

**ANALISIS PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM)
TIRTA SENENTANG DI KOTA SINTANG**

SKRIPSI

**Nurul Fahmi Hidayati
NIM. 151310870**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK
2020**

PERNYATAAN

Dengan ini saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nurul Fahmi Hidayati

NPM : 151310870

Menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Sintang, Februari 2020

Yang Membuat Pernyataan

Nurul Fahmi Hidayati

**ANALISIS PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) TIRTA SENENTANG
DI KOTA SINTANG**

Tanggung Jawab Yuridis Kepada

Nurul Fahmi Hidayati

NPM.151310870

Program Studi Manajemen

Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus Dalam Ujian Skripsi/Komprehensif

Pada tanggal:

Majelis Penguji:

Pembimbing Utama

Penguji Utama

Edy Suryadi,SE,MM

NIDN.1110026301

DR. Helman Fahri,SE,MM

NIDN. 1107056101

Pembimbing Pembantu

Penguji Pembantu

Yeni, SE, MM

NIDN. 1126068201

H. Achmad Sutarmin,S.Hut,MM

NIDN. 11231172002

Sintang, Februari 2020

Disahkan Oleh:

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK KAMPUS SINTANG

DEKAN

Samsuddin, SE, M.Si

NIDN. 1113117701

Abstrak

Tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu untuk membuktikan apakah komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Senentang di Kota Sintang. Dalam penelitian ini yang akan menjadi populasi adalah pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Senentang dengan berjumlah sebanyak 60 orang. Dan berdasarkan dengan teknik sample jenuh, maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi dijadikan sampel yaitu pegawai PDAM Tirta Senentang dengan jumlah sampel sebanyak 59 orang. Dan alat analisis dalam penelitian ini yaitu uji instrument validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik normalitas, uji regresi linear sederhana, uji koefisien korelasi (r), dan uji kelayakan model (uji F).

Uji validitas memiliki nilai korelasi dimana X memiliki skor 0,750 dan Y memiliki skor 0,715. Uji reliabilitas Cronbach Alpha pada variabel Komitmen Organisasi sudah bisa di katakan reliable karena memiliki skor 0.749. Dan nilai Cronbach Alpha pada variabel Kinerja Pegawai sudah bisa di katakan reliable karena memiliki skor sebesar 0.678. Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi Kolmogorov Smirnov yaitu 0.536 dan/atau > 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Koefisien regresi tersebut bernilai positif. Sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah positif. Nilai kolerasinya adalah sebesar 0,677 menunjukkan bahwa adanya hubungan kolerasi antara komitmen organisasi dengan kinerja pegawai dengan tingkat korelasi kuat dan positif. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 49,162 dan hasil yang diperoleh oleh F_{tabel} sebesar 4,00. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai, Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Senentang

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah Yang Maha Kuasa. Atas berkat limpahan rahmat dan karunia-Nya penyusun dapat menyusun Skripsi yang berjudul “Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Senentang di Kota Sintang” ini.

Penyusun menyadari sepenuhnya bahwa masih banyak terdapat kekurangan baik dari segi materi maupun teknik penulisan yang disajikan ini. Hal ini disebabkan karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan yang penulis miliki. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, penyusun menerima segala kritik dan saran yang bersifat konstruktif guna kesempurnaan di masa yang akan datang.

Penulis menyadari dalam penyusunan Skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini saya ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak, DR. Helman Fachri,SE,MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak.
2. Bapak Samsuddin, SE,M.Si selaku Dekan Universitas Muhammadiyah Pontianak.
3. Bapak Dedy Heriyanto,SE,MM selaku Wakil Dekan Universitas Muhammadiyah Pontianak.
4. Bapak H. Achmad Sutarmin,S.Hut.MM selaku Ketua Pengelola Universitas Muhammadiyah Pontianak Kampus Sintang.
5. Ibu Wulan Purnamasari,SE,MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Pontianak Kampus Sintang.
6. Bapak Edy Suryadi,SE,MM selaku Dosen Pembimbing Pertama

7. Ibu Yeni, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Kedua
8. Kantor Cabang PDAM Tirta Senentang Kab. Sintang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian terhadap pegawai di lingkungan PDAM Tirta Senentang serta telah memberikan data-data yang penulis butuhkan dalam penelitian ini.
9. Dosen-Dosen yang sudah memberikan saran atas kekurangan ilmu pengetahuan yang penulis miliki.
10. Suami saya Derry Adhiatma, orang tua saya ayah Sumarno, dan ibu Titin Mawarni, saudara-saudara saya mbak Rifa'atul Mahmudah, kak Laila Nurlatifah Khairunnisa, kak Rahmi Firdausi Khairani, sahabat saya Intan Nur Aini dan Utary Virwandi, teman-teman Ahgase Tiara Dias dan Mufida Adzra Salsabila (@duniagot7_) yang saya sayangi meskipun belum bertemu tapi sudah mau memberikan dukungan dan semangat untuk saya, serta keluarga dan teman-teman semua yang telah memberikan dukungannya terhadap saya selama melakukan penelitian ini, baik secara moril dan materiil.

Penulis menyadari bahwa laporan ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dari sistematika penulisan maupun bahasa yang digunakan. Oleh karena itu kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan laporan ini penulis terima dengan senang hati.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi seluruh pembaca dan penulis.

Sintang, Februari 2020

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK

KATA PENGANTAR

LEMBAR PENGESAHAN

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL

DAFTAR GAMBAR

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.....	1
B. Permasalahan	8
C. Pembatasan Masalah.....	8
D. Tujuan Penelitian.....	8
E. Manfaat Penelitian.....	9
F. Kerangka Pemikiran	9
G. Metode Penelitian.....	12

BAB II LANDASAN TEORI

A. Komitmen Organisasi.....	21
B. Kinerja Pegawai.....	24

BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah Berdirinya PDAM Tirta Senentang.....	30
B. Visi Dan Misi PDAM Tirta Senentang	31
C. Struktur Organisasi.....	33
D. Uraian Tugas.....	36
E. Data Pelanggan.....	51

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden.....	52
B. Uji Instrument.....	58

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan..... 65

B. Saran..... 66

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai	4
Tabel 1.2 Penilaian Pelaksanaan Kerja Pegawai	5
Tabel 1.3 Tingkat Absensi Pegawai	5
Tabel 1.4 Data Target dan Realisasi	6
Tabel 1.5 Jumlah Pelanggan	7
Tabel 1.6 Bobot Skala Likert.....	16
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	52
Tabel 4.2 Usia Responden	53
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden	53
Tabel 4.4 Jabatan Responden	54
Tabel 4.5. Masa Kerja Responden.....	55
Tabel 4.6. Pendapatan Responden	56
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Instrumen X	57
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Y	57
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Variabel X	58
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas Variabel Y	59
Tabel 4.11 Hasil Estimasi Uji Normalitas	59
Tabel 4.12 Analisis Regresi Linear Sederhana.....	60
Tabel 4.13 Hasil Pengukuran Koefisien Korelasi	62
Tabel 4.14 Hasil Analisis Uji F	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran	12
Gambar 2.1 Hubungan Komitmen Organisasi dan Kinerja.....	22
Gambar 3.1 Struktur Organisasi	33

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Bukti Foto Wawancara.....	
Lampiran 2 Contoh Penilaian Kinerja Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Senentang	
Lampiran 3 Surat Persetujuan Penelitian Instansi	
Lampiran 4 Kuesioner	
Lampiran 5 Data Olahan Kuesioner	
Lampiran 6 Rata-Rata Hasil Komitmen Organisasi dan Kinerja	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara yang berkembang sehingga banyak mendirikan lembaga-lembaga Pemerintah. Pendirian instansi tersebut dilakukan oleh suatu Negara dalam rangka meningkatkan kinerja dari tahun ke tahun, sehingga tujuan pembangunan nasional dapat tercapai dengan cepat.

Dengan didirikannya instansi pemerintah diperlukan pegawai yang tidak hanya mampu dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja dengan giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu sumber daya sangat menentukan akan kinerja sebuah instansi seperti instansi pemerintah dan faktor sumber daya manusia perlu di perhatikan untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

Sumber daya manusia dapat menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan dalam perusahaan. Oleh karenanya berhasil tidaknya suatu perusahaan atau organisasi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawan yang bekerja di dalamnya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja tinggi dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran perusahaan. Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang selalu dihadapi pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Dengan meningkatnya kinerja pegawai tidaklah lepas dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang professional dan handal disegala bidang. Sumber Daya Manusia yang berkualitas adalah faktor utama serta inti sekaligus kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan - tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu faktor dari lahirnya sumber daya yang professional yaitu dengan adanya komitmen organisasi yang berfungsi untuk mengatur kinerja karyawan di instansi yang bersangkutan.

Dipahami bersama bahwa keberhasilan pengelolaan organisasi di tentukan oleh keberhasilan dalam mengelola komitmen dalam organisasi. Seberapa jauh komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Sehingga, tak jarang orang yang di angkat untuk menduduki suatu jabatan tertentu pastilah mereka yang mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

Pelaksanaan suatu pekerjaan dinilai memenuhi standar yang baku bila mengacu pada hasil pekerjaan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut, sehingga mencapai hasil dan sasaran kerja yang telah ditargetkan dan dicapai secara maksimal, termasuk salah satunya adalah yang dilakukan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Sintang.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sintang mulai dibangun Tahun 1975 dan mulai beroperasi Tahun 1979 di Kelurahan Tanjung Puri berkapasitas 20 L/D dengan nama BPAM (Badan Pengelola Air Minum) di bawah naungan Departemen Pekerjaan Umum Republik Indonesia.

Bertepatan dengan HUT Pemda Propinsi Kalimantan Barat ke-31 pada tanggal 2 Januari 1989, pukul 10.00 WIB, Bupati Sintang Daniel Toding meresmikan Operasional Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sintang berdasarkan Surat Keputusan Bupati Sintang No.47 Tahun 1988 tentang ditetapkan dan disahkannya Struktur dan Tata Kerja Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sintang, yang selanjutnya diikuti dengan Surat Keputusan Bupati Sintang No. 07 Tahun 1989 tanggal 14 juli 1989 tentang Penunjukan Pejabat Direksi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Sintang H.M Syukur.AR dari jajaran pegawai PEMDA Kabupaten Sintang sebagai Direktur Utama Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sintang yang pertama.

Dalam rangka meningkatkan pengelolaan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) agar lebih baik, Pemerintah Daerah dan DPRD Kabupaten Sintang mengeluarkan Peraturan Daerah Kabupaten Sintang No. 9 Tahun 2008 tanggal 1 Desember 2008 tentang Pengelolaan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sintang sesuai ketentuan yang berlaku.

Di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Senentang komitmen organisasi merupakan hal penting untuk menentukan bagaimana kinerja pegawai berjalan dengan baik. Menjadikan salah satu tolak ukur dalam penilaian kinerja diinternal perusahaan. Untuk membuktikan hal itu berpengaruh atau tidaknya, penulis memasukkan beberapa data yang diperlukan untuk memperkuat hasil penelitian yang dilakukan.

Untuk rasio pegawai yang disarankan secara nasional adalah 6 : 1000. Adapun jumlah pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Senentang yaitu :

Tabel 1.1
Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Senentang di Kota Sintang
Jumlah Pegawai
(2019)

No	Jabatan	Pegawai Tetap	Pegawai Kontrak	Jumlah Persen (%)
1	Direktur	1	-	1,6%
2	Bagian Adm/Keuangan	1	-	1,6%
3	Bagian Teknik	9	6	24,5%
4	Seksi Adm. dan Umum	3	-	5%
5	Seksi Kebersihan	1	1	3,2%
6	Seksi Bendahara Gudang	1	-	1,6%
7	Seksi Langganan	6	1	11,4%
8	Seksi Pembukuan	4	1	8,1%
9	Seksi Penagihan	3	-	5%
10	Seksi Distributor dan Operator	5	1	10%
11	Seksi Perlengkapan dan Teknik	1	-	1,6%
12	Seksi Produksi dan Operator	2	-	3,2%
13	Seksi Perencanaan	2	1	5%
14	Kepala Unit	11	-	18,2%
Jumlah		50	11	100%

Sumber : Data PDAM Tirta Senentang Seksi Administrasi dan Umum tahun 2019

Dari tabel tersebut dapat kita lihat bahwa jumlah pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Senentang yaitu sebesar 83,33% dan jumlah

pegawai kontrak Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Senentang yaitu sebesar 16,67%.

Sedang komposisi Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Senentang berdasarkan Tingkat Pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.2
Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Senentang di Kota Sintang
Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai
(2016-2018)

Tahun	Rata-Rata	Persentase %
2016	79,34	-
2017	79,56	0,27
2018	79,78	0,28

Sumber : Data PDAM Tirta Senentang Seksi Administrasi dan Umum tahun 2018

Dari tabel tersebut dapat dilihat kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Senentang mengalami kenaikan setiap tahunnya. Pada tahun 2017 kinerja pegawai mengalami kenaikan sebesar 0,27%. Dan pada tahun 2018 mengalami kenaikan sebesar 0,01% menjadi 0,28%.

Tabel 1.3
Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Senentang di Kota Sintang
Tingkat Absensi Pegawai
(2016-2019)

Tahun	Hari Kerja (HK)	Jumlah Pegawai (JP)	HK X JK	Absensi			Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
				Sakit	Izin	Alpa		
2016	251	54	13.554	11	10	3	24	0,18
2017	245	57	13.965	7	8	6	21	0,15
2018	240	59	14.160	10	9	3	22	0,15

Sumber : Data PDAM Tirta Senentang Seksi Administasi dan Umum tahun 2018

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa tingkat absensi di lingkungan PDAM Tirta Senentang dari Tahun 2016 ke Tahun 2017 mengalami penurunan sebesar 0,03%. Pada Tahun 2017 ke Tahun 2018 mengalami jumlah tingkat absensi berada di angka yang sama.

Untuk menghitung tingkat rata-rata absen adalah dengan rumus berikut :

$$\text{Absen} = \frac{\text{Jumlah hari kerja absen perbulan}}{\text{Jumlah hari kerja perbulan}} \times 100 \%$$

Sumber : Hasibuan (2017:51)

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Senentang memiliki target jumlah pelanggan yang harus dicapai tiap tahunnya. Begitu juga dengan realisasi yang didapat dalam membuka sambungan baru terhadap pelanggan. Berikut adalah data Target dan Realisasi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Senentang :

Tabel 1.4
Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Senentang
(Tahun 2016-2018)
Data Target dan Realisasi

No	Tahun	Target	Realisasi
1	2016	6.500	5.433
2	2017	7.770	6.366
3	2018	8.030	6.768
Jumlah			18.567

Dari data di atas dapat dilihat bahwa setiap tahunnya dalam realisasi yang dilakukan oleh Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Senentang masih belum bisa memenuhi target yang sudah ditentukan perusahaan.

Perkembangan jumlah pelanggan yang aktif Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Senentang pertahun dapat dilihat pada tabel 3.4 berikut ini:

Tabel 1.5
Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Senentang
Jumlah Pelanggan
(2016-2018)

NO	Unit/Cabang	Tahun		
		2016	2017	2018
1	Tanjung Puri	2.575	2.925	3.181
2	KKH	1.110	1.124	1.127
3	KKI	430	464	448
4	Ng. Sepauk	408	416	402
5	Ng. Merakai	278	402	442
6	Ng. Tempunak	185	198	156
7	Mengkurai	337	401	371
8	Ng. Mau	-	104	171
9	Ng. Dedai	110	130	124
10	Ng. Senaning	-	104	112
11	Sei. Ringin	-	100	234
Jumlah		5.433	6.366	6.768

Sumber : Data PDAM Tirta Senentang Seksi Administrasi dan Umum tahun 2018

Dari tabel 1.5 diatas dapat dijelaskan bahwa, untuk pelanggan PDAM Tanjung Puri dari tahun 2016-2018 memiliki pelanggan yang besar, hal ini dikarenakan di wilayah kantor PDAM Tirta Senentang memiliki populasi yang lebih besar dibandingkan kantor unit yang lainnya.

Menurut hasil wawancara saya dengan salah satu pegawai kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Senentang memang mengalami kenaikan setiap tahunnya. Hanya saja menurut beliau , peningkatan penilaian kinerja pegawai bukan sepenuhnya berdasarkan hasil produktifitas pegawai,

melainkan adanya juga campur tangan dari orang-orang yang mempunyai jabatan tinggi di internal perusahaan. Sehingga peraturan perusahaan itu sendiri tidak terlalu dilihat dalam penilaian kinerja pegawai.

Maka dari itu saya tertarik untuk mengangkat judul “**Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Senentang Di Kota Sintang**” tersebut.

B. Permasalahan

Sesuai dengan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis ingin melihat Apakah Komitmen Organisasi Dapat Mempengaruhi Kinerja Pegawai yang ada Di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Senentang Khususnya Di Kota Sintang ?

C. Pembatasan Masalah

Batasan masalah dibuat agar penelitian ini tidak menyimpang dari arah dan sasaran penelitian, serta dapat mengetahui sejauh mana hasil penelitian dapat dimanfaatkan. Batasan masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. Komitmen organisasi menggunakan 3 (tiga) dimensi yaitu Afektif, Normatif dan Kontinyu.
2. Kinerja Pegawai menggunakan 3 (tiga) dimensi yaitu Sikap Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi

D. Tujuan Penelitian

Untuk membuktikan apakah komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Senentang di Kota Sintang.

E. Manfaat Penelitian

- Bagi Penulis

Untuk memperoleh gambaran tentang pokok masalah yang ada di objek penelitian (perusahaan) dan membandingkan dengan teori yang di peroleh selama mengikuti perkuliahan.

- Bagi Instansi

Sebagai bahan masukan bagi perusahaan tentang pokok masalah yang telah disesuaikan dengan teori yang ada.

- Bagi Almamater

Sebagai bahan referensi bagi peneliti yang mengambil topik yang sama dan menambah perbendaharaan penelitian di Universitas Muhammadiyah Pontianak.

F. Kerangka Pemikiran

Khan *et al* dalam DR. Muhammad Busro (2018) berpendapat, “Bahwa Komitmen organisasi berhubungan sangat erat dengan kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi seseorang, akan mampu meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi, semakin rendah pula kinerja karyawan tersebut.”

Ada tiga pendekatan komitmen organisasional yang berbeda menurut Meyer dan Herscovitch dalam Coetzee (2005) dan dalam Muhammad Busro (2018), “yaitu:

1. *Affective commitment*, 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 (*emotional attachment*) atau merasa mempunyai nilai sama dengan organisasi.

2. *Continuance commitment* adalah suatu kesadaran akan biaya-biaya yang harus ditanggung (kerugian baik finansial maupun kerugian lain) yang berhubungan dengan keluarnya pegawai dari organisasi.
3. *Normative commitment* adalah suatu perasaan wajib dari pegawai untuka tetap tinggal dalam suatu organisasi karena adanya perasaan utang budi pada organisasi.”

Lebih lanjut, menurut Meyer dan Herscovitch dalam Coetzee (2005) dan dalam Muhammad Busro (2018) “setiap pegawai memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda berdasarkan komitmen organisasi yang dimilikinya.

- a. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi dengan dasar *affective* memiliki tingkah laku berbeda dengan karyawan yang berdasarkan *continuance* dan *normative*. Sementra itu, komponen normatif yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki pegawai. Komitmen normatif didasarkan pada pendekatan *obligation*, dimana komitmen sebagai tekanan normatif yang telah diinternalisasikan agar individu bergerak sesuai dengan tujuan dan keinginan organisasi. Komponen normatif menimbulkan perasaan kewajiban pada pegawai untuk memberi balasan atas apa yang telah diterimanya dari organisasi. Pegawai dengan *normative commitment* yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas yang memang sudah sepatutnya dilakukan atas benefit yang telah diberikan organisasi.
- b. Pegawai dengan *affective commitment* yang tinggi akan bertahan dalam organisasi yang erat terhadap organisasi. Hal ini berarti bahwa individu akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasi.
- c. Pegawai dengan *continuance commitment* yang tinggi akan bertahan dalam organisasi, bukan karena alasan emosional, melainkan karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian besar yang dialami jika meninggalkan organisasi. Pegawai terpaksa menjadi anggota menghindari kerugian finansial dan kerugian lain, sehingga memungkinkannya melakukan usaha yang tidak maksimal. Berkaitan dengan hal ini, maka individu tersebut kurang/tidak dapat diharapkan untuk memiliki keinginan yang kuat untuk berkontribusi secara berarti pada organisasi.”

Hal ini berarti, komitmen dapat meningkatkan kinerja organisasi, dan sebaliknya, semakin rendah komitmen anggota organisasi semakin rendah pula kinerja anggota organisasi tersebut.

Unjuk kerja, penampilan kerja, atau kinerja didefinisikan sebagai kemampuan kerja di dalam terminologi kualitas dan kuantitas (Khan *et al* (2010:297) dalam Muhammad Busro (2018))

Kinerja juga dapat dimaknai sebagai hasil fungsi pekerjaan kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Pengertian ini tidak akan menekankan tugas dan fungsi individu dan kelompok dalam menyelesaikan tugas.

Sebagaimana diketahui, bahwa kelangsungan hidup suatu organisasi tergantung salah satu dari segi kecakapan, keterampilan, pengetahuan, dan kesungguhan pegawai yang bersangkutan. Oleh karena itu, "*Manager must devise some strategies which will improve the performance of the employees working.*" Artinya "Manajer harus memikirkan beberapa strategi yang akan digunakan untuk meningkatkan kinerja para pekerja." (Khan *et.al.*, 2010:297 dalam Muhammad Busro, 2018).

Dengan demikian seorang manajer harus melakukan dua hal prinsip dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, yaitu dengan cara memberikan motivasi dan melakukan supervisi atau pengawasan melekat pada karyawan.

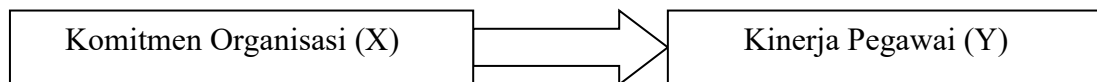
Khan *et.al.*, (2010:292) dalam Muhammad Busro menekankan, "Bahwa faktor yang mempengaruhi unjuk kerja para pekerja, yaitu :

- a. Sikap kerja
- b. Kepuasan kerja, dan
- c. Komitmen organisasi."

Beberapa penelitian terdahulu yang menjadi rujukan dalam penelitian ini terdapat sebagai berikut :

1. Alief Anggar Widiarko (2017) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi Kerja, dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Indomachine Makmur Abadi).
2. Heri Kusworo (2016) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan di Universitas Muhammadiyah Purworejo.
3. Yetta Tri Nidya (2012) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Lapangan SPBU Coco Pertamina.

Gambar.1.1
Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Senentang di Kota Sintang.
Kerangka Pemikiran
Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai



G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dan kualitatif, dimana dalam penelitian ini mengukur pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Menurut Marsudi dan Iwan (2017) mengatakan bahwa penelitian kuantitatif dan kualitatif “yaitu :

a. Jenis Penelitian Kuantitatif

Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka-angka) yang diolah dengan metode statistik yang memungkinkan peneliti untuk menetapkan secara eksak.

Ciri umum penelitian kuantitatif sebagai berikut:

- a) Memiliki *variable*, *subvariable*, serta indikator-indikator *subvariable* yang jelas.
- b) Memiliki hipotesis penelitian.
- c) Memiliki populasi dan sampel penelitian.
- d) Memerlukan instrument dan teknik pengumpulan data.
- e) Memiliki angka-angka sebagai data penelitian untuk dianalisis.
- f) Memerlukan analisis data secara statistik.

Pada dasarnya pendekatan kuantitatif dilakukan pada jenis penelitian inferensial dan menyandarkan kesimpulan hasil penelitian pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antarvariabel yang diteliti. Pada umumnya, penelitian kuantitatif merupakan penelitian dengan jumlah besar.

b. Jenis Penelitian Kualitatif

Penelitian dengan pendekatan kualitatif pada umumnya menekankan analisis proses berpikir secara deduktif dan induktif yang berkaitan dengan dinamika hubungan antar fenomena yang diamati, dan senantiasa menggunakan logika ilmiah. Penelitian kualitatif tidak berarti tanpa menggunakan dukungan dari data kuantitatif, akan tetapi lebih ditekankan pada kedalaman berpikir formal dari peneliti menjawab permasalahan yang dihadapi.

Penelitian kualitatif untuk mengembangkan konsep sensitivitas pada masalah yang dihadapi, menerangkan realitas yang berkaitan dengan penelusuran teori dari bawah (*grounded theory*), dan mengembangkan pemahaman akan satu atau lebih dari fenomena yang dihadapi.”

2. Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Menurut Siregar (2012:128) “Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan”.

Data primer yang digunakan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2016:142) “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.”

2) Wawancara

Menurut Sugiyono (2016:137) “Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti 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 respondennya sedikit/kecil.”

b. Data Sekunder

Menurut Marsudi dan Iwan (2017:107) “Data sekunder merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua).”

Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang sudah tersedia pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Senentang melalui kepala bagian Administrasi Umum dan Keuangan yang berhubungan dengan masalah penulis teliti, seperti jumlah pegawai, data pegawai, Absensi, penilaian prestasi kerja pegawai, gambaran umum instansi.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2016:80) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Dalam penelitian ini yang akan menjadi populasi adalah pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Senentang dengan berjumlah sebanyak 61 orang.

b. Sampel

1) Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2016:81) mengatakan “Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian.”

Menurut Sugiyono (2016:96) Sampling jenuh adalah “Teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil.”

Istilah sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi dijadikan sampel yaitu pegawai PDAM Tirta Senentang dengan jumlah sampel sebanyak 60 orang.

Alasan mengapa adanya perbedaan dalam jumlah populasi, dikarenakan 61 orang yang berada dalam jumlah populasi itu adalah termasuk didalamnya yaitu

Direktur Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Senentang, namun pada nyatanya Direktur Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Senentang tidak mempunyai penilaian kinerja didalam internal perusahaan artinya Direktur Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Senentang tidak memiliki penilaian kinerja, sehingga penulis menggunakan 60 orang yang merupakan seluruh karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Senentang.

2) Skala Pengukuran

Untuk memudahkan skala pengukuran maka digunakan skala likert.

Menurut Sugiyono (2016:93) “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”.

Dengan menggunakan skala likert ini penulis dapat mengukur setuju atau tidak setujunya pegawai terhadap pernyataan mengenai Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai. Bobot penilaian dalam skala likert dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 1.6
Bobot Penilaian Skala Likert

Penilaian	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

4. Alat Analisis

a. Uji Instrumen

1) Validitas

Menurut Sugiyono (2016:177) “Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut.”

Rumus yang bisa digunakan untuk uji validitas konstruksi dengan teknik product moment, yaitu :

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

Sumber: Siregar(2012:87)

Keterangan :

n = Jumlah responden

x = Skor variabel (Jawaban Responden)

y = Skor total dari variabel untuk responden ke-n

Masrun dalam Sugiyono (2016 :133-134) biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah sebagai berikut :

1. Jika $r > 0,30$, maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah valid.
2. Jika $r \leq 0,30$, maka item-item pertanyaan dari kuesioner dinyatakan tidak valid.

2) Reliabilitas

Menurut Siregar (2012 : 87) : “Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula”.

Dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach* maka suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) > 0,6. Rumus yang digunakan untuk menentukan reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Sumber : Siregar (2012:87)

Keterangan :

r_{11} = Koefisien reliabilitas instrumen

k = Jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir

σ_1^2 = Varian total

b. Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2009:28) “Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data distribusi normal atau tidak. Uji yang dipilih dalam penelitian ini adalah one sampel Kolmogorov Smirnov dengan menggunakan taraf signifikan lebih besar dari 0,05.”

c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan dengan satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Adapun persamaan regresi sederhana dalam penelitian ini adalah :

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

Sumber : Sugiyono (2016:188)

Keterangan :

\hat{Y} = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = Harga Y ketika harga $X = 0$ (Harga Konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka

peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen. Bila (+) arah garis naik, dan bila (-) maka arah garis turun.
 X= Subyek pada variabel, independen yang mempunyai nilai tertentu

Di mana nilai Y adalah variabel dependen (Kinerja) dan nilai X adalah variabel Independen (Komitmen Organisasi).

d. Koefisien Korelasi (r)

Menurut Siregar (2012 : 337) : “Korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga dapat menentukan arah hubungan dari kedua variabel”.

Nilai korelasi (r) = $(-1 \leq 0 \leq 1)$.

Dengan rumus :

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \cdot \sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Sumber: Syofian (2012:337)

Keterangan :

n = Jumlah data (Responden)

x = Variabel bebas (Komitmen Organisasi)

y = variabel terikat (Kinerja Pegawai)

e. Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi atau uji r^2 digunakan untuk mengetahui bagaimana kontribusi yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) dan Y (terikat). Oleh karenanya, koefisien determinasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kontribusi variabel Komitmen Organisasi dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Senentang di Kota Sintang.

f. Uji Kelayakan Model Regresi (Uji F)

Menurut Gani dan Amalia (2015:134) “ Uji F atau Goodnes of Fit Test adalah pengujian kelayakan model. Model yang layak adalah model yang dapat digunakan untuk mengestimasi populasi. Model regresi dikatakan layak jika nilai F sebuah model memenuhi kriteria yang telah ditetapkan.”

Pada tahap ini dilakukan pengujian untuk menentukan model dari regresi sederhana layak atau tidak digunakan untuk memprediksi komitmen organisasional yang dipengaruhi oleh variable kompensasi. Pengujian kelayakan model dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $F_{Hitung} > F_{tabel}(a, k-1, n-k)$, maka H_o ditolak

Jika $F_{Hitung} \leq F_{tabel}(a, k-1, n-k)$, maka H_o ditolak

Taraf nyata dalam penelitian ini adalah $\alpha = 0,05$, jika hasil perhitungan menunjukkan nilai probabilitas (*P value*) $< \alpha$ 0,05. Maka H_o di tolak dan H_a diterima, sehingga dapat dikatakan model regresi dapat digunakan untuk memprediksi nilai kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh variabel komitmen organisasi.

H_o : Model regresi linier sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja Pegawai yang dipengaruhi oleh Komitmen Organisasi.

H_a : Model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja Pegawai yang dipengaruhi oleh Komitmen Organisasi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada penelitian yang sudah dilakukan penulis selama ini maka dapat disimpulkan bahwa.

1. Berdasarkan dengan karakteristik responden bahwa di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Senentangjumlah dari responden laki-laki lebih banyak dari yang perempuan, yaitu sebesar 73%. Persentase yang menunjukkan angka paling besar yaitu di usia 41-50 tahun, sebesar 39% dan yang paling sedikit yaitu di usia 51-60 yang hanya sebesar 15% saja. Banyak diantara pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Senentang yang lulusan SMA/Sederajat yaitu sebesar 76% atau sebanyak 46 orang. Untuk karakteristik jabatan responden yang paling banyak yaitu di bagian teknik, yaitu sebesar 25% atau 15 orang. Kebanyakan pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Senentang yang telah bekerja diantara 11-20 tahun masa kerja, yaitu sebesar 28%. Dan yang memiliki pendapatan kisaran Rp. 2.000.001 – RP. 3.000.000 adalah yang paling banyak jumlah pegawainya, yaitu sebesar 30%.
2. Berdasarkan pada hasil penelitian dan pengujian yang telah dilakukan bahwa terdapat kesinambungan antara komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Dimana hal ini komitmen organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana itu berarti bahwa

semakin baiknya komitmen organisasi yang diberikan dan disosialisasikan oleh perusahaan dapat mempengaruhi nilai baik dari kinerja pegawai

3. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 49,162 dan hasil yang diperoleh oleh F_{tabel} sebesar 4,00. Dengan demikian berdasarkan tabel 4.14 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 49,162 dengan nilai Sig sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} 4,00 dan nilai Sig lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya model regresi sederhana dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja Pegawai yang di pengaruhi oleh Komitmen Organisasi pada Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Senentang.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas mengenai hasil penelitian yang sudah dilakukan tentang Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Senentang di Kota Sintang maka penulis dapat memberikan saran untuk instansi yang menjadi objek penelitian dan untuk penelitian selanjutnya:

1. Komitmen organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai setidaknya dapat memberikan nilai positif bagi perusahaan itu sendiri sehingga sebaiknya lebih di tingkatkan dalam pemilihan komitmen organisasi. Memberikan fasilitas kepada seorang pegawai sehingga dapat memberikan dampak yang berupa kelayaitasan dan kinerja dari pegawai itu sendiri dapat meningkat dengan baik.

2. Model regresi sederhana dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja Pegawai yang di pengaruhi oleh Komitmen Organisasi pada Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Senentang

Daftar Pustaka

- Amalia, Siti dan Gani Irwan. 2015. *Alat Analisis Data ; Alokasi Statistik untuk Penentuan Bidang Ekonomi dan Sosial*. Yogyakarta : ANDI.
- Anggar, Alief Widiarko. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi Kerja, dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Indomachine Makmur Abadi). **Ekonomi** . Surakarta.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori – Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Prenadamedia Group. Jakarta.
- Data PDAM Tirta Senentang Seksi Administrasi dan Umum tahun 2018.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Kusworo, Heri. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan di Universitas Muhammadiyah Purworejo. **Manajemen** . Purworejo.
- Kisworo W, Marsudi dan Iwan Sofana. 2017. *Menulis Karya Ilmiah*. Informatika, Bandung.
- Panduan Penulisan Outline/Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
- Siregar, Sofyan. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Prenadamedia Group. Jakarta.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Bandung

Tri Nidya, Yetta. 2012. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Lapangan SPBU Coco Pertamina. **Ilmu Sosial** . Depok.

Lampiran 1 :

Foto Bukti Wawancara dan Observasi



Lampiran 4 :

Kuesioner

Pengisian jawaban cukup dengan memberi tanda centang/ceklist (√) pada pernyataan yang dianggap sesuai dengan pendapat responden (satu jawaban dalam setiap nomor pernyataan).

Variabel Independen :

A. (X) Komitmen Organisasi

No	Indikator	SS	S	CS	TS	STS
A. Affective						
1	Saya bersedia membantu sekuat tenaga supaya Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Senentang Di Kota Sintang dapat lebih sukses.					
2	Saya menceritakan kepada orang lain bahwa Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Senentang Di Kota Sintang merupakan tempat yang tepat bagi saya untuk berkarya.					
3	Saya percaya dengan nilai-nilai organisasi yang ada di dalam perusahaan ini sesuai dengan hati nurani saya.					
4	Saya meyakini kesetiaan pada satu organisasi adalah hal yang penting, oleh karena itu saya masih bekerja disini.					
B. Normative						
5	Saya siap menerima pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi yang saya miliki supaya dapat tetap bekerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Senentang Di Kota Sintang.					
6	Semaksimal mungkin saya akan bertanggungjawab terhadap apapun yang sudah menjadi tugas dan kewajiban saya di perusahaan ini.					
7	Pegawai akan selalu berpartisipasi dalam setiap kegiatan yang diadakan di dalam perusahaan ini.					

C. Kontinyu					
8	Tujuan perusahaan sesuai dengan tujuan saya dalam bekerja sehingga saya lebih bersemangat dalam bekerja.				
9	Jika mendapat tawaran bekerja yang lebih baik di organisasi lain, saya merasa bersalah jika meninggalkan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Senentang Di Kota Sintang ini.				

Variabel Dependen :

A. (Y) Kinerja Pegawai

No	Indikator	SS	S	CS	TS	STS
A. Sikap Kerja						
1	Pihak manajemen perusahaan selalu mengadakan pembinaan dan menanamkan hubungan kekeluargaan antar karyawan sehingga karyawan mampu saling bekerja sama dengan baik dalam lingkungan perusahaan					
2	Setiap karyawan telah tercipta prakarsa yang baik keinginan untuk memiliki perusahaan.					
3	Setiap karyawan dari level jabatan tinggi atau level yang rendah mampu bertanggung jawab terhadap tugas dan kewajibannya.					
B. Kepuasan Kerja						
4	Perusahaan mampu menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga karyawan semakin bersemangat dalam bekerja.					
5	Pimpinan selalu mengikut sertakan karyawan dalam mengambil keputusan, sehingga karyawan memiliki peluang untuk mengeluarkan ide, pendapat dan gagasan demi keberhasilan perusahaan.					
C. Komitmen Organisasi						
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan					

7	Saya melaksanakan pekerjaan dengan baik dan tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepada saya.					
8	Saya melaporkan hasil kerja dengan baik dengan keadaan sebenarnya.					
9	Saya mampu mencapai target pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan saya sendiri secara personal maupun tim perusahaan					

Lampiran 5 :

Data Olahan Kuesioner

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	TOTAL
3	3	4	4	4	5	5	5	5	38
5	5	5	5	5	5	1	5	1	37
4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
3	3	4	3	3	3	3	3	3	28
5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
3	1	4	4	4	4	4	4	4	32
3	5	4	3	5	5	5	5	5	40
4	4	4	3	4	4	4	3	4	34
4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
4	3	4	3	5	3	3	3	3	31
4	3	4	3	5	3	3	3	3	31
3	4	4	5	4	4	4	4	4	36
3	2	4	4	4	4	2	5	2	30
3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
3	4	4	3	3	4	4	3	4	32
4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
5	4	4	3	5	3	3	4	3	34
3	3	5	4	4	4	4	4	4	35
4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
2	2	4	3	2	3	2	4	2	24
3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
4	5	4	4	4	4	4	5	4	38
4	4	4	5	4	5	5	4	5	40
4	5	4	4	4	5	4	5	4	39
4	4	4	4	5	4	5	5	5	40
5	3	4	5	5	4	5	5	5	41
4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
4	3	4	4	4	5	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
4	5	5	3	4	5	3	4	3	36

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	TOTAL
4	5	5	5	3	5	3	5	4	39
5	5	5	1	5	1	5	4	5	36
4	4	3	4	5	5	4	4	5	38
3	3	4	3	4	2	3	3	5	30
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	4	4	5	5	2	4	4	3	36
4	4	4	4	3	4	3	3	4	33
3	2	4	4	4	4	4	4	4	33
5	3	5	3	4	4	3	3	3	33
5	3	4	3	5	3	3	3	4	33
4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
4	3	5	2	2	4	4	3	3	30
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	4	4	4	3	4	5	3	3	33
4	4	5	4	2	5	4	4	4	36
5	3	3	3	4	4	4	2	4	32
4	4	4	4	3	4	3	4	4	34
5	5	4	5	5	3	3	4	4	38
2	5	3	2	3	4	2	2	3	26
4	5	3	4	4	3	4	4	4	35
4	5	4	4	4	3	5	4	4	37
4	4	5	5	5	4	3	4	5	39
4	4	5	4	5	4	4	4	5	39
5	4	3	5	4	5	4	3	5	38
5	3	4	5	5	4	3	4	4	37
4	5	4	4	5	2	4	4	5	37
4	5	4	4	4	4	4	5	5	39
4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
3	5	4	4	4	3	4	4	4	35
4	5	4	4	3	4	3	5	5	37
4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
4	5	5	3	4	5	2	3	4	35
5	5	2	3	5	4	3	4	4	35
4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
3	5	5	4	4	3	3	5	4	36
5	5	5	5	5	3	5	4	4	41

4	5	4	5	4	5	4	4	5	40
4	5	5	5	5	5	4	4	2	39
4	5	3	4	4	5	5	5	5	40
4	4	5	5	4	4	2	4	4	36
4	5	5	3	3	4	4	4	5	37
4	5	4	5	5	5	3	4	3	38
4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
4	5	3	4	4	5	4	4	4	37
4	5	5	3	4	4	4	4	4	37
2	4	5	3	4	4	3	4	5	34
4	4	5	4	4	4	3	3	4	35
4	5	5	3	4	4	3	3	3	34
4	4	1	4	2	3	3	3	3	27
4	3	5	4	4	5	4	2	5	36
4	5	5	4	4	4	4	4	4	38
4	5	5	4	4	4	4	4	4	38
4	5	5	5	5	5	2	5	5	41
4	5	5	5	5	5	5	5	4	43
1	4	5	5	5	5	5	4	4	38
5	5	5	5	1	5	5	5	1	37
5	3	5	5	5	5	5	5	4	42
4	5	5	4	4	5	1	3	4	35

Lampiran 6 :

Rata-Rata Hasil Komitmen Organisasi dan Kinerja

1. Uji Validitas

a. Variabel X

Variabel (X) Komitmen Organisasi

No	Item (Pertanyaan)	Nilai r_{hitung}	$r_{Tabel 5\%}$	Kesimpulan
1	X1.1	0.623	0.2500	Valid
2	X1.2	0.628	0.2500	Valid
3	X1.3	0.380	0.2500	Valid
4	X1.4	0.563	0.2500	Valid
5	X1.5	0.432	0.2500	Valid
6	X1.6	0.647	0.2500	Valid
7	X1.7	0.750	0.2500	Valid
8	X1.8	0.647	0.2500	Valid
9	X1.9	0.750	0.2500	Valid

b. Variabel Y

Variabel (Y) Kinerja Pegawai

No	Item (Pertanyaan)	Nilai r_{hitung}	$r_{tabel 5\%}$	Kesimpulan
1	Y1.1	0.300	0.2500	Valid
2	Y1.2	0.376	0.2500	Valid
3	Y1.3	0.402	0.2500	Valid
4	Y1.4	0.627	0.2500	Valid
5	Y1.5	0.496	0.2500	Valid
6	Y1.6	0.367	0.2500	Valid
7	Y1.7	0.414	0.2500	Valid

8	Y1.8	0.715	0.2500	Valid
9	Y1.9	0.327	0.2500	Valid

2. Uji Reliabilitas

a. Variabel X (Komitmen Organisasi)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	68.72	60.579	.563	.726
x1.2	68.63	59.219	.557	.722
x1.3	68.28	64.715	.327	.747
x1.4	68.65	60.706	.490	.729
x1.5	68.55	62.658	.352	.741
x1.6	68.43	61.301	.599	.728
x1.7	68.57	57.640	.698	.710
x1.8	68.42	60.959	.597	.727
x1.9	68.57	57.640	.698	.710
total x1	36.28	16.884	1.000	.784

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.749	10

b. Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1.1	68.62	42.308	.191	.676
y1.2	68.28	41.427	.267	.668
y1.3	68.35	40.909	.285	.665
y1.4	68.63	38.304	.539	.634
y1.5	68.60	39.736	.386	.652
y1.6	68.62	41.223	.244	.670
y1.7	68.93	40.673	.295	.663
y1.8	68.77	38.216	.654	.627
y1.9	68.58	41.976	.216	.673
total_y1	36.32	11.203	1.000	.495

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.678	10

3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.46242096
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.086
	Negative	-.104
Kolmogorov-Smirnov Z		.805
Asymp. Sig. (2-tailed)		.536

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

4. Regresi Linear Sederhana

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KOMITMEN ORGANISASI ^b		Enter

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.298	2.873		5.673	.000
1 KOMITMEN ORGANISASI	.552	.079	.677	7.012	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

5. Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (r^2)

Correlations

		KOMITMEN ORGANISASI	KINERJA PEGAWAI
KOMITMEN ORGANISASI	Pearson Correlation	1	.677**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
KINERJA PEGAWAI	Pearson Correlation	.677**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.677 ^a	.459	.449	2.484

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI

6. Uji Kelayakan Model Regresi (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	303.236	1	303.236	49.162	.000 ^b
Residual	357.748	58	6.168		
Total	660.983	59			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI

.012	.020	.127	.262	.080	.012	.417	.042	.147	.132	.131	.070
.015	.000	.335	.121	.982	.015	.001	.752	.261	.141	.249	.003
60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
.040	.380**	.077	.089	-.033	.040	.095	.144	.159	.197	.138	.223
.761	.003	.558	.500	.805	.761	.469	.272	.224	.131	.294	.086
60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
.340**	.563**	.084	-.033	.180	.340**	.075	.119	.130	.262*	-.020	.285*
.008	.000	.524	.804	.170	.008	.568	.364	.323	.043	.880	.027
60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
.127	.432**	1.000**	-.010	-.058	.127	.149	-.074	.106	.092	-.057	.300*
.332	.001	.000	.942	.659	.332	.256	.572	.418	.483	.665	.020
60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
.315*	.647**	.348**	.279*	.086	.315*	.084	-.004	.104	.439**	-.014	.394**
.014	.000	.006	.031	.514	.014	.522	.975	.429	.000	.917	.002
60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
1.000**	.750**	.127	.098	.091	1.000**	.222	.396**	.133	.473**	-.050	.627**
.000	.000	.332	.455	.491	.000	.088	.002	.313	.000	.706	.000
60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
.446**	.647**	.195	.253	.192	.446**	.195	.082	.194	.385**	-.177	.439**
.000	.000	.135	.052	.143	.000	.135	.533	.138	.002	.175	.000
60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
1	.750**	.127	.098	.091	1.000**	.222	.396**	.133	.473**	-.050	.627**
.000	.000	.332	.455	.491	.000	.088	.002	.313	.000	.706	.000
60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
.750**	1	.432**	.181	.130	.750**	.329*	.211	.233	.487**	-.025	.677**
.000	.000	.001	.166	.324	.000	.010	.105	.074	.000	.848	.000
60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
.127	.432**	1	-.010	-.058	.127	.149	-.074	.106	.092	-.057	.300*
.332	.001	.000	.942	.659	.332	.256	.572	.418	.483	.665	.020
60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
.098	.181	-.010	1	.026	.098	.031	.039	.007	.392**	-.001	.376**
.455	.166	.942	.000	.845	.455	.813	.766	.957	.002	.992	.003
60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
.091	.130	-.058	.026	1	.091	.098	.147	.046	.217	.004	.402**
.491	.324	.659	.845	.000	.491	.454	.261	.725	.096	.978	.001
60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
1.000**	.750**	.127	.098	.091	1.000**	.222	.396**	.133	.473**	-.050	.627**

