PENGARUH KOMITMEN AFEKTIF, KOMITMEN NORMATIF, DAN KOMITMEN BERKELANJUTAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MR. BOB ENGLISH CLUB PARE TAHUN 2016

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)
Pada Program Studi Manajemen

OLEH :
LOLYTA PRIVALOVA CARINA
NPM: 12.1.02.02.0565

FAKULTAS EKONOMI (FE)
UNIVERSITAS NUSANTARA PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA
UN PGRI KEDIRI
2016

Skripsi oleh:

LOLYTA PRIVALOVA CARINA
NPM: 12.1.02.02.0565

Judul:

PENGARUH KOMITMEN AFEKTIF, KOMITMEN NORMATIF DAN KOMITMEN BERKELANJUTAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MR.BOB ENGLISH CLUB PARE TAHUN 2016

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri

Tanggal: 15 Juli 2016

Pembimbing I	Pembimbing II
Ema Nurzainul Hakimah, S.E, M.M	**Basthoumi Muslih, S.Pd., M.M**
NIDN. 0727127801	**NIDN. 0701018607**

ii

Skripsi oleh:

LOLYTA PRIVALOVA CARINA
NPM: 12.1.02.02.0565

Judul:

PENGARUH KOMITMEN AFEKTIF, KOMITMEN NORMATIF DAN KOMITMEN BERKELANJUTAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MR.BOB ENGLISH CLUB PARE TAHUN 2016

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri
Pada tanggal: 03 Agustus 2016

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Ema Nurzainul Hakimah, S.E, M.M :
2. Penguji I : Dr. Subagyo, M.M :
3. Penguji II : Basthoumi Muslih, S.Pd., M.M :

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Subagyo, M.M
NIDN. 0717066601

iii

PENGARUH KOMITMEN AFEKTIF, KOMITMEN NORMATIF, DAN KOMITMEN BERKELANJUTAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MR. BOB ENGLISH CLUB PARE TAHUN 2016

Lolyta Privalova Carina
12.1.02.02.0565
Fakultas Ekonomi - Manajemen
Lolytaprivalovacarina@yahoo.com
Ema Nurzainul Hakimah,S.E, M.M dan Basthoumi Muslih,S.Pd., M.M.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi oleh komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan yang belum diterapkan maksimal, sehingga dibutuhkan pengkajian yang lebih lanjut. Untuk mencapai tujuan penelitian maka dirumuskan sebagai berikut: (1) Apakah Komitmen Afektif, Komitmen Normatif, dan Komitmen Berkelanjutan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada lembaga Mr. Bob English Club Pare? (2) Apakah Komitmen Afektif, Komitmen Normatif, dan Komitmen Berkelanjutan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada lembaga Mr. Bob English Club Pare?.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Mr.Bob English Club Pare sebanyak 30 orang. Teknik Sampling yang digunakan adalah jenis total sampling yaitu jumlah sampel adalah sama dengan jumlah populasi, hal tersebut dikarenakan jumlah populasi yang kurang dari seratus. Teknik pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner dan di analisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan software *SPSS for windows versi 20.*

Kesimpulan hasil penelitian ini adalah (1) Komitmen afektif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Mr. Bob English Club Pare (2) Komitmen normatif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Mr. Bob English Club Pare (3) Komitmen berkelanjutan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Mr. Bob English Club Pare (4) Komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan berpengaruh secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Mr. Bob English Club Pare.

Kata kunci: Komitmen Afektif, Komitmen Normatif, Komitmen Berkelanjutan, Kinerja Karyawan.

LATAR BELAKANG

Dunia kerja saat ini mulai mengalami perubahan pesat pada kondisi ekonomi secara keseluruhan, yang menyebabkan munculnya sejumlah tuntutan yang tidak bisa ditawar bagi para pelaku ekonomi maupun industri. Setiap perusahaan apapun bentuk bisnisnya, memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan berfikir, bertindak serta terampil dalam menghadapi persaingan bisnis. Untuk itu perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya sehingga terjadi peningkatan kinerja karyawan dan sekaligus dapat memberikan kontribusi bagi peningkat kinerja perusahaan. Selain itu, sumber daya manusia juga harus kompetitif dan berkualitas demi kemajuan organisasi.

Kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan ujung tombak dalam mencapai tujuan dan sasaran bagi perusahaan tersebut. Apabila kinerja karyawan rendah maka akan sulit bagi perusahaan untuk dapat mencapai target yang sudah ditetapkan. Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk selalu mengawasi kinerja karyawannya agar tetap dalam keadaan baik, bahkan perusahaan seharusnya selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dengan berbagai upaya agar karyawan tidak kehilangan motivasi dalam bekerja.

Karena persaingan yang begitu ketat pihak perusahaan dituntut memaksimalkan kinerja karyawan dengan cara menentukan komitmen organisasi sebagai salah satu variabel yang mempengaruhinya. Agar pembagian tugas kerja secara merata menurut bidangnya masing-masing, agar tidak ada persepsi emosional diantara pihak manajemen dan karyawan yang menimbulkan ke tidak harmonisan dalam tubuh perusahaan. Robbins (2008: 102) mengemukakan bahwa :

> Karyawan yang memiliki komitmen terhadap suatu organisasi, secara teori orang tersebut akan mengikuti segala ketentuan yang ada dalam organisasi tempat dia bekerja, dan akan bertanggung jawab atas kehadiran yang penuh dan berusaha keras dalam meningkatkan kinerja sehingga mencapai standar kerja yang maksimal sesuai ketentuan perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja.

Komitmen itu sendiri terjadi jika individu memandang bahwa tujuan dirinya sejalan dengan tujuan organisasi dan identitas individu dengan demikian dikaitkan dengan identitas organisasi (Sheldon dalam Lilian, 2004: 53). Komitmen afektif

mungkin mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan. Somersdann Birnbanm (dalam Yetta Tri Nydia 2012:3) menggunakan konsep komitmen organisasi afektif dihubungkan dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan positif. Komitmen organisasi yang kuat sebagai penerimaan terhadap tujuan organisasi dan kemauan mengarahkan usaha atas nama organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Achmad Nurofi (2013:83) menunjukkan bahwa komitmen normatif tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja layanan karyawan. Sedangkan komitmen berkelanjutan juga memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan, karena komitmen yang dimiliki karyawan tinggi. Hal ini mendukung teori Menurut Meyer, Allen & Smith (dalam Lilian 2004: 51), bahwa Komitmen kontinuans di landasi oleh pertukaran antara individu karyawan dengan organisasi dan kekuatan komitmennya didasarkan oleh derajat terhadap mana individu karyawan memandang bahwa pertukaran tersebut sesuai dengan keinginannya.

Pada penelitian komitmen organisasional dan kinerja ini mengambil keputusan objek penelitian pada Mr. BOB English Club. Alasan pemilihan English Club ini adalah, Mr. BOB English Club merupakan lembaga yang cukup besar di lingkungan kampung Inggris Pare, sehingga terdapat banyak sampel karyawan yang dapat diambil untuk dilakukan penelitian ini. Mr. BOB English Club merupakan lembaga kursusan yang tidak terikat, sehingga banyak karyawan yang masuk dan keluar sesuai keinginan.

Berdasarkan kenyataan lapangan di atas yang peneliti dapatkan dari karyawan Mr. BOB English Club untuk mencapai target pembelajaran maka setiap karyawan perlu untuk menunjukkan kinerja yang terbaik. Kinerja yang terbaik ini dapat terwujud apabila karyawan memiliki komitmen organisasional terhadap tempat ia bekerja, yaitu Mr. BOB English Club Pare. Dari uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai **"Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Normatif dan Komitmen Bekelanjutan terhadap Kinerja Karyawan Mr.BOB English Club Pare Tahun 2016."**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan sebelumnya, maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja karyawan Mr.BOB English Club tahun 2016?
2. Adakah pengaruh komitmen normatif terhadap kinerja karyawan Mr.BOB English Club tahun 2016?
3. Adakah pengaruh komitmen berkelanjutan terhadap kinerja karyawan Mr.BOB English Club tahun 2016?
4. Adakah pengaruh komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan terhadap kinerja karyawan Mr.BOB English Club tahun 2016?

A. Kajian Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Pendekatan perilaku dalam manajemen menurut Luthans (2005: 165), kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Adapun indikator kinerja karyawan menurut Gomes (2003:134), adalah sebagai berikut:

a. *Quantity of work* (kuantitas kerja)
Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.

b. *Quality of the work* (kualitas kerja)
Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

c. *Job knowledge* (pengetahuan tentang pekerjaan)
Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.

d. *Cooperation* (kerjasama)
Kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).

e. *Initiative* (inisiatif)
Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawabnya.

f. *Personal qualities* (Kualitas individual)
Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.

2. Komitmen Afektif

a. Pengertian

Komitmen afektif merupakan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya (Robbins dan Judge, 2008:101).

b. Indikator Komitmen Afektif

Menurut OCS (organizational commitment scale) oleh Meyer & Allen (dalam jurnal Nydia: 2012 : 27) ada 4 indikator komitmen afektif;

1) Karyawan merasa bahagia bekerja sama dalam organisasi
2) Karyawan menunjukkan rasa memiliki terhadap organisasi
3) Karyawan peduli terhadap masalah yang terjadi dalam perusahaan
4) Karyawan memiliki kelekatan emosional terhadap perusahaan

3. Komitmen Normatif

a. Pengertian Komitmen Normatif

Komitmen Normatif adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral dan etis (Robbins dan Judge, 2008:101).

b. Indikator Komitmen Normatif

Menurut OCS (organizational commitment scale) oleh Meyer & Allen dalam jurnal Nydia (2012 : 29) ada 3 indikator dalam komitmen normatif yaitu;

1) Karyawan merasa memiliki kewajiban untuk setia pada perusahaan
2) Karyawan merasa sungkan apabila keluar dari perusahaan karena telah diberikan fasilitas dan karyawan telah terikat kontrak kerja dengan perusahaan sehingga harus menyelesaikan kontraknya tersebut.

4. Komitmen Berkelanjutan

a. Pengertiaan Komitmen Berkelanjutan

Komitmen Berkelanjutan adalah nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut (Robbins dan Judge, 2008:101).

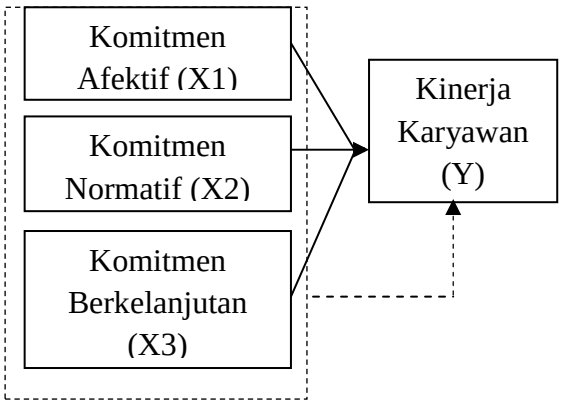
b. Indikator Komitmen Berkelanjutan

Dalam komitmen berkelanjutan terdapat beberapa indikator menurut OCS (organizational commitment scale) oleh Meyer & Allen dalam jurnal Nydia (2012 : 28);

1) Karyawan merasa tidak memiliki alternatif kerja di tempat lain yang lebih menarik, karyawan merasa rugi apabila meninggalkan perusahaan.
2) Karyawan akan mendapatkan kesulitan

dalam hidup jika meninggalkan perusahaan.

B. Kerangka Berfikir



Keterangan:

——— : Pengaruh secara parsial

------- : Pengaruh secara simultan

C. Hipotesis

H1 : Diduga adanya pengaruh signifikan komitmen afektif terhadap kinerja karyawan pada lembaga Mr. BOB English Club H2 :Insentif berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Bank Jatim cabang Kediri tahun 2016.

H2 : Diduga adanya pengaruh signifikan komitmen normatif terhadap kinerja karyawan pada lembaga Mr. BOB English Club

H3 : Diduga adanya pengaruh signifikan komitmen berkelanjutan terhadap kinerja karyawan pada lembaga Mr. BOB English Club

H4 : Diduga adanya pengaruh signifikam komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif terhadap kinerja karyawan pada lembaga Mr. BOB English Club.

METODE

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian deskriptif menurut Sugiyono (2013: 13) adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain.

2. Pendekatan Penelitian

Data pendekatan kuantitatif adalah data yang dinyatakan dalam satuan hitung (Sugiyono, 2012:13). Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah data hasil pengukuran yang dapat dinyatakan dalam bentuk angka – angka, yang meliputi skor nilai dari jawaban kuesioner yang telah diisi oleh responden.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012:80), definisi populasi adalah wilayah

generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik-karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Lembaga Khursus Bahasa Inggris MR.BOB English Club Pare yang berjumlah 30 orang .

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012: 81). Untuk menetukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *nonprobability sampling*. Menurut Sugiyono (2012: 84) *nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang / kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Sampel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Lembaga Kursus Bahasa Inggris MR.BOB English Club Pare yang berjumlah 30 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis total sampling yaitu jumlah sampel adalah sama dengan jumlah populasi hal tersebut dikarenakan menurut Sekaran (dalam Rasno, 2012) jumlah populasi yang kurang dari seratus maka dilakukan total sampling.

C. Instrumen Penelitian

Variasi jenis instrumen penelitian adalah berupa angket, check list (√) atau daftar centang, wawancara dan pengamatan (Arikunto, 2010: 265). Dalam penelitian ini yang digunakan peneliti adalah berupa angket atau kuesioner yang bersifat tertutup dengan bentuk check list (√) dalam bentuk skala likert, dengan beberapa pertanyaan yang jawabannya berbentuk skala deskriptif. Dalam penelitian ini instrumen penelitian diuji dengan menggunakan validitas (digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner) dan reliabilitas (mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel) sebagai alat ukur suatu instrumen.

Uji validitas instrumen dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi skor pada setiap butir pernyataan dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistics 20*. Hasil r_{hitung} dibandingkan dengan hasil r_{tabel} untuk *degree or freedom* (df) = n – 2, dimana (n) jumlah

sampel penelitian validitas. Jadi (df) = 30 – 2 = 28, dengan df = 28 pada taraf signifikansi α (5%) diperoleh r tabel 0,361.

Berdasarkan hasil uji validitas semua item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan dapat ditunjukkan dengan nilai dari masing-masing item pernyataan memiliki nilai *Pearson Correlation* positif dan lebih besar dari pada nilai r tabel.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha* yang dihitung dengan bantuan program *IBM SPSS Statistics 20*. Kriteria pengujian adalah jika nilai *alpha cronbanch's* lebih dari 0,6 (α > 0,6), maka menunjukkan bahwa ukuran yang dipakai sudah *reliable* (Ghozali, 2011:48).

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel gaji, insentif, lingkungan kerja, dan semangat kerja karyawan dinyatakan reliabel, karena mempunyai nilai lebih dari 0,60.

D. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda lebih lanjut dalam penelitian ini, ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi yaitu lolos dari uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi.

a. Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data memenuhi asumsi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov Smirnov*.Jika nilai signifikansi uji *kolmogorov smirnov* > 0,05 (α=5%), maka residual model regresi berdistribusi normal. Adapun hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual	Keterangan
Kolmogorov Smirnov Z	.953	Normal
Nilai Signifikansi	.324	

Sumber: *Output*SPSS versi 20 data

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa besarnya nilai signifikan uji *kolmogorov smirnov* adalah 0,953 lebih besar dari 0,05, maka disimpulkan bahwa residual model regresi berdistribusi normal, dengan demikian asumsi normalitas residual telah terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

Model regresi yang baik seharusnya tidak mengandung

korelasi di antara variabel – variabel independennya (Ghozali, 2011: 106). Metode untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Hasil Uji Multikoliniearitas

Variabel	Colinierity Statistics	
	Tolerance	VIF
Komitmen afektif	.332	3.013
Komitmen Normatif	.739	1.353
Komitmen Berkelanjutan	.371	2.695

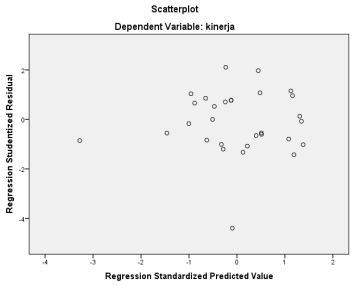
a. Dependent Variable: Semangat kerja Karyawan

Sumber: *Output*SPSS versi 20 data diolah penulis, 2016

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai *tolerance* ketiga variabel bebas di atas angka 0,10 dan nilai VIF dari semua variabel (komitmen afektif, komitmen normative, dan komitmen berkelanjutan) di bawah angka 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji hesteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan melalui metode *scatterplot*, dengan mengamati pola titik- titiknya.Jika titik- titik pada *scatterplot* menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, maka dapat dikatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.



Dari gambar *scatterplot* diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola serta berada diatas nol dan dibawah nol, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskeditas dalam penelitian ini, sehingga asumsi heteroskeditas telah terpenuhi.

d. Autokorelasi

Uji ini bertujuan untuk menguji sebuah model regresi

linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (periode sebelumnya). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Uji Autokorelasi dalam penelitian ini menggunkan *Durbin Watson* (DW) *Test/*

Hasil *output SPSS versi 20* untuk uji normalitas ditunjukkan dalam tabel berikut ini :

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.985[a]	.969	.966	1.430	1

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai R yang diperoleh sebesar 0,985 menunjukkan bahwa hubungan antara komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan terhadap kinerja karyawan tergolong kuat. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,969, menujukkan bahwa kemampuan variasi komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan dalam menjelaskan variasi perubahan kinerja karyawan sebesar 96,9% dan sisanya 3,1% dijelaskan oleh faktor lain.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS *for Windows versi* 20 adalah sebagai berikut :

Analisis Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t_{hitung}	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-6.470	3.699		-1.749	.092
komitmen afektif	1.680	.108	.930	15.605	.000
komitmen normative	.276	.149	.074	1.849	.076
komitmen berkelanjutan	.064	.095	.038	.672	.507
R					.819
R Square					.670
Sig.F					51,468

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan maka penelitian ini didapat model fungsi regresi sebagai berikut:

$Y= -6.470 + 1.680\ x_1 + 0,276\ x_2 + 0,064\ x_3 + e$

Persamaan regresi linier berganda menunjukkan interprestasi sebagai berikut:

a. Konstanta sebesar -6,470 artinya apabila komitmen afektif (X1), komitmen normatif (X2) dan komitmen berkelanjutan (X3) diasumsikan tidak memiliki pengaruh

sama sekali (=0) maka kinerja karyawan adalah sebesar -6,470. Karena kinerja karyawan tidak mungkin negatif, maka semestinya menginterprestasikan regresi pada range X yang ada X1 = 20 sd, X2 = 21 sd, X3 = 14 sd

b. b_1= 1,680 artinya apabila komitmen afektif (X1), naik 1 (satu) satuan dan komitmen normatif (X2) dan komitmen berkelanjutan (X3) tetap maka kinerja karyawan akan naik sebesar 1,680

c. b_2 = 0,276 artinya apabila komitmen afektif (X1), naik 1 (satu) satuan dan komitmen normatif (X2) dan komitmen berkelanjutan (X3) tetap maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,276

d. b_3 = 0,064 artinya apabila komitmen afektif (X1), naik 1 (satu) satuan dan komitmen normatif (X2) dan komitmen berkelanjutan (X3) tetap maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,064.

3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 atau R square yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Koefisien determinasi ditunjukkan pada Tabel 4.15 dibawah ini:

Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.985[a]	.969	.966	1.430

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.13 diketahui bahwa nilai R yang diperoleh sebesar 0,985 menunjukkan bahwa hubungan antara komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan terhadap kinerja karyawan tergolong kuat. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,969, menujukkan bahwa kemampuan variasi komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan dalam menjelaskan variasi perubahan kinerja karyawan sebesar 96,9% dan sisanya 3,1% dijelaskan oleh faktor lain.

4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan dua tahap, yaitu:

a. Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji *t*. Dengan ketentuan jika nilai signifikansi < 0,05 (α=5%), maka variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengujian secara parsial menggunakan uji t yang nilainya akan dibandingkan dengan signifikansi 0,05 atau 5%. Ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t_{hitung}	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
komitmen afektif	1.680	.108	.930	15.605	.000
komitmen normative	.276	.149	.074	1.849	.076
komitmen berkelanjutan	.064	.095	.038	.672	.507

Dari nilai-nilai dalam tabel 4.15 diatas, dapat diuraikan hal-hal berikut. Konstanta -6.470 yang berarti, meskipun tanpa adanya variabel independen komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan adalah -6.470. Koefisien regresi komitmen afektif, kinerja akan meningkat sebesar 1.680 (karena koefisien bertanda positif). Koefisien yang menunjukkan hubungan antar variabel yang berbanding lurus, berarti kenaikan komitmen afektif akan mengakibatkan kenaikan kinerja pula. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil sebagai berikut:

1) Hasil uji t antara variabel komitmen afektif terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai t_{hitung} 15,605 < t_{tabel} 1,992 dan nilai signifikansi sebesar 0,00< 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa komitmen afektif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
2) Hasil uji t antara variabel komitmen normatif terhadap kinerja karyawan menghasilkan

nilai t_{hitung} 1,849 > t_{tabel} 1,992 dan nilai signifikansi sebesar 0,076> 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa komitmen normatif tidak berpengaruh secara signifikan negatif terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji t antara variabel komitmen berkelanjutan terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai t_{hitung} 0,672 > t_{tabel} 1,992 dan nilai signifikansi negatif sebesar 0,507< 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa komitmen berkelanjutan tidak berpengaruh secara signifikan negatif terhadap kinerja karyawan.

b. Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Berikut hasil pengujian secara simultan menggunakan uji F yang nilainya akan dibandingkan dengan signifikansi 0,05 atau 5%. Ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Hasil Uji Simultan (uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F hitung	Sig.
Regression	1680.295	3	560.098	273.879	.000[b]
Residuals	53.172	26	2.045		
Total	1733.467	29			

Sumber: *Output*SPSS versi 20 data diolah penulis, 2016

Berdasarkan hasil uji *F* diperoleh nilai F hitung = 273,879 > F tabel 3,37 (dfl=2, df=26, α= 0,05) dan nilai signifikansi = 0.000 < 0,05, maka disimpulkan bahwa variabel komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan *s*ecara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti peningkatan variabel komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan secara bersama-sama akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hipotesis kedua yang menyatakan komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Mr. Bob English Club Pare terbukti kebenarannya.

HASIL DAN KESIMPULAN

A. Hasil

Pada hasil penelitian diatas pembahasan mengenai masalah hubungan antara variabel komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen

normatif terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja karyawan

Hasil uji t antara variabel komitmen afektif terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai t_{hitung} 15,605 < t_{tabel} 1,992 dan signifikansi sebesar 0,00< 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa komitmen afektif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga komitmen afektif yang sudah sesuai dengan apa yang dikerjakan karyawan dalam pekerjaannya akan meningkatkan kinerja para karyawan Mr.Bob English Club Pare.Dan hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Armanu dan Rohman (2011) yang menyatakan bahwa komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh komitmen normatif terhadap kinerja karyawan

Hasil uji t antara variabel komitmen normatif terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai t_{hitung} 1,849 > t_{tabel} 1,992 dan nilai signifikansi sebesar 0,076< 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa komitmen normative tidak berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan. Jadi tinggi rendahnya komitmen normatif tidak dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nydia (2012) menyatakan bahwa komitmen normatif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh komitmen berkelanjutan terhadap kinerja karyawan

Hasil uji t antara variabel komitmen berkelanjutan terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai t_{hitung} 0,672 > t_{tabel} 1,992 dan nilai signifikansi sebesar 0,507< 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa komitmen berkelanjutan tidak berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan. Jadi tinggi rendahnya komitmen berkelanjutan tidak dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Hasil ini tidak sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Desi Nuraeni (2013) yang menyatakan bahwa komitmen berkelanjutan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

d. Pengaruh komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji *F* diperoleh nilai signifikansi = 0.000 < 0,05,

maka disimpulkan bahwa variabel komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan *s*ecara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti tinggi rendahnya variabel komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan secara bersama-sama akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Sehingga karyawan perlu memperhatikan komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan agar kinerjanya meningkat. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Mr. Bob English Club Pare terbukti kebenarannya.

B. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data diatas yang dilakukan mengenai pengaruh komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan terhadap kinerja karyawan di Mr. BOB English Club Pare, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Komitmen afektifsecara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Mr. BOB English Club Pare.
2. Komitmen normatifsecara parsial tidak berpengaruh signifikan negagtif terhadap kinerja karyawanMr. BOB English Club Pare.
3. Komitmen berkelanjutan secara parsial tidak berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawanMr. BOB English Club Pare.
4. Komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Mr. BOB Englis Club Pare.

DAFTAR PUSTAKA

Adiftiya, Jajang. 20014. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukti Makmur Mandiri Utama Site Kedeco Jaya Agung Batu Kajang*. Paser. FISIP UNMUL

Augusty, Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ferdinand, Ausgusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen.* Semarang. Universitas Diponegoro

Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi AnalisisMultivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Andi Offset. Yogyakarta

Hidayat, Mochtar. 2010. *Analisis Komitmen Organisasi (Affective, Normative, Contatinuance) Terhadap Kualitas Pelayanan STNK Kendaraan Bermotor*.

Ivancevich, Jhon M., dkk. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Edisi 7, Jilid 1. Erlangga. Jakarta.

Luthans, F. 2005. *Organizational Behavior.* New York: McGraw-hill.

Mangkunegara, A.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Mathis, Robert, L & Jhon H. Jackson. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku 1*. (Jimmy Sadell & Bayu Prawira Hie, Penerjemah). Jakarta: Salemba Empat.

Nawawi, H. 1985. *Organisasi Sekolah dan Pengelolaan Kelas*. Jakarta: Gunung Agung.

Nasution, S. 2000. *Berbagai Pendekatan Dalam Proses Belajar Mengajar.* Jakarta. PT Bumi Aksara.

Notoatmojo, S. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Nuraeni, Desi. 2013. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Atri Distribusindo.* Bandung. STIE STEMBI Bandung Business School.

Nurlaila, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I.* Penerbit LepKhair.

Nurofi, Achmad. 2013. *Analisis Pengaruh Dimensi Komitmen Organisasi (Affective, Normative, Continuance) Terhadap Kinerja Karyawan.* Semarang. STIE Totalwin.

Nydia, Yetta Tri. 2012. *Pengaruh Komitmen Oranisasional Terhadap Kinerja Karyawan Lapangan SPBU COCO Pertamina MT Hariono*. Depok. UI.

Riduwan. 2004. *Metode Riset.* Jakarta. Rineka Cipta.

Robbins, Stephen P. Dan Timothy A.Judge. 2008. *Perilaku Organisasi.* Edisi 12. Bahasa Indonesia. Jilid 1. Jakarta : salemba Empat.

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. ANDI Yogyakarta.

Sugiyono, 2004. *Metode Peneitian Bisnis Bandung*: CV. Alfabeta.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif dan R&D.* Jakarta: Alfabeta.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif dan R&D.* Jakarta: Alfabeta.

Suhendi, Hendi dan Anggara, Yahya. 2010. *Perilaku Organisasi.* Bandung. Cv Pustaka Setia.

Sumarsono, Sonny. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta. Graha Ilmu.

Wirartha, I Made. 2006. *Metode Penelitian Sosial Ekonomi.* Yogyakarta. Penerbit Andi.