

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SUMSEL BABEL  
CABANG PEMBANTU KM 12**



**Skripsi Oleh :**

**M. RIZKY ARDIANSYAH**

**17 110 013**

**Program Studi Manajemen**

*Diajukan Sebagai salah satu syarat Untuk Meraih  
gelar Sarjana Ekonomi*

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PALEMBANG  
2021**

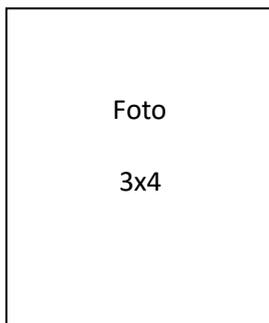
**UNIVERSITAS PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG**

---

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : M. Rizky Ardiansyah  
NIM : 17 110 013  
Jurusan : Manajemen  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja  
Karyawan Pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang  
Pembantu KM 12

Disetujui untuk digunakan dalam Ujian Skripsi



**Pembimbing Skripsi**

**Pembimbing I** : .....  
( **Januar Ida Wibowati, SE.,M.Si** )

**Pembimbing II** : .....  
( **Henson Enjein Manurung, SE.,M.Si** )

**Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Palembang**

**Abdullah Rasjid, SE.,M.Si**

**NIDN. 0207017201**

**ABSTRAK**

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. BANK SUMSEL BABEL CABANG PEMBANTU  
KM. 12**

M. Rizky Ardiansyah

17 110 013

Penelitian ini difokuskan untuk melihat pengaruh ketiga komponen komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12. Penelitian ini menggunakan 3 dimensi dari Allen & Meyer untuk Komitmen Organisasi dan 7 dimensi dari Gomes untuk kinerja. Penelitian ini menggunakan kuantitatif. Data dikumpulkan dengan metode survey, dengan menggunakan kuesioner. Sampel yang di ambil terdiri dari 65 responden.

Peneliti menggunakan faktor analisis untuk mengukur validitas dan *cronbach's alpha* untuk reabilitas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara kedua variabel maka digunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil dari pengukuran tersebut ditemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan.

## **SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : M. Rizky Ardiansyah  
NIM : 17 110 013  
Jurusan : Manajemen  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang Berjudul :

**“Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

**Pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12”.**

Pembimbing :

Ketua : Januar Ida Wibowati, SE.,M.Si  
Anggota : Henson Enjein Manurung, SE.,M.Si  
Tanggal Ujian : Agustus 2021

Adalah benar hasil karya Saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan Saya ini tidak benar dikemudian hari, Saya bersedia dicabut prediksi kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, Agustus 2021  
Pembuat pernyataan,

M. RIZKY ARDIANSYAH  
NIM. 17 110 013

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kita panjatkan kehadiran Allah SWT, karena berkat petunjuk serta rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Dalam penulisan skripsi ini, penulis mengambil judul “PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SUMSEL BABEL CABANG PEMBANTU KM. 12 PALEMBANG”, Dimana penulis skripsi ini merupakan salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Palembang. Selesaiannya penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan-bantuan pihak lain, untuk itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Zulkifli S. Mukti, SH.,MH, selaku Rektor Universitas Palembang
2. Bapak Abdullah Rasjid, SE.,M.Si, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi
3. Ibu Januar Ida Wibowati, SE.,M.SI, selaku Pembimbing Satu
4. Bapak Henson Enjein Manurung, SE.,M.Si, Selaku Pembimbing Dua
5. Ketua Program Studi
6. Sekretaris Program Studi
7. Para Dosen penguji yang telah membantu memberikan kritik dan saran
8. Pimpinan dan seluruh staf serta karyawan PT. BANK SUMSEL BABEL CABANG PEMBANTU KM. 12 PALEMBANG
9. Seluruh Staff pengajar serta karyawan fakultas Ekonomi Universitas Palembang
10. Teman-teman Seangkatan
11. Almamater

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan, maka dari itu kritik dan saran dari pembaca yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu sehingga terselesaikan penulisan skripsi ini dengan harapan semoga berguna bagi kita semua.

Palembang, Agustus 2021  
Penulis,

M. RIZKY ARDIANSYAH  
NIM. 17 110 013

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Era globalisasi telah melanda berbagai aspek kehidupan manusia, dimana dunia semakin menyatu, tidak bisa lagi kejadian di suatu Negara tertutup bagi dunia luar, teknologi informasi dan komunikasi telah merangsang perubahan hubungan antar bangsa yang tidak bisa lagi dibatas dengan tembok tapal batas suatu negara. Globalisasi telah muncul sebagai fenomena baru yang telah dilahirkan oleh kemajuan jaman. Dalam bidang perekonomian hal ini membawa dampak yang cukup besar bagi industri-industri di Indonesia baik itu industri perdagangan, manufaktur maupun jasa.

Kondisi tersebut menuntut suatu organisasi atau perusahaan untuk senantiasa melakukan berbagai inovasi guna mengantisipasi adanya persaingan yang semakin ketat. Kondisi tersebut menyiratkan perlunya optimalisasi kinerja perusahaan, dengan karyawan sebagai garda

depannya. Dengan kata lain, untuk meningkatkan daya saing, komitmen dan etos kerja karyawan merupakan faktor kunci keberhasilan perusahaan.

MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu organisasi dan masyarakat (Schuler dalam Edy Sutrisno, 2016:6).

Kualitas sumber daya manusia menentukan kinerja perusahaan yang didukung tenaga kerjanya. Kinerja tenaga kerja atau pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai dalam satuan waktu tertentu. Pada dasarnya kinerja tenaga kerja mempengaruhi produktivitas perusahaan dimana karyawan itu bekerja. Untuk itu perlu diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2016:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya Kaswan (2012:8) mengemukakan bahwa kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak/besar mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Maka untuk mendapatkan kinerja yang baik dari seorang karyawan, sebuah organisasi harus dapat memberikan sarana dan prasarana sebagai penunjang dalam penyelesaian pekerjaan. Dengan kata lain, kinerja merupakan gambaran mengenai sejauh mana

keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsi pokoknya dalam rangka mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misinya. Dengan kata lain, kinerja merupakan prestasi yang dapat dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu.

Mangkunegara (2013:157) mengemukakan enam indikator umum untuk mengukur kinerja pegawai yakni; hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap dan disiplin (waktu dsb). Sementara menurut Sastrohadiwiryo (2005:235), pada umumnya unsur-unsur yang perlu diperhatikan dalam proses penilaian kinerja adalah terkait dengan kesetiaan, prestasi kerja, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa dan kepemimpinan. Kesemua itu dapat juga dijadikan sebagai indikator kinerja dalam suatu perusahaan atau organisasi lainnya

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain kemampuan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja (Kasmir, 2016: 189-193).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi. Menurut Newstrom dalam Wibowo (2017:430), komitmen organisasi atau loyalitas pekerja adalah tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya. Komitmen organisasi adalah merupakan

ukuran tentang keinginan bekerja untuk tetap dalam perusahaan di masa depan.

Komitmen berhubungan dengan kuat dan terkait dengan organisasi ditingkat emosional. Adanya karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan yaitu dengan adanya suatu kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi karyawan yang baik pada perusahaan. Karyawan yang memang memiliki jiwa komitmen yang tinggi, tidak akan meninggalkan pekerjaannya tersebut, karena di dalam jiwa nya memiliki semangat dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan untuk lebih baik.

Bank Sumsel Babel adalah salah satu bank di Indonesia dengan nama perusahaan PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung. PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung didirikan pada tanggal 6 November 1957 dengan nama PT Bank Pembangunan Sumatera Selatan dan terjadi perubahan nama pada tahun 2009, “Bank Sumsel” menjadi Bank Sumsel Babel. Lalu PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM. 12 mulai beroperasi pada triwulan pertama tahun 2012 yang beralamat di Jl. Lintas Palembang – Jambi Kelurahan Alang-Alang Lebar, Kecamatan Sukarami , Palembang, Sumatera Selatan. Dilokasi ini terdiri dari kantor Bank Sumsel Babel

Cabang Pembantu KM. 12 menempati 2 Ruko yang dijadikan satu dan terdiri dari 3 lantai.

Berikut ini adalah tabel presentase data kehadiran karyawan PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM. 12:

**Tabel 1.1**  
**Data Kehadiran Karyawan (Juli-Desember 2020)**  
**PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM. 12**

Bulan	Tingkat Kehadiran			
	Standar	Target (%)	Persentase (%)	Kemungkinan
Juli	146	99	78,6	20,4
Agustus	130	99	80,6	18,4
September	125	99	75,9	23,1
Oktober	118	99	77,9	21,1
November	112	99	72,1	26,9
Desember	110	99	76	23

Sumber : PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12

Pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa perusahaan menargetkan presentase kehadiran 99%. Namun, pada kenyataannya yang terjadi karyawan melakukan kemangkiran kehadiran. Kemangkiran kehadiran dapat dilihat tiap bulannya mengalami kenaikan dan penurunan. Hal ini disebabkan karyawan kurang disiplin menyebabkan pekerjaan tertunda sehingga tidak mencapai target perusahaan.

Selain itu juga terjadi tingkat turnover karyawan yang tinggi, akibatnya pekerjaan-pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan pada hari itu tertunda dan menumpuk hal tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan, dengan adanya turnover karyawan menunjukkan bahwa kurangnya komitmen karyawan terhadap perusahaan. Hal tersebut mencerminkan bahwa kinerja karyawan pada perusahaan tersebut belum dapat mencapai tujuan organisasi dengan baik.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengambil judul : **“Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM. 12”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang dilakukan diatas, permasalahan penelitian ini adalah :

1. Apakah komitmen organisasi afektif berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM. 12?
2. Apakah komitmen organisasi berkelanjutan berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM. 12?

3. Apakah komitmen organisasi normatif berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM. 12?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi afektif secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM. 12.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi berkelanjutan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM. 12.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi normatif secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM. 12.

### **1.4 Manfaat penelitian**

- a. Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan yang sangat berharga dalam menganalisis persoalan-persoalan penerapan teori yang diperoleh saat perkuliahan dan praktek nyata.

- b. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan informasi tentang pentingnya komitmen berorganisasi

c. Bagi Almamater

Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengambil tema yang sama.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Samsuddin (2018 : 61)

Pengertian mengenai komitmen organisasi yakni adalah janji (perjanjian/kontrak) untuk melakukan sesuatu. Janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang.

Utaminingsih (2014 : 140)

Definisi Komitmen Organisasi sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu terkait dengan keterlibatannya sebagai anggota organisasi, maka hal ini menunjukkan sebagai konstruk yang mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi, yang menarik untuk dikaji sebagaimana konsep kepuasan kerja keterlibatan kerja, perkembangan karier, komitmen saat ini, dan intensitas keluar masuknya karyawan dalam suatu organisasi.

Priansa (2018 : 234)

Menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan identifikasi pegawai terhadap persetujuan untuk mencapai misi unit atau misi organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi yakni sikap atau keaslian watak seorang karyawan atau sikap kesungguhan seorang karyawan terhadap sebuah organisasi, dan bertujuan agar bisa dipertahankan di organisasi tersebut.

### **2.1.2. Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Darmadi (2018 : 209) mengemukakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu :

- 1) Faktor Personal, misalnya Usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll. Termasuk factor kepribadian antara lain etos kerja, kesediaan untuk memberi keuntungan pada organisasi dari apa yang dikerjakan dan keinginan untuk mengaktualisasikan diri dan pengembangan karir.
- 2) Faktor Organisasional, meliputi kepekaan terhadap loyalitas organisasi, keamanan kerja dan insentif ekonomi.
- 3) Faktor Relasional, meliputi kepercayaan dari atasan, komunikasi dengan atasan dan rekan kerja serta umpan balik positif dari pimpinan atau klien.

Priansa (2018 : 245) menyatakan factor yang mempengaruhi komitmen organisasional yakni :

- 1) Keadilan dan Kepuasan Kerja, hal yang paling mempengaruhi loyalitas pegawai adalah pengalaman kerja positif dan adil. Komitmen organisasional akan sulit dicapai apabila pegawai menghadapi beban kerja yang meningkat namun justru keuntungan yang diperoleh organisasi hanya dinikmati oleh pimpinan atau manajer tingkat atas saja.
- 2) Keamanan Kerja, pegawai membutuhkan hubungan kerja yang saling timbal balik dengan organisasi. Keamanan kerja harus diperhatikan

untuk memelihara hubungan dimana pegawai percaya usaha mereka akan dihargai oleh organisasi, pimpinan, maupun manajer organisasi.

- 3) Pemahaman organisasi, merupakan identifikasi secara personal terhadap organisasi. Sikap ini akan menguat ketika pegawai memiliki pemahaman yang kuat tentang organisasi.
- 4) Keterlibatan pegawai, pegawai merasa menjadi bagian dari organisasi ketika mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut masa depan organisasi.
- 5) Kepercayaan pegawai, kepercayaan juga merupakan sebuah aktivitas timbal balik. Oleh karena itu, kedua belah pihak harus saling mempercayai.

### **2.1.3. Dimensi Komitmen Organisasi**

Menurut Busro (2018 : 78) mengemukakan bahwa terdapat tiga dimensi terpisah komitmen organisasional, yaitu :

- 1) Affective commitment, yakni berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi atau keterikatan emosional karyawan. Identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional atau merasa mempunyai nilai sama dengan organisasi.
- 2) Continuance commitment, yakni suatu kesadaran akan biaya-biaya yang harus dikeluarkan atau ditanggung (kerugian baik finansial

maupun kerugian lain) berhubungan dengan keluarnya pegawai dari organisasi.

- 3) Normative commitment, yakni suatu perasaan wajib dari pegawai untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi karena adanya perasaan utang budi pada organisasi.

Yusuf (2018 : 39) menyebutkan dimensi komitmen organisasi antara lain adalah :

- 1) Identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi.
- 2) Keterlibatan yaitu adanya kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh pada organisasi.
- 3) Loyalitas yaitu adanya keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan di dalam organisasi

#### **2.1.4. Indikator Komitmen Organisasi**

Indikator Komitmen Organisasi dalam Busro (2018 : 86) menyatakan bahwa :

- 1) Indikator Komitmen Afektif (Affective Commitment) meliputi : (a) kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi, (b) loyalitas terhadap organisasi, dan (c) kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.

- 2) Indikator Komitmen Kontinu (Continue Commitment) meliputi : (a) memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi, (b) memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi
- 3) Indikator Komitmen Normatif (Normative Commitment) meliputi : (a) kemauan bekerja dan (b) tanggung jawab memajukan organisasi.

Ada Juga yang mengemukakan Indikator Komitmen Organisasi secara umum yakni menurut Shaleh (2018 : 51) bahwa komitmen organisasi memiliki tiga indikator yakni sebagai berikut :

- 1) Adanya kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
- 2) Adanya kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.
- 3) Adanya kebanggaan karyawan pada organisasi, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

#### **2.1.5. Kinerja Karyawan**

Penilaian kinerja secara umum yakni penilaian terhadap hasil kerja individu/karyawan yang dihasilkan yang dibandingkan dengan standar yang ada baik kualitas maupun kuantitas yang di tetapkan sebelumnya.

Samsuddin (2018 : 77)

Menyatakan bahwa penilaian atas kinerja karyawan perlu dilakukan oleh suatu perusahaan. Hal ini bertujuan untuk memotivasi pegawai dalam memperbaiki kinerjanya maupun memberi kemudahan manajemen dalam menyalurkan reward dari organisasi pada karyawan. Penilaian kinerja karyawan tentu saja akan membantu karyawan menjalankan tugasnya sesuai dengan target yang telah ditetapkan sehingga apabila karyawan menyimpang dari target yang telah ditetapkan maka karyawan akan memperbaiki diri sehingga akan dapat mencapai target.

Kasmir (2018 : 184)

Menyatakan bahwa Penilaian kinerja merupakan suatu system yang dilakukan secara periodic untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur. Sehingga dapat memberikan manfaat bagi pemberian kompensasi dan pengembangan karir karyawan.

### **2.1.6 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja**

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel individu, variabel psikologis, maupun variabel organisasi. Variabel individu meliputi kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental. Latar belakang, seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman, demografi menyangkut umur, asal usul dan jenis kelamin. Variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi. Variabel organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan. Priansa (2018 : 270)

Menurut Samsuddin (2018. Hal. 79) yakni kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa factor yaitu :

- 1) Kualitas Pekerjaan (Quality of Work) Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.
- 2) Kuantitas Pekerjaan (Quantity of Work) Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.
- 3) Pengetahuan Pekerjaan (Job Knowledge) Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
- 4) Kerjasama Tim (Teamwork) Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara Vertical ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara Horizontal merupakan factor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.
- 5) Kreatifitas (Creativity) Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang

dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.

- 6) Inovasi (Inovation) Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.
- 7) Inisiatif (Initiative) Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

Menurut Priansa (2018, Hal. 270) menyatakan bahwa ada 2 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yakni factor kemampuan dan factor motivasi, penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Faktor Kemampuan yakni secara psikologis terdiri dari kemampuan potensi yang disebut IQ (Intelligent Quotient) dan kemampuan Reality (Knowledge + Skill), artinya pegawai dengan IQ tinggi dan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam melakukan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
- 2) Faktor Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Sikap mental itu sendiri merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikosifisik (siap

mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap secara mental, maupun secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, juga mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

### **2.1.7 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Priansa (2018 : 271) menyatakan bahwa indikator kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi :

- 1) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*) Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.
- 2) Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*) Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.
- 3) Kemandirian (*Dependability*) Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.
- 4) Inisiatif (*Initiative*) Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.

- 5) Adaptabilitas (*Adaptability*) Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.
- 6) Kerjasama (*Cooperation*) Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama, dan dengan, orang lain. Apakah assignments, mencakup lembur dengan sepenuh hati.

Terdapat beberapa indikator menurut Samsuddin (2018 : 82) menyatakan bahwa indikator kinerja pegawai yakni :

- 1) Kesetiaan, yaitu tekad dan kesanggupan untuk menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggung jawab.
- 2) Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.
- 3) Tanggung jawab, yaitu kesanggupan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu, serta berani menanggung resiko atas keputusan yang telah diambil.
- 4) Ketaatan, yaitu kesanggupan pegawai untuk menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku.
- 5) Kejujuran, yaitu ketulusan hati pegawai dalam melaksanakan dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diembannya.

- 6) Kerjasama, yaitu kemampuan pegawai untuk bekerjasama dengan orang lain dalam melakukan tugasnya.
- 7) Prakarsa, yaitu kemampuan pegawai untuk mengambil keputusan langkah-langkah atau melaksanakan semua tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.
- 8) Kepemimpinan, yaitu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga dapat diarahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas

#### **2.1.8. Pengaruh Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan**

Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap profesinya maupun organisasi tempat bekerja sering kali menjadi isu yang sangat penting. Bahkan beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu persyaratan untuk memegang jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan lowongan-lowongan kerja, hal ini menunjukkan pentingnya komitmen dalam dunia kerja. Komitmen kerja diperusahaan tidak terlepas dari bentuk hubungan antara karyawan dengan pekerjaan atau profesi ditempat karyawan tersebut bekerja demi tercapainya tujuan bisnis yang di inginkan oleh perusahaan tersebut.

Apabila kemampuan perusahaan dalam mengelola karyawannya dengan baik maka akan menimbulkan komitmen yang kuat dari karyawannya terhadap perusahaan, kondisi seperti ini sangat baik dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, karena dengan kondisi seperti ini karyawan akan mampu mengoptimalkan kinerja mereka.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan memiliki komitmen yang tinggi maka seorang karyawan akan melaksanakan tugas atau pekerjaanya dengan tertib dan lancar sehingga hasil kerjanya (kinerjanya) akan meningkat serta akan berdampak pula pada tujuan perusahaan yang dapat dicapai secara optimal.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian yang telah mengkaji mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

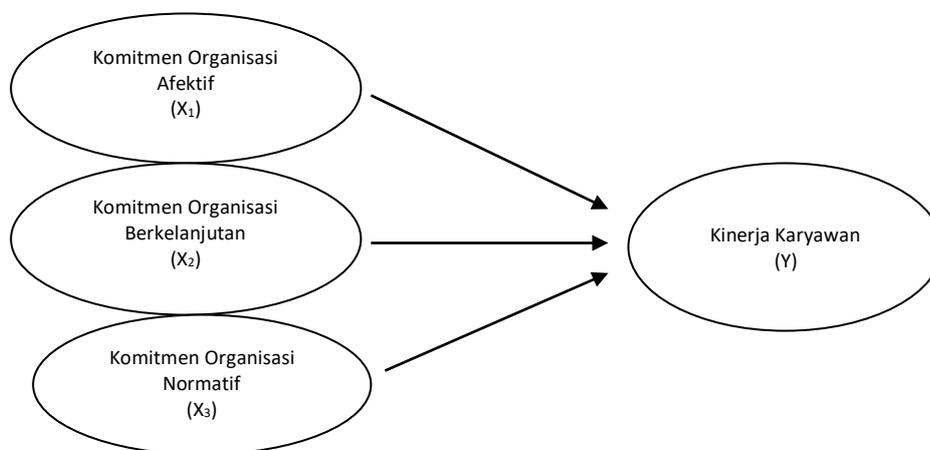
No.	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
1.	Zahra Ghorbanpour, Hasan Dehghan Dehnavi (2014), <i>Forough Heyran Investigating the Effect of Organization Commitment on Performance of Auditors in the Community of Certified Accountants</i>	Variabel Komitmen organisasi, variabel kinerja	Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan pada kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat bahwa di antara ketiga variabel independen yang diusulkan, komitmen normatif meninggalkan efek paling kuat pada rata-rata kinerja auditor, menurut model 1, komitmen emosional 0,05
2.	Dika Arizona, Harsuko Riniwati, Nuddin Harahap (2013), Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi	Variabel Gaya Kepemimpinan, variable motivasi, variable komitmen	Secara parsial komitmen organisasional tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, variable komitmen memiliki nilai signifikan $t > \alpha (0,05)$

No.	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
	Kerja dan Komitmen organisasional, Organisasional terhadap Kinerja Pegawai	organisasional, variable kinerja	

### 2.3. Kerangka Pemikiran

Menurut Uma Sekaran dalam Sugiyono (2011 : 60) mengemukakan bahwa “Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting jadi dengan demikian maka kerangka berpikir adalah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman-pemahaman yang lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan dari penelitian yang akan dilakukan.”

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Penelitian**



## **2.4. Hipotesis**

Hipotesis merupakan dugaan sementara atas suatu hubungan sebab-akibat dari variabel yang perlu dibuktikan kebenarannya (Hamid, 2012 : 16). Sesuai dengan variabel – variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

$H_{01}$  : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan PT. Pegadaian Syariah Kantor Cabang Simpang Patal Palembang..

$H_{a1}$  : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan PT. Pegadaian Syariah Kantor Cabang Simpang Patal Palembang.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1. Objek Penelitian**

Lokasi penelitian dilakukan di PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM. 12 Palembang yang beralamat di Jl. Lintas Palembang – Jambi Kelurahan Alang-Alang Lebar, Kecamatan Sukarami , Palembang, Sumatera Selatan. Waktu Penelitian akan dilaksanakan sejak bulan November 2020 sampai dengan bulan Februari 2021

### **3.2. Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap Kinerja karyawan. Adapun faktor yang menentukan motivasi adalah faktor intrinsik dan faktor eksterinsik sedangkan faktor yang mempengaruhi pelatihan adalah materi, metode, instruktur dan durasi.

### **3.3. Desain Penelitian**

Berdasarkan hubungan antar variabel terhadap objek yang diteliti maka penelitian ini bersifat sebab dan akibat atau kausal. Menurut Sugiyono (2017 : 119), Penelitian kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih yang mempunyai hubungan sebab akibat terhadap variabel lainnya. Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka. Berdasarkan tingkat penjelasan dari kedudukan variabelnya maka penelitian ini bersifat asosiatif kausal, yaitu bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel atau lebih.

### **3.4. Jenis dan Sumber Data**

Jenis sumber data yang berisi dari mana data diperoleh dan apakah data diperoleh dari sumber langsung (data primer) atau tidak langsung (data sekunder). Metode pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang

dilakukan untuk mengumpulkan data. Metode menunjuk suatu cara sehingga dapat diperlihatkan penggunaannya melalui wawancara, dokumentasi, dan observasi. Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yakni :

1. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden terpilih pada lokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan melakukan observasi di PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM. 12 Palembang.
2. Data Sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi dokumentasi dengan mempelajari berbagai tulisan melalui buku, jurnal, dan majalah dan situs.

### **3.5. Populasi dan Sampel**

#### **a. Populasi**

Menurut Kuncoro (2013 :148), Populasi adalah sekelompok elemen yang lengkap yang biasanya berupa orang, objek, transaksi atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau objek penelitian. Populasi adalahhimpunan/unit (orang, objek, atau kejadian) yang menjadi bahan perhatian penelitian. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai di PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM. 12 Palembang yang berjumlah 30 orang.

#### **b. Sampel**

Dalam penelitian ini teknik penentuan sampel yang digunakan peneliti adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, atau peneliti yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2017 : 124). Berdasarkan penjelasan tersebut, yang menjadi sampel penelitian ini adalah pegawai di PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM. 12 Palembang yang berjumlah 30 orang.

### **3.6. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

#### **3.6.1. Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel, yaitu variabel bebas yaitu Komitmen Organisasi (X) dan variabel terikat, yaitu Kinerja (Y).

##### **1. Variabel Independen (X)**

Variabel Independen dalam penelitian ini yaitu Komitmen Organisasi (X), komitmen organisasi adalah identifikasi pegawai terhadap persetujuan untuk mencapai misi unit atau misi organisasi (Priansa, 2018 : 234).

## 2. Variabel Dependen (Y)

Variabel Dependen dalam penelitian ini yaitu Kinerja karyawan (Y). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011: 67).

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Operasional Variabel	Dimensi Penelitian	Kuisisioner
Komitmen	Kekuatan yang bersifat	- <i>Affective</i>	1-3
Organisasi (X)	relative dari individu dalam	<i>Commitment (X<sub>1</sub>)</i>	
	mengidentifikasi	- <i>Continuance</i>	<b>4-6</b>
	keterlibatan dirinya kedalam	<i>Commitment (X<sub>2</sub>)</i>	
	bagian organisasi.	- <i>Normative</i>	<b>7-9</b>
		<i>Commitment (X<sub>3</sub>)</i>	
			10
		- <i>Quantity of</i>	
Kinerja	Apa yang dilakukan atau	<i>Work</i> (kuantitas)	
Karyawan (Y)	tidak dilakukan oleh	- <i>Quality of</i>	<b>11</b>
	karyawan dan seberapa	<i>Work</i> (kualitas)	
	banyak mereka member	- <i>Job knowledge</i>	<b>12</b>
	kontribusi kepada	(pengetahuan kerja)	
	organisasi.	- <i>Cooperative</i>	<b>13</b>
		(kerja sama)	
		- <i>Dependability</i>	<b>14</b>

(dapat diandalkan)	
- <i>Initiative</i>	<b>15</b>
(inisiatif)	
- <i>PersonalQualities</i>	<b>16</b>
(sikap)	

---

### 3.6.2. Pengukuran Variabel

Variabel dalam penelitian ini adalah kompensasi (X), dan kinerja karyawan (Y) yang diukur dengan *Likert*. Pengukuran variabel bebas dan terikat menggunakan *skal'a likert* yang digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat yang dijabarkan menjadi indikator variabel dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen dengan menghadapkan responden terhadap pernyataan kemudian memberikan jawaban atas pertanyaan yang diajukan.

Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberi skor (Sugiyono, 2012).

**Tabel 3.2**  
**Instrumen Skala Likert**

No.	Alternatif Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Sugiyono, 2012)

### **3.7. Teknik Analisis**

Untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan yang terdiri dari variabel bebas yaitu variabel Komitmen Afektif ( $X_1$ ) komitmen berkelanjutan ( $X_2$ ), variabel komitmen normatif ( $X_3$ ) terikat kinerja karyawan ( $Y$ ). digunakan regresi linear berganda dan analisis korelasi yang digunakan untuk meneliti pengaruh dan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Proses pengolahan data menggunakan Microsoft excel 2007.

#### **3.7.1. Analisis Regresi Linier Berganda**

Dalam upaya untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini maka digunakan analisis regresi linear berganda (Multiple Regression). “Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui” (Ghozali 2016:138).

Jadi, analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi (afektif, berkelanjutan, normatif) sebagai variabel bebas terhadap kinerja karyawan sebagai

variabel terikat. Rumus umum dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Koefisien Konstanta

$b_1, b_2, b_3$  = Koefisien Regresi

$X_1$  = Komitmen Afektif

$X_2$  = Komitmen Berkelanjutan

$X_3$  = Komitmen Normatif

### 3.7.2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh serentak variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Nilai koefisien determinasi mempunyai interval nol sampai satu ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Jika  $R^2 = 1$ , berarti besarnya persentase sumbangan X terhadap Y secara bersama-sama adalah 100%. Hal ini menunjukkan bahwa apabila koefisien determinasi mendekati 1, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya semakin kuat, maka semakin cocok pula garis regresi untuk meramalkan Y.

### 3.7.3. Uji t (Parsial)

Uji T digunakan untuk mengukur signifikan pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel tidak bebas dengan memperhatikan variabel-variabel tidak bebas lainnya. Untuk menguji hipotesis dalam ini menggunakan alat uji t menggambarkan persamaan regresi untuk mengetahui angka konstan ( $\alpha = 0,05$ ).

Hipotesis:

Jika  $\text{sig} > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima. Jika  $\text{sig} < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak.

Keputusan:

Jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  diterima. Jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  ditolak.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Perusahaan**

##### **4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan**

Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung (BPDSUMSELBABEL) didirikan pada tanggal 6 November 1957 dengan dasar hukum pendirian berdasarkan Keputusan Panglima Ketua Penguasa Perang Daerah Sriwijaya Tingkat I Sumatera Selatan Nomor 132/SPP/58 tanggal 10 April 1958 dengan berlaku surut. mulai tanggal 6 Nopember 1957, Akta Notaris Tan Thong Khe Nomor 54 tanggal 29 September 1958 dengan izin Menteri Kehakiman No. J.A.5/44/16 tanggal 11 Mei 1959, dan Izin Usaha Bank dari Menteri Keuangan Nomor 47692/UM II tanggal 18 April 1959.

Selanjutnya dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1962 tentang Bank Pembangunan Daerah, maka terhitung sejak tahun 1962, secara resmi seluruh kegiatan PT. Bank Pembangunan Sumatera Selatan menjadi milik Pemerintah Daerah Propinsi Sumatera Selatan dengan status badan hukum perusahaan Daerah berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 11/DPRDGR Tingkat I Sumatera Selatan, Dengan izin usaha yang dikeluarkan oleh Menteri Urusan Bank Central / Gubernur Bank Indonesia Nomor 2/Kep/MUBS/G/63 Tanggal 27 Februari 1963.

Setelah mengalami beberapa kali perubahan, terakhir sejak diberlakukannya Undang-undang Nomor 7 Tahun 1992 Tentang perbankan dan sesuai dengan Perda No. 6 tahun 2000 tanggal 19 Mei 2000, Bank Sumsel mengubah bentuk badan hukum dari Perusahaan Daerah menjadi Perusahaan Persero Terbatas dengan Akta Pendirian No. 20 tanggal 25 November 2000 dan persetujuan Deputi Gubernur Bank Indonesia No.3/2/KEP.DpG/2001 tanggal 24 September 2001.

Perubahan badan hukum tersebut terhitung tanggal 1 Oktober 2001, dengan berbagai perubahan yang mendasar dan menyeluruh tersebut agar Bank Sumsel lebih profesional dan mampu bersaing pada era otonomi daerah.

Berdasarkan Pernyataan Keputusan Pemegang Saham di Luar Rapat PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan Nomor 2 tanggal 03 November 2009 dan Pengesahan Menteri Hukum dan Hak Azasi Manusia Republik Indonesia Nomor:AHU-56914.AH.01.02. Tahun 2009 tanggal 20 November 2009, maka Bank Sumsel berubah nama menjadi Bank Sumsel Babel. Dan kini Bank Sumsel Babel yang berkantor pusat di Jl. Gubernur H. Ahmad Bastari, No. 07 Kelurahan Silaberanti, Kecamatan Seberang Ulu I, Jakabaring, Palembang, Sumatera Selatan

Pada saat itu, modal dasar ditetapkan sebesar Rp 400.000.000.000,00 (empat ratus miliar rupiah). Seiring dengan pertimbangan kebutuhan proyeksi pertumbuhan bank, maka pada tanggal 15 Desember 1999 melalui Akta No. 31, modal dasar ditingkatkan menjadi Rp 500.000.000.000,00 (lima

ratus miliar rupiah). Sesuai dengan Akta No. 39 tanggal 10 Juni 2009 yang dibuat dihadapan H. Marwansyah Nasution, SH, Notaris di Palembang berkaitan dengan Akta Penegasan No. 05 tanggal 10 November 2009 yang telah memperoleh persetujuan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia sebagaimana dinyatakan dalam Surat Keputusan No. AHU-56914.AH.01.02. tahun 2009 tanggal 20 November 2009 yang diumumkan dalam Tambahan Berita Negara Republik Indonesia No. 10 tanggal 03 Februari 2010, maka modal dasar ditambah dari Rp 500.000.000.000,00 (lima ratus miliar rupiah) menjadi Rp 1.000.000.000.000,00 (satu triliun rupiah).

Anggaran Dasar terakhir, sesuai dengan Akta No. 12, tanggal 18 Mei 2011 dari Notaris Afrizal Arsad Hakim, SH., mengenai Pernyataan Keputusan Rapat PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan. Perubahan Anggaran Dasar ini telah memperoleh persetujuan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia sebagaimana dinyatakan dalam Surat Keputusan No. AHU-33566.AHU.01.02 Tahun 2011 tanggal 5 Juli 2011, dimana modal dasar mengalami perubahan dari Rp 1.000.000.000.000,00 menjadi Rp 2.000.000.000.000,00.

#### **4.1.2 Visi dan Misi PT. Bank SUMEL BABEL**

##### **1. Visi**

"Menjadi Bank Terkemuka dan Terpercaya dengan Kinerja Unggul"

## **2. Misi**

1. Membantu mengembangkan potensi daerah dan meningkatkan pertumbuhan perekonomian daerah.
2. Menumbuhkembangkan *Retail Banking*, *Corporate Banking*, dan *International Banking*.
3. Mengembangkan *Human Capital* yang profesional dan tata kelola perusahaan yang baik.

### **4.1.3 Logo PT. Bank SUMUT**

Gambar 4.1 Logo PT. Bank SUMSEL BABEL

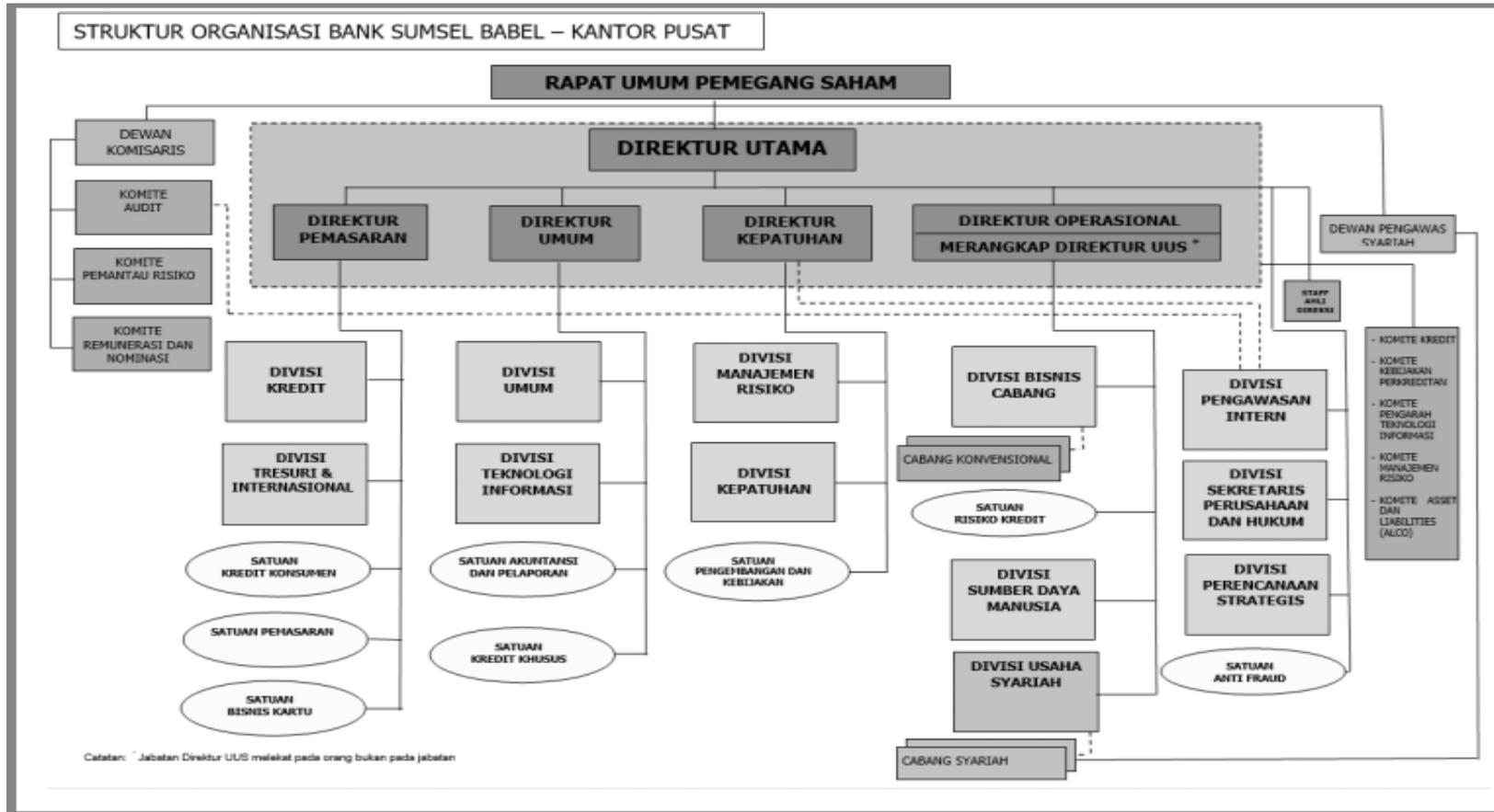


Sumber: PT Bank SUMSEL BABEL

### **4.1.4 Struktur Organisasi PT. Bank SUMSELBABEL Kantor Pusat Palembang**

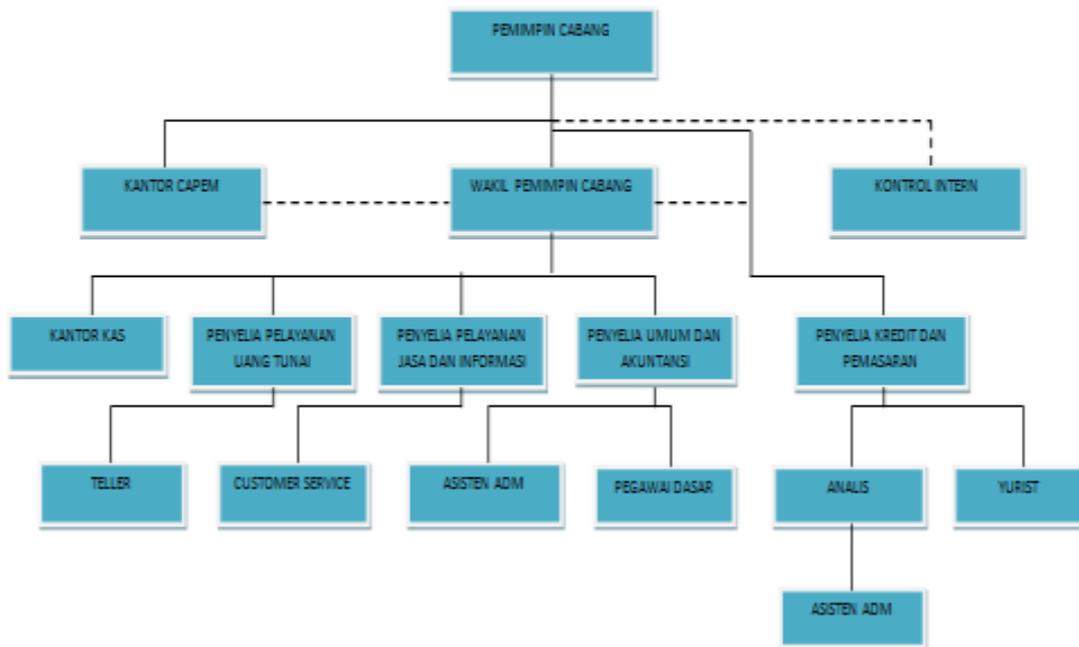
Struktur organisasi PT. Bank SUMSELBABEL Kantor Pusat Palembang dapat dilihat pada Gambar 4.2

## 4.2. Struktur Organisasi PT. Bank SUMSELBABEL Kantor Pusat Palembang



### 4.3. Struktur Organisasi PT. Bank SUMSELBABEL Cabang Pembantu KM. 12

#### STRUKTUR ORGANISASI BANK SUMSEL BABEL CABANG CABANG KM. 12



## 4.2 Hasil Analisis

### 4.2.1 Analisis Deskriptif

#### 1. Karakteristik Responden

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12 dengan sampel penelitian kepada karyawan untuk menilai pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang ada di perusahaan tersebut.

Berdasarkan data yang diperoleh maka dapat diuraikan gambaran umum responden dalam penelitian ini. Kuisisioner yang disebarkan 30 eksemplar, semua kuisisioner memenuhi kriteria. Karakteristik responden

yang menjadi subjek dalam penelitian ini terdiri dari nama, usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama masa kerja

#### **a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Berdasarkan dari jenis kelamin, karyawan dibagi menjadi dua yaitu laki-laki dan perempuan. Dari hasil kuisisioner yang disebarkan ditemukan bahwa karyawan laki-laki lebih dominan dibandingkan dengan perempuan. Dari hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa karyawan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 22 orang dengan tingkat persentase 73% dan karyawan perempuan sebanyak 8 orang dengan tingkat persentase 27%. Adapun jumlah karyawan dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut :

**Tabel 4.2**  
**Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki – laki	22	73
2	Perempuan	8	27
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2021*

#### **b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Berdasarkan pendidikan karyawan memiliki pendidikan SMA yang paling banyak ditemui yaitu 2 orang dengan tingkat persentase 7%. Untuk sarjana S1 dan S2 terdapat 20 orang dengan tingkat persentase 67% dan pendidikan D3 sebanyak 8 orang dengan tingkat persentase

27%, Selengkapnya tabulasi data karyawan dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut:

**Tabel 4.3**  
**Jumlah Karyawan Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMA	2	7
2	D3	8	26
3	S1,S2	20	67
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2021*

#### c. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa, karyawan yang paling banyak bekerja pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12 adalah mereka yang berada pada range usia 18-30 tahun sebanyak 17 orang dengan tingkat persentase 57% diikuti usia 31-50 tahun yaitu sebanyak 13 orang dengan tingkat persentase 43%. Dimana jumlah karyawan berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut :

**Tabel 4.4**  
**Jumlah Karyawan Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	18 – 30 Tahun	17	57
2	31 – 50 Tahun	13	43
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2021*

#### d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Pengelompokan karyawan berdasarkan masa kerja memberikan hasil sebagai berikut : karyawan yang paling banyak memiliki masa kerja 0-3 tahun sebanyak 10 orang dengan tingkat persentase 33%, karyawan dengan masa kerja 4-6 tahun sebanyak 17 orang dengan tingkat persentase 57%, karyawan dengan masa kerja > 6 tahun sebanyak 3 orang dengan tingkat persentase 10%. Adapun data selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut :

**Tabel 4.5**  
**Jumlah Karyawan Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	0 – 3 tahun	10	33
2	4 – 6 tahun	17	57
3	> 6 tahun	3	10
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2021*

Berdasarkan karakteristik responden di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan karyawan yang bekerja dalam perusahaan memiliki berbagai macam aspek seperti yang dilihat bahwa karyawan yang bekerja rata-rata berada pada usia yang produktif antara usia 18-30 tahun pada masa kerja yang paling banyak adalah 4-6 tahun serta pendidikan yang berada pada rata-rata lulusan S1 dan S2 dan diikuti oleh D3.

## 2. Analisis Deskriptif Variabel

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert untuk menanyakan tanggapan karyawan di PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM. 12 tentang pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Variabel penelitiannya adalah:

### a. Komitmen Organisasi Afektif (X1) Pada Tabel 4.6

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dilihat bahwa :

Tabel 4. 6  
Distribusi Pendapat Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi Afektif (X1)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Skor
		%	%	%	%	%	
1	Karyawan merasa bahagia bekerja dalam organisasi	43.4	53.3	3.3	0	0	100%
2	Karyawan menunjukkan rasa memiliki terhadap organisasi	33.4	63.3	3.3	0	0	100%
3	Karyawan peduli terhadap masalah yang terjadi dalam perusahaan	23.4	73.3	3.3	0	0	100%
4	Karyawan memiliki kelekatan emosional terhadap perusahaan	26.6	66.7	6.7	0	0	100%

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dilihat bahwa :

1. Pada pernyataan “Karyawan merasa bahagia bekerja dalam organisasi”, sebanyak 43,4% responden menyatakan sangat setuju, 53,3%

responden menyatakan setuju, 3,3% responden menyatakan kurang setuju, 0% responden menyatakan tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan setuju terhadap pernyataan tersebut.

2. Pada pernyataan “Karyawan peduli terhadap masalah yang terjadi dalam perusahaan”, sebanyak 33,4% responden menyatakan sangat setuju, 63,3% responden menyatakan setuju, 3,3% responden menyatakan kurang setuju, 0% responden menyatakan tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan setuju terhadap pernyataan tersebut.
3. Pada pernyataan “Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan yang memadai”, sebanyak 23,4% responden menyatakan sangat setuju, 73,3% responden menyatakan setuju, 3,3% responden menyatakan kurang setuju, 0% responden menyatakan tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan setuju terhadap pernyataan tersebut.
4. Pada pernyataan “Karyawan memiliki kelekatan emosional terhadap perusahaan”, sebanyak 26,6% responden menyatakan sangat setuju, 66,7% responden menyatakan setuju, 6,7% responden menyatakan kurang setuju, 0% responden menyatakan tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan setuju terhadap pernyataan tersebut.

b. Komitmen Organisasi Berkelanjutan (X2) Pada Tabel 4.7

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa :

Tabel 4. 7  
Distribusi Pendapat Responden Terhadap Variabel Komitmen  
Organisasi Berkelanjutan (XI)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Skor
		%	%	%	%	%	
1	Karyawan merasa tidak memiliki alternatif kerja ditempat lain yang lebih menarik	13.4	86.7	0	0	0	100%
2	Karyawan merasa rugi apabila meninggalkan perusahaan	33.4	63.3	3.3	0	0	100%
3	Karyawan akan mendapatkan kesulitan dalam hidup jika meninggalkan perusahaan	23.3	66.7	0	0	3,3	100%

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa :

1. Pada pernyataan “Karyawan merasa tidak memiliki alternatif kerja ditempat lain yang lebih menarik”, sebanyak 13,3% responden menyatakan sangat setuju, 86,7% responden menyatakan setuju, 0% responden menyatakan kurang setuju, 0% responden menyatakan tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan setuju terhadap pernyataan tersebut.
2. Pada pernyataan “Karyawan merasa rugi apabila meninggalkan perusahaan”, sebanyak 33,4% responden menyatakan sangat setuju,

63,3% responden menyatakan setuju, 3,3% responden menyatakan kurang setuju, 0% responden menyatakan tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan setuju terhadap pernyataan tersebut.

3. Pada pernyataan “Karyawan akan mendapatkan kesulitan dalam hidup jika meninggalkan perusahaan”, sebanyak 23,4% responden menyatakan sangat setuju, 66,7% responden menyatakan setuju, 0% responden menyatakan kurang setuju, 0% responden menyatakan tidak setuju dan 3,3% responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan setuju terhadap pernyataan tersebut.

c. Komitmen Organisasi Normatif (X3) Pada Tabel 4.8

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dilihat bahwa :

Tabel 4. 8  
Distribusi Pendapat Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi  
Normatif (XI)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Skor
		%	%	%	%	%	
1	Karyawan merasa memiliki kewajiban untuk setia pada perusahaan	33.3	66.7	0	0	0	100%
2	Karyawan merasa sungkan apabila keluar dari perusahaan karena telah diberikan fasilitas	26,6	56,7	16,7	0	0	100%
3	Karyawan telah terikat kontrak kerja dengan perusahaan sehingga harus menyelesaikan kontraknya tersebut	53.3	46.7	0	0	0	100%

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dilihat bahwa :

1. Pada pernyataan “Karyawan merasa memiliki kewajiban untuk setia pada perusahaan”, sebanyak 33,3% responden menyatakan sangat setuju, 66,7% responden menyatakan setuju, 0% responden menyatakan kurang setuju, 0% responden menyatakan tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan setuju terhadap pernyataan tersebut.
2. Pada pernyataan “Karyawan merasa sungkan apabila keluar dari perusahaan karena telah diberikan fasilitas”, sebanyak 26,6% responden menyatakan sangat setuju, 56,7% responden menyatakan setuju, 16,7% responden menyatakan kurang setuju, 0% responden menyatakan tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan setuju terhadap pernyataan tersebut.
3. Pada pernyataan “Karyawan telah terikat kontrak kerja dengan perusahaan sehingga harus menyelesaikan kontraknya tersebut”, sebanyak 53,3% responden menyatakan sangat setuju, 46,7% responden menyatakan setuju, 0% responden menyatakan kurang setuju, 0% responden menyatakan tidak setuju dan 3,3% responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.

d. Variabel Kinerja (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.9

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dilihat bahwa :

Tabel 4.9

Distribusi Pendapat Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Skor
		%	%	%	%	%	
1	Pekerjaan diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan	46,0	18,6	17,5	7,9	0	100%
2	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan	46,0	18,6	17,5	7,9	0	100%
3	Karyawan menerapkan ketrampilan yang dimiliki dalam melaksanakan pekerjaan	50,8	38,1	9,5	1,6	0	100%
4	Adanya kesediaan karyawan untuk membantu rekan kerja	31,7	50,8	9,5	7,9	0	100%
5	Adanya kesadaran karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan	31,7	50,8	9,5	3,2	4,8	100%
6	Karyawan melakukan pekerjaan tanpa disuruh	26,6	56,7	16,7	0	0	100%
7	Karyawan menunjukkan tanggung jawab terhadap pekerjaan	53,3	46,7	0	0	0	100%

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dilihat bahwa :

1. Pada pernyataan “Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang diinginkan perusahaan”, sebanyak 46,0% responden menyatakan sangat setuju, 18,6% responden menyatakan setuju, 17,5% responden menyatakan kurang setuju, 7,9% responden menyatakan tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan setuju terhadap pernyataan tersebut.
2. Pada pernyataan “Saya mampu mencapai target operasi dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan.”, sebanyak 46,0% responden menyatakan sangat setuju, 18,6% responden

menyatakan setuju, 17,5% responden menyatakan kurang setuju, 7,9% responden menyatakan tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan setuju terhadap pernyataan tersebut.

3. Pada pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu” sebanyak 50,8% responden menyatakan sangat setuju, 38,1% responden menyatakan setuju, 9,5% responden menyatakan kurang setuju, 7,9% responden menyatakan tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan setuju terhadap pernyataan tersebut.
4. Pada pernyataan “Saya selalu mengutamakan ketelitian ketika menyelesaikan pekerjaan”, sebanyak 31,7% responden menyatakan sangat setuju, 50,8% responden menyatakan setuju, 9,5% responden menyatakan kurang setuju, 3,2% responden menyatakan tidak setuju dan 4,8% responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan setuju terhadap pernyataan tersebut.
5. Pada pernyataan “Saya selalu bertanggung jawab terhadap tugas – tugas yang sudah ditetapkan perusahaan”, sebanyak 31,7% responden menyatakan sangat setuju, 50,8% responden menyatakan setuju, 9,5% responden menyatakan kurang setuju, 3,2% responden menyatakan tidak setuju dan 4,8% responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan setuju terhadap pernyataan tersebut.

6. Pada pernyataan “Karyawan merasa sungkan apabila keluar dari perusahaan karena telah diberikan fasilitas”, sebanyak 26,6% responden menyatakan sangat setuju, 56,7% responden menyatakan setuju, 16,7% responden menyatakan kurang setuju, 0% responden menyatakan tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan setuju terhadap pernyataan tersebut.
5. Pada pernyataan “Karyawan telah terikat kontrak kerja dengan perusahaan sehingga harus menyelesaikan kontraknya tersebut”, sebanyak 53,3% responden menyatakan sangat setuju, 46,7% responden menyatakan setuju, 0% responden menyatakan kurang setuju, 0% responden menyatakan tidak setuju dan 3,3% responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.

#### **4.2.2 Analisis Uji Prasyarat**

##### **a. Uji Normalitas**

Pengujian normalitas menggunakan sample Kolmogorov-Smirnov, yaitu tingkat kesesuaian antara distribusi harga satu sampel (skor yang diobservasi) dengan suatu distribusi teoritis tertentu. Uji ini menetapkan suatu titik dimana teoritis dan terobservasi mempunyai perbedaan besar, artinya distribusi sampling yang diamati benar-benar merupakan observasi suatu sampel acak dari distribusi teoritis.

Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan Kolmogorov-smirnov dengan tingkat kepercayaan 5%

atau 0,05. Untuk mengetahui apakah distribusi frekuensi normal atau tidak dapat dilihat dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai probabilitas (asym.sig) > 0,05 maka distribusi dapat dikatakan normal.
- 2) Jika nilai probabilitas (asym.sig) < 0,05 maka distribusi tersebut tidak normal.

Output dari hasil olah data menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Afektif	Berkelanjutan	Normatif	Kinerja karyawan
N	30	30	30	30
Normal Mean	42.86	20.62	35.76	20.60
Parameters <sup>a</sup> Std.	4.960	2.909	3.919	1.896
Deviation				
Most Absolute	.102	.132	.126	.130
Extreme Positive	.102	.128	.126	.130
Differences Negative	-.091	-.132	-.124	-.124
Kolmogorov-Smirnov Z	1.018	1.320	1.256	1.302
Asymp. Sig. (2-tailed)	.252	.061	.085	.067

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan output yang diperoleh dari olah data, dapat dilihat nilai Asym. Sig. (2-tailed) pada variabel Afektif (X1) sebesar 0,252, variabel Berkelanjutan (X2) sebesar 0,061, variabel Normatif (X3) sebesar 0,85, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,067. Apabila dibandingkan dengan dengan signifikansi > 0,05 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data komitmen organisasi afektif, berkelanjutan, normatif dan kinerja karyawan berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah variabel afektif, berkelanjutan dan normatif mempunyai hubungan linier atau tidak dengan variabel kinerja karyawan. Uji linieritas ini digunakan dengan analisis varians dengan menggunakan rumus F. Output dari hasil uji linieritas pada SPSS dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Linieritas**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	96.110	3	32.037	11.834	.000
Residual	259.890	96	2.707		
Total	356.000	99			

a. Predictors: (Constant), afektif, berkelanjutan dan normatif

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2021

Dari hasil uji ANOVA atau F test, didapatkan dengan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% dan  $F_{tabel} = 2,70$ . Setelah  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  diketahui, maka langkah selanjutnya membandingkan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$ . Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka dapat dinyatakan bahwa model regresi dengan variabel bebas komitmen organisasi afektif, berkelanjutan dan normatif dapat digunakan untuk memprediksi variabel kinerja karyawan, sebaliknya apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka dapat dinyatakan bahwa model regresi dengan variabel bebas komitmen organisasi afektif, berkelanjutan dan normatif tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel kinerja karyawan. Dari hasil perhitungan  $F_{hitung} 11,834 > F_{tabel} 2,70$ , artinya  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka model regresi

dengan variabel bebas komitmen organisasi afektif, berkelanjutan dan normatif dapat digunakan untuk memprediksi variabel kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi dengan variabel bebas komitmen organisasi afektif, berkelanjutan dan normatif berpengaruh serta dapat digunakan untuk memprediksi variabel kinerja karyawan.

#### 4.2.3. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah variabel independen yang satu dengan yang lain saling berkorelasi atau tidak. Dalam uji variabel independen tidak boleh saling berkorelasi, karena jika terjadi korelasi antar variabel independen maka dapat dipastikan variabel penelitian tersebut tidak ortogonal atau dengan kata lain nilai korelasi antar variabel independen adalah nol.

Cara untuk mendeteksi multikolinieritas adalah dengan nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), dimana menurut Hair et al dalam Dwi Priyanto (2009) variabel dikatakan mempunyai masalah multikolinieritas apabila nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,1 atau nilai VIF lebih besar dari 10. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Melihat *tolerance* dan nilai VIF.

Melihat nilai *tolerance*:

- Tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai *tolerance* lebih dari 0,1

- Terjadi multikolinieritas, jika nilai tolerance lebih kecil atau sama dengan 0,1

Melihat nilai VIF:

- Tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai VIF lebih kecil dari 10,00
- Terjadi multikolinieritas, jika nilai VIF lebih besar atau sama dengan 10,00

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 AFEKTIF	.611	1.636
BERKELANJUTAN	.482	2.073
NORMATIF	.370	2.700

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil olah data primer, 2021

Berdasarkan tabel 4.8 hasil perhitungan nilai tolerance menunjukkan bahwa variabel independen memiliki tolerance lebih besar dari 0,10 ( $X_1 = 0,611$ ;  $X_2 = 0,482$ ;  $X_3 = 0,370$ ), yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih dan tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

Hasil perhitungan VIF juga menunjukkan hal yang sama yaitu tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 ( $X_1 = 1,611$ ;  $X_2 = 2,073$ ;  $X_3 = 2,700$ ), dengan demikian bahwa dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas antar variabel independen model regresi.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki variance yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya. Untuk mengetahui adanya gejala ini maka dapat dilakukan dengan menggunakan teknik uji Glejser. Uji heteroskedastisitas dijelaskan dalam tabel berikut.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Heterokedastitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.066	1.646		.000	1.000
AFEKTIF	.000	.043	.000	.000	1.000
BERKELANJUTAN	.000	.0821	.000	.000	1.000
NORMATIF	.000	.069	.000	.000	1.000

a. Dependent Variable: AbsUt

Sumber: Hasil olah data, 2021

Berdasarkan hasil output di atas tabel 4.9, diketahui bahwa nilai signifikan variabel Afektif (X1) sebesar 1,000, Berkelanjutan (X2) sebesar 1,000, dan Normatif (X3) sebesar 1,000. Dalam uji heteroskedastisitas ini diketahui bahwa signifikan komitmen organisasi afektif, berkelanjutan dan normatif  $> 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

#### 4.2.4. Pengujian Hipotesis dan Analisis Variabel

Untuk menguji ke-4 hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis regresi berganda. Untuk menguji hipotesis 1 sampai dengan 3 didasarkan pada hasil yang tercantum dalam tabel berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.662	1.646		7.086	.000
AFEKTIF	.1383	.043	.361	3.237	.002
BERKELANJUTAN	.195	.082	.300	2.388	.019
NORMATIF	-.028	.069	-.058	-.407	.685

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN  
Sumber: Hasil olah data, 2021

a. Hipotesis 1

Hipotesis ke 1 mengatakan bahwa komitmen organisasi afektif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk menguji hipotesis tersebut didasarkan pada nilai  $sig.t_{hitung}$ . Tabel di atas menunjukkan komitmen organisasi afektif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ( $r = 0,138$ ,  $sig t_{hitung} < 0,05$ ). Dengan demikian hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, yang berarti bahwa komitmen oerganisasi afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Hipotesis 2

Hipotesis ke 2 mengatakan bahwa komitmen organisasi berkelanjutan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk menguji hipotesis tersebut didasarkan pada nilai  $sig. t_{hitung}$ . Tabel di atas menunjukkan komitmen organisasi berkelanjutan berpengaruh positif terhadap kinerja

karyawan, ( $r = 0,195$ , sig  $t_{hitung} < 0,05$ ). Dengan demikian, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, yang berarti bahwa variabel komitmen organisasi berkelanjutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

c. Hipotesis 3

Hipotesis ke 3 mengatakan bahwa komitmen organisasi normatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk menguji hipotesis tersebut didasarkan pada nilai sig.  $t_{hitung}$ .

d. Hipotesis 4

Hipotesis ke 4 mengatakan bahwa komitmen organisasi afektif, berkelanjutan dan normatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk menguji hipotesis tersebut didasarkan pada nilai sig.  $F_{hitung}$ . Hasil analisis data disampaikan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Stimultan (Uji F)**  
**ANOVA<sub>b</sub>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square.	F	Sig.
1 Regression	96.110	3			
Residual	259.890	96	32.037	11.834	1.000a
Total	356.000	99	2.707		

a. Predictors: (Constant), AFEKTIF, BERKELANJUTAN, NORMATIF

b. Dependent Variable: KINERJA KARYWAN

Sumber: Hasil olah data 2021

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, dapat dikatakan bahwa model regresi berganda ini baik. Artinya bahwa variabel komitmen organisasi afektif ( $X_1$ ), dan berkelanjutan ( $X^2$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan dapat menjadi prediktor variabel kinerja karyawan ( $F_{hitung} = 11,834$ ; sig  $< 0,01$ ).

Kemampuan variabel komitmen organisasi afektif, berkelanjutan dalam memprediksi kinerja karyawan dapat dilihat pada koefisien determinasi. Besarnya koefisien determinasi dapat dilihat pada nilai  $R^2$  seperti yang tercantum dalam tabel berikut:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.520 <sup>a</sup>	.270	.247	1.645

a. Predictors: (Constant), AFEKTIF, BERKELANJUTAN, NORMATIF

Sumber: Hasil olah data, 2021

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka (R Square) sebesar 0,270 (27%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel bebas (komitmen organisasi afektif dan berkelanjutan) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 27%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

### 4.3. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi afektif, berkelanjutan dan normatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12. Dari analisis yang sudah dijelaskan di atas, berikut adalah pembahasan dari penelitian ini:

1. Pengaruh komitmen organisasi afektif terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis pertama mengenai pengaruh komitmen organisasi afektif terhadap kinerja karyawan menemukan bahwa terdapat

pengaruh positif signifikan komitmen organisasi afektif terhadap kinerja karyawan ( $r = 0,138$ ;  $\text{sig} < 0,05$ ). Dengan melihat uji hipotesis tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi afektif merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Peningkatan Komitmen Organisasi Afektif satu-satuan akan meningkatkan Kinerja karyawan pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12. Komitmen Organisasi Afektif adalah kekuatan hasrat karyawan untuk bekerja pada organisasi karena setuju dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi (Greenberg dan Baron, 2000).

Namun berdasarkan hasil observasi ternyata Komitmen Afektif yang ada di PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12, karyawan belum sepenuhnya memiliki komitmen tersebut untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengamatan dan hasil analisis berdasarkan jawaban kuesioner responden ditemui : mereka merasa kurang senang bila menghabiskan waktunya dalam perusahaan, mereka juga bertindak acuh tak acuh dalam perusahaan tidak mau mempedulikan masalah-masalah yang perusahaan alami, rasa memiliki atau rasa kekeluargaan dalam perusahaan pun tidak ada. Hal tersebut akan sangat berpengaruh dalam kinerja mereka dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang perusahaan telah berikan.

Hal ini sesuai dengan hasil analisis dimana berdasarkan hasil observasi dan kinerja karyawan yang ada pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12. Nilai koefisien korelasi  $r = 0,52$  menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi Afektif memiliki hubungan

yang kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12. Nilai koefisien determinasi  $r^2 = 0,27$  menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan pada pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12 60% dipengaruhi oleh besarnya Komitmen Organisasi Afektif. Sedang sisanya 40% dipengaruhi faktor lain. Hal ini terlihat bahwa Komitmen Organisasi Afektif masih perlu dimaksimalkan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12.

## 2. Pengaruh komitmen organisasi berkelanjutan terhadap kinerja karyawan.

Untuk mengetahui pengaruh variabel Komitmen Organisasi Berkelanjutan terhadap kinerja karyawan, juga dilakukan penelitian secara parsial berdasarkan permasalahan hasil observasi dan analisis data yang dilakukan. Hasil penelitian menunjukkan Komitmen Organisasi Berkelanjutan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12. Peningkatan Komitmen Organisasi Berkelanjutan satu-satuan akan meningkatkan kinerja karyawan pada pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12.

Komitmen Organisasi Berkelanjutan adalah kuatnya keinginan seseorang dalam melanjutkan pekerjaan bagi organisasi disebabkan karena dia membutuhkan pekerjaan tersebut dan tidak dapat melakukan pekerjaan lain. Komitmen berkelanjutan terkait dengan tiga penyebab, yaitu karakteristik pribadi, investasi, dan alternatif. Investasi yang dimaksud disini misalnya waktu, uang, atau usaha. Karyawan yang

merasa telah berkorban maupun mengeluarkan banyak waktu, usaha dan uang untuk kehilangan apa yang telah diberikan selama ini. Kemudian terkait faktor alternatif, karyawan yang merasa tidak memiliki alternatif kerja lain yang lebih menarik, lebih sesuai atau menawarkan bayaran yang lebih tinggi, akan merasa rugi jika meninggalkan organisasi karena belum tentu memperoleh lebih baik dari apa yang telah diperolehnya selama ini. (Meyer & Allen 1990).

Hasil pengujian hipotesis kedua mengenai pengaruh komitmen organisasi berkelanjutan terhadap kinerja karyawan, menemukan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan komitmen organisasi berkelanjutan terhadap kinerja karyawan ( $r = 0,195$ ;  $\text{sig} < 0,05$ ). Dari 50 responden dalam penelitian ditemukan bahwa komitmen organisasi berkelanjutan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berkelanjutan yang diterapkan perusahaan akan mempengaruhi proses kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh komitmen organisasi normatif terhadap kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis ketiga mengenai pengaruh komitmen organisasi normatif terhadap kinerja karyawan menemukan bahwa komitmen organisasi normatif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $r = -0,28$ ;  $\text{sig.}_{hitung} > 0,05$ ). Untuk mengetahui pengaruh variabel Komitmen Organisasi Normatif terhadap kinerja karyawan, juga dilakukan penelitian secara parsial berdasarkan permasalahan hasil observasi dan analisis data yang dilakukan. Hasil penelitian menunjukkan Komitmen Organisasi Normatif tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja

karyawan pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12. Komitmen Organisasi Normatif adalah kekuatan hasrat karyawan untuk terus bekerja pada organisasi karena merasa wajib untuk tetap tinggal dalam organisasi, hal ini karena tekanan dari orang lain (Greenberg dan Baron,2000).

Namun berdasarkan hasil observasi ternyata Komitmen Organisasi Normatif yang ada di pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12 belum sepenuhnya dimiliki karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ini bisa dilihat dari hasil observasi lapangan serta hasil analisis dimana Komitmen Organisasi Normatif yang belum maksimal pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12 antara lain : terdapat banyak karyawan yang kurang loyal terhadap perusahaan,dilihat dari indikator pada pernyataan di kuesioner menunjukkan sebagian besar karyawan akan meninggalkan perusahaan jika ada tawaran kerja di tempat lain. Hal tersebut ditunjukkan juga dari kinerja karyawan dimana pekerjaan yang mereka kerjakan tidak mampu mencapai target yang ditetapkan dan sering melalaikan kewajiban mereka sebagai karyawan.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dijelaskan pada bagian terdahulu, maka selanjutnya dalam bab ini akan diuraikan mengenai kesimpulan hasil penelitian, dan saran sebagai berikut :

1. Komitmen organisasi afektif terhadap kinerja karyawan menemukan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan komitmen organisasi afektif terhadap kinerja karyawan ( $r = 0,138$ ;  $\text{sig} < 0,05$ ). Dengan melihat uji hipotesis tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi afektif merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Komitmen organisasi berkelanjutan terhadap kinerja karyawan, menemukan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan komitmen organisasi berkelanjutan terhadap kinerja karyawan ( $r = 0,195$ ;  $\text{sig} < 0,05$ ). Dari 50 responden dalam penelitian ditemukan bahwa komitmen organisasi berkelanjutan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Komitmen organisasi normatif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $r = - 0,28$ ;  $\text{sig.} > 0,05$ ). Untuk mengetahui pengaruh variabel Komitmen Organisasi Normatif terhadap kinerja karyawan, juga dilakukan penelitian secara parsial berdasarkan permasalahan hasil observasi dan analisis data yang dilakukan. Hasil penelitian menunjukkan Komitmen Organisasi Normatif tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12.

## **5.2. Saran**

1. Untuk meningkatkan komitmen organisasi pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12 maka disarankan perlu memotivasi karyawan dengan cara memenuhi kebutuhan karyawan dengan memberikan reward kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik, sehingga dapat memotivasi karyawan lain yang memiliki kinerja kerja yang kurang baik.
2. Perusahaan juga perlu meningkatkan kondisi dan lingkungan kerja yang dapat memenuhi harapan dari karyawan seperti fasilitas kerja yang lengkap, dan asuransi terhadap adanya kecelakaan kerja. Peningkatan terhadap kondisi kerja ini dimaksudkan untuk menyenangkan karyawan sehingga lebih dapat membangun komitmen dalam diri masing-masing serta lebih meningkatkan kinerja, dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan. Serta berikanlah dorongan semangat agar para karyawan lebih produktif, dan menampilkan kinerja yang terbaik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Edy Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia KeKepalaSekolahan "Melejitnya Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi."* DeePublish.
- Dika Arizona, Harsuko Riniwati, Nuddin Harahap (2013), *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai*. Skripsi
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok. PT. Rajagrafindo. Persada.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Cetakan Pertama Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Luthan, Fred (2011) . *organization behavior*. New York : Mc Graw-Hill
- Mangkunegara. AA, Anwar Prabu 2016. *Evaluasi Kinerja SDM*. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Mudrajad Kuncoro, (2013). "*Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*" Edisi 4. Jakarta: Erlangga.
- Samsuddin, H. (2018). *Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sastrohadiwiryo. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Shaleh, M. (2018). *Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai*. Aksara Timur.

Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung :Alfabeta

Suwatno dan Donni Juni Priansa (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi public dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta

Utaminingsih, Aliflulahtin. 2014. *Perilaku Organisasi*. Malang: CV. UB Press.

Wibowo (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers Jurnal

[www.banksumselbabel.com](http://www.banksumselbabel.com)

Yusuf, M.R., Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. Jakarta : Nas Media Pustaka.

Zahra Ghorbanpour, Hasan Dehghan Dehnavi (2014), *Forough Heyran Investigating the Effect of Organization Commitment on Performance of Auditors in the Community of Certified Accountants*.  
*Skripsi*

# LAMPIRAN

## DATA RESPONDEN

### A. Identitas

1. Nama : .....(\*)
2. Jenis Kelamin :  Pria  Wanita
3. Umur : .....tahun
4. Pendidikan Terakhir :  SMU  D-I  D-III  
 S-1  S-2  S-3  Lainnya
5. Pekerjaan : .....
6. Pendapatan : ..... /Bulan
7. Jenis Kendaraan : .....

### B. Petunjuk Kuesioner

Kuesioner ini meminta Bapak/Ibu/Saudara/i memberikan tanggapan/ respon yang dianggap paling sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i sekalian.

Kategori Skor :

- |                           |          |
|---------------------------|----------|
| Sangat Setuju (SS)        | = Skor 5 |
| Setuju (S)                | = Skor 4 |
| Netral (N)                | = Skor 3 |
| Tidak Setuju (TS)         | = Skor 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | = Skor 1 |

(\*) Boleh tidak diisi (untuk dirahasiakan)

### 1. Komitmen Organisasi (X)

No.	Pertanyaan	Tanggapan Responden				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
<b>Komitmen Organisasi Afektif (X1)</b>						
1	Karyawan merasa bahagia bekerja dalam organisasi					
2	Karyawan menunjukkan rasa memiliki terhadap organisasi					
3	Karyawan peduli terhadap masalah yang terjadi dalam perusahaan					
4	Karyawan memiliki kelekatan emosional terhadap perusahaan					
<b>Komitmen Organisasi Berkelanjutan (X2)</b>						
5	Karyawan merasa tidak memiliki alternatif kerja ditempat lain yang lebih menarik					
6	Karyawan merasa rugi apabila meninggalkan perusahaan					
7	Karyawan akan mendapatkan kesulitan dalam hidup jika meninggalkan perusahaan					
<b>Komitmen Organisasi Normatif (X3)</b>						
8	Karyawan merasa memiliki kewajiban untuk setia pada perusahaan					
9	Karyawan merasa sungkan apabila keluar dari perusahaan karena telah diberikan fasilitas					
10	Karyawan telah terikat kontrak kerja dengan perusahaan sehingga harus menyelesaikan kontraknya tersebut					

## 2. Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pertanyaan	Tanggapan Responden				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
11	Pekerjaan diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan					
12	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan					
13	Karyawan menerapkan ketrampilan yang dimiliki dalam melaksanakan pekerjaan					
14	Adanya kesediaan karyawan untuk membantu rekan kerja					
15	Adanya kesadaran karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan					
16	Karyawan melakukan pekerjaan tanpa disuruh					
17	Karyawan menunjukkan tanggung jawab terhadap pekerjaan					