan merasa terganggu apabila meninggalkan perusahaan, Tetap bekerja pada perusahaan adalah keharusan dibandingkan keinginan karyawan tidak bekerja pada perusahaan, Salah satu akibat buruk karyawan meninggalkan perusahaan adalah langkanya alternatif tempat kerja lain adalah merupakan pilihan yang sulit untuk melepaskan pekerjaannya, karena memang untuk saat ini ketersediaan lapangan kerja juga terbatas, sehingga hal ini menjadikan pilihan bagi para karyawan untuk tetap dan tinggal bekerja di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang daripada mereka melepaskan pekerjaannya dan kemudian mencari pekerjaan yang baru sulit untuk mendapatkannya.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memasukkan dan menambahkan variabel lain sebagai variabel bebas, sehingga dari penelitian lanjutan yang nantinya dilakukan akan dapat diketahui variabel-variabel lain yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini penting dilakukan karena dari hasil penelitian yang penulis lakukan ini, ternyata variabel bebas yang diteliti yang terdiri dari Komitmen Afektif (X1), Komitmen Berkelanjutan (X2), dan Komitmen Normatif (X3) hanya mampu memprediksi sebesar 57.4% terhadap perubahan Kinerja Karyawan dan sisanya sebesar 42.6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model yang diteliti seperti lingkungan kerja, kemampuan dan keterampilan, kompensasi, motivasi, kepemimpinan, pengalaman kerja dan lain-lain

DAFTAR PUSTAKA

- Alimudin, A., & Sukoco, A. (2017). The Leadership Style Model That Builds Work Behavior Through Organizational Culture. *JURNAL LENTERA: Kajian Keagamaan, Keilmuan Dan Teknologi*, 3(2).
- Alimudin, A., Septian, D., Sasono, A. D., & Wulandari, A. (2017). Effect of Spiritual Leadership to Organizational Culture and Employee ' s Loyalty. *Jurnal Terapan Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 76–86.
- Kurniawan, H., & Alimudin, A. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Garam (Persero).
- Wajdi, M. B. N., Ummah, Y. C., & Sari, D. E. (2017). UKM Development Business Loan. *IJEBD (International Journal Of Entrepreneurship And Business Development)*, 1(1), 99–109. Retrieved from <http://jurnal.narotama.ac.id/index.php/ijebd/article/view/350>
- Marwasnyah. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Noe, Raymond. A., Hollenbeck, John. R., Gerhart, Barry., dan Wright, Patrick. M. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing. Edisi Keenam. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Nurandini, Arina. 2014. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Nydia, Yetta Tri. 2012. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Lapangan SPBU Coco Pertamina MT Haryono. Program Sarjana Ekstensi Depok.
- Sugiyono. 2011. Statistika untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Titisari, Purnamie. 2014. Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jakarta : Penerbit Mitra Wacana Media.
- Tobing, Diana Sulianti. 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.
- Umam, Khaerul. 2012. Perilaku Organisasi. Cetakan Kedua. Bandung : Pustaka Setia.
- Uno, Hamzah B., dan Lamatenggo, Nina. 2014. Teori Kinerja dan Pengukurannya. Cetakan Kedua. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Yuli Indriyanto, Dwi. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Semarang. Fakultas Ekonomi Universitas Semarang.