

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP  
PERILAKU KEANGGOTAAN ORGANISASI PEGAWAI  
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA  
KABUPATEN LANDAK**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**RIZKI JUNIFA**  
**NPM.141310409**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK  
TAHUN 2019**

## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap perilaku keanggotaan organisasi pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Landak. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Landak yang berjumlah 44 orang. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan ada dua macam, yaitu: wawancara dan kuesioner. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji kelayakan model (uji f).

Hasil penelitian ini menunjukkan persamaan regresi linier sederhana yang diperoleh adalah, yaitu:  $\hat{Y} = 2,665 + 0,348 X$ , dapat diartikan konstanta sebesar 2,665 artinya jika komitmen organisasional (X) nilainya adalah 0 (nol), maka perilaku keanggotaan organisasi (Y) nilainya 2,665 sedangkan koefisien variabel komitmen organisasional (X) sebesar 0,348 artinya jika nilai komitmen organisasional meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka nilai perilaku keanggotaan organisasi (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,348 satuan. Koefisien korelasi (R) bernilai 0,410, artinya hubungan antara komitmen organisasional dengan perilaku keanggotaan organisasi menunjukkan hubungan yang sedang. Koefisien determinasi  $R^2$  bernilai sebesar 0,168 Artinya pengaruh komitmen organisasional terhadap perilaku keanggotaan organisasi sebesar 16,8% dan sisanya sebesar 83,2% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini. Nilai F hitung  $> F$  tabel ( $8,506 > 4,07$ ) sehingga  $H_0$  diterima dan nilai probabilitas (sig) adalah  $0,006 < 0,05$ , artinya model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi perilaku keanggotaan organisasi yang dipengaruhi oleh komitmen organisasional.

**Kata Kunci:** Komitmen Organisasional, Perilaku Keanggotaan Organisasi

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP PERILAKU  
KEANGGOTAAN ORGANISASI PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN  
AGAMA KABUPATEN LANDAK**

Penanggung Jawab Yuridis :

**Rizki Junifa**  
141310409

Program Studi : Manajemen  
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Dan Lulus Ujian  
Skripsi / Komprehensif  
Pada Tanggal : 15 Agustus 2019

Majelis Penguji :

Pembimbing Utama

  
**Edy Suryadi, S.E, MM.**  
NIDN.1110026301

Penguji Utama

  
**Devi Yasmin, SE, MM.**  
NIDN. 0030066701

Pembimbing Pembantu

  
**Fenni Supriadi, SE, MM.**  
NIDN. 1128108501

Penguji Pembantu

  
**Heni Safitri, SE, MM.**  
NIDN. 1103028901

Pontianak, 15 Agustus 2019  
Disahkan oleh:

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

  
DEKAN  
**Samsuddin, SE, M., Si.**  
NIDN.1113117701

## DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK .....	i
KATA PENGANTAR .....	ii
DAFTAR ISI .....	iv
DAFTAR TABEL .....	vii
DAFTAR GAMBAR .....	viii
DAFTAR LAMPIRAN .....	ix
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Permasalahan .....	10
C. Pembatasan Masalah .....	10
D. Tujuan Penelitian .....	10
E. Manfaat Penelitian .....	11
F. Kerangka Pemikiran .....	11
G. Metode Penelitian .....	15
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>25</b>
A. Sumber Daya Manusia .....	25
B. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	25
C. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	26
D. Komitmen Organisasi.....	26
E. Perilaku Keanggotaan Organisasi.....	30
<b>BAB III GAMBARAN UMUM ORGANISASI.....</b>	<b>33</b>

A. Sejarah Berdirinya Kantor Kementerian Agama Kabupaten Landak .....	33
B. Visi dan Misi Organisasi .....	34
C. Struktur Organisasi dan Uraian Pekerjaan .....	37
D. Jam Kerja Karyawan .....	45
<b>BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>46</b>
A. Karakteristik Responden .....	46
1. Jenis Kelamin Responden .....	46
2. Usia Responden .....	46
3. Pangkat dan Golongan Responden .....	47
4. Jabatan Responden .....	48
5. Tingkat Penghasilan Responden .....	48
6. Lama Bekerja Responden .....	49
7. Status Perkawinan Responden .....	49
8. Jumlah Tanggungan Responden .....	50
B. Uji Instrumen Penelitian .....	50
1. Uji Instrumen .....	50
a. Uji Validitas.....	51
b. Uji Reliabilitas.....	54
c. Uji Normalitas.....	55
2. Analisis Regresi Linier sederhana .....	56
3. Analisis Koefisien Korelasi (R) .....	57
4. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	58

5. Uji Kelayakan Model (Uji F) .....	59
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>61</b>
A. KESIMPULAN .....	61
B. SARAN .....	62
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>63</b>

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Menurut Jabatan dan Bagian.....	2
Tabel 1.2 Jumlah Pegawai Berdasarkan Pangkat dan Golongan .....	5
Tabel 1.3 Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	5
Tabel 1.4 Tingkat Absensi Pegawai.....	6
Tabel 1.5 Nilai Rata – Rata Kinerja Pegawai .....	7
Tabel 1.6 Interval Penilaian .....	8
Tabel 1.7 Skala Likert .....	19
Tabel 1.8 Tingkat Korelasi Dan Kekuatan Hubungan.....	22
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden .....	45
Tabel 4.2 Usia Responden .....	46
Table 4.3 Pendidikan.....	46
Tabel 4.4 Golongan Responden .....	47
Tabel 4.5 Jabatan Responden .....	48
Tabel 4.6 Pendapatan Perbulan Responden .....	48
Tabel 4.7 Lama Bekerja Responden .....	49

Tabel 4.8 Status Perkawinan Responden .....	49
Tabel 4.9 Jumlah Tanggungan Responden .....	50
Tabel 4.10 Uji Validitas Instrumen Variabel Komitmen.....	51
Tabel 4.11 Uji Validitas Instrumen Variabel Perilaku .....	52
Tabel 4.12 Uji Validitas Instrumen Variabel Perilaku.....	53
Tabel 4.13 Uji Reliabilitas Variabel Komitmen.....	54
Tabel 4.14 Uji Reliabilitas Variabel Perilaku.....	55
Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas .....	55
Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linier.....	56
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Korelasi.....	57
Tabel 4.19 Hasil Uji Kelayakan Regresi.....	59



## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran .....	14
Gambar 3.1 Struktur Organisasi Kementerian Agama Kabupaten Landak .....	38

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Kementerian Agama sebagai sub sistem pemerintahan Republik Indonesia mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas pemerintah di bidang agama. Dalam melaksanakan tugasnya tersebut, Kementerian Agama Kabupaten Landak lebih banyak menitikberatkan pada pelayanan terhadap masyarakat di bidang agama. Seiring dengan perkembangan tuntutan pelayanan pada masyarakat yang semakin kompleks, perlu terus ditingkatkan kualitas kinerja pelayanan masyarakat. Baik buruknya pelayanan yang diberikan oleh Kementerian Agama Kabupaten Landak akan menentukan citra Kementerian Agama di masyarakat, karena dengan semakin baiknya pelayanan, maka kepuasan dan kepercayaan akan dapat diwujudkan. Salah satu mandat konstitusional yang diemban dalam pelaksanaan pembangunan bidang agama adalah penyediaan fasilitas dan pelayanan sebagai upaya pemenuhan hak beragama warga Negara Kantor Kementerian Agama Kabupaten Landak merupakan salah satu dari 15 Kantor wilayah di Kalimantan Barat.

Fasilitas dan pelayanan itu dapat berupa regulasi, kebijakan dan program pembangunan bidang agama. Untuk mencapai keberhasilan yang maksimal, fasilitas dan pelayanan itu perlu diselenggarakan berdasarkan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik, meliputi : orientasi pada tercapainya *consensus*, adanya

keikutsertaan *public* dalam pengambilan setiap kebijakan (*participatory*), bertumpu pada asas *rule of law*, efektif dan efisien, dapat dipertanggung jawabkan kepada warganya (*accountable*), berlangsung secara transparan (*transparent*), tanggap terhadap aspirasi dan kebutuhan warga (*responsive*), serta berlangsung adil dan terbuka bagi seluruh warga (*equitable and inclusive*).

Adapun jumlah pegawai menurut bagian pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Landak dapat dilihat pada Tabel 1.1 di bawah ini:

**Tabel 1.1**  
**Kantor Kementerian Agama Kabupaten Landak**  
**Jumlah Pegawai Menurut Jabatan dan Bagian**  
**Tahun 2018**

No.	Jabatan	PNS	Honorer	Jumlah	Persentase (%)
1.	Kepala Kantor	1			1,9
2.	Bagian Tata Usaha				
	a. Subbagian Perencanaan dan Keuangan	1			1,9
	b. Subbagian Organisasi, Tata laksana, dan Kepegawaian	1			1,9
	c. Penyusunan Organisasi dan Tata Laksana	1			1,9
	d. Subbagian Informasi dan Hubungan Masyarakat	1			1,9
	e. Subbagian Umum	11	2		21,5
	f. Staf				3,9
	g. Honorer				
3.	Kepala Seksi Bimas				1,9
	a. Seksi Bimas Islam	1			1,9
	b. Seksi Bimas Katolik	1			1,9



	c. Seksi Pengembangan Seni Budaya Islam, Musabaqah Al-Quran dan Alhadits	4			7,8
--	--------------------------------------------------------------------------	---	--	--	-----

**Tabel 1.1  
(Lanjutan)**

	d. Seksi Pemberdayaan Zakat				
	e. Seksi Pemberdayaan Wakaf				
	f. Staf				
	<b>Jumlah</b>	<b>44</b>	<b>7</b>	<b>51</b>	<b>100</b>

Sumber: Kantor Kementerian Agama Kabupaten Landak, 2018

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa jumlah pegawai paling banyak pada Bagian Tata Usaha dengan persentase 21,5%. Pada Pegawai Tidak Tetap (PTT) terdapat di tabel Bagian Tata Usaha berjumlah 2 (dua) pegawai serta di Bidang Urusan Agama Islam dan pembinaan syariah berjumlah 5 (lima) pegawai.

Dalam melaksanakan tugas, kantor Kementerian Agama Kabupaten Landak menyelenggarakan fungsinya:

1. Perumusan visi, misi, serta kebijakan teknis di bidang pelayanan dan bimbingan kehidupan beragama di Kabupaten Landak;
2. Pembinaan bimbingan dan pelayanan di bidang bimbingan masyarakat Islam, pelayanan haji dan umrah, pengembangan zakat dan wakaf, pendidikan agama dan keagamaan pondok pesantren, pendidikan agama Islam pada masyarakat pemberdayaan masyarakat, urusan agama, pendidikan agama dan bimbingan masyarakat Kristen, Katolik, Hindu dan Budha.
3. Pelayanan dan bimbingan di bidang kerukunan umat beragama;

4. Mengoordinasikan perencanaan, pengendalian dan pengawasan program;
5. Pelaksanaan hubungan dan koordinasi dengan Pemerintah Daerah, instansi terkait dan lembaga masyarakat.

Adapun Tingkat Angka Kemangkiran Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Landak dari Tahun 2015 sampai dengan 2017 dapat dilihat pada Tabel 1.2 di bawah ini:

**Tabel 1.2**  
**Kantor Kementerian Agama Kabupaten Landak**  
**Angka Kemangkiran Pegawai**  
**Tahun 2015-2017**

Tahun	Jumlah Karyawan (JK)	Hari kerja (HK)	JKxHK	Absensi			Jumlah Absen (KH)	Angka Kemangkiran (%)
				Sakit	Izin	Alpa		
2015	50	306	15.300	24	15	13	52	0,34
2016	50	312	15.600	34	14	7	55	0,35
2017	51	288	14.688	29	19	10	58	0,39

Sumber: Kantor Kementerian Agama Kabupaten Landak, 2018

Menurut Umar (2005:161) ketidakhadiran atau angka kemangkiran karyawan dalam bekerja dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Rumus Angka Kemangkiran} = \frac{\text{KH}}{\text{JK} \times \text{HK}} \times 100\%$$

Sumber: Umar (2005:161)

di mana:

KH = Jumlah hari karyawan absen tiap periode

JK = Jumlah rata-rata karyawan tiap periode

HK = Jumlah hari kerja tiap periode

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa angka kemangkiran Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Landak mengalami peningkatan. Pada Tahun 2015, angka kemangkiran pegawai adalah sebesar 0,01% dan pada tahun 2017 angka kemangkiran pegawai adalah 0,04% dari tahun sebelumnya. Berdasarkan data-data di atas dapat diketahui bahwa ketidakhadiran pegawai dapat disebabkan kurangnya kesadaran dari dalam diri individu masing-masing untuk menyadari betapa pentingnya sebuah pekerjaan dalam pandangan mereka

Selanjutnya data lain yang disajikan yaitu Tabel 1.3 mengenai nilai rata-rata prestasi kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Landak dari Tahun 2015 sampai dengan 2017 berikut ini:

**Tabel 1.3**  
**Kantor Kementerian Agama Kabupaten Landak**  
**Nilai Rata - Rata Prestasi Kerja**  
**Tahun 2015 – 2017**

No.	Tahun	Nilai	Naik/Turun (%)
1.	2015	88,30	-
2.	2016	89,07	0,88
3.	2017	89,75	0,77

Sumber: Kantor Kementerian Agama Kabupaten Landak, 2018

Pada Tabel 1.3 memperlihatkan nilai rata-rata prestasi kerja pegawai Kantor Kementerian Agama pada Tahun 2015-2017 berada pada kategori baik. Pada Tahun 2016 nilai rata – rata prestasi sebesar 0,88% kemudian Tahun 2017 mengalami penurunan 0,77%. Unsur yang dinilai seperti; orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama, dan kepemimpinan.

Interval penilaian kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama memiliki lima kriteria penilaian yaitu Sangat baik, Baik, Cukup, Kurang dan Sangat kurang Pada Tabel 1.4 akan ditampilkan interval kinerja karyawan, adapun data tersebut dapat dilihat di bawah ini:

**Tabel 1.4**  
**Interval Penilaian**

No.	Interval Nilai Kinerja	Penilaian Kinerja
1.	$91 \leq 100$	Sangat baik
2.	$76 \leq 90$	Baik
3.	$66 \leq 75$	Cukup
4.	$51 \leq 65$	Kurang
5.	$\leq 50$	Sangat kurang

Sumber: Kantor Kementerian Agama Kabupaten Landak, 2019

Menurut Wilson Bangun (2012:231) : “ Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerja termasuk pada kinerja yang tidak baik”.

Menurut Ivancevich, Dkk dalam Priansa (2018:233) : “Komitmen Organisasional merupakan suatu rasa identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan yang diekspresikan oleh pegawai terhadap organisasinya”. Menurut Priansa



(2018:232) : “Komitmen Organisasional adalah identifikasi rasa, keterlibatan, dan loyalitas yang ditampakkan oleh pegawai terhadap organisasi yang menjadi tempatnya untuk mengabdikan dan bekerja. Menurut Ardana, Dkk (2013:3) : “ Perilaku Keanggotaan Organisasi adalah suatu studi tentang apa yang dikerjakan oleh orang-orang dalam organisasi dan bagaimana perilaku orang-orang tersebut dapat mempengaruhi kinerja organisasi dengan bahan kajiannya adalah sikap manusia terhadap pekerjaan, terhadap rekan kerja, imbalan, kerja sama dan yang lainnya”. Menurut Joe Kelly dalam Mulyadi (2018:11): “Perilaku keanggotaan organisasi adalah suatu bidang studi yang mempelajari sifat-sifat organisasi, termasuk bagaimana organisasi dibentuk, tumbuh dan berkembang”.

Peneliti mewawancarai Kepala Bagian Tata Usaha Kementerian Agama Kabupaten Landak, untuk menanyakan yang menjadi permasalahan di Kantor Kementerian Agama saat ini, dari hasil wawancara tersebut peneliti mendapati permasalahan yaitu tidak konsistennya karyawan dengan visi dan misi organisasi tersebut, adanya pelanggaran yang dilakukan oleh pelaku organisasi dalam komitmen yang diterapkan seperti membolos, tidak melaksanakan tugas dari atasan dengan baik dan pegawai yang suka meninggalkan jam kerja. Teguran dinyatakan dan disampaikan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin. Dari permasalahan dan uraian latar belakang tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul skripsi tentang “Pengaruh Komitmen Organisasional

Terhadap Perilaku Keanggotaan Organisasi Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Landak”.

## **B. Permasalahan**

Permasalahan dalam penelitian ini adalah: Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap perilaku keanggotaan organisasi pada pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Landak.

## **C. Pembatasan Masalah**

Agar pembahasan dalam penelitian ini lebih terarah dan tepat sasaran, maka penulis menitikberatkan pada Variabel Komitmen Organisasional yang terdiri dimensi Faktor logis, lingkungan, harapan dan ikatan emosional. Variabel Perilaku Keanggotaan yang terdiri dari dimensi *altruism*, *courtesy*, *sportsmanship*, *civic virtue* dan *conscientiousness*.

## **D. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen terhadap perilaku keanggotaan organisasi Pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Landak.

## **E. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan mengenai manajemen sumber daya manusia pada umumnya, khususnya mengenai pengaruh komitmen organisasional terhadap perilaku keanggotaan organisasi pegawai.

## 2. Bagi Penulis

Diharapkan dapat mengimplementasikan ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia yang telah diperoleh dan dipelajari selama masa perkuliahan dan memberikan pemahaman lebih terhadap materi yang didapat.

## 3. Bagi Almamater

Diharapkan dapat menambah wawasan mengenai aspek-aspek manajemen sumber daya manusia dan sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang mempunyai keinginan untuk melakukan penelitian khususnya pada permasalahan serupa.

## **F. Kerangka Pemikiran**

Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis dijelaskan hubungan antara variabel bebas dan terikat. Bila dalam penelitian ada variabel moderator dan *intervening*, maka juga perlu dijelaskan, mengapa variabel itu ikut dilibatkan dalam penelitian.

Menurut *Colquitt*, Dkk dalam *Priansa* (2018:233): “Komitmen Organisasional mempengaruhi apakah seorang pegawai tetap bertahan menjadi anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mengejar pekerjaan lain”. Menurut *Gibson*, Dkk dalam *Priansa* (2018:233): ”Komitmen organisasional melibatkan tiga sikap, yaitu: identifikasi dengan tujuan organisasi; perasaan

keterlibatan dalam tugas – tugas organisasi; serta perasaan loyalitas terhadap organisasi”.

Menurut Dyne dan Graham dalam Priansa (2018:243): “Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional secara umum antara lain berasal dari personal; situasional; dan posisional. Menurut McShane dan Glinow dalam Priansa (2018:245): “Komitmen Organisasional juga dipengaruhi oleh keadilan dan kepuasan kerja; Keamanan Kerja; Pemahaman Organisasi; Keterlibatan Pegawai dan Kepercayaan Pegawai”.

Menurut Gibson dalam Ardana, Dkk (2013:2) Perilaku Keanggotaan Organisasi adalah Bidang Studi yang mencakup teori, metode dan prinsip-prinsip dari berbagai disiplin guna mempelajari persepsi individu, nilai-nilai, dan tindakan-tindakan saat bekerja dalam kelompok dan dalam organisasi secara keseluruhan, menganalisa akibat lingkungan eksternal terhadap organisasi studinya, misi dan sasaran serta strategi.

Menurut Edison, dkk (2017:225): dimensi komitmen pegawai meliputi;

1. Faktor logis: Pegawai/karyawan akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis, misalnya memiliki jabatan strategis dan berpenghasilan cukup atau karena faktor kesulitan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik
2. Faktor lingkungan: Pegawai/Karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi karena lingkungan yang menyenangkan, merasa dihargai, dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi.
3. Faktor harapan: Pegawai/Karyawan memiliki kesempatan yang luas untuk berkarier dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi, melalui sistem terbuka yang transparan.
4. Faktor ikatan emosional: Pegawai/Karyawan merasa ada ikatan emosional yang tinggi. Misalnya merasakan suasana kekeluargaan dalam organisasi, atau organisasi telah memberikan jasa yang luar biasa atas kehidupannya, atau dapat juga karena memiliki hubungan kerabat/keluarga.

Terdapat 5 (Lima) aspek dimensi dalam perilaku keanggotaan organisasi yang disebutkan dalam Priansa (2018:248), yaitu:

1. *Altruism*, yaitu perilaku membantu meringankan pekerjaan yang ditujukan kepada individu dalam suatu organisasi.
2. *Courtesy*, yaitu perilaku membantu teman kerja untuk mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaannya dengan cara memberi konsultasi dan informasi serta menghargai kebutuhan mereka.
3. *Sportsmanship*, yaitu perilaku toleransi pada situasi yang kurang menyenangkan dan kurang ideal di tempat kerja tanpa mengeluh.
4. *Civic virtue*, yaitu perilaku terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan peduli pada kelangsungan hidup organisasi.
5. *Conscientiousness*, yaitu perilaku yang terlihat ketika individu melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi seperti mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku di organisasi.

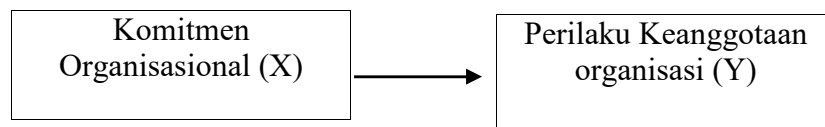
Beberapa penelitian terdahulu tentang pengaruh komitmen Organisasional terhadap perilaku keanggotaan organisasi, sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2015) dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organisasional Citizenship Behavior* (OCB) PT X Bandung”, diketahui : (1) Terdapat pengaruh Komitmen Organisasi secara simultan terhadap *Organisasional Citizenship Behavior* (OCB); (2) Tidak terdapat pengaruh Komitmen Afektif terhadap *Organisasional Citizenship Behavior* (OCB); (3) Terdapat pengaruh Komitmen Normatif terhadap *Organisasional Citizenship Behavior* (OCB); dan, (4) tidak terdapat pengaruh Komitmen Continuant terhadap *Organisasional Citizenship Behavior* (OCB) .
2. Penelitian yang dilakukan oleh Siregar dan Prasetio (2015) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organisasional Citizenship Behavior* (OCB) karyawan Kantor Distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten”. membuktikan bahwa

kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku OCB, namun hanya sebesar 26,6% dan sisanya 73,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap perilaku OCB.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.1 di bawah ini:

**Gambar 1.1**  
**Kerangka Pemikiran**



Keterangan:

1. X = Komitmen Organisasional karyawan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Landak.
2. Y = Perilaku Keanggotaan Organisasi Karyawan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Landak.

## **G. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Menurut Sugiyono (2017:147): “Metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data

yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.”

## 2. Teknik Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari:

### a. Data primer

Menurut Sugiyono (2017:137): “Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”.

Data primer yaitu data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa wawancara, jajak pendapat dari individu atau kelompok maupun hasil observasi dari suatu objek, kejadian atau hasil pengujian. Data primer penelitian ini adalah data bentuk informasi yang diperoleh dari Kantor Kementerian Agama Kabupaten Landak diperoleh melalui:

#### 1) *Interview* (wawancara)

Menurut Sugiyono (2017:137): “Wawancara yaitu sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah responden sedikit/kecil”. Dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Bagian Tata usaha Kantor Kementerian Agama Kabupaten Landak.

## 2) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017:142): “Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Responden dalam penelitian ini yaitu Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Landak.

### b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2017:137): “Sumber sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen”. Data sekunder ini diperoleh dari Kantor Kementerian Agama Kabupaten Landak, khususnya dari Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian. Data yang di dapat adalah data jumlah karyawan, jumlah karyawan berdasarkan pendidikan, pangkat dan golongan, tingkat angka kemangkiran, dan penilaian prestasi kerja karyawan.

## 3. Populasi dan Sampel

### a. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.



Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Landak yang berjumlah 44 orang pegawai.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81): “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Landak yang berjumlah 44 orang. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh karena semua anggota populasi dijadikan sampel. Menurut Sugiyono (2017:85): “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Sampel dalam penelitian ini adalah Seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Landak yang berjumlah 44 orang.

#### **4. Operasional Variabel**

Variabel penelitian merupakan suatu konsep yang memiliki bermacam-macam nilai atau gejala yang bervariasi. Dalam penelitian ini digunakan dua jenis variabel, yaitu:

a. Variabel Bebas (*independent variable*)

Menurut Sugiyono (2017:39):“Variabel bebas (*independent variabel*) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab timbulnya variabel dependent (terikat)”. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Komitmen Organisasional (X).

b. Variabel terikat (*dependent variable*)

Menurut Sugiyono (2017:39):”Variabel terikat (*dependent variabel*) yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas”. Variabel terikat pada penelitian ini yaitu Perilaku Keanggotaan Organisasi (Y).

## 5. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Menurut Sugiyono (2017:93):“Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”.

Penilaian dengan menggunakan Skala Likert dalam penelitian ini, dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.5**  
**Skala Likert**

No	Skala	Keterangan	Nilai
1.	STS	Sangat Tidak Setuju	1
2.	TS	Tidak Setuju	2
3.	KS	Kurang setuju	3
4.	S	Setuju	4
5.	SS	Sangat Setuju	5

## 6. Teknik Analisis Data

### a. Uji Instrumen

Menurut Sugiyono (2017:102): “Uji instrumen adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena sosial maupun alam”. Uji instrumen terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

#### 1). Uji Validitas

Menurut Siregar (2017:75): “Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukuran itu mampu mengukur apa yang ingin diukur”. Teknik yang digunakan untuk validitas instrument dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan cara mengkorelasikan skor tiap pertanyaan dalam kuesioner dengan skor totalnya menggunakan rumus korelasi *product moment* yang menurut Siregar (2017:77) adalah

:

$$r = \frac{n(\sum XY - (\sum X)(\sum Y))}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

di mana:

n = jumlah responden

x = skor variabel (jawaban responden)

y = skor total dari variabel untuk responden ke-n

Hasil perhitungan dengan rumus *product moment*

menunjukkan nilai  $r_{hitung}$ , kemudian dibandingkan dengan  $r_{tabel}$ ,

dengan signifikan product moment sebagai berikut:

- a) Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir pertanyaan adalah valid.
- b) Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir pertanyaan adalah tidak valid.

## 2). Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2017:87): “Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran tetap konsisten”. Uji reliabilitas yaitu uji untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih dan dikatakan *reliable* jika *cronbach's alpha*  $> 0,6$ .

### b. Uji Normalitas

Menurut Siregar (2017:153): “Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak”. Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residu model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan *software SPSS 19.00 for windows*.

### c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Siregar (2017:379): “Regresi linier sederhana digunakan hanya untuk satu variabel bebas (*independent*) dan satu

variabel tak bebas (*dependent*)". Regresi linier sederhana bertujuan untuk meramalkan atau memprediksi besaran hubungan matematis dalam bentuk suatu persamaan antara variabel bebas (*independent*) dengan variabel tak bebas (*dependent*). Adapun rumus persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini dituliskan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX$$

di mana:

$\hat{Y}$  = Variabel terikat (Perilaku Keanggotaan)

a = Konstanta Regresi

b = Koefisien Regresi

X = Variabel bebas (Komitmen Organisasional)

d. Analisis Koefisien Korelasi (R)

Menurut Siregar (2017:337): "Koefisien korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan dan arah hubungan antara dan variabel dengan teknik statistik korelasi *personproduct moment* adalah untuk mencari hubungan variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Nilai korelasi ( $r$ ) =  $(-1 \leq 0 \leq 1)$  yaitu untuk mengukur kekuatan hubungan, nilai koefisien berada antara -1 sampai 1, sedangkan untuk arah dinyatakan dalam bentuk positif (+) dan negatif (-). Misalnya, apabila  $r = 1$  korelasi positif sempurna, artinya terjadi hubungan searah variabel X dan variabel Y. Jika variabel X naik maka variabel Y naik. Sedangkan apabila  $r = -1$  korelasi negatif sempurna, artinya terjadi bertolak belakang variabel X dan Y. Jika variabel X naik

maka variabel Y turun. Untuk menginterpretasikan nilai korelasi menggunakan pedoman yang dapat dilihat pada Tabel berikut:

**Tabel 1.6**  
**Tingkat Korelasi Dan Kekuatan Hubungan**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00 – 0,199	Sangat lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Siregar (2017:337)

e. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Siregar (2017:338): “Koefisien determinasi adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap Y (terikat)”. Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Nilai  $R^2$  yang semakin besar (mendekati satu) menunjukkan adanya pengaruh variabel bebas (X) yang besar terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya jika  $R^2$  semakin kecil (mendekati nol) maka dikatakan pengaruh variabel bebas (X) kecil terhadap variabel terikat (Y). Determinasi adalah angka-angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat).

Rumus:  $KD = (R)^2 \times 100\%$ .

f. Uji Kelayakan Regresi (Uji F)

Menurut Gani dan Amalia (2015:143): “Uji F atau Goodnes of Fit Test adalah Model yang dapat digunakan untuk mengestimasi populasi”. Model regresi dikatakan layak jika nilai F sebuah model memenuhi kriteria yang telah ditetapkan.

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk melakukan prediksi perilaku keanggotaan organisasi yang dipengaruhi oleh komitmen organisasional. Model regresi sederhana tersebut dapat digunakan dan sebaliknya.

Sedangkan langkah dalam hipotesis yang digunakan sebagai berikut:

$H_0$  : Model regresi linier sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi perilaku keanggotaan organisasi yang dipengaruhi komitmen organisasional

$H_a$  : Model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi perilaku keanggotaan organisasi yang dipengaruhi komitmen organisasional

Kriteria pengujian:

$H_0$  diterima  $H_a$  ditolak apabila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ ,  $\alpha = 5\%$

$H_0$  ditolak  $H_a$  diterima apabila  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ,  $\alpha = 5\%$

Atau

Jika nilai signifikan  $>0,05$ , maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak

Jika nilai signifikan  $\leq 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh komitmen organisasional terhadap perilaku keanggotaan organisasi pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Landak diperoleh kesimpulan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki, berusia 25-33 tahun, berpangkat Penata Muda I dengan Golongan/ Ruang (III/b) dan Penata Muda (II/a), jabatannya sebagai staf, berpenghasilan rata-rata Rp3000.000;00 – Rp3.499.999;00, lama bekerja 1-7 tahun, kawin dan memiliki tanggungan 1-2 orang.
2. Persamaan regresi linier sederhana yang diperoleh adalah, yaitu:

$Y = 2,665 + 0,348 X$ , koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara komitmen organisasional dengan perilaku keanggotaan organisasi yang berarti jika komitmen organisasional meningkat perilaku keanggotaan organisasi juga akan meningkat. Sedangkan kekuatan hubungan antara komitmen organisasional dan perilaku keanggotaan organisasi dengan analisis koefisien korelasi (R) bernilai 0,410 yang berarti hubungan antara komitmen organisasional dan perilaku keanggotaan

organisasi pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Landak dapat dikatakan menunjukkan hubungan yang sedang. Dan untuk koefisien determinasi  $R^2$ , komitmen organisasional dalam mempengaruhi perilaku keanggotaan organisasi memiliki nilai sebesar 16,8% artinya pengaruh komitmen organisasional terhadap perilaku keanggotaan organisasi Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Landak adalah sebesar 16,8% dan sisanya sebesar 83,2% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini. Dengan menggunakan uji kelayakan model F. Hipotesis F hitung  $>$  F tabel ( $8,506 > 4,07$ ) sehingga  $H_a$  diterima dan nilai probabilitas (sig) adalah  $0,006 < 0,05$ . Berarti model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi perilaku keanggotaan organisasi yang dipengaruhi oleh komitmen organisasional.

## **B. SARAN**

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang telah dipaparkan di atas, maka diajukan saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Membuat pekerjaan yang menarik dan pemberian tanggung jawab. Memberikan kesempatan untuk mengambil kontrol atas pekerjaan mereka dan diakui dalam melakukan kontribusi penting.
2. Memberi kesempatan bagi pegawai kantor khususnya pegawai untuk mengembangkan ide dalam penyelesaian masalah dalam pekerjaan, anggap

pegawai bukan lagi aset melainkan mitra kerja, yang aspirasinya perlu dihargai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Komang, Wayan Mujiati dan Agung ayu Sriathi. 2013. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi Kedua. Cetakan Kedua. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Badriah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia, Bandung.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.
- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Gani, Irwan dan Siti Amalia. 2015. *Aplikasi Statistik untu Penelitian Bidang Ekonomi & Sosial*. Andi, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kurniawan, Albert. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior PT X Bandung, *Jurnal Manajemen*: Volume 15, Hal: 95-115, November 2015.
- Mulyadi, Deddy. 2018. *Perilaku Organisasi dan Kepempinan Pelayanan*. Alfabeta, Bandung.
- Nimran, Umar, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia & Perilaku Organisasi*. Sinar Akademika, Malang.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta, Bandung.
- Siregar, Syahrizal dan Arif Partono Prasetio. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Perilaku Keanggotaan Organisasi Karyawan Kantor Distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten, *Jurnal Manajemen*: Volume 2, Hal 207-214, Desember 2015
- Siregar, Syofian. 2017. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Bumi Aksara, Jakarta.

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

Umar, Husein. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat.