



**PENGARUH FAKTOR PERSONAL, FAKTOR ORGANISASIONAL
DAN FAKTOR NON ORGANISASIONAL TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA
PT. GIANT TRANSPORTER
INDONESIA CABANG
MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Dan Memenuhi Persyaratan
Ujian Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**ICHA NURUL AINI
NPM 1415310271**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI
MEDAN
2019**

ABSTRAK

PT Giant Transporter Indonesia Cabang Medan adalah perusahaan yang bergerak di bidang transportation atau logistics. Permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasional berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap komitmen organisasional pada PT. Giant Transporter Indonesia Cabang Medan. Populasi penelitian pada penelitian ini meliputi seluruh karyawan yang bekerja di PT. Giant Transporter Indonesia Cabang Medan. Total populasi pada penelitian ini adalah sebanyak 42 karyawan. Sedangkan jumlah sampel yang diambil sebanyak populasi yaitu 42 buah sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh faktor personal secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional. Pengaruh faktor organisasional secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional. Pengaruh faktor non organisasional secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional

Kata Kunci : faktor personal, faktor organisasional, faktor non organisasional komitmen organisasional

ABSTRACT

PT Giant Transporter Indonesia Medan Branch is a company engaged in the field of transportation or logistics. Problems in this research is whether the personal factors, organizational factors and non-organizational factors affect simultaneously and partially to organizational commitment at PT. Giant Transporter Indonesia Medan Branch. The study population in this study included all employees working at PT.Giant Transporter Indonesia Medan Branch. The total population in this study was 42 employees. While the number of samples taken was a population of 42 samples. The results of the study show that the influence of personal factors is positive and sidnificantly influences organizational commitment. The influence of organizational factors positively and significantly influence organizational commitment. The influence of non organizational factors is positive and significantly influence organizational commitment.

Keywords: *Personal Factors, Organizational Factors, Non-Organizational Factors Of Organizational Commitment*

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat, hidayah dan karunia-Nya maka penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : “Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional Dan Faktor Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional Pada PT. Giant Transporter Indonesia Cabang Medan”.

Skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian Sarjana Ekonomi. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan masih jauh dari kesempurnaan, hal ini dikarenakan keterbatasan kemampuan yang penulis miliki.

Maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya dengan tulus dan ikhlas kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. IbuDr. Surya Nita, S.H., M.Hum selaku Dekan Fakultas Sosial SainsUniversitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nur Afrina Siregar. S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi ManajemenFakultas Sosial SainsUniversitas Pembangunan Panca Budi Medan
4. Bapak Nashrudin Setiawan, S.E., M.M, selaku Dosen pembimbing I saya yang telah sabar dan dengan cermat memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini.

5. bu Mesra B, S.E., M.M, selaku Dosen pembimbing II saya yang yang telah banyak memberikan masukan ilmu, waktu dan semangat serta memberikan pengarahan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Pimpinan PT. Giant Transporter Indonesia Cabang Medan, yang telah memberikan waktunya dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan penulis.
7. Seluruh Keluarga dan rekan-rekan yang telah memberikan dorongan baik materi maupun spritnya dalam menyelesaikan studi di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih banyak memerlukan penyempurnaan. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran untuk menyempurnakan penulisan ini. Semoga Allah SWT memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Amin Ya Rabbal a'lam.

Medan, September 2018

Penulis

(Icha Nurul Aini)

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	5
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
E. Keaslian Penelitian	8
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	9
1. Pengertian Organisasional	9
2. Komitmen Organisasional	10
3. Faktor Personal.....	22
4. Faktor Organisasional.....	26
5. Faktor non Organisasional	27
B. Penelitian Sebelumnya	29
C. Kerangka Konseptual	30
D. Hipotesis	30

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian.....	32
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	32
C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber Data	33
1. Populasi.....	33
2. Sampel	33
3. Jenis dan Sumber Data	34
D. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional.....	35
E. Teknik Pengumpulan Data	36
F. Teknik Analisis Data	36
1. Uji Validitas	37
2. Uji Reliabilitas	37
3. Uji Asumsi Klasik	37
4. Model Analisis Regresi Berganda.....	39
5. Pengujian Hipotesis	39

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	42
1. Sejarah Singkat PT. Giant Transporter Indonesia Cabang Medan.....	42
2. Bidang Usaha	43
3. Faktor Personal.....	43
4. Penyajian Data.....	44
5. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	56
6. Teknik Analisis Data	59
7. Analisis dan Evaluasi.....	62
8. Pengujian Hipotesis	63
B. Penelitian Sebelumnya	68
1. Pengaruh Faktor Personal Terhadap Komitmen Organisasional.....	68
2. Pengaruh Faktor Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional	69

3. Pengaruh Faktor Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional	71
---	----

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....	73
B. Saran.....	74

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 2.1	Faktor-Faktor Pembentuk Komitmen Organisasional	13
Tabel 2.2	Proses Terjadinya Komitmen Organisasional.....	18
Tabel 2.3	Penelitian Terdahulu	29
Tabel 3.1	Skedul Proses Penelitian	32
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel.....	35
Tabel 4.1	Hasil jawaban responden tentang X1.1	44
Tabel 4.2	Hasil jawaban responden tentang X1.2	45
Tabel 4.3	Hasil jawaban responden tentang X1.3	45
Tabel 4.4	Hasil jawaban responden tentang X1.4	46
Tabel 4.5	Hasil jawaban responden tentang X1.5	46
Tabel 4.6	Hasil jawaban responden tentang X1.6	47
Tabel 4.7	Hasil jawaban responden tentang X1.7	47
Tabel 4.8	Hasil jawaban responden tentang X2.1	48
Tabel 4.9	Hasil jawaban responden tentang X2.2..	48
Tabel 4.10	Hasil jawaban responden tentang X2.3	49
Tabel 4.11	Hasil jawaban responden tentang X2.4	49
Tabel 4.12	Hasil jawaban responden tentang X2.5	50
Tabel 4.13	Hasil jawaban responden tentang X3.1	50
Tabel 4.14	Hasil jawaban responden tentang X3.2	51
Tabel 4.15	Hasil jawaban responden tentang X3.3	51
Tabel 4.16	Hasil jawaban responden tentang X3.4	52
Tabel 4.17	Hasil jawaban responden tentang X3.5	52
Tabel 4.18	Hasil jawaban responden tentang Y.1..	53
Tabel 4.19	Hasil jawaban responden tentang Y.2	53
Tabel 4.20	Hasil jawaban responden tentang Y.3	54
Tabel 4.21	Hasil jawaban responden tentang Y.4	54
Tabel 4.22	Hasil jawaban responden tentang Y.5	55
Tabel 4.23	Hasil jawaban responden tentang Y.6	55

Tabel 4.24	Hasil jawaban responden tentang Y.7	56
Tabel 4.25	Hasil Uji Validitas	57
Tabel 4.26	Hasil Uji Reliabilitas.....	58
Tabel 4.27	Hasil Uji Multikolinieritas	60
Tabel 4.28	Descriptive Statistics	62
Tabel 4.29	Hasil Uji F.....	64
Tabel 4.30	Persamaan Regresi Linier Berganda	64
Tabel 4.31	Hasil Uji-t.....	65
Tabel 4.32	Hasil Uji Determinasi	67

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian.....	30
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	59
Gambar 4.2 Uji Heteroskedasitas	61

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian.

Komitmen organisasi merupakan isu penting yang ramai dibicarakan saat ini. sebagai kognitif personal karyawan, emosionalitas, dan perilaku yang mengarah pada tujuan organisasi. Adanya rasa komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Mulyono (2010:85) akan menampilkan sikap percaya terhadap nilai-nilai organisasi, berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, dan memiliki tekad untuk tetap menjadi bagian organisasi.

Dalam bukunya Wibowo (2014:23) menyatakan bahwa karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi umumnya mempunyai catatan kehadiran dan kinerja yang baik, menunjukkan keinginan kesetiaan pada kebijakan perusahaan, mempunyai *turnover rate* lebih rendah serta memiliki produktivitas, kepuasan dan motivasi kerja yang tinggi.

Komitmen dibagi dalam dua jenis yaitu Komitmen Organisasional dan komitmen pekerjaan. Salancik (2015:62) mengatakan dalam bukunya bahwa komitmen organisasional ialah nilai organisasi seperti untuk diri sendiri atau karyawan itu sendiri. karyawan bersedia untuk menambahkan usaha dan pengorbanan demi untuk kebaikan organisasi. Masalah organisasi juga merupakan masalah yang perlu difikirkan oleh pekerja, oleh karena itu karyawan akan merasakan hubungan yang rapat antara dirinya dan organisasi. Karyawan akan menunjukkan kesetiaan terhadap organisasinya, merasa terancam apabila organisasi atau institusinya itu menerima kecaman, dilanda permasalahan dan sebagainya. Karyawan berminat untuk merapatkan hubungan dengan orang-orang

bertanggung jawab dalam organisasi, menjaga hubungan baik dalam pekerjaan, ingin dan minat untuk kekal setia dalam organisasinya walaupun ditawarkan dengan berbagai alternatif yang menarik.

Ketika komitmen seorang karyawan telah tinggi maka efektifitas sumber daya organisasi secara umum akan lebih terjamin. Ini karena Komitmen Organisasional merupakan bagian kunci dalam manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu penegakan kaidah prosedural menjadi bagian penting dalam membangun kepercayaan dan kejujuran dalam organisasi sehingga pada akhirnya memberikan efek positif terhadap Komitmen Organisasional secara menyeluruh. Indikasi yang paling jelas dapat dilihat dari rendahnya Komitmen Organisasional secara praktis adalah tingginya jumlah karyawan yang mangkir dan mengundurkan diri atau keluar dari organisasi. Sedangkan dalam buku karangan Morgan dan Hunt (2014:35) secara teori, komitmen dikategorikan ke dalam indikator komitmen afektif, kontinuan dan normatif.

Komitmen didefinisikan sebagai suatu keyakinan salah satu pihak bahwa membina hubungan dengan pihak lain merupakan hal yang penting yang berpengaruh terhadap manfaat optimal yang didapat oleh kedua belah pihak dalam berhubungan. Menurut Steers dan Porter (Sopiah, 2008: 164) mengemukakan ada sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu faktor personal yang meliputi *job expectations*, *psiological contract*, *job choice* faktor, karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal, faktor organisasi, meliputi *initial works experiences*, *job scope*, *supervision*, *goal consistency organizational*. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab dan *non-organizational* faktor, yang meliputi

availability of alternative jobs. Faktor non organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu karyawan akan meninggalkannya.

PT Giant Transporter Indonesia Cabang Medan adalah perusahaan yang bergerak di bidang transportation atau logistics yang berlokasi di jalan Bridjen Katamso. Komp. Istana Prima II Blok E No.18, Medan, Sumatera Utara.

Pembentuk komitmen dalam PT Giant Transporter Indonesia Cabang Medan adalah SDM (Sumber Daya Manusia), dimana dalam diri karyawan diantaranya adalah harapan yang diinginkan dari pekerjaan, karyawan mau melaksanakan pekerjaan karena dia ingin mencapai sesuatu, misalnya mendapatkan kompensasi sehingga dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhannya serta prestasi yang tinggi (Steers dan Porter dalam Sopiah, 2008).

PT Giant Transporter Indonesia Cabang Medan harus mampu memiliki kemahiran, pemikiran yang disumbangkan oleh pekerja, sedangkan karyawan tergantung pada apa yang diberikan oleh pihak perusahaan, hal tersebut adalah faktor organisasional.

Jika faktor organisasional ini sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan maupun karyawan, maka komitmen organisasional akan terbentuk dengan baik. Selain faktor organisasional, faktor yang berasal dari pekerjaan itu sendiri (yang menjadi tanggung jawab karyawan) disebut sebagai faktor non organisasional. Faktor ini dapat diukur melalui kecakapan (kemampuan dan ketelitian) dan pekerjaan pilihan (kesesuaian pekerjaan dengan pendidikan, kesesuaian pekerjaan dengan keinginan). Semakin sesuai faktor organisasional dengan harapan karyawan, maka akan semakin tinggi komitmen organisasional

karyawan terhadap perusahaan, Faktor non organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu karyawan akan meninggalkannya.

Hal yang menjadi permasalahan untuk saat ini adalah tingkat kedisiplinan dan kemangkiran yang merupakan tindakan yang paling sering dan berulang-ulang dilakukan para karyawan pada jam kerja kantor. Kondisi seperti ini memperlihatkan kurang adanya tanggung jawab dalam mengemban tugas sebagai karyawan yang menjabat baik secara struktural maupun fungsional, dimana berperan sebagai pengambil kebijakan dan keputusan di semua lini. Guna mendapatkan solusi terutama yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia dengan harapan para karyawan tersebut memiliki derajat kepuasan kerja tinggi dan komitmen organisasional yang tinggi terhadap institusinya untuk saat sekarang dan dimasa yang akan datang.

Komitmen organisasi di PT Giant Transporter Indonesia Cabang Medan selama ini memiliki permasalahan mengenai yaitu dalam memberikan penilaian kerja pimpinan kurang memiliki kepedulian kepada karyawan yang berprestasi sehingga karyawan merasa di rendahkan oleh perusahaan dan belum adanya rasa bangga karyawan dalam bekerja terhadap perusahaan sehingga karyawan tidak mempunyai komitmen yang tinggi dalam memajukan perusahaan.

Oleh karena diharapkan dengan adanya penelitian ini maka akan dapat meningkatkan komitmen yang dimiliki karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian skripsi dengan judul: Pengaruh Faktor Personal,

Faktor Organisasional Dan Faktor Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional Pada PT. Giant Transporter Indonesia Cabang Medan.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Didasarkan atas latar belakang masalah di atas antara lain adalah :

- a. Karyawan belum memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi sehingga selalu menganggap semua pekerjaan mudah.
- b. Karyawan yang berprestasi belum diperhatikan atas prestasi yang dicapainya sehingga karyawan merasa di rendahkan oleh perusahaan.
- c. Belum adanya rasa bangga karyawan dalam bekerja terhadap perusahaan sehingga karyawan tidak mempunyai komitmen yang tinggi dalam memajukan perusahaan
- d. Sesama karyawan dalam bekerja belum kekompakannya atau *team work* sehingga masih menunjukkan egonya masing-masing.

2. Batasan Masalah

berdasarkan latar belakang masalah serta identifikasi masalah tersebut di atas, maka dibatasi masalah pada variabel independen yaitu Faktor Personal, Faktor Organisasional Dan Faktor Non Organisasional sedangkan sebagai variabel dependennya adalah Komitmen Organisasional.

C. Rumusan Masalah

Penulis merumuskan permasalahan penelitian ini :

1. Apakah faktor personal berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasional pada PT. Giant Transporter Indonesia Cabang Medan

2. Apakah faktor organisasional berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasional pada PT. Giant Transporter Indonesia Cabang Medan
3. Apakah faktor non organisasional berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasional pada PT. Giant Transporter Indonesia Cabang Medan
4. Apakah faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasional berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasional pada PT. Giant Transporter Indonesia Cabang Medan

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan dari penelitian ini adalah
 - a) Mengevaluasi dan menganalisis lebih spesifik apakah faktor personal berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasional pada PT. Giant Transporter Indonesia Cabang Medan
 - b) Mengevaluasi dan menganalisis lebih spesifik apakah faktor organisasional berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasional pada PT. Giant Transporter Indonesia Cabang Medan ?
 - c) Mengevaluasi dan menganalisis lebih spesifik apakah faktor non organisasional berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasional pada PT. Giant Transporter Indonesia Cabang Medan ?
 - d) Mengevaluasi dan menganalisis lebih spesifik apakah pengaruh faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasional

berpengaruh secara serempak terhadap komitmen organisasional pada PT. Giant Transporter Indonesia Cabang Medan.?

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan guna memberikan manfaat bagi berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun kegunaan yang diharapkan dalam penelitian ini antara lain:

- a) Bagi Peneliti, dalam penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis dalam menyusun skripsi akhir kuliah dan mampu mengembangkan penelitian selanjutnya yang lebih mendalam terkait komitmen organisasi.
- b) Bagi PT. Giant Transporter Indonesia Cabang Medan, hasil temuan penelitian ini diharapkan sebagai pertimbangan dalam peningkatan komitmen karyawan dan diharapkan juga dapat memberikan masukan kepada para pimpinan perusahaan agar lebih memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia
- c) Bagi Peneliti Selanjutnya, temuan penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi akademis khususnya yang berkaitan dengan peningkatan komitmen organisasi.

E. Keaslian Penelitian

Replika dari penelitian Andri Chrisdiana. (2009) yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. LG Electronics Indonesia. sedangkan penelitian ini berjudul Pengaruh Faktor Personal, Faktor

Organisasional Dan Faktor Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional Pada PT. Giant Transporter Indonesia Cabang Medan.

Perbedaan dan Persamaan penelitian terletak pada :

- 1. Model Penelitian** : Dalam penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier sederhana dengan jumlah seluruhnya 2 (dua) variabel. Sedangkan dalam penelitian ini juga menggunakan model pengaruh regresi linier berganda untuk 4 (empat) variabel.
- 2. Variabel Penelitian** : Penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas yaitu Komitmen Organisasi dan 1 (satu) variabel terikat (Kinerja Karyawan) sedangkan pada penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu variabel Faktor Personal, Faktor Organisasional Dan Faktor Non Organisasional serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Komitmen Organisasional.
- 3. Jumlah sampel (n)** : Penelitian terdahulu berjumlah 105 yang dijadikan sebagai responden sedangkan dalam penelitian ini berjumlah 42 karyawan sebagai responden.
- 4. Waktu Penelitian** : Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2009 sedangkan penelitian ini tahun 2018.
- 5. Lokasi Penelitian** ; Penelitian terdahulu di PT. LG Electronics Indonesia. Sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Giant Transporter Indonesia Cabang Medan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Pengertian Organisasi

Organisasi dapat dikatakan sebagai alat untuk mencapai tujuan, oleh karena itu organisasi dapat dikatakan wadah kegiatan daripada orang-orang yang bekerjasama dalam usahanya untuk mencapai tujuan. Di kegiatan itu orang-orang harus jelas tugas, wewenang dan tanggungjawabnya, hubungan dan tata kerjanya. Pengertian yang demikian disebut organisasi yang “statis”, karena sekedar hanya melihat dari strukturnya.

Di samping itu terdapat pengertian organisasi yang bersifat “Dinamis”. Pengertian ini organisasi dilihat daripada sudut dinamikanya, aktivitas atau tindakan daripada tata hubungan yang terjadi di dalam organisasi itu, baik yang bersifat formal maupun informal.

Menurut Silalahi dalam bukunya “Studi tentang Ilmu Administrasi Konsep, Teori, dan Dimensi” (2013:124) menyatakan definisi organisasi adalah : “Organisasi adalah struktur hubungan-hubungan di antara orang-orang berdasarkan wewenang dan bersifat tetap dalam suatu sistem administrasi”.

Sedangkan pengertian organisasi “Studi tentang Ilmu Administrasi Konsep, Teori, dan Dimensi” Toha, (2013:124) mengemukakan bahwa: “Organisasi merupakan suatu kerangka hubungan yang berstruktur yang menunjukkan wewenang, tanggung jawab, dan pembagian kerja untuk menjalankan suatu fungsi tertentu. Hubungan yang berstruktur ini disebut hirarki

dan konsekuensi dari hirarki ialah adanya kategori kelompok superior dengan kelompok subordinasi.”

Adapun Organisasi “Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya” Toha (2014:113) bahwa : “Organisasi merupakan suatu batasan-batasan tertentu (*boundaries*), dengan demikian seseorang yang melakukan hubungan interaksi dengan lainnya tidak atas kemauan sendiri. Mereka dibatasi oleh aturan-aturan tertentu.”

Sejalan dengan definisi-definisi di atas, menyatakan ciri-ciri organisasi sebagai berikut : (Handyaningrat, 2011:43)

- a. Adanya suatu kelompok orang yang dapat dikenal.
- b. Adanya kegiatan yang berbeda-beda tapi satu sama lain saling berkaitan.
- c. Tiap-tiap anggota memberikan sumbangan usahanya ataupun tenaganya.
- d. Adanya kewenangan, koordinasi dan pengawasan.
- e. Adanya suatu tujuan.

Dari definisi diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa Organisasi adalah kesatuan dari seluruh kegiatan yang erat saling berkaitan antara setiap anggota yang ada di dalamnya secara terkoordinir dan memiliki tujuan tertentu.

2. Komitmen Organisasional

a. Pengertian Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga komponen yaitu komitmen afektif,

komitmen kontinyu, dan komitmen normatif (Zurnali C. 2010: 127). Luthans (2009: 224) komitmen organisasional adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses keberlanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Komitmen organisasional (Sopiah, 2008:155) ”*Organizational Commitment is the degree to which employess believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization*” (komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi).

Masih (Sopiah, 2008:155) mendefinisikan komitmen organisasional mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi.

Definisi lain juga dikemukakan oleh (Porter, 2008:156) yang menjelaskan bahwa suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan. Robbins (2008: 155) mendefinisikan bahwa komitmen organisasional sebagai suatu sikap yang

merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi.

Richard M. Steers (2008: 156) menyatakan bahwa komitmen organisasional sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap perusahaannya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa definisi komitmen organisasional adalah kemampuan pada karyawan dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, tujuan organisasi atau perusahaan, mencakup unsur loyalitas terhadap perusahaan, dan keterlibatan dalam pekerjaan.

b. Bentuk Komitmen Organisasional

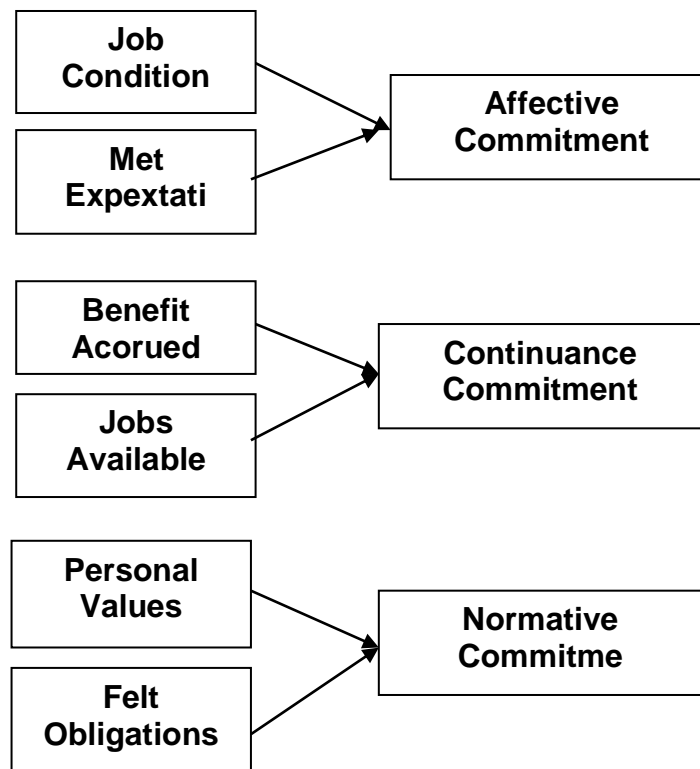
Allen & Meyer (2013:49-61) mengemukakan bahwa ada tiga komponen komitmen organisasional, yaitu :

- 1) *Affective Commitment* (komitmen afektif) terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.
- 2) *Continuance Commitment* (komitmen kontinyu) terjadi apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.
- 3) *Normative Commitment* (komitmen normatif) adalah perasaan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi dikarenakan

kewajiban dan tanggung jawab terhadap organisasi yang didasari atas pertimbangan norma, nilai, dan keyakinan karyawan.

Lebih jelasnya (Spector, 2008: 157) menggambarkan bentuk-bentuk komitmen organisasional serta faktor-faktor yang membentuk sebagai berikut :

Gambar 2.1 Faktor-Faktor Pembentuk Komitmen Organisasional



Keterangan : —————> Faktor yang membentuk

Sumber : (Sopiah, 2008: 158).

Sedangkan Curtis, Susan, & Wright, (2011:95) mengemukakan bahwa komitmen organisasional dapat dipecah menjadi tiga komponen, yaitu :

- 1) Keinginan memelihara keanggotaan dalam organisasi.
- 2) Keyakinan dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi.
- 3) Kesiediaan bekerja keras sebagai bagian dari organisasi.

Kanter (2008: 158) juga mengemukakan tiga bentuk komitmen organisasional, yaitu :

- 1) Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*) yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.
- 2) Komitmen terpadu (*cohesion commitment*) yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi.
- 3) Komitmen terkontrol (*control commitment*) yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya. Norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

Bentuk komitmen organisasional (Porter, 2008:159) telah dikembangkan tiga bagian dari definisi komitmen organisasional, yaitu :

- 1) Keyakinan dan penerimaan yang kuat dari tujuan dan nilai organisasi.
- 2) Kesediaan untuk bekerja keras sebagai bagian dari organisasi.
- 3) Keinginan yang kuat untuk mengingat organisasi.

c. Proses Terjadinya Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional timbul secara bertahap dalam diri pribadi karyawan. Berawal dari kebutuhan pribadi terhadap organisasi, kemudian

beranjak menjadi kebutuhan bersama, dan rasa memiliki dari para anggota (karyawan) terhadap organisasi.

Bashaw dan Grant (2008: 159) menjelaskan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan sebuah proses berkesinambungan dan merupakan sebuah pengalaman individu ketika bergabung dalam sebuah organisasi.

Wursanto (2008:159) mengemukakan bahwa rasa memiliki dari para karyawan terhadap kelompoknya dapat dilihat dalam hal-hal sebagai berikut :

- 1) Adanya loyalitas dari para anggota terhadap anggota lainnya.
- 2) Adanya loyalitas anggota terhadap kelompoknya.
- 3) Kesiediaan berkorban dari para anggota baik moral maupun material demi kelangsungan hidup kelompoknya.
- 4) Adanya rasa bangga dari para anggota kelompok apabila kelompok tersebut mendapat nama baik dari masyarakat.
- 5) Adanya letupan emosi dari para anggota apabila kelompoknya mendapat celaan, baik itu dilakukan oleh individu maupun kelompok lain.
- 6) Adanya niat baik dari para anggota kelompok untuk tetap menjaga nama baik kelompoknya dalam keadaan apapun.

Garry Dessler (2008: 159-161) yang dapat dilakukan untuk membangun komitmen karyawan pada organisasi yaitu :

1. *Make it charismatic* : Jadikan visi dan misi organisasi sebagai sesuatu yang dijadikan pijakan, dasar bagi setiap karyawan dalam berperilaku, bersikap, dan bertindak.

2. *Build the tradition:* Segala sesuatu yang baik dalam organisasi jadikanlah sebagai suatu tradisi yang secara terus menerus dipelihara, dijaga oleh generasi berikutnya.
3. *Have comprehensive grievance procedures :* Bila ada keluhan dari pihak luar ataupun dari internal organisasi maka organisasi harus memiliki prosedur untuk mengatasi keluhan tersebut secara menyeluruh.
4. *Provide extensive two-way communications :* Jalinlah komunikasi dua arah di organisasi tanpa memandang rendah bawahan.
5. *Create a sense of community:* Jadikan semua unsur dalam organisasi sebagai suatu komunitas di mana di dalamnya ada nilai-nilai kebersamaan, rasa memiliki, kerjasama, dan lain-lain.
6. *Build value –based homogeneity:* Membangun nilai-nilai yang didasarkan adanya kesamaan. Setiap anggota organisasi memiliki kesempatan yang sama.
7. *Share and share a like :* Organisasi membuat kebijakan di mana antara karyawan level bawah sampai paling atas tidak terlalu berbeda dalam kompensasi yang diterima, gaya hidup, penampilan fisik, dan lain-lain.
8. *Emphasize barnraising , cross utilization, and team work:* Organisasi sebagai suatu komunitas yang harus bekerja sama, saling berbagi, saling memberi manfaat, dan memberikan kesempatan yang sama pada anggota organisasi.

9. *Get together* : Adakan acara yang melibatkan semua anggota organisasi sehingga kebersamaan terjalin.
10. *Support employee development* : Organisasi memperhatikan perkembangan karier karyawan dalam jangka panjang.
11. *Commit to actualizing*: Setiap karyawan diberi kesempatan yang sama untuk mengaktualisasikan diri secara maksimal di organisasi sesuai kapasitas masing-masing.
12. *Provide first year job challenge* : Karyawan masuk ke organisasi dengan membawa mimpi, harapan dan kebutuhannya.
13. *Enrich and empower* : Ciptakan kondisi agar karyawan bekerja tidak secara monoton, karena rutinitas akan menimbulkan perasaan bosan bagi karyawan.
14. *Promote from within* : Bila ada lowongan jabatan sebaiknya kesempatan pertama diberikan kepada intern perusahaan sebelum merekrut karyawan dari luar perusahaan.
15. *Provide developmental activities* : Bila organisasi membuat kebijakan untuk merekrut karyawan dari dalam sebagai prioritas maka dengan sendirinya akan memotivasi karyawan untuk berkembang.
16. *The question of employee security* : Bila karyawan merasa aman baik fisik maupun psikis, maka komitmen akan muncul dengan sendirinya.
17. *Commit to people first value* : Membangun komitmen karyawan pada perusahaan merupakan proses yang panjang dan tidak bisa dibentuk secara instan. Oleh karena itu perusahaan harus memberi perlakuan yang benar pada masa awal karyawan memasuki organisasi.

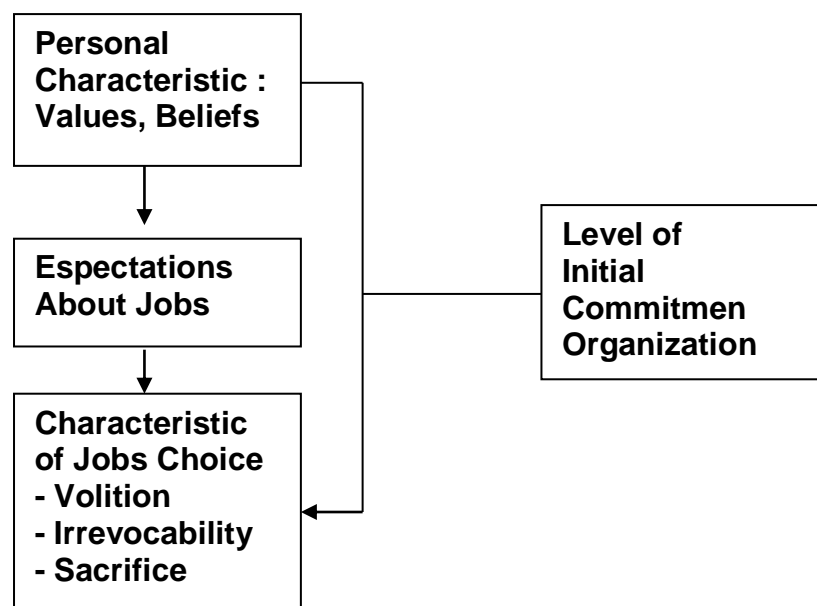
18. *Put in writting* : Data tentang organisasi dimuat dalam bentuk tulisan, tidak hanya dalam bentuk lisan.
19. *Hire right kind managers*: Bila pimpinan ingin menanamkan nilai-nilai, kebiasaan, dan lain-lain sebaiknya pimpinan sendiri memberikan teladan dala bentuk sikap dan perilaku sehari-hari.
20. *Walk the walk* : Tindakan jauh lebih efektif dari pada kata-kata.

Curtis, Susan, & Wright, (2011:114) faktor-faktor pembentuk komitmen organisasional akan berbeda bagi karyawan yang baru bekerja.

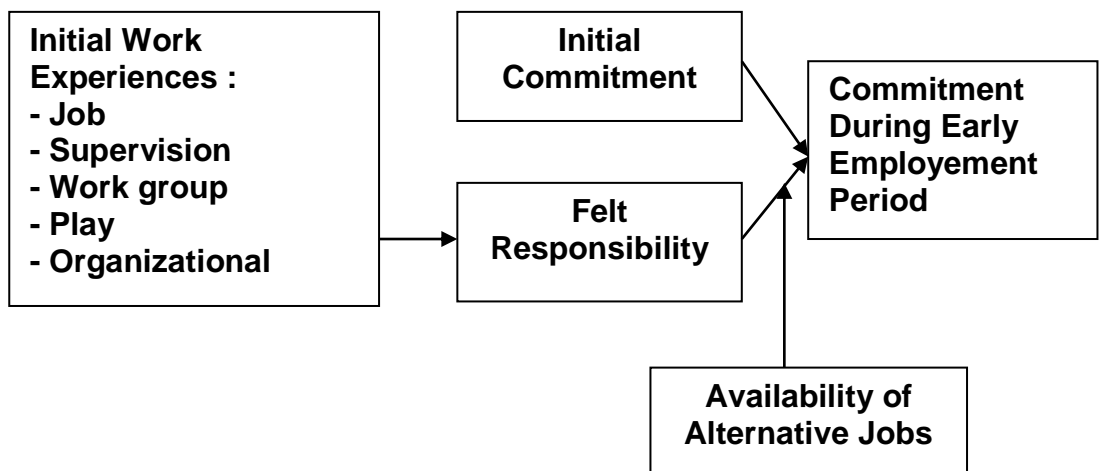
Proses komitmen organisasional juga dijelaskan oleh Minner (2008: 161) sebagai berikut :

Gambar 2.2 Proses Terjadinya Komitmen Organisasional

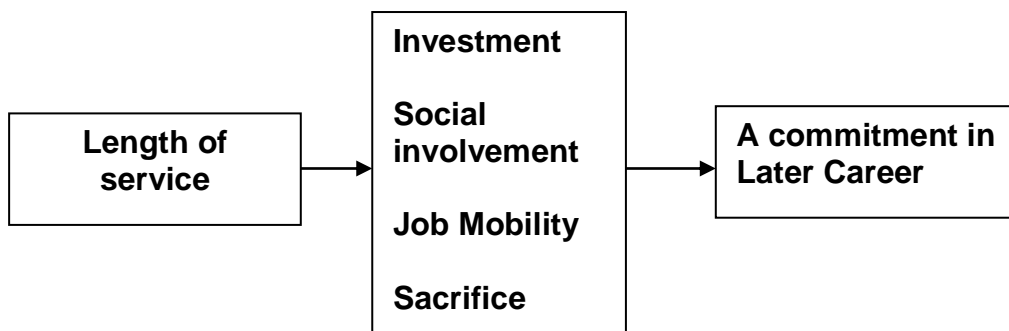
1. *Initial Commitment*



2. Commitment During Early Employment



3. Commitment During Later Career



Sumber : Minner (2008: 162)

Gambar 2.2 menjelaskan bahwa proses terjadinya komitmen karyawan pada organisasi berbeda.

Pada fase awal (*initial commitment*) faktor yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan organisasi adalah :

- 1) Karakteristik individu
- 2) Harapan-harapan karyawan pada organisasi
- 3) Karakteristik pekerjaan

Fase kedua disebut sebagai *commitment during early employment*.

Pada fase kedua ini faktor yang berpengaruh pada komitmen organisasional adalah pengalaman kerja yang dirasakan pada tahap awal seorang karyawan bekerja, bagaimana pekerjaan, bagaimana sistem penggajian, dan bagaimana hubungan karyawan dengan teman sejawat atau hubungan dengan pimpinannya. Semua faktor ini akan membentuk komitmen awal dan tanggung jawab karyawan pada perusahaan.

Tahap terakhir adalah *commitment during later career*. Faktor yang berpengaruh pada fase ketiga ini berkaitan dengan investasi, mobilitas kerja, hubungan sosial yang tercipta di organisasi, dan pengalaman-pengalaman selama seorang karyawan bekerja.

e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional

Komitmen karyawan pada organisasi tidak begitu saja, tetapi melalui proses yang panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. Steers (2008: 163) ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu :

- 1) Ciri pribadi kinerja, termasuk masa jabatannya dalam organisasi dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
- 2) Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja dalam organisasi tersebut.
- 3) Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi dimasa lampau dan cara pekerja mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

David (2008:163) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu :

- 1) Faktor personal : usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dan lain-lain.
- 2) Karakteristik pekerjaan : lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dan lain-lain.
- 3) Karakteristik struktur : besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan lain-lain.
- 4) Pengalaman kerja : pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi.

Steers dan Poter (2008: 164) mengemukakan ada sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi yaitu :

- 1) Faktor Personal yang meliputi : *job expectations, psychological contract, job choice factors*, karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akan membentuk faktor awal.
- 2) Faktor Organisasi yang meliputi : *inittial work experience, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor ini akan membentuk dan memunculkan tanggung jawab.
- 3) Non-Organizational Factors yang meliputi : *avaibility of alternative jobs*. Merupakan faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi.

f. Indikator Komitmen Organisasional

Kanter (2013:152), mengemukakan ada tiga bentuk komitmen organisasional, yaitu :

- 1) Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*), yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.
- 2) Komitmen terpadu (*cohesion commitment*), yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi. Ini terjadi karena karyawan percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.
- 3) Komitmen terkontrol (*control commitment*), yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya. Norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkan para anggota.

3. Faktor Personal

a. Pengertian Faktor Personal

Thoha. M (2010:84) berkaitan dengan Faktor Personal, bahwa individu membawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Ini semua adalah faktor yang dimiliki individu dan faktor ini akan memasuki suatu

lingkungan baru, yakni organisasi. Sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia, setiap manusia mempunyai Faktor Personal yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Masa depan seorang dalam organisasi tidak bergantung pada kinerja saja. Manajer juga menggunakan ukuran subyektif yang bersifat pertimbangan. Apa yang dipersepsikan oleh penilai sebagai karakter/prilaku karyawan yang baik atau buruk akan mempengaruhi penilaian.

Nunuk Ardiani (2009:125-132) bahwa yang dimaksud dengan Faktor Personal adalah kemampuan dan kecakapan, latar belakang dan demografi. Klasifikasi dari demografi adalah jenis kelamin dan ras.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, Faktor Personal dalam penelitian ini dilihat dari kemampuan, karakteristik-karakteristik biografis, pembelajaran, sikap, kepribadian, persepsi, dan nilai.

b. Karakteristik Faktor Personal

Ada beberapa faktor dari karakteristik Faktor Personal Robbins (2009:58-60), antara lain:

1) Usia

Menyatakan bahwa, usia (umur) adalah lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan atau diadakan). Semakin tua usia karyawan, makin tinggi komitmennya terhadap organisasi, hal ini disebabkan karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia.

2) Jenis Kelamin

Sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa, manusia dibedakan menurut jenis kelaminnya yaitu pria dan wanita. menyatakan bahwa, tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, ketrampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar.

3) Status Pernikahan

Perkawinan adalah ikatan lahir batin antara seorang pria dan seorang wanita sebagai suami istri dengan tujuan membentuk keluarga atau rumah tangga yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa. Perkawinan memaksakan peningkatan tanggungjawab yang membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting.

4) Jumlah Tanggungan

Jumlah tanggungan merupakan banyaknya orang atau anggota keluarga yang ditanggung oleh seorang karyawan. Semakin banyak jumlah tanggungan seorang karyawan maka akan semakin besar tingkat ketergantungan terhadap perusahaan.

5) Pengalaman Kerja

Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang karyawan lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang karyawan akan merasa nyaman dengan pekerjaannya.

c. Indikator Faktor Personal

Arief Subyantoro (2009:86) setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama.

Arief Subyantoro menyebutkan indikator Faktor Personal meliputi :
Kemampuan, Nilai, Sikap, Minat

- 1) Kemampuan (*ability*), adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dengan kata lain bahwa kemampuan (*ability*) merupakan fungsi dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*).
- 2) Nilai, nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang –orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.
- 3) Sikap (*attitude*), sikap adalah pernyataan evaluatif-baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan-mengenai objek, orang, atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi.
- 4) Minat (*interest*), adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide –ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola–pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya.

4. Faktor Organisasional

a. Pengertian Faktor Organisasional

Shukor (2011:96), Faktor Organisasional merupakan komitmen dari dalam diri karyawan atau pegawai harapan yang diinginkan dari pekerjaan.

Pihak organisasi memerlukan pemikiran, tenaga, kemahiran dan kepakaran yang disumbangkan oleh pekerja. Sedangkan karyawan tergantung pada apa yang diberikan oleh pihak organisasi. Minat terhadap pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen. Jadi pihak organisasi perlu merancang latihan dan kursus serta menetapkan waktu untuk menyiapkan kerja dan memberi semangat kepada karyawan supaya dapat memberikan komitmen yang lebih tinggi lagi dalam pekerjaan mereka.

Faktor pembentuk komitmen yang paling awal dalam diri individu adalah faktor personal. Faktor dalam diri karyawan diantaranya adalah harapan yang diinginkan dari pekerjaan, karyawan mau melaksanakan pekerjaan karena dia ingin mencapai sesuatu misalnya mendapatkan kompensasi sehingga dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhannya serta prestasi yang tinggi.

Conrad (2015:65), tahap sumbangan dan komitmen kerja yang dihasilkan oleh karyawan adalah bergantung kepada sejauhmana karyawan puas dengan layanan yang diberi oleh pihak pengurusan. Pendapat ini sesuai dengan pernyataan yang diberikan oleh Bendix (2010:145) yang menegaskan bahawa kegagalan pihak perusahaan memberi layanan yang baik dan menganggap karyawan sebagai manusia. Komitmen karyawan juga ada kaitan

dengan sejauh manakah organisasi dan keputusan yang dibuat oleh pemimpin-pemimpin dalam organisasi tersebut.

Contohnya keputusan mengenai kenaikan jabatan seorang karyawan akan memberi kesan atas tanggapan karyawan mengenai organisasi. Kegagalan sebuah organisasi dalam meningkatkan komitmen pekerja-pekerjanya berlaku apabila ia tidak dapat mengimbangkan di antara harapan yang diharapkan oleh majikan terhadap karyawan dengan harapan yang diinginkan oleh karyawan untuk kejayaan mereka dalam organisasi tersebut. Keadaan ini akan memberi kesan negatif ke atas minat dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

b. Indikator Faktor Organisasional

Faktor organisasional yakni berbagai atribut, iklim kerja. Indikator faktor organisasional ini:

- (1) Lingkungan kerja: kondisi fisik lingkungan kerja, suasana kerja;
- (2) Supervisi: gaya supervisi, hubungan dengan atasan;
- (3) Konsistensi: tentang pekerjaan, system penggajian

5. Faktor non Organisasional

a. Pengertian Faktor non Organisasional

Faktor non organisasi merupakan bagian dari pekerjaan. Sejumlah teori faktor utama dalam pekerjaan yang berusaha mengidentifikasi faktor non organisasi tugas dari pekerjaan-pekerjaan, bagaimana faktor utama dalam pekerjaan ini digabungkan untuk membentuk pekerjaan yang berbeda, serta hubungan dari faktor utama dalam pekerjaan tersebut dengan Komitmen

Organisasional telah dihasilkan. Panggabean (2014:130) “Faktor utama dalam pekerjaan berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri dimana ia berkaitan dengan cara bagaimana karyawan menilai tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya”.

Faktor non organisasi merupakan faktor yang menunjukkan ciri dari suatu jenis pekerjaan atau faktor yang membedakan antara suatu pekerjaan dengan jenis pekerjaan lainnya. Seorang karyawan dalam bekerja membutuhkan rekan kerja dan bawahan yang saling mendukung, saling percaya dan saling menghormati tugas serta wewenang masing-masing sehingga didapat suatu proses kerja yang saling bersinergi atau sama lain, dan saling membutuhkan dalam mencapai tujuan perusahaan.

b. Dimensi dan indikator Faktor non Organisasional

Faktor non organisasional merupakan faktor yang menunjukkan ciri dari suatu jenis pekerjaan atau faktor yang membedakan antara suatu pekerjaan dengan jenis pekerjaan lainnya. Indikatornya adalah:

- (1) Pekerjaan pilihan;
- (2) Perusahaan lain yang lebih baik;
- (3) Pekerjaan lain yang lebih baik;
- (4) Adanya kompensasi dari perusahaan lain yang lebih baik;
- (5) Adanya jaminan masa depan dari perusahaan lain

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya beserta hasil penelitian sebelumnya dengan hasil penelitian akan disajikan antara lain :

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

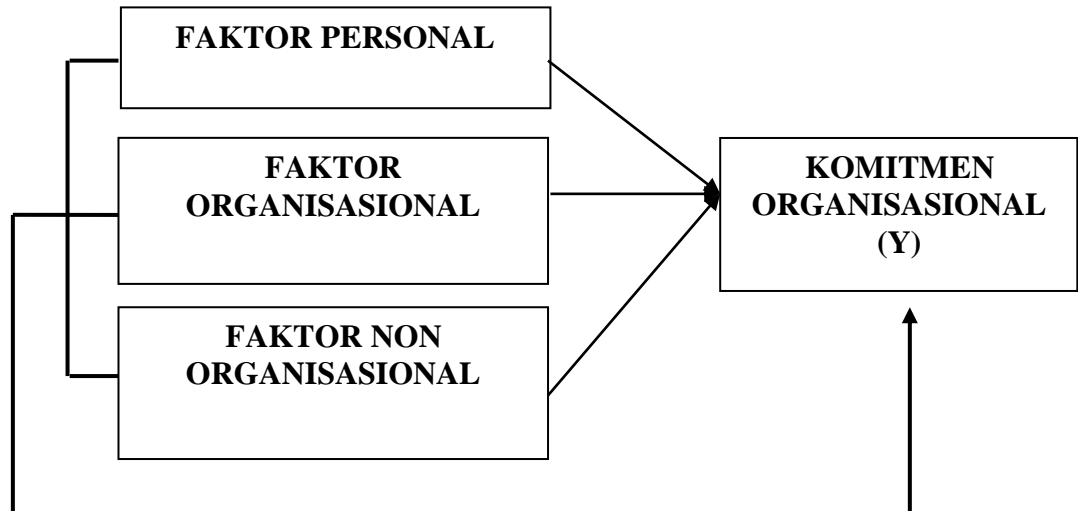
No.	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Hasil Penelitian
1.	Andri Chrisdian (2009)	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. LG Electronics Indonesia.	Komitmen Organisasi	Kinerja	Hasil analisis menunjukkan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. LG Electronics Indonesia.
2.	Intan (2012)	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan	Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, terhadap komitmen organisasional, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang
3.	Ratna Kusumawati (2008)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi, komitmen organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian ini

Sumber : Diolah Penulis, 2018

C. Kerangka Konseptual.

Berdasarkan uraian teoritis dan latar belakang masalah di atas, maka berikut kerangka konseptual dari penelitian yang dilakukan, yaitu :

Gambar 2.2. Kerangka Konseptual



Sumber : Diolah Penulis, 2018

Berdasarkan gambar di atas, diketahui bahwa kinerja dapat meningkatkan Komitmen Organisasional Pada PT. Giant Transporter Indonesia Cabang Medan dipengaruhi oleh Faktor Personal, Faktor Organisasional Dan Faktor Non Organisasional.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan.

Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Faktor personal berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasional pada PT. Giant Transporter Indonesia Cabang Medan
2. Faktor organisasional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasional pada PT. Giant Transporter Indonesia Cabang Medan
3. Faktor non organisasional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasional pada PT. Giant Transporter Indonesia Cabang Medan
4. Faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasional berpengaruh positif dan signifikan secara serempak terhadap komitmen organisasional pada PT. Giant Transporter Indonesia Cabang Medan

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian yang digunakan, yaitu penelitian kuantitatif. (Noor, 2012:38). Penelitian kuantitatif yaitu, metode untuk menguji teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antarvariabel. Variabel ini diukur dengan menggunakan instrumen penelitian, agar data yang terdiri dari angka dapat dianalisis sesuai dengan prosedur statistik

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilakukan pada PT. Giant Transporter Indonesia Cabang Medan beralamat di Jl. Bridgend Katamso Komplek Istana Prima 2 Blok E No. 18. Medan 20159, Sumatera Utara, sedang waktu penelitian dimulai Mei 2018 sampai dengan September 2018

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian Tahun 2018

Kegiatan	Tahun 2018																			
	Mei				Juni				Juli				Agustus				September			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul	■																			
Penyusunan Proposal		■																		
Pengajuan Proposal			■																	
Perbaikan Proposal				■	■	■	■	■	■	■	■	■								
Seminar Proposal											■									
Pengumpulan Data												■								
Pengolahan Data													■							
Penulisan Skripsi														■	■					
Perbaikan Skripsi															■	■	■	■		
Sidang Meja Hijau																		■		

Sumber: Diolah Penulis, 2018

C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber

1. Populasi

Sugiyono (2008:115), “Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”.

Jadi populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang didalamnya terdapat jumlah objek yang dijadikan sumber data. Maka yang menjadi populasi dalam penelitian adalah seluruh PT. Giant Transporter Indonesia Cabang Medan yang berjumlah 42 orang

2. Sampel

Sugiyono (2008:116) “sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sedangkan Arikunto (2008:116) “Penentuan pengambilan Sample sebagai berikut :

Apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-55% atau lebih tergantung sedikit banyaknya dari:

- a). Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana
- b). Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subyek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya dana.
- c). Besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti untuk peneliti yang risikonya besar, tentu saja jika sampelnya besar hasilnya akan lebih baik

Penelitian ini menggunakan 100% sampel dari jumlah populasi yaitu, 42 seluruh karyawan PT. Giant Transporter Indonesia Cabang Medan dari anggota populasi.

3. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, jenis dan sumber data yang digunakan ialah:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi. Sumber data primer adalah responden individu, kelompok fokus, internet juga dapat menjadi sumber data primer jika koisioner disebarakan melalui internet (Uma Sekaran, 2011:75)

Pengertian data primer menurut Umi Narimawati (2008: 98) dalam bukunya “Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif: Teori dan Aplikasi” bahwa: “Data primer ialah data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Data ini tidak tersedia dalam bentuk terkompilasi ataupun dalam bentuk file-file. Data ini harus dicari melalui narasumber atau dalam istilah teknisnya responden, yaitu orang yang kita jadikan objek penelitian atau orang yang kita jadikan sebagai sarana mendapatkan informasi ataupun data

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Sumber data sekunder adalah catatan atau dokumentasi perusahaan, publikasi pemerintah, analisis industri oleh media, situs Web, internet dan seterusnya (Uma Sekaran, 2011:78).

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiono : 2008 : 402). Data sekunder ini merupakan data yang sifatnya mendukung keperluan data primer seperti buku-buku, literatur dan bacaan.

D. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Berikut ini disajikan definisi operasional penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Ukur
Faktor personal (X₁)	Faktor Personal adalah kemampuan dan kecakapan, latar belakang dan demografi. Klasifikasi dari demografi adalah jenis kelamin dan ras. (Nunuk Ardiani, 2009)	1. Kemampuan 2. Nilai, 3. Sikap 4. Minat	Likert
Faktor organisasional (X₂)	Faktor Organisasional merupakan komitmen dari dalam diri karyawan atau pegawai harapan yang diinginkan dari pekerjaan. (Shukor, 2011),	1. Lingkungan kerja 2. Supervisi 3. Konsistensi	Likert
Faktor non organisasional (X₃)	Faktor non organisasional adalah Faktor utama dalam pekerjaan berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri dimana ia berkaitan dengan cara bagaimana karyawan menilai tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya. (Panggabean, 2014:130)	1. Pekerjaan pilihan; 2. Perusahaan lain yang lebih baik; 3. Pekerjaan lain yang lebih baik; 4. Adanya kompensasi dari perusahaan lain yang lebih baik; 5. Adanya jaminan masa depan dari perusahaan lain	Likert
Komitmen Organisasional (Y)	komitmen organisasional adalah suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi. (Robbins, 2011)	1. Komitmen berkesinambungan 2. Komitmen terpadu 3. Komitmen terkontrol	Likert

Sumber : Diolah Penulis, 2018

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2008:62), “Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data”.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik observasi, teknik wawancara, dan dokumentasi. Berikut ini akan dijelaskan teknik-teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti sebagai berikut:

1. Teknik Observasi.

Menurut Nawawi dan Martini (2012:74), “Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang tampak dalam suatu gejala atau gejala-gejala pada obyek penelitian”.

2. Teknik Wawancara.

Menurut Sugiyono (2010:194), Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti akan melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti.

3. Dokumentasi.

Metode dokumentasi menurut Arikunto (2009:231) yaitu mencari data mengenai variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya

F. Teknik Analisa Data

Dalam penelitian kualitatif sumber data dipilih dan disesuaikan dengan tujuan penelitian adalah :

1. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur (Sugiyono, 2014:137).

Valid artinya data yang diperoleh melalui kuisioner dapat menjawab tujuan penelitian berdasarkan jumlah n (sampel/responden) pada derajat kebebasannya r_{table} ($df = n - k$) harus lebih dari ($>$) 0.30.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian berperilaku mempunyai keandalan sebagai alat ukur, diantaranya di ukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila memiliki *Cronsbach Alpha* $> 0,60$.

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, lebih dulu diuji kelayakan model Regresi Berganda (*Multiple regression*) agar perkiraan menjadi

tidak bias, maka dilakukan beberapa uji asumsi klasik yang harus dipenuhi yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji distribusi normal adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik (statistik inferensial).

Modal regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafik, yaitu *Normality Probability Plot*. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan pendekatan *kolmogorov smirnov*.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah kondisi terdapatnya hubungan linier atau korelasi yang tinggiantara masing-masing variabel independen dalam model regresi.

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIP (Variance Inflation Facor)*

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidak samaan *variance* dari residual suatu pengamatan lainnya. Deteksi dapat dilakukan dengan melihat ada tidanya pola tertentu pada *scatterplot*. Jika probabilitassignifikan diatas tingkat kepercayaan 5% (0,05).

4. Model Analisis Regresi Berganda

Moh. Nazir (2011:463) menjelaskan bahwa: “Jika parameter dari suatu hubungan fungsional antara satu variabel dependen dengan lebih dari satu variabel yang ingin diestimasi, maka analisis regresi yang dikerjakan berkenaan dengan regresi berganda (*multiple regression*)”.

Model analisis data yang digunakan persamaanya adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Dimana :

Y	=	komitmen organisasional
α	=	Intercept
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	=	Koefisien Regresi
X_1	=	Faktor personal
X_2	=	faktor organisasional
X_3	=	faktor non organisasional
ϵ	=	Kesalahan Pengganggu/ <i>Error Term</i>

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji F

Menurut Sugiyono (2010:255), ”Uji F digunakan untuk pengujian koefisien regresi secara keseluruhan untuk menguji keberartian model yang mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Pengujian signifikansi persamaan regresi yang akan diperoleh dilakukan dengan menggunakan uji F.

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak yang berarti variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

Nilai F_{hitung} dapat diperoleh dengan rumus:

$$F\text{-hitung} = \frac{R^2 / (b_1 - b_2 - b_3)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien Determinasi

k = Jumlah variabel independen ditambah intercept dari suatu model persamaan

n = Jumlah sampel

b. Uji t

Menurut Sugiyono (2010:250), uji t adalah: “Uji t (t-test) melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengansumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan

Setelah diketahui bahwa terdapat pengaruh secara simultan maka dilakukan pengujian lebih lanjut untuk mengetahui variabel yang berpengaruh secara signifikan. Untuk keperluan itu dilakukan pengujian koefisien regresi secara parsial dengan menggunakan statistik Uji T.

Penentuan hasil pengujian (penerimaan/ penolakan H_0) dapat dilakukan dengan membandingkan t dengan nilai signifikansinya Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh setiap variable nyata atau tidak.

rumus menghitung t yaitu :

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - (r_{xy})^2}}$$

Dengan taraf signifikans 5 % uji dua pihak dan $dk = n - 2$

Keterangan :

- Bila $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ maka tidak ada hubungan signifikans masing-masing variabel terhadap variabel y.
- Hal lain tolak H_0 , ada hubungan signifikans masing-masing variabel terhadap variabel y.

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui korelasi berganda dan besarnya hubungan berpikir formal terhadap hasil belajar sejarah dapat dilihat nilai korelasi dan koefisien determinasi (R^2).

Nilai Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

Koefisien determinasi dapat dirumuskan sebagai berikut:

Berikut rumusnya : $R^2 = (r)^2 \times 100\%$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat PT. Giant Transporter Indonesia Cabang Medan

GTI Group Pte Ltd, merupakan perusahaan multinasional yang bergerak dibidang logistik seperti *warehousing*, manajemen persediaan, transportasi dan distribusi. GTI berdiri pada tahun 1955 di Singapura oleh Mr. Yap Chwe Hock. Pada awalnya GTI merupakan perusahaan yang bergerak di bidang transportasi penumpang lokal yang bernama *General Contractors and Yap Chwe Hock Transport* (“GTI Transport”). Pada tahun 1977, GTI melakukan pengalihan arah bisnisnya dari transportasi penumpang ke transportasi muatan (*cargo transportation*). Setahun kemudian, GTI menjadi salah satu dari kontraktor pengangkutan cargo yang utama untuk Pelabuhan dari Otoritas Singapura. Pada tahun 1995, GTI melakukan investasi dengan membangun suatu sistem pergudangan yang otomatis di Singapura.

Meningkatnya persaingan di bidang logistik dan kebutuhan klien yang meningkat dan kompleks, maka GTI mengembangkan layanan manajemen rantai pasok melalui suatu deretan dari solusi rantai persediaan, yakni *Intibution (raw materials management to support manufacturing)* pada tahun 1996, *Retrogistic (service and returns management)* pada tahun 1998 dan

GTI berdiri di Indonesia pada tahun 2003, yang berlokasi di Jl. Kalimalang Km 2 Cibitung-Bekasi yang secara langsung dikendalikan dan

diatur oleh GTI pusat di Singapura. GTI didirikan dengan filosofi Cina menggunakan karakter (Sheng) berarti *Reliability, Integrity, Sincerity, Enterprise* (RISE).

2. Visi dan Misi Perusahaan

Visi yang ingin diwujudkan oleh PT GTI adalah “Membangun The Logistic Superhighway Tiada Batas Dunia mewakili perusahaan dalam menciptakan pengalaman yang paling optimal dari lalu lintas cepat efisiensi dan kecepatan”. Sedangkan misi yang ingin dicapai adalah menjadi No 1 Pemasok rantai jalan keluar di Asia Pasifik.

3 Bidang Usaha

Jenis jasa yang ditawarkan oleh PT GTI Indonesia adalah sebagai berikut:

a. Transportasi dan Manajemen Distribusi (Transportation and Distribution Management Services)

PT GTI Indonesia telah membentuk jaringan dengan agen angkutan udara dan angkutan laut untuk pengiriman ke berbagai daerah di Indonesia. PT GTI Indonesia memiliki perwakilan di empat kota besar di Indonesia yaitu Medan, Jakarta, Semarang dan Surabaya.

b. Manajemen Gudang dan Persediaan (warehousing and inventory management)

PT GTI Indonesia menyediakan jasa manajemen pergudangan dan persediaan (inventory) seperti pengaturan ruang gudang, penjajakan dan penyimpanan persediaan, dan pelayanan dukungan lainnya seperti pemuatan dan penurunan muatan, penanganan, pengepakan dan pelabelan.

4. Penyajian Data

Data yang diperoleh dari penyebaran angket kepada responden yaitu karyawan di PT. Giant Transporter Indonesia Cabang Medan sebanyak 42 orang yang dijadikan responden. Dengan jumlah seluruh dari pertanyaan sebanyak 24 item, terdiri dari item pertanyaan Variabel X_1 (Faktor Personal), Variabel X_2 (Faktor Organisasional), Variabel X_3 (Faktor Non Organisasional) dan Variabel Y (Komitmen Organisasional) dan disediakan 5 (lima) alternatif jawaban, yaitu :

- a. Sangat setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Kurang setuju (KS) dengan skor 3
- d. Tidak setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat tidak setuju (STS) dengan skor 1

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh ditampilkan pada tabel-tabel berikut :

a. Pernyataan mengenai Faktor Personal (X_1)

Tabel 4.1 Saya sering merasa diburu-buru dalam menjalankan pekerjaan dan tidak sabaran untuk dapat menyelesaikan pekerjaan ditempat saya bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	21.4	21.4	21.4
2	11	26.2	26.2	47.6
3	7	16.7	16.7	64.3
4	9	21.4	21.4	85.7
5	6	14.3	14.3	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2018

Tabel 4.1, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 9 orang (21,4%), tidak setuju sebanyak 11 orang

(26,2%), kurang setuju sebanyak 7 orang (16,7%), setuju sebanyak 9 orang (21,4%) dan sangat setuju sebanyak 6 orang (14,3%)

Tabel 4.2 Saya merasa kemampuan dalam bekerja terlalu dipaksakan untuk melakukan pekerjaan yang bukan keahlian saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	11.9	11.9	11.9
2	10	23.8	23.8	35.7
3	8	19.0	19.0	54.8
4	11	26.2	26.2	81.0
5	8	19.0	19.0	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2018

Tabel 4.2, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 5 orang (11,9%), tidak setuju sebanyak 10 orang (23,8%), kurang setuju sebanyak 8 orang (19%), setuju sebanyak 11 orang (26,2%) dan sangat setuju sebanyak 8 orang (19%)

Tabel 4.3 Saya dipekerjakan di luar kemampuan saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	14	33.3	33.3	33.3
2	6	14.3	14.3	47.6
3	6	14.3	14.3	61.9
4	12	28.6	28.6	90.5
5	4	9.5	9.5	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2018

Tabel 4.3, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 14 orang (33,30%), tidak setuju sebanyak 6 orang (14,3%), kurang setuju sebanyak 6 orang (14,3%), setuju sebanyak 12 orang (28,6%) dan sangat setuju sebanyak 4 orang (9,5%)

Tabel 4.4 Penilaian pekerjaan saya tidak sesuai dengan hasil yang saya kerjakan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	21.4	21.4	21.4
2	14	33.3	33.3	54.8
3	7	16.7	16.7	71.4
4	5	11.9	11.9	83.3
5	7	16.7	16.7	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2018

Tabel 4.4, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 9 orang (21,4%), tidak setuju sebanyak 14 orang (33,3%), kurang setuju sebanyak 7 orang (16,7%), setuju sebanyak 5 orang (11,9%) dan sangat setuju sebanyak 7 orang (16,7%)

Tabel 4.5 Sikap pimpinan kurang menyenangkan dalam memberikan perintah

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	4.8	4.8	4.8
2	12	28.6	28.6	33.3
3	7	16.7	16.7	50.0
4	14	33.3	33.3	83.3
5	7	16.7	16.7	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2018

Tabel 4.5, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (4,8%), tidak setuju sebanyak 12 orang (28,6%), kurang setuju sebanyak 7 orang (16,7%), setuju sebanyak 14 orang (33,3%) dan sangat setuju sebanyak 7 orang (16,7%)

Tabel 4.6 Saya kurang berminat dalam melakukan pekerjaan di luar kemampuan saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	14.3	14.3	14.3
2	22	52.4	52.4	66.7
3	6	14.3	14.3	81.0
4	2	4.8	4.8	85.7
5	6	14.3	14.3	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2018

Tabel 4.6, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 orang (14,3%), tidak setuju sebanyak 22 orang (52,4%), kurang setuju sebanyak 6 orang (14,3%), setuju sebanyak 2 orang (4,8%) dan sangat setuju sebanyak 6 orang (14,3%)

Tabel 4.7 Karyawan sudah diberikan pelatihan agar mampu melakukan pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	10	23.8	23.8	23.8
2	17	40.5	40.5	64.3
3	8	19.0	19.0	83.3
4	1	2.4	2.4	85.7
5	6	14.3	14.3	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2018

Tabel 4.7, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 10 orang (23,8%), tidak setuju sebanyak 17 orang (40,5%), kurang setuju sebanyak 8 orang (19%), setuju sebanyak 1 orang (2,4%) dan sangat setuju sebanyak 6 orang (14,3%)

b. Pernyataan mengenai Faktor Organisasional (X2)

Tabel 4.8 Lingkungan organisasi sangat mempengaruhi karyawan dalam bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	14	33.3	33.3	33.3
2	12	28.6	28.6	61.9
3	10	23.8	23.8	85.7
4	6	14.3	14.3	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2018

Tabel 4.8, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 14 orang (33,3%), tidak setuju sebanyak 12 orang (28,6%), kurang setuju sebanyak 10 orang (23,8%), setuju sebanyak 6 orang (14,3%).

Tabel 4.9 Struktur organisasi yang baik akan mempengaruhi komitmen karyawan dalam bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	16	38.1	38.1	38.1
2	13	31.0	31.0	69.0
3	6	14.3	14.3	83.3
4	3	7.1	7.1	90.5
5	4	9.5	9.5	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2018

Tabel 4.9, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 16 orang (38,1%), tidak setuju sebanyak 13 orang (31%), kurang setuju sebanyak 6 orang (14,3%), setuju sebanyak 3 orang (7,1%) dan sangat setuju sebanyak 4 orang (9,5%)

Tabel 4.10 Analisis pekerjaan harus bersifat efektif dan efisien

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	7.1	7.1	7.1
2	10	23.8	23.8	31.0
3	13	31.0	31.0	61.9
4	9	21.4	21.4	83.3
5	7	16.7	16.7	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2018

Tabel 4.10, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (7,1%), tidak setuju sebanyak 10 orang (23,8%), kurang setuju sebanyak 13 orang (31%), setuju sebanyak 9 orang (21,4%) dan sangat setuju sebanyak 7 orang (16,7%)

Tabel 4.11 Perusahaan memberikan pengembangan karir sesuai dengan kemampuan kerja karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	21.4	21.4	21.4
2	13	31.0	31.0	52.4
3	7	16.7	16.7	69.0
4	8	19.0	19.0	88.1
5	5	11.9	11.9	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2018

Tabel 4.11, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 9 orang (21,4%), tidak setuju sebanyak 13 orang (31%), kurang setuju sebanyak 7 orang (16,7%), setuju sebanyak 8 orang (19,0%) dan sangat setuju sebanyak 5 orang (11,9%)

Tabel 4.12 Perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan kebutuhan karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	16.7	16.7	16.7
2	10	23.8	23.8	40.5
3	8	19.0	19.0	59.5
4	11	26.2	26.2	85.7
5	6	14.3	14.3	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2018

Tabel 4.12, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 orang (16,7%), tidak setuju sebanyak 10 orang (23,8%), kurang setuju sebanyak 8 orang (19,0%), setuju sebanyak 11 orang (26,2%) dan sangat setuju sebanyak 6 orang (14,3%)

c. Pernyataan mengenai Faktor Non Organisasional (X3)

Tabel 4.13 Faktor pemilihan pekerjaan masih mempengaruhi tenaga kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	14	33.3	33.3	33.3
2	6	14.3	14.3	47.6
3	6	14.3	14.3	61.9
4	12	28.6	28.6	90.5
5	4	9.5	9.5	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2018

Tabel 4.13, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 14 orang (33,3%), tidak setuju sebanyak 6 orang (14,3%), kurang setuju sebanyak 6 orang (14,3%), setuju sebanyak 12 orang (28,6%) dan sangat setuju sebanyak 4 orang (9,5%)

Tabel 4.14 Faktor gaji, dan fasilitas sangat menentukan tenaga kerja memilih tempat bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	21.4	21.4	21.4
2	14	33.3	33.3	54.8
3	7	16.7	16.7	71.4
4	5	11.9	11.9	83.3
5	7	16.7	16.7	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2018

Tabel 4.14, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 9 orang (21,4%), tidak setuju sebanyak 14 orang (33,3%), kurang setuju sebanyak 7 orang (16,7%), setuju sebanyak 5 orang (11,9%) dan sangat setuju sebanyak 7 orang (16,7%)

Tabel 4.15 Faktor pekerjaan sangat menentukan tenaga kerja memilih yang lebih baik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	4.8	4.8	4.8
2	12	28.6	28.6	33.3
3	7	16.7	16.7	50.0
4	14	33.3	33.3	83.3
5	7	16.7	16.7	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2018

Tabel 4.15, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (4,8%), tidak setuju sebanyak 12 orang (28,6%), kurang setuju sebanyak 7 orang (16,7%), setuju sebanyak 14 orang (33,3%) dan sangat setuju sebanyak 7 orang (16,7%)

Tabel 4.16 Faktor insentif dan bonus menjadikan orang memilih untuk bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	14.3	14.3	14.3
2	22	52.4	52.4	66.7
3	6	14.3	14.3	81.0
4	2	4.8	4.8	85.7
5	6	14.3	14.3	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2018

Tabel 4.16, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 orang (14,3%), tidak setuju sebanyak 22 orang (52,4%), kurang setuju sebanyak 6 orang (14,3%), setuju sebanyak 2 orang (4,8%) dan sangat setuju sebanyak 6 orang (14,3%)

Tabel 4.17 Perusahaan memberikan jaminan dalam bekerja dan masa depan bagi karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	16.7	16.7	16.7
2	10	23.8	23.8	40.5
3	8	19.0	19.0	59.5
4	11	26.2	26.2	85.7
5	6	14.3	14.3	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2018

Tabel 4.17, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 orang (16,7%), tidak setuju sebanyak 10 orang (23,8%), kurang setuju sebanyak 8 orang (19,0%), setuju sebanyak 11 orang (26,2%) dan sangat setuju sebanyak 6 orang (14,3%)

d. Pernyataan mengenai Komitmen Organisasional (Y)

Tabel 4.18 Karyawan di tempat anda bekerja telah memiliki rasa kepercayaan pada perusahaan serta merasa bagian dari keluarga besar perusahaannya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	14	33.3	33.3	33.3
2	6	14.3	14.3	47.6
3	6	14.3	14.3	61.9
4	12	28.6	28.6	90.5
5	4	9.5	9.5	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2018

Tabel 4.18, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 14 orang (33,3%), tidak setuju sebanyak 6 orang (14,3%), kurang setuju sebanyak 6 orang (14,3%), setuju sebanyak 12 orang (28,6%) dan sangat setuju sebanyak 4 orang (9,5%)

Tabel 4.19 Memiliki keluarga baru didalam organisasi ini

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	21.4	21.4	21.4
2	14	33.3	33.3	54.8
3	7	16.7	16.7	71.4
4	5	11.9	11.9	83.3
5	7	16.7	16.7	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2018

Tabel 4.19, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 9 orang (21,4%), tidak setuju sebanyak 14 orang (33,3%), kurang setuju sebanyak 7 orang (16,7%), setuju sebanyak 5 orang (11,9%) dan sangat setuju sebanyak 7 orang (16,7%)

Tabel 4.20 Merasa nyaman didalam organisasi ini

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	4.8	4.8	4.8
2	12	28.6	28.6	33.3
3	7	16.7	16.7	50.0
4	14	33.3	33.3	83.3
5	7	16.7	16.7	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2018

Tabel 4.20, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (4,8%), tidak setuju sebanyak 12 orang (28,6%), kurang setuju sebanyak 7 orang (16,7%), setuju sebanyak 14 orang (33,3%) dan sangat setuju sebanyak 7 orang (16,7%)

Tabel 4.21 Merasa bangga menjadi bagian organisasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	14.3	14.3	14.3
2	22	52.4	52.4	66.7
3	6	14.3	14.3	81.0
4	2	4.8	4.8	85.7
5	6	14.3	14.3	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2018

Tabel 4.21, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 orang (14,3%), tidak setuju sebanyak 22 orang (52,4%), kurang setuju sebanyak 6 orang (14,3%), setuju sebanyak 2 orang (4,8%) dan sangat setuju sebanyak 6 orang (14,3%)

Tabel 4.22 Berkeinginan menghabiskan sepanjang hidup di organisasi ini

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	16.7	16.7	16.7
2	10	23.8	23.8	40.5
3	8	19.0	19.0	59.5
4	11	26.2	26.2	85.7
5	6	14.3	14.3	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2018

Tabel 4.22, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 orang (16,7%), tidak setuju sebanyak 10 orang (23,8%), kurang setuju sebanyak 8 orang (19%), setuju sebanyak 11 orang (26,2%) dan sangat setuju sebanyak 6 orang (14,3%)

Tabel 4.23 Memiliki rasa suka duka terhadap organisasi ini

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	10	23.8	23.8	23.8
2	17	40.5	40.5	64.3
3	8	19.0	19.0	83.3
4	1	2.4	2.4	85.7
5	6	14.3	14.3	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2018

Tabel 4.23, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 10 orang (23,8%), tidak setuju sebanyak 17 orang (40,5%), kurang setuju sebanyak 8 orang (19%), setuju sebanyak 1 orang (2,4%) dan sangat setuju sebanyak 6 orang (14,3%)

Tabel 4.24 karyawan tempat anda bekerja memiliki keyakinan dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	16	38.1	38.1	38.1
2	14	33.3	33.3	71.4
3	5	11.9	11.9	83.3
4	5	11.9	11.9	95.2
5	2	4.8	4.8	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2018

Tabel 4.24, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 16 orang (38,1%), tidak setuju sebanyak 14 orang (33,3%), kurang setuju sebanyak 5 orang (11,9%), setuju sebanyak 5 orang (11,9%) dan sangat setuju sebanyak 2 orang (4,8%)

5. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a) Uji Validitas

Dalam Uji validitas untuk mengetahui kelayakan dari butir-butir daftar pertanyaan (angket) yang telah diberikan kepada responden maka diperlukan uji validitas untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner.

Setiap pertanyaan bernilai $> 0,30$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid (sah).

Tabel 4. 25 Hasil Uji Validitas

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	62.81	482.060	.752	.961
X1.2	62.45	486.644	.707	.962
X1.3	62.95	481.705	.724	.962
X1.4	62.93	483.531	.724	.962
X1.5	62.33	497.886	.569	.963
X1.6	63.10	491.308	.673	.962
X1.7	63.19	483.329	.787	.961
X2.1	63.43	492.300	.767	.962
X2.2	63.43	479.714	.853	.961
X2.3	62.45	493.376	.661	.962
X2.4	62.93	484.068	.746	.962
X2.5	62.64	486.284	.707	.962
X3.1	62.95	481.705	.724	.962
X3.2	62.93	483.531	.724	.962
X3.3	62.33	497.886	.569	.963
X3.4	63.10	491.308	.673	.962
X3.5	62.64	486.284	.707	.962
Y1	62.95	481.705	.724	.962
Y2	62.93	483.531	.724	.962
Y3	62.33	497.886	.569	.963
Y4	63.10	491.308	.673	.962
Y5	62.64	486.284	.707	.962
Y6	63.19	483.329	.787	.961
Y7	63.50	486.110	.800	.961

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2018

Pada Tabel 4.25 terlihat diatas, nilai koefisien korelasi produk moment produk skor masing-masing butir pertanyaan dengan total kesemua butir pertanyaan terlihat pada kolom *corrected item total correlation*.

Nilai koefisien melebihi angka 0,30 hal ini dapat dinyatakan bahwa semua butir pertanyaan dan skor yang didapat adalah valid (sah).

b) Uji Reliabilitas

Dalam Reliabilitas akurasi dan konsistensi dari pengukurannya. Dinyatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek sama diperoleh hasil yang tidak berbeda. Uji reliabilitas akan dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuisisioner. Uji ini dilakukan setelah uji validitas dan yang diuji merupakan pertanyaan yang sudah valid.

Untuk mengetahui Uji reliabilitas (kehandalan) juga kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan kostruk pertanyaan yang disusun dalam suatu bentuk kuisisioner. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Tabel 4.26 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.963	.964	24

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2018

Pada Tabel 4.26 terlihat diatas, terdapat cronbach's alpha sebesar 0,961 yang mana nilai lebih besar > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk pertanyaan yang telah disajikan pada responden yang terdiri dari 36 item, baik didalam variabel Faktor Personal (X_1), Faktor Organisasional(X_2), Faktor Non Organisasional (X_3) dan Variabel Komitmen Organisasional (Y) adalah reliable atau handal

6. Teknik Analisis Data

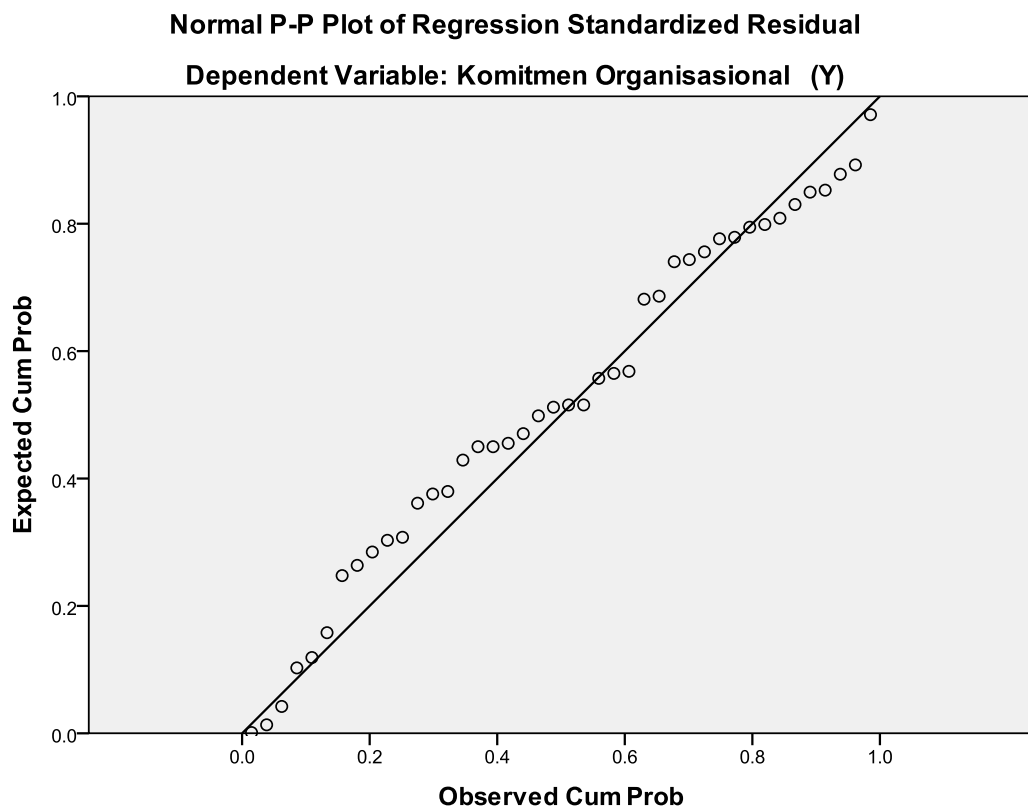
a. Uji Asumsi Klasik

Dalam melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi berganda dapat digunakan atau tidak.

1) Uji Normalitas

Bahwa Uji normalitas bertujuan menguji apakah layak digunakan regresi berganda, seperti diketahui bahwa uji-t mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas



Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2018

Pada gambar 4.1, Terlihat di atas bahwa distribusi dari titik-titik pada Faktor Personal (X_1), Faktor Organisasional (X_2), Faktor Non Organisasional

(X₃) dan Variabel Komitmen Organisasional (Y) menyebar disekitar garis diagonal yang dapat disimpulkan bahwa data yang disajikan normal

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara vairabel independen. Model regresi yang bebas dari multikolinieritas adalah model yang memiliki nilai *tolerance* , > 0,10 atau jika nilai *variance inflation factor* (VIF) > 10.

Tabel 4.27 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a					
Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Faktor Personal (X ₁)	.952	.105	.020	.047	21.336
Faktor Organisasional (X ₂)	.889	.381	.079	.221	4.518
Faktor Non Organisasional (X ₃)	.978	.582	.136	.034	29.593

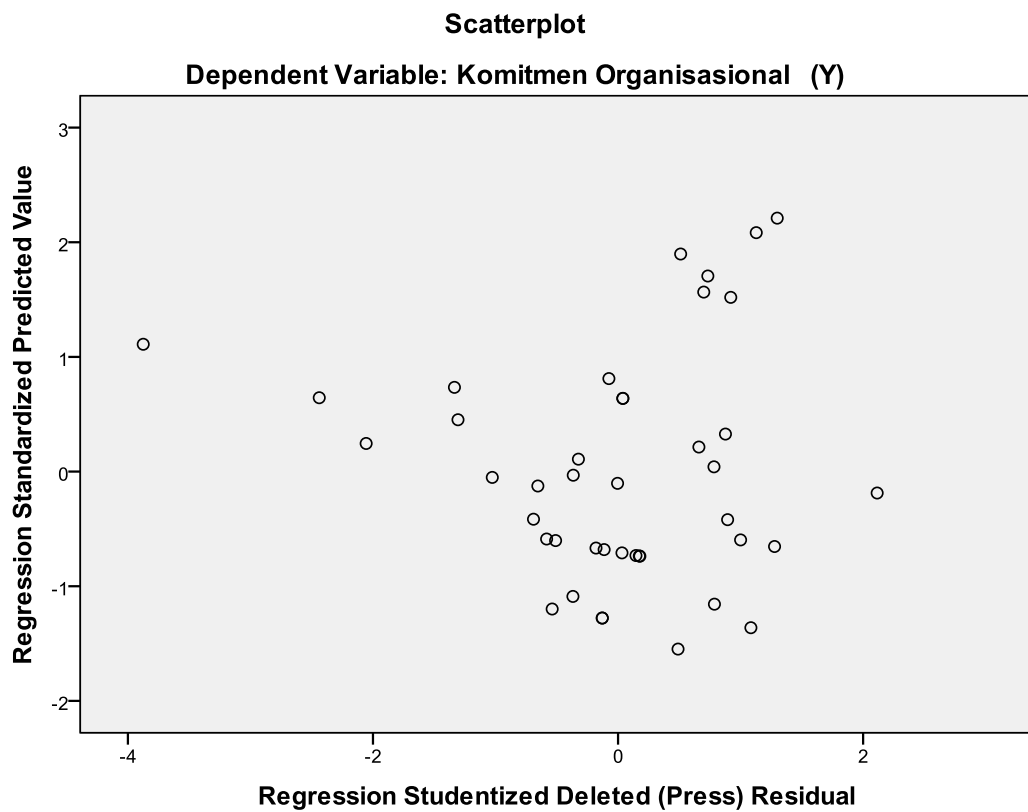
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional (Y)
Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2018

Pada Tabel 4.27 terlihat diatas bahwa angka VIF Faktor Personal (X₁) adalah 21.336, Faktor Organisasional (X₂) sebesar 4.518 dan Faktor Non Organisasional (X₃) sebesar 29.593 lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai tolerance angka Faktor Personal (X₁) adalah 0, 047, Faktor Organisasional (X₂) sebesar 0,221 dan Faktor Non Organisasional (X₃) sebesar 0,034 lebih besar dari 0,10 dengan demikian dapat disimpulkan model regresi yang bebas dari multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedisitas menunjukkan adanya nilai varian (residu) tidak konstan. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti terjadi heteroskedasitas atau sebaliknya homoskedasitas atau dapat terlihat dari probabilitas signifikan $> 0,05$.

Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedasitas



Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2018

Pada gambar 4.2 terlihat di atas titik-titik secara acak atau tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedasitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak dipakai untuk prediksi Komitmen Organisasional berdasarkan simpulan variabel.

7. Analisis dan Evaluasi

Dari data yang dikumpul dan disusun, diklasifikasikan, dianalisis dan dievaluasi dan yang terakhir mengambil keputusan atas penelitian tersebut. Hasil pengolahannya adalah :

Tabel 4.28 Descriptive Statistics

Bahwa statistik deskriptif adalah metode-metode yang berkaitan dengan pengumpulan dan penyajian suatu gugus data sehingga menaksir kualitas data berupa jenis variabel, ringkasan statistik (mean, median, modus, standar deviasi, etc), distribusi, dan representasi bergambar (grafik), tanpa rumus probabilitik apapun.

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Komitmen Organisasional (Y)	18.69	6.795	42
Faktor Personal (X ₁)	19.57	7.009	42
Faktor Organisasional (X ₂)	13.21	5.220	42
Faktor Non Organisasional (X ₃)	14.14	4.750	42

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2018

Pada Tabel 4.28 terlihat di atas, nilai rata-rata dari variabel Komitmen Organisasional (Y) adalah 18,69 dengan standar deviasinya adalah 6,795. Untuk variabel Faktor Personal (X₁) nilai rata-ratanya adalah 19,57 dengan standar deviasinya adalah 7,009. Sedangkan untuk Faktor Organisasional (X₂) nilai rata-ratanya adalah 13,21 dengan standar deviasinya adalah 5,220 serta variabel Faktor Non Organisasional (X₃) nilai rata-ratanya adalah 14,14 dengan standar deviasinya adalah 4,750, dan jumlah responden (N) adalah 42.

8. Pengujian Hipotesis

a) Uji Pengaruh Serempak

Dalam Uji F_{hitung} pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama (serempak) variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Hipotesis untuk pengujian secara serempak adalah

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, artinya secara bersama-sama tidak ada pengaruh dan signifikan dari Faktor Personal, Faktor Organisasional, Faktor Non Organisasional (*variable independent*) terhadap Komitmen Organisasional (*variable dependent*).

$H_1 : \text{Minimal 1} \neq 0$, artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Faktor Personal, Faktor Organisasional, Faktor Non Organisasional (*variable independent*) terhadap Komitmen Organisasional (*variable dependent*).

Nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

Terima H_0 (Tolak H_1) jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ pada $\text{Sig } F > \alpha$ 5%

Tolak H_0 (Terima H_1) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\text{Sig } F < \alpha$ 5%

Tabel 4.29 Hasil Uji FANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1824.051	3	608.017	335.211	.000^a
	Residual	68.926	38	1.814		
	Total	1892.976	41			

a. Predictors: (Constant), Faktor Non Organisasional (X3), Faktor Organisasional (X2), Faktor Personal (X1)

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasional (Y)

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.29 terlihat diatas, nilai F_{hitung} sebesar 335,211 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena $F_{hitung} 335.211 > F_{tabel} 2,85$ dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,00 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa Faktor Personal, Faktor Organisasional, Faktor Non Organisasional secara serempak dan signifikan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional.

Persamaan Regresi Linier Berganda

Persamaan Analisis regresi merupakan salah satu teknik analisis data dalam statistika yang seringkali digunakan untuk mengkaji hubungan antara beberapa variabel dan meramal suatu variabel.

Tabel 4.30 Persamaan Regresi Linier BergandaCoefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-.969	.670	
	Faktor Personal (X1)	.090	.139	.093
	Faktor Organisasional (X2)	.218	.086	.167
	Faktor Non Organisasional (X3)	1.062	.241	.743

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional (Y)

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2018

Pada Tabel 4.30 terlihat diatas, diperoleh persamaan regresinya adalah $Y = -0,969 a + 0,090 b_1 + 0,218 b_2 + 1,062 b_3$. Konstanta sebesar -0,969 menyatakan jika tidak ada variabel bebas (bernilai 0) maka variabel terikat tetap diversifikasi Faktor Personal (X_1) sebesar 0,090 sedangkan Faktor Organisasional (X_2) sebesar 0,218 dan Faktor Non Organisasional (X_3) sebesar 1,062 dapat disimpulkan hipotesis 2 diterima.

b) Uji Pengaruh Parsial

Dari hasil uji pengaruh parsial variabel faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasional berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasional pada PT. Giant Transporter Indonesia Cabang Medan pada tabel berikut :

Tabel 4.31 Hasil Uji-t

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	-.969	.670	-1.446	.156
Faktor Personal (X_1)	.090	.139	.650	.520
Faktor Organisasional (X_2)	.218	.086	2.541	.015
Faktor Non Organisasional (X_3)	1.062	.241	4.409	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional (Y)

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2018

Dari hasil Uji-t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Adapun uji menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

1) Uji pengaruh faktor personal terhadap komitmen organisasional

$H_0 : \beta_1 \neq 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh dan signifikan dari faktor personal terhadap komitmen organisasional

$H_0 : \beta_1 = 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh dan signifikan dari faktor personal terhadap komitmen organisasional

Kriteria pengambilan keputusan :

Terima H_0 (Tolak H_1) jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $Sig\ t > \alpha\ 5\%$

Tolak H_0 (Terima H_1) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $Sig\ t < \alpha\ 5\%$

Pada Tabel 4.31 diatas faktor personal nilai $t_{hitung}\ 0,650 < t_{tabel}\ 2,024$ dengan signifikan $0,520 > 0,05$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh dan signifikan dari faktor personal terhadap komitmen organisasional

2) Uji pengaruh faktor organisasional terhadap komitmen organisasional

$H_0 : \beta_2 \neq 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh dan signifikan dari faktor personal terhadap komitmen organisasional

$H_0 : \beta_2 = 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh dan signifikan dari faktor personal terhadap komitmen organisasional

Kriteria pengambilan keputusan :

Terima H_0 (Tolak H_1) jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $Sig\ t > \alpha\ 5\%$

Tolak H_0 (Terima H_1) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $Sig\ t < \alpha\ 5\%$

Pada Tabel 4.31 terlihat diatas, faktor organisasional nilai $t_{hitung}\ 2,541 > t_{tabel}\ 2,024$ dengan signifikan $0,015 < 0,05$, artinya secara parsial terdapat pengaruh dan signifikan dari faktor organisasional terhadap komitmen organisasional

3) Uji pengaruh faktor non organisasional terhadap komitmen organisasional

Ho : $\beta_3 \neq 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh dan signifikan dari faktor non organisasional terhadap komitmen organisasional

Ho : $\beta_3 = 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh dan signifikan dari faktor non organisasional terhadap komitmen organisasional

Kriteria pengambilan keputusan :

Terima Ho (Tolak Hi) jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada Sig $t > \alpha$ 5%

Tolak Ho (Terima Hi) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada Sig $t < \alpha$ 5%

Pada Tabel 4.31 terlihat diatas, faktor non organisasional nilai t_{hitung} 4,409 $>$ t_{tabel} 2,024 dengan signifikan 0,000 $<$ 0,05, artinya secara parsial terdapat pengaruh dan signifikan dari faktor non organisasional terhadap komitmen organisasional

c) Koefisien Determinasi

Dari hasil uji determinasi (R²) dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi pada tabel berikut :

Tabel 4.32 Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.982 ^a	.964	.961	1.347

a. Predictors: (Constant), Faktor Non Organisasional (X3), Faktor Organisasional (X2), Faktor Personal (X1)

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasional (Y)

Pada tabel 4.32 terlihat di atas bahwa besarnya *adjusted R square* sebesar 0,961 hal ini berarti 96,1% variasi komitmen organisasional yang bisa dijelaskan dengan variabel Faktor Personal, Faktor Organisasional, Faktor Non Organisasional sedangkan sisanya ($100\% - 96,1\% = 3,9\%$) dapat dijelaskan dengan variabel independen.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas dari hasil penelitian tentang Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional Dan Faktor Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional Pada PT. Giant Transporter Indonesia Cabang Medan, maka dibawah ini akan dijelaskan tentang variabel tersebut.

1. Pengaruh Faktor Personal Terhadap Komitmen Organisasional

Secara serempak nilai F_{hitung} sebesar 335,211 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena $F_{hitung} 335.211 > F_{tabel} 2,85$ dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,00 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa Faktor Personal, Faktor Organisasional, Faktor Non Organisasional secara serempak dan signifikan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional.

Sedangkan secara parsial faktor personal (X_1) tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} untuk faktor personal adalah 0,650 dengan signifikansinya sebesar 0,520, sedangkan pada taraf signifikansi sebesar 0,05 dengan df sebesar = 38.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang ada, bahwasannya keahlian dasar seorang pegawai mempengaruhi komitmen organisasional pegawai itu sendiri.

Ketika keahlian seseorang melewati standar yang diinginkan atau yang ditentukan perusahaan, maka pegawai tersebut telah memperoleh komitmen organisasional yang tinggi.

Komitmen individu terhadap organisasi bukanlah merupakan suatu hal yang terjadi secara sepihak, dalam hal ini organisasi dan pegawai (individu) harus secara bersama-sama menciptakan kondisi yang kondusif untuk mencapai komitmen yang dimaksud. Sebagai contoh: seorang pegawai yang semula kurang memiliki komitmen, namun setelah bekerja ternyata bisa menumbuhkan komitmen yang tinggi.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Faktor personal tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada pegawai PT. Giant Transporter Indonesia Cabang Medan. Selanjutnya, hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Zaenal Arifin S dkk (2010) yang menyatakan bahwa faktor personal berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai. Dan komitmen organisasional pegawai ini akan berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

2. Pengaruh Faktor Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional

Secara serempak nilai F_{hitung} sebesar 335,211 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena $F_{hitung} 335.211 > F_{tabel} 2,85$ dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,00 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa Faktor Personal, Faktor Organisasional, Faktor Non Organisasional secara serempak dan signifikan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional.

Sedangkan secara parsial faktor organisasional (X_2) berpengaruh terhadap komitmen organisasional (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} untuk faktor

organisasional adalah 2,541 dengan signifikansinya sebesar 0,015, sedangkan pada taraf signifikansi sebesar 0,05 dengan df sebesar = 38 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,024 sehingga nilai $t_{\text{hitung}} = 2,541 > \text{nilai } t_{\text{tabel}} = 2,024$. Penelitian ini sesuai dengan teori yang ada, bahwasannya faktor organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional PT. Giant Transporter Indonesia Cabang Medan.

Hal ini dapat diartikan bahwa jika faktor organisasi meningkat maka komitmen organisasional akan meningkat. Menurut Shukor (2011), organisasi dan pegawai saling bergantung antara satu sama lain. Pihak organisasi memerlukan pemikiran, tenaga, kemahiran dan kepakaran yang disumbangkan oleh pekerja. Sedangkan pegawai tergantung pada apa yang diberikan oleh pihak organisasi. Minat terhadap pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen. Jadi pihak organisasi perlu merancang latihan dan kursus serta menetapkan waktu untuk menyiapkan kerja dan memberi semangat kepada pegawai supaya dapat memberikan komitmen yang lebih tinggi lagi dalam pekerjaan mereka. Menurut Conrad (2010), tahap sumbangan dan komitmen kerja yang dihasilkan oleh pegawai adalah bergantung kepada sejauhmana pegawai puas dengan layanan yang diberi oleh pihak pengurusan. Pendapat ini sesuai dengan pernyataan yang diberikan oleh Bendix (2009) yang menegaskan bahawa kegagalan pihak perusahaan memberi layanan yang baik dan menganggap pegawai sebagai manusia. Komitmen pegawai juga ada kaitan dengan sejauh manakah organisasi dan keputusan yang dibuat oleh pemimpin-pemimpin dalam organisasi tersebut.

Selanjutnya, hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh I Gde Wirajasa, Djabir Hamzah dan Otto R Payangan (2008) yang menyatakan bahwa faktor organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional pegawai.

3. Pengaruh Faktor Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional

Secara serempak nilai F_{hitung} sebesar 335,211 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena $F_{hitung} 335.211 > F_{tabel} 2,85$ dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,00 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa Faktor Personal, Faktor Organisasional, Faktor Non Organisasional secara serempak dan signifikan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional.

Sedangkan secara parsial faktor non organisasi (X_3) berpengaruh terhadap komitmen organisasional (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} untuk adalah 4,409 dengan signifikansinya sebesar 0,000, sedangkan nilai t_{tabel} diketahui sebesar 2,024 sehingga nilai $t_{hitung} = 4,409 > nilai t_{tabel} = 2,024$. Penelitian ini sesuai dengan teori yang ada, bahwasannya faktor non organisasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional PT. Giant Transporter Indonesia Cabang Medan. Apabila faktor utama dalam pekerjaan meningkat maka komitmen organisasional akan meningkat. Tingkat kesulitan pekerjaan suatu perusahaan berbeda-beda tergantung jenis usaha yang dilakukan oleh perusahaan tersebut. Seseorang pegawai dalam proses pekerjaannya sehari-hari akan mengalami tekanan atau stress yang disebabkan oleh rasa jenuh karena pekerjaan yang monoton, resiko pekerjaan beban kerja tinggi dan batas waktu dari pekerjaannya. Tekanan pekerjaan yang dialami seorang pegawai akan berbeda

dengan pegawai yang saling tergantung pada tugas, posisi, wewenang dari setiap pegawai.

Urusan pribadi pegawai juga bisa mempengaruhi atau menambah tingkat tekanan yang dialami pada waktu bekerja. Pada saat seorang pegawai mengalami tekanan dalam pekerjaannya maka kepuasan kerjanya mungkin tidak mereka peroleh. Hal ini akan mengganggu atau mempengaruhi hasil kerja dari pegawai tersebut. Oleh karena itu para pimpinan perusahaan harus jeli melihat situasi seperti ini agar tekanan pekerjaan tidak menjadi halangan pegawai bekerja dengan baik. Langkah yang dapat ditempuh misalnya dengan melakukan kegiatan-kegiatan rekreatif, seperti jalan santai bersama, team walk, family day dll. Kecakapan pegawai dapat mempengaruhi komitmen organisasional pegawai.

Kecakapan yang dimiliki pegawai akan dapat memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasional.

Pekerjaan pilihan yang dimiliki pegawai dapat memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai Pekerjaan yang menjadi pilihan akan dapat memberikan pengaruh yang baik kepada komitmen pegawai.

Selanjutnya, hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Zaenal Arifin S dkk (2010) yang menyatakan bahwa faktor non organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai. Dan komitmen organisasional pegawai ini akan berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan uraian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, mengenai faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasional berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasional pada PT. Giant Transporter Indonesia Cabang Medan, maka akhirnya penulismen dapat suatu kesimpulan, yang mana kesimpulan tersebut akan diuraikan dibawah ini :

1. Hasil uji pengaruh faktor personal terhadap komitmen organisasional tidak berpengaruh dan signifikan dari factor personal terhadap komitmen organisasional. Artinya Faktor Personal individu seperti kemampuan dan pengharapannya untuk Organisasi merupakan hal yang tidak mempengaruhi Komitmen Organisasional dalam artian semakin bertambahnya usia yang menjadi salah satu karakteristik Faktor Personal maka komitmennya untuk memajukan perusahaan berkurang.
2. Hasil uji pengaruh factor organisasional terhadap komitmen organisasional berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Artinya minat dari seorang yang bernaung dalam organisasi mempengaruhi komitmen untuk mencapai sukses perusahaan, dalam hal ini seorang pekerja juga akan mendapatkan kompensasi untuk kebutuhan sertaprestasi yang tinggi.
3. Hasil uji pengaruh Faktor Non Organisasional terhadap Komitmen Organisasional berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Artinya Faktor Non Organisasional dapat menurunkan atau meningkatkan Komitmen Seseorang untuk Perusahaan dimana jika ia dapat pekerjaan yang lebih tinggi dalam organisasinya atau dapat membuat seseorang memutuskan

keluar dari organisasi tersebut karena adanya kompensasi berupa gaji yang lebih tinggi.

4. Hasil uji secara serempak dapat dikatakan bahwa Faktor Personal, Faktor Organisasional, Faktor Non Organisasional berpengaruh secara serempak dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Artinya secara keseluruhan Ketiga Variabel independen saling mempengaruhi Variabel Terikatnya.

B. Saran

Adapun saran-saran yang ingin penulis sampaikan adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian mengenai variabel faktor personal tidak berpengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasi, oleh karena itu dapat dikatakan faktor personal bukanlah yang menyebabkan komitmen organisasi menjadi menurun namun perusahaan tetap perlu memperhatikan faktor tersebut untuk membuat komitmen karyawan lebih baik lagi.
2. Hasil penelitian mengenai faktor organisasional perusahaan sebaiknya memperhatikan pada struktur organisasi yang ada apakah sudah sesuai dengan pembagian tugas sesuai dengan kemampuan dan keahlian dari para karyawannya, karena dari hasil penelitian faktor organisasional mempengaruhi komitmen karyawannya.
3. Hasil Penelitian mengenai faktor Non Organisasional perusahaan sebaiknya memberi motivasi dan kompensasi yang baik terhadap Individu agar lebih Komitmen dalam Organisasi tersebut seperti Gathering Family atau semacam penghargaan agar individu merasa di hargai dalam Organisasi.
4. Sebaiknya perusahaan juga memperhatikan faktor lain selain faktor organisasional yaitu faktor non organisasional, karena dari hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor non organisasional sangat berpengaruh dan signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU-BUKU:

Arikunto (2008), *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Bendix (2010), "Advertising Effects and Effectiveness," *European Journal of Marketing*, Vol. 27, No. 10

Burk, (2014), *Advertising and Promotion (International Edition)*. New Jersey: Prentice Hall Inc.

Conrad (2015), *Managing Human Resource: Productivity, Quality of Work Life, Profit Fifth Edition*, Irwin Mc Graw-Hill Companies, Inc

David (2008), *Organizational Behavior*, New Delhi: Tata McGraw-Hill Publishing Company, Terjemahan Agus Dharma, Jakarta, Erlangga.

Garry Dessler (2008), *Managing Human Resources*. New York: Mc. Graw Hill INC.

Hidayat, R. Rusiadi, dan M. Isa Indrawan. 2014. *Teknik Proyeksi Bisnis*. USU.Press

Hidayat, R., & Subiantoro, N. Rusiadi. 2013. *Metode Penelitian*. USU Press.

Kanter (2008), *Asas-asas Hukum Pidana di Indonesia dan Penerapannya*. Jakarta: Storia Grafika,

Luthans (2009), *Perilaku Organisasi* edisi 10. Yogyakarta: Penerbit ANDI

Minner (2008), *Organizational Behavior: Performance and Productivity*, First Edition, random House, Inc. New York.

Mulyono (2010), *Pendidikan Bagi Anak Berkesulitan Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta

Nunuk Ardiani (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

Nawawi dan Martini (2012), *Panduan Riset dengan Pendekatan Kuantitatif*.
Surakarta: Muhammadiyah University Press.

Noor, (2012), *Psikometri*. Bandung: Jauhar Mandiri.

Panggabean (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia

Purba, (2015), *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Mitra Wacana Media

Porter, (2008), *Strategi Bersaing (Competitive strategy)*.Tanggerang:Karisma
publishing group.

Robbins (2008), *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Richard M. Steers (2008), *Efektivitas Organisasi*, Jakarta: Erlangga

Sugiyono, (2009), *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Penerbit Alfabeta

Steers (2008), *Sistem Informasi Manajemen:Konsep dan Pengembangan*.
Bandung: Lingga Jaya.

Salancik (2015), *Service Management and Operations*, Second Editions.Prentice
Hall International, Inc.

Sopiah, (2008), *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta : Andi

Spector (2008), *Leadership and Organizational Climate*. Prentice Hall. New
Jersey

Thoha. M (2010), *Service Management*. Yogyakarta: Penerbit ANDI

Uma Sekaran, (2011), *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

Umi Narimawati (2008), *Penulisan Karya Ilmiah*. Jakarta: Penerbit Genesis

Wursanto (2008), *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi

Wibowo (2014), *Perilaku Dalam Organisasi* . Edisi 1-2 . Jakarta : Rajawali Pers

Zurnali C, (2010), *Knowledge Worker: Kerangka Riset Manajemen Sumber
Daya Manusia Masa Depan*, Penerbit Unpad Press, Bandung

Zulganef, (2009), Metode Penelitian Sosial dan Bisnis. Edisi Pertama.
Yogyakarta: Graha Ilmu.

JURNAL-JURNAL:

Ahmad, R. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat. *Jumant*, 11(2), 137-146.

Ananda, G. C. (2019). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Pegawai Pada Perguruan Panca Budi Medan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(1), 102-113.

Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *JUMANT*, 11(1), 189-206.

Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. *JUMANT*, 8(2), 103-110.

Allen & Meyer (2013), *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization*. *Journal of Occupational Psychology*. Great Britain: The British Psychological Society.

Arief Subyantoro (2009), arakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi Dan Kepuasan Yang dimediasi Oleh Motivasi Kerja, *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11 (1), 11-19.

Aspan, H. (2017). "Good Corporate Governance Principles in the Management of Limited Liability Company. *International Journal of Law Reconstruction*, Volume 1 No. 1, pp. 87-100.

Bashaw dan Grant (2008), Exploring the distinctive nature of work commitments: Their relationship with personal characteristics, job performance, and propensity to leave. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 14, 41 - 56.

Curtis, Susan, & Wright, (2011), Retaining Employees - The Fast Track to Commitment, *Journal Management Research News*, 24.

Harahap, R. (2018). Analisa Kepuasan Kerja Karyawan Di Cv. Rezeki Medan. *Jumant*, 8(2), 97-102.

Hasibuan, H. A., Purba, R. B., & Siahaan, A. P. U. (2016). Productivity assessment (performance, motivation, and job training) using profile matching. *SSRG Int. J. Econ. and Management Stud*, 3(6).

- Hidayat, R. (2018). Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia. *JEpa*, 3(2), 133-149.
- Indrawan, M. I., & SE, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal ilmiah INTEGRITAS*, 1(3).
- Indrawan, M. I. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857
- Malikhah, I. (2019). Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi. *Jumant*, 11(1), 67-80.
- Morgan dan Hunt (2014), "The commitment-trust theory of relationship marketing", *Journal of Marketing*, Vol. 58 No. 3, pp. 20-38.
- N. Setiawan, (2018), Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Universitas Pembangunan Panca Budi.
- Pramono, C. (2018). Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Pratama, S. (2019). Analisa Pengaruh Sumberdaya Manusia, Prasarana Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Studi Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jumant*, 11(1), 235-250.
- Pratama, S. (2019). Effect of Organizational Communication and Job Satisfaction on Employee Achievement at Central Bureau of Statistics (BPS) Binjai City.
- Rizky, M. C., & Ardian, N. (2019). Enhance Employee Performance For Increase Work Motivation On Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Journal Homepage: Http://Ijmr. Net. In*, 7(08).
- Setiawan, A. & Pratama, S.(2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Bintang Anugerah Sejahtera. *Jumant*, 11(1), 19-34.
- Shukor (2011), Risk Management Disclosures: A Study on the Effect of Voluntary Risk Management Disclosures toward Firm Value", *Journal of Applied Accounting Research*, Vol. 16 (3), hal. 400-432.
- Wakhyuni, E. (2018, October). An Empirical Investigation of the Effect of Workload and SOPs on Employees Work Morale. In *International Conference of ASEAN Prespective and Policy (ICAP)* (Vol. 1, No. 1, pp. 251-257).

Wakhyuni, E. (2019). Analisis Kemampuan, Komunikasi Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Mitha Sarana Niaga. *Jumant*, 11(1), 271-278.

Yanti, E. D., & Sanny, A. (2018). The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi.