

**HUBUNGAN KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KINERJA KARYAWAN
BIRO ADMINISTRASI AKADEMIK KEMAHASISWAAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai salah satu persyaratan dalam rangka memperoleh gelar
sarjana pendidikan (SI)*



Disusun oleh :

**RAHMADIO FAJRIAN
NIM. 08 / 03892**

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2013**

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi Jurusan
Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang

HUBUNGAN KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KINERJA KARYAWAN BIRO ADMINISTRASI AKADEMIK KEMAHASISWAAN UNIVERSITAS NEGERI PADANG

Nama : Rahmadio Fajrian
BP/NIM : 2008/03892
Program Studi : Manajemen Pendidikan
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang

Padang, Februari 2013

Tim Penguji

	Nama	Tanda Tangan
1. Ketua	: Nellitawati, S.Pd, M.Pd	1.
2. Sekretaris	: Sulastri, S.Pd, M.Pd	2.
3. Anggota	: Prof. Dr. Sufyarma M, M.Pd	3.
4. Anggota	: Dra. Elizar Ramli, M.Pd	4.
5. Anggota	: Lusi Susanti, S.Pd, M.Pd	5.

ABSTRAK

**Judul : Hubungan Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan
Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan (BAAK)
Universitas Negeri Padang (UNP)**

Penulis : Rahmadio Fajrian

**Pembimbing : 1. Nellitawati, S.Pd, M. Pd
2. Sulastri, S.Pd, M.Pd**

Penelitian ini dilatar belakangi dari hasil pengamatan penulis di Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan Universitas Negeri Padang yang menunjukkan komitmen organisasi serta kinerja karyawan kurang sesuai dengan harapan. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi tentang: komitmen organisasi dan kinerja karyawan serta mengetahui hubungan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan Universitas Negeri Padang.

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif korelasional. Populasi penelitian adalah semua karyawan Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan Universitas Negeri Padang dengan jumlah 34 orang. Besar sampel 32 orang yang ditentukan berdasarkan tabel krietjie dengan teknik *Simple Random Sampling*. Instrumen penelitian ini adalah angket model Skala *Likert* yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data dianalisis dengan menggunakan rumus *korelasi product moment*. Hipotesis dari penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan Universitas Negeri Padang dengan koefisien korelasi $r_{hitung} = 0,496 > r_{tabel} = 0,449$ pada taraf kepercayaan 95%.

Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa: komitmen organisasi karyawan Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan Universitas Negeri Padang berada pada kategori cukup baik (75,66%) dan kinerja karyawan Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan Universitas Negeri Padang berada pada kategori cukup baik (75,98%). Serta terdapat hubungan yang berarti antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan di Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan Universitas Negeri Padang dengan t sebesar 3,114 pada taraf kepercayaan 99%.

Dari hasil di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan Universitas Negeri Padang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada karyawan Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan Universitas Negeri Padang agar lebih meningkatkan komitmen organisasi kearah yang lebih baik sehingga kinerja dapat menjadi lebih baik juga.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

Dengan nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Penyayang. Segala puji dan syukur penulis ucapkan pada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Selanjutnya shalawat dan salam penulis mohonkan kepada Allah untuk disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah meninggalkan tuntunan hidup bagi manusia yaitu Al-Qur'an dan Sunnah.

Skripsi ini disusun merupakan bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan Studi Program Sarjana (S1) Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang. Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis telah menerima bantuan dan semangat dari berbagai pihak tertentu, baik berupa moril maupun materil. Untuk itu penulis sepantasnya menyampaikan terima kasih dan penghormatan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor Universitas Negeri Padang.
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
3. Ibu Nellitawati, S.Pd, M.Pd selaku pembimbing I, dan Ibu Sulastri, S.Pd, M.Pd selaku pembimbing II, yang telah membimbing dan mengarahkan penulis sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.
4. Ketua Jurusan dan Sekretaris Jurusan Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Padang.
5. Bapak Prof. Dr. Sufyarma M, M.Pd, Dra. Elizar Ramli, M.Pd, dan Ibu Lusi Susanti,S.Pd M.Pd selaku tim pengaji.
6. Seluruh dosen dan pegawai tata usaha Jurusan Administrasi Pendidikan yang telah memberikan kemudahan dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Pimpinan perpustakaan beserta karyawan dan karyawati perpustakaan Fakultas Ilmu Pendidikan dan perpustakaan Universitas Negeri Padang.
8. Kepala Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan Universitas Negeri Padang yang telah mengijinkan dan menerima penulis untuk melakukan penelitian.

9. Bapak-Bapak dan Ibu-Ibu Pegawai Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan Universitas Negeri Padang yang telah memberikan kesempatan, fasilitas, dan informasi sehingga terselesaikannya skripsi ini.
10. Orang tua, dan suadara yang mendoakan, memberikan nasehat, dorongan, motivasi, dukungan, pada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Sahabat-sahabat seperjuangan yang telah memberikan masukan, semangat, dan bantuan dalam penulisan skripsi ini.
12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu yang secara tidak langsung memberikan masukan dan bantuan untuk skripsi ini.

Semoga segala bantuan yang diberikan dibalas oleh Allah SWT dengan amal yang berlipat ganda. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis sendiri, sekolah tempat penelitian, dan Jurusan Administrasi Pendidikan serta pembaca pada umumnya.

Penulis telah berupaya dengan maksimal untuk menyelesaikan skripsi ini, namun penulis menyadari baik isi maupun penulisan masih belum sempurna. Untuk itu, penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca yang bersifat membangun dan kesempurnaan skripsi pada masa yang akan datang.

Padang, Februari 2013

Penulis

Rahmadio Fajrian

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR LAMPIRAN	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR TABEL	viii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian.....	8

BAB II KERANGKA TEORI

A. Kajian Teori	9
1. Pengertian Kinerja	9
2. Pentingnya Kinerja	10
3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	12
4. Indikator Kinerja.....	13
B. Komitmen	18
1. Pengertian Komitmen	18
2. Pentingnya Komitmen	19
3. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen.....	21
4. Indikator Komitmen.....	22
C. Hubungan Komitmen dengan Kinerja	25
D. Kerangka Konseptual	27
E. Hipotesis	28

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian	29
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	29
C. Populasi dan Sampel Penelitian	30
D. Jenis Data dan Sumber Data	31
E. Instrumen Penelitian	32
F. Analisis Data	35

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	38
B. Pengujian Hipotesis	43
C. Pembahasan	45

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	50
B. Saran	51

DAFTAR PUSTAKA 52

LAMPIRAN

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

Halaman

1.	Kisi-kisi Instrumen Penelitian	53
2.	Angket Penelitian.....	53
3.	Analisis Uji Coba Angket	63
4.	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	64
5.	Data Mentah Hasil Penelitian	69
6.	Pengolahan Data	74
7.	Tabel Nilai-Nilai Chi Kuadrat	86
8.	Tabel Nilai-Nilai Rho.....	87
9.	Tabel Nilai Krietjie	88
10.	Surat Izin Penelitian Jurusan Administrasi Pendidikan	89
11.	Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian di Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan universitas Negeri Padang	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual Hubungan Komitmen dengan Kinerja Pegawai	26
2. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Komitmen	37
3. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja Pegawai	39

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Populasi Pegawai Dinas Biro Administrasi Akademik kemahasiswaan Universitas Negeri Padang tahun 2011	29
2. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Komitmen.....	36
3. Rata-rata Per Indikator Komitmen.....	38
4. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja	39
5. Rata-rata Per Indikator Kinerja	40
6. Penafsiran Skor Rara-rata Mean Variabel Penelitian	41
7. Perbandingan Koefisien Korelasi Variabel X dan Y	42
8. Pengujian Keberartian Variabel X dan Y	42

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan unsur pokok dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi, karena karyawan merupakan bagian integral dari seluruh aktivitas yang dilakukan dalam organisasi. Tanpa adanya karyawan mustahil pekerjaan dapat terlaksana, karena karyawan merupakan faktor penentu yang menggerakkan seluruh aktivitas kantor. Untuk itu karyawan perlu mendapatkan perhatian serius dari segala eksistensinya terutama sekali masalah kinerja mereka dalam bekerja.

Kinerja yang dilihat disini adalah kinerja karyawan dalam melaksanakan proses penggerjaan setiap pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. Kinerja seorang karyawan sangat menentukan apakah karyawan tersebut bisa mengerjakan pekerjannya dengan baik sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang bermutu.

Kinerja karyawan juga ditentukan dengan tanggung jawab yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Tercapai atau tidaknya tujuan dari suatu organisasi sangat tergantung dari keberhasilan pelaksanaan tanggung jawab yang diberikan kepada pelaksana pekerjaan dan kedisiplinan dari karyawan yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Kinerja karyawan tercermin dari rasa tanggung jawab, disiplin dan inisiatif karyawan itu sendiri. Semakin tinggi rasa tanggung jawab dan kedisiplinan seorang karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan

tersebut. Semakin tinggi kesadaran karyawan dalam menjalankan tugasnya makin tinggi pula kinerja karyawan.

Dari penjelasan di atas mengindikasikan betapa pentingnya kinerja karyawan bagi organisasi untuk mencapai tujuannya, karena hal ini akan menentukan maju mundurnya kualitas dari suatu organisasi. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi akan dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, sebaliknya karyawan yang kurang memiliki kinerja yang tinggi akan mengalami kesulitan dan menemui berbagai hambatan dalam menjalankan tugas dan aktifitas sehari-hari, karena karyawan yang memiliki kinerja tinggi akan mampu melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Sehubungan dengan permasalahan yang dikemukakan di atas, dari hasil pengamatan penulis pada bulan September 2011 di lapangan, kinerja karyawan pada BAAK di Universitas Negeri Padang kurang sesuai dengan yang diharapkan. Ini terlihat dari fenomena-fenomena sebagai berikut :

1. Sebahagian karyawan kurang bisa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Seperti membuat surat aktif kuliah, surat keterangan lulus, cuti kuliah, dll.
2. Karyawan kurang melaksanakan tanggung jawabnya dengan sungguh-sungguh. Hal ini terlihat dari adanya karyawan yang melalaikan

pekerjaannya sehingga terjadi penumpukan pekerjaan. Seperti membuat historis nilai, surat untuk pindah jurusan dll

3. Kurangnya inisiatif karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini terlihat dari adanya karyawan yang menunggu perintah atau aba-aba dulu sebelum melaksanakan pekerjaannya.
4. Kurangnya kerja sama diantara karyawan. Hal ini tampak dari kurangnya sikap peduli antara satu sama lain.

Apabila keadaan ini dibiarkan terus berlanjut dikhawatirkan akan mempengaruhi pencapaian maksimal tujuan organisasi. Sehubungan dengan itu gejala tinggi rendahnya kinerja karyawan diduga dipengaruhi banyak faktor, penulis menduga salah satu diantaranya yakni komitmen. Komitmen merupakan suatu keadaan dimana karyawan percaya, mencintai serta bersedia melibatkan diri melebihi apa yang telah ditetapkan kepadanya untuk bekerja sebaik mungkin demi kepentingan organisasi.

Komitmen karyawan merupakan salah satu kunci yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap pekerjaan biasanya akan menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas serta loyal terhadap organisasinya. Dalam komitmen terkandung keyakinan, pengikat yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja yang optimal dari karyawan.

Sehubungan dengan permasalahan yang dikemukakan di atas, dari hasil pengamatan penulis di lapangan bahwa komitmen karyawan pada Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan di Universitas Negeri Padang kurang sesuai dengan yang diharapkan. Ini terlihat dari fenomena-fenomena sebagai berikut:

1. Kurangnya tingkat keterlibatan/partisipasi terhadap pekerjaan. Hal ini terlihat kurangnya kemauan karyawan untuk menyumbangkan ide-ide terhadap organisasi dan sebagian karyawan kurang melibatkan diri dalam kegiatan-kegiatan yang dibuat organisasi.
2. Rendahnya kecintaan karyawan terhadap pekerjaan serta rekan kerjanya. Hal ini dapat dilihat dari adanya karyawan yang dalam melaksanakan pekerjaan tidak dengan sepenuh hati. Sehingga terjadi kesalahan-kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Pegawai kurang menerima tujuan-tujuan serta nilai-nilai yang ditetapkan oleh organisasi. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya pemahaman karyawan tentang visi, misi dan tujuan organisasi.

Bertitik tolak dari fenomena di atas, sudah tentu akan menghambat laju kelancaran tugas-tugas administrasi yang ada di Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan dalam naungan Universitas Negeri Padang. Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut permasalahan ini dengan judul: "**Hubungan Komitmen Dengan Kinerja Karyawan Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan (BAAK) di Universitas Negeri Padang (UNP)**".

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hal sangat penting dimiliki oleh seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Demi tercapainya tujuan dari organisasi, karyawan harus memberikan kinerja yang optimal agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Untuk menghasilkan kinerja yang optimal dari karyawan diidentifikasi banyak faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah imbalan yang diterima, kedisiplinan karyawan dalam mengerjakan tugas, tanggung jawab dalam bekerja, kerjasama karyawan dengan karyawan lainnya dan komitmen yang dimiliki karyawan.

Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2009:99) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- (1) Personal factors, yang ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen;(2) Leadership faktor, ditunjukkan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader;(3) Team factor, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja;(4) System factors, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi; (5) Contextual/ situasional factors, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut Mahmudi (2005:15) dalam eprints.undip.ac.id/18483/1/Nurjanah2.pdf, kinerja merupakan suatu kostruktur

multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi tersebut adalah:

1. Faktor personal/individu, meliputi: pengetahuan, ketrampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dan dukungan yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan sesama anggota tim, kekompakan dan keakraban anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, Karena keterbatasan waktu dan kemampuan penulis, maka penulis membatasi ruang lingkup dan batasan masalah ini yaitu: Hubungan Komitmen Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan di Universitas Negeri Padang.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan pembatasan masalah maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan yaitu:

1. Bagaimanakah kinerja karyawan Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Negeri Padang?
2. Bagaimanakah komitmen organisasi karyawan Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Negeri Padang?
3. Bagaimanakah hubungan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Negeri Padang?

E. Tujuan Penelitian

Seiring dengan masalah yang telah dirumuskan, maka penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan :

1. Kinerja karyawan Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Negeri Padang (UNP)”.
2. komitmen organisasi karyawan Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Negeri Padang (UNP)”.
3. Ada atau tidaknya hubungan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Negeri Padang (UNP)”.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberi manfaat bagi semua pihak yang terkait dalam suatu organisasi/lembaga terutama bagi :

1. Pimpinan Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Negeri Padang (UNP)” dalam rangka membina komitmen organisasi dan kinerja karyawan.
2. Karyawan Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Negeri Padang (UNP)” dalam rangka membina kinerja.
3. Memberikan pemahaman kepada penulis tentang komitmen organisasi dengan kinerja karyawan
4. Pembaca dan peniliti berikutnya sebagai bahan rujukan dengan kajian yang sama dalam melakukan penelitian lanjutan yang relevan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan kemampuan kerja yang ditampilkan oleh seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja berkaitan dengan usaha, kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi. Wibowo (2009:79) menyatakan bahwa “kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja”. Anoraga (2001:23) juga mengatakan, kinerja adalah tingkah laku dalam melaksanakan suatu kegiatan atau pekerjaan. Artinya, gerakan dan tingkah laku dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

Salim Peter dalam Usman (2009:488) mengemukakan “kinerja itu tentang bagaimana seseorang menjalankan tugas atau proses dengan terampil sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang ada”. Sementara Ruky (2002:22) mengemukakan kinerja sebagai perbuatan terhadap pekerjaan yang wajib sesuai dengan kontrak atau perjanjian, perilaku kerja tersebut dapat bersifat objektif dan subjektif. Kedua pendapat ini menjelaskan bahwa kinerja adalah perbuatan atau perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Pendapat senada juga dikemukakan oleh Simanjuntak (2005:1) yang menyatakan bahwa kinerja adalah setiap gerakan dan kegiatan atau

tindakan sadar yang diarahkan untuk mencapai tujuan atau target tertentu.

Pendapat yang lebih global dikemukakan oleh Mohamad (2006:25) bahwa kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategi planning suatu organisasi. Disini ditekankan bahwa kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu ataupun kelompok. Dan ia juga menekankan bahwa kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria itu berupa tujuan-tujuan atau target tertentu yang hendak dicapai.

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja dalam penelitian ini adalah suatu proses dalam melaksanaan tugas pekerjaan berdasarkan ukuran dan waktu yang telah ditentukan guna mewujudkan tujuan organisasi.

2. Pentingnya Kinerja

Kinerja karyawan yang rendah tidak hanya memberikan dampak terhadap hasil kerja karyawan, tetapi menunjukkan bahwa tujuan organisasi yang telah ditetapkan tidak tercapai dengan baik. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan Sastrohadiwiryo (2002:235) mengatakan bahwa, kinerja karyawan penting artinya

dalam usaha pengembangkan kualitas kerja, pembinaan selanjutnya, tindakan dan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan, serta keperluan yang berhubungan dengan masalah ketatakerjaan lainnya.

Sementara, Nugroho (1996:107) mengatakan peningkatan mutu organisasi dapat dicapai jika didukung dengan peningkatan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan akan mempermudah untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Selanjutnya, Berdasarkan uraian diatas dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan sangat penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi, baik dalam mengembangkan kualitas kerja, pembinaan selanjutnya, tindakan dan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan, serta keperluan yang berhubungan dengan masalah ketenaga kerjaan lainnya.

3. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja yang baik tidak datang begitu saja, melainkan banyak hal yang mempengaruhinya. Menurut Mahmudi (2005:15) kinerja merupakan suatu kostruk multidimensional yang mencakup banyak faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi tersebut adalah:

- a. Faktor personal/individu, meliputi: pengetahuan, ketrampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

- b. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan.
- c. Faktor tim, meliputi: kualitas dan dukungan yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan sesama anggota tim, kekompakan dan keakraban anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.

Guna meningkatkan kinerja karyawan diperlukan kemampuan, motivasi dan disiplin karyawan. Selain itu juga pimpinan juga perlu melakukan upaya, seperti pekerjaan yang menarik, upah yang baik, keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, menciptakan lingkungan atau suasana kerja yang baik, promosi dan perkembangan diri bagi karyawan, meningkatkan pertisipasi karyawan dan melakukan pembinaan terhadap karyawan.

Sejalan dengan pendapat di atas, Ruky (2002:41) mengemukakan bahwa indikasi menurunnya kinerja karyawan tercermin pada tingkat kejujuran, ketaatan, disiplin, loyalitas, inisiatif, kreativitas, adaptasi, komitmen, motivasi. Sementara Sastrohadiwiryo (2002:237) mengatakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sikap karyawan, kecerdasan karyawan, motivasi kerja karyawan, ketersediaan sarana dan prasarana, gaya kepemimpinan dan iklim kerja.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor internal (dalam diri karyawan) dan faktor eksternal (luar diri karyawan). Faktor internal dihubungkan dengan sifat seseorang , seperti kecerdasan, komitmen, motivasi kerja, kemampuan kerja dan disiplin kerja. Selanjutnya faktor eksternal, yaitu faktor yang berasal dari lingkungan, seperti pembinaan, sarana dan prasarana kerja dan iklim kerja.

4. Indikator Kinerja

Belum dapat kesamaan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya dalam menentukan indikator dalam menilai kinerja seseorang. Hal ini disebabkan selain terdapat perbedaan yang diharapkan dari masing-masing organisasi, juga karena belum terdapat standar baku tentang indikator kinerja yang harus diukur.

Menurut Rivai (2004:324) indikator yang paling umum dalam mengukur kinerja karyawan meliputi pengetahuan tentang pekerjaannya, kepemimpinan, inisiatif, kualitas pekerjaan, kerja sama, pengambilan keputusan, kreativitas, perencanaan, komunikasi, kecerdasan, sikap, usaha dan motivasi. Sementara Sastrohadiwiryo (2002:235) mengatakan bahwa tingkat kinerja karyawan dapat dilihat dari loyalitas, tanggung jawab, kerja sama, disiplin kerja dan inisiatif karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat dilihat dari aspek-aspek seperti

kepemimpinan, inisiatif, kualitas pekerjaan, kerja sama, pengambilan keputusan, kreatifitas, perencanaan, komunikasi, kecerdasan, sikap, usaha, motivasi loyalitas, tanggung jawab, kerja sama, disiplin kerja, dan inisiatif karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Namun, aspek kinerja karyawan yang dilihat dalam penelitian ini meliputi disiplin, tanggung jawab, inisiatif kerja dan kerja sama karyawan dalam bekerja. Dipilihnya 4 (Empat) indikator ini disebabkan permasalahan yang dominan dari fenomena dilapangan sangat berkaitan dengan keempat aspek ini, selanjutnya diuraikan satu persatu seperti berikut:

1) Disiplin kerja

Disiplin kerja pada dasarnya merupakan suatu perluasan dari disiplin yang dikaitkan dengan tugas seorang individu dalam pekerjaannya. Menurut Singodimedjo dalam Edi Sutrisno (2009:86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Mangkunegara (2004:129) disiplin kerja dapat diuraikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman organisasi. Sedangkan Sastrohawiryo (2002:291) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap seseorang dalam menghargai waktu, patuh dan takut terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis

serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa, disiplin kerja merupakan kepatuhan dan ketataan seseorang dalam menghargai waktu dalam melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan secara tertulis maupun tidak tertulis yang ditetapkan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi tersebut, sehingga disiplin kerja karyawan akan tercermin dari ketetapan waktu, dan kepatuhan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

2) Tanggung jawab

Masalah tanggung jawab merupakan salah satu syarat utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Malayu (2009:70) tanggung jawab adalah keharusan untuk melakukan semua kewajiban/tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sebagai akibat atau wewenang yang diterima atau dimilikinya. Selanjutnya Menurut Sastrohadiwiryo (2002:237) tanggung jawab karyawan dapat dilihat dari sikap serta kesadaran yang tinggi dan menunjukkan tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bertanggung jawab terhadap tugasnya, maka karyawan tersebut akan mempunyai sikap dan kesadaran yang baik dalam

melaksanakan pekerjaan sesuai dengan petunjuk serta aturan yang ada.

3) Inisiatif Karyawan

Sastrohadiwiryo (2005:235) menyatakan bahwa inisiatif karyawan adalah kemampuan seorang karyawan untuk mengambil keputusan, langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lainnya. Nitisemito (1982:78) mengemukakan bahwa, inisiatif merupakan sesuatu yang tumbuh dari dalam diri karyawan tanpa perintah dari pimpinan, rekanan kerja maupun orang lain seperti halnya ide maupun kreasi yang memberikan manfaat terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan pendapat di atas penulis menyimpulkan bahwa inisiatif adalah kemampuan seorang karyawan mengambil keputusan, langkah dan melaksanakan tugasnya tanpa menunggu suatu perintah dan bimbingan dari pimpinan.

4) Kerja Sama

Menurut Sastrohadiwiryo (2002:236) kerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya. Hadyanto (2000:27) menyatakan bahwa kerja sama

adalah pertalian yang membuat seseorang merasa menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari kelompoknya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kerja sama diantara karyawan adalah hal sangat penting dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan. Pentingnya kerja sama ini agar adanya ikatan yang membuat seseorang merasa menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam kelompok. Dengan kata lain kerja sama yaitu pertalian atau ikatan yang membuat seseorang karyawan merasa menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari kelompok karyawan lainnya.

B. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen

Komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan suatu hubungan antara individu karyawan dengan organisasi kerja, dimana karyawan mempunyai keyakinan dan kepercayaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi kerja. Menurut Robbins dalam Sopiah (2008:155) komitmen organisasional itu sebagai sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi. Sedangkan menurut Mowday dalam Sopiah (2008:155) menyebut komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional.

Menurut dia, “komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan. Komitmen organisasional adalah identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasi adalah keinginan-keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Richard M Steers dalam Sopiah (2008:156) mendefenisikan “komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk bekerja sebaik mungkin demi kepentingan organisasi), dan loyalitas (keinginan untuk menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap organisasinya”.

Berdasarkan beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen merupakan suatu keadaan dimana karyawan memihak dan peduli kepada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Bentuk keterpihakan dan kedulian karyawan tersebut dapat dilakukan dengan berbagai cara, seperti terlibat dalam kegiatan organisasi, berkurangnya membuang-buang waktu dalam bekerja dan berkurangnya kemungkinan meninggalkan lingkungan kerja.

2. Pentingnya Komitmen

Komitmen seorang dalam pekerjaan merupakan aspek yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan dapat dicapai sebagaimana yang diharapkan. Begitu juga halnya dengan karyawan-karyawan dimana dituntut memiliki komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi dengan baik.

Menurut Husein Umar (2008:455) menjelaskan bahwa komitmen akan menimbulkan keterpanggilan dan pengabdian serta tanggung jawab terhadap organisasi. Menurut Steers dan Poster dalam Sri Banun Muslim (2009:81) memandang komitmen sebagai suatu sikap. Menurutnya orang yang memiliki komitmen adalah orang yang yang bersedia melibatkan diri terhadap organisasi. Glickman dalam Sri Banun Muslim (2009:81) berpendapat bahwa seseorang dianggap berkomitmen terhadap sesuatu apabila ia bersedia mengorbankan tenaga dan waktunya. Hal itu bahkan relatif lebih banyak dari apa yang telah ditetapkan baginya. Apalagi dalam usaha-usaha peningkatan pekerjaan.

Demikian pula halnya dengan karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi selalu ingin berbuat lebih banyak untuk organisasi, untuk mencapai tujuan organisasi lebih maksimal dengan kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa adanya komitmen yang tinggi dalam diri karyawan akan membuat karyawan mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi dalam organisasi, dan bekerja dengan sungguh sehingga mampu menciptakan kinerja yang baik dari karyawan.

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen karyawan dalam organisasi juga ditentukan oleh beberapa faktor. Misalnya, Steers dalam Sopiah (2008:163) mengidentifikasi ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

- (1) Ciri pribadi pada bekerja, 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.
- (3) Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

Menurut Davis dalam Sopiah (2008:163) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian dll.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll.

3. Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
4. Pengalaman kerja, pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi.

4. Indikator Komitmen Organisasi

Komitmen seorang karyawan akan tinggi apabila karyawan tersebut mempercayai tujuan serta nilai-nilai yang terkandung dalam organisasi, loyal serta ikut melibatkan diri secara aktif dalam kegiatan organisasi. Dessler (1992) yang dikutip oleh Sopiah (2008:156) berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kekuatan identifikasi dari keterlibatan individu dengan organisasi. Komitmen yang tinggi dicirikan dengan tiga hal, yaitu :

- a) Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- b) Kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi.
- c) Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Dalam (Sopiah, 2008) Gibson, et.al, menguraikan pendapat Buchanan, bahwa komitmen organisasi melibatkan tiga sikap, yaitu:

- a) Identifikasi dengan tujuan organisasi.
- b) Perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi.
- c) Perasaan loyalitas terhadap organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli, maka indikator komitmen karyawan pada organisasi yang akan penulis uraikan di bawah ini

meliputi: (1) keterlibatan, (2) loyalitas dan 3) kepercayaan terhadap nilai organisasi.

1) Keterlibatan

Keterlibatan atau partisipasi pegawai dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan pegawai menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Keterlibatan kerja mempunyai definisi yaitu derajat dimana orang dikenal dari pekerjaannya, berpartisipasi aktif didalamnya, dan menganggap prestasi penting untuk harga diri (Robbins, 2003:91).

Menurut Robbins (2003:91) Karyawan dalam keterlibatan yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu. Sementara menurut Keith Davis dalam Suryobroto (2002:279) partisipasi didefinisikan sebagai berikut: "*Participation is defined as a mental and emotional involved at a person in a group situation which encourager then contribut to group goal and share responsibility in them*". (Partisipasi dimaksudkan sebagai keterlibatan mental dan emosi seseorang kepada pencapaian tujuan dan ikut bertanggung jawab di dalamnya).

2) Loyalitas

Tingkat loyalitas pegawai terhadap suatu organisasi sering menjadi kriteria untuk kegiatan promosi. Loyalitas yang tinggi akan berdampak pada tanggung jawab yang lebih besar. Menurut Hasibuan (2006:94) loyalitas dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan, beliau mengkategorikan kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan, jabatan, dan perusahaan sebagai salah satu unsur yang dinilai dalam penelitian prestasi

Sastrohadiwiryo (2002:235) mengatakan bahwa loyalitas adalah tekad atau kesanggupan mantaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ingin ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Dalam M. Djabir (2005:12) menyatakan loyalitas adalah ukuran dari kesetiaan seseorang terhadap sesuatu..

3) Kepercayaan dan Penerimaan

Kata *trust* berasal dari bahasa Jerman *trost* (Shaw, 1997) yang berarti kenyamanan atau *comfort*. Dalam sebagian besar kasus seseorang percaya kepada orang yang menunjukkan bahwa dia layak untuk mendapatkan kepercayaan. Dalam suatu hubungan diperlukan adanya kepercayaan. Menurut Lendra (2004) kepercayaan adalah keyakinan dari semua pihak terhadap satu dengan yang lainnya yang dapat diandalkan dalam memenuhi kewajiban dari hubungan timbale balik.

Kepercayaan dalam hal ini seseorang melakukan penerimaan bahwa organisasi tempat bekerja atau tujuan-tujuan organisasi didalamnya merupakan sebuah nilai yang diyakini kebenarannya.

Rasa identifikasi, yang mewujud dalam bentuk kepercayaan pegawai terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para pegawai ataupun dengan kata lain organisasi memasukkan pula kebutuhan dan keinginan pegawai dalam tujuan organisasinya. Hal ini akan membuat suasana saling mendukung antara pegawai dengan organisasi. Lebih lanjut, suasana tersebut akan membawa pegawai dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi, karena pegawai menerima tujuan organisasi yang dipercayai telah disusun demi memenuhi kebutuhan pribadi mereka pula.

C. Hubungan Komitmen dengan kinerja karyawan

Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap profesinya maupun organisasi tempat bekerja seringkali 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 didalam dunia kerja. Komitmen kerja di organisasi

tidak terlepas dari bentuk hubungan antara karyawan dengan pekerjaan atau profesi ditempat karyawan tersebut bekerja.

Apabila kemampuan organisasi dalam mengelola karyawannya dengan baik maka akan menimbulkan komitmen yang kuat dari karyawannya terhadap organisasi, kondisi seperti ini sangat baik dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, karena dengan kondisi seperti ini karyawan akan mampu mengoptimalkan kinerja mereka, sesuai dengan hasil penelitian Fred Luthan (2006:250) yang menyakatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara komitmen dengan hasil yang diinginkan seperti kinerja yang tinggi, tingkat pergantian yang rendah, tingkat keridakhadiran yang rendah. Teori ini pun di perkuat oleh Sopiah (2008:179) bahwa karyawan yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi.

Kinerja yang baik akan sangat sulit diperoleh apabila karyawan tidak memiliki komitmen terhadap organisasi, komitmen merupakan alasan karyawan untuk tetap tinggal dan bekerja pada organisasi. Berdasarkan penjelasan beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan memiliki komitmen yang tinggi maka seorang karyawan akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan tertib dan lancar sehingga hasil kerjanya (kinerjanya) akan meningkat serta akan berdampak pula pada tujuan organisasi yang dapat dicapai secara optimal.

D. Kerangka Konseptual

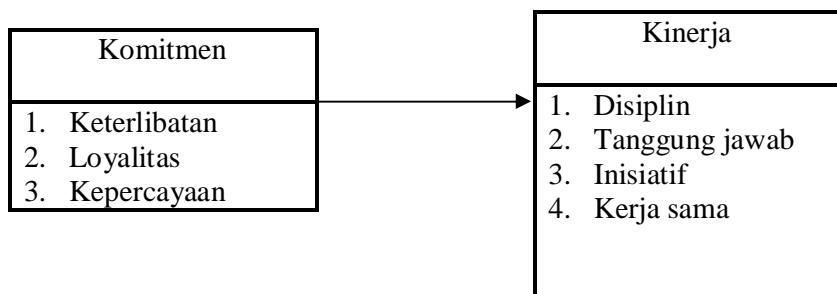
Kinerja merupakan prestasi atau kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tujuan organisasi.

Dimana indikator dari kinerja dalam penelitian ini adalah: (1) disiplin, (2) tanggung jawab (3) inisiatif dan (4) kerja sama.

Tinggi rendahnya kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Salah satu faktor yang diduga dapat menyebabkan tinggi rendahnya kinerja adalah komitmen, dimana untuk menjalankan/ melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya. Indikator dari komitmen itu sendiri adalah : (1) kepercayaan, (2) keterlibatan (3) loyalitas

Komitmen karyawan terhadap organisasi dapat memberikan peningkatan ataupun penurunan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dalam organisasinya. Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian yang telah diuraikan diatas, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan:



Gambar 1.
Kerangka pikir tentang
Hubungan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan
Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan
Universitas Negeri Padang

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis diajukan adalah “ terdapat hubungan yang berarti antara Komitmen organisasi dengan Kinerja pegawai di Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan Universitas Negeri Padang”

BAB V **KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang hubungan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan di Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan, dapat penulis simpulkan:

1. Kinerja karyawan di Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan cukup baik, yaitu dengan skor **75,98%**.
2. Komitmen organisasi karyawan di Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan cukup baik, yaitu dengan skor **75,66%**.
3. Terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan di Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan, dengan nilai koefisien korelasi r_{hitung} sebesar **0,496 > r_{tabel} 0,447** pada taraf kepercayaan 99%. Artinya komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan Universitas Negeri Padang.
4. Terdapat hubungan yang berarti antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan di Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan. Keberartian hubungan tersebut ditunjukkan dengan diperolehnya nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu **3,114 > 2,750** pada taraf kepercayaan 99%. Artinya komitmen organisasi memiliki hubungan yang berarti dengan kinerja karyawan Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan Universitas Negeri Padang.

B. Saran

1. Kepada Pimpinan agar dapat memperhatikan dan berusaha meningkatkan kinerja karyawannya. Ada beberapa upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja yakni dengan pelatihan atau diklat, memberikan pekerjaan yang menarik, upah yang baik, menumbuhkan komitmen, serta menciptakan lingkungan atau suasana kerja yang baik sehingga mampu meningkatkan kinerja yang baik dari karyawan.
2. Kepada pimpinan agar lebih memperhatikan dan berusaha meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi agar lebih baik. Upaya yang dapat dilakukan untuk dengan cara meningkatkan kompetensi serta memberi motivasi kepada karyawan.
3. Karena komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan Universitas Negeri Padang, maka diharapkan pimpinan Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan Universitas Negeri Padang untuk memperhatikan serta meningkatkan komitmen organisasi agar kinerja karyawan menjadi lebih baik.
4. Karena terdapat hubungan yang berarti antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan Universitas Negeri Padang, maka diharapkan kepada pimpinan Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan Universitas Negeri Padang untuk memberikan perhatian pada komitmen organisasi demi menumbuhkan dan meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S & Jabar. 2004. **Evaluasi Program Pendidikan**. Jakarta: Bumi Aksara
- Malayu Hasibuan. 2009. **Manajemen**. Jakarta: Bumi Aksara
- Mahsun Mohamad, SE, M.Si. AK.2006. **Pengukuran Kinerja Sektor Publik**. Yogyakarta: BPFE
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. **Sumber Daya Perusahaan**. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Robbins, P. Stephan.2003. **Organization Behavior**. Practice Hall. Jakarta: Erlangga
- Achmad Ruky. 2002. **Sistem Manajemen Kinerja**. Gramedia Pustaka Utama : Jakarta
- Dr. B. Siswanto Sastrohadiwiryo. (2002). **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Pendekatan Administratif dan Operasional**. Bandung : PT. Bumi Aksara.
- Dr. Edi Sutrisno. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Prenada Media Group
- Payaman J Simanjuntak. (2005). **Manajemen dan evaluasi Kinerja**. Depok :
- Dr. Ridwan. (2011). **Dasar-Dasar Statistika**. Alfabetika: Bandung
- Sopiah. 2008. **Perilaku Organisasi**, Yogyakarta : Andi
- Sri Banun Muslim. (2009). **Supervisi Pendidikan: Meningkatkan Kualitas Profesional Guru**. Bandung: Alfabetika
- Sri Wahyuni. 2006. **Analisis Kepuasan Atas Kualitas Pelayanan dan Pengaruhnya terhadap Loyalitas Nasabah Tabungan Bank Nagari Cabang Pasar Rayang Padang**. Skripsi. Tidak dipublikasikan. Universitas Negeri Padang.
- Nana Ibrahim Sudjana.2001. **Penelitian dan Penilaian Penilaian Pendidikan**. Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Husein Umar.2003. **Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen**. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. 2009. **Manajemen Kinerja Edisi 2**. Jakarta: Rajawali Pers.