



PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK BUMN KOTA SEMARANG

**Bonaventura Hendrawan Maranata¹, Dian Prasetyo Widyaningtyas², Ardani
Nur Istiqomah³**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Nasional Karangturi ¹²³

bonaventura.maranata@unkartur.ac.id¹, dian.widyaningtyas@unkartur.ac.id²,
ardaninur5@gmail.com³

Abstract:

This research is focused on looking at the effect of the three components of organizational commitment on employee performance at PT. BUMN Bank in Semarang City. In this study, Organizational Commitment is divided into 3 parts: Affective Organizational Commitment, Continuing Organizational Commitment and Normative Organizational Commitment. This research uses quantitative. Data was collected by survey method, using a questionnaire. The sample taken consisted of 65 respondents. Researchers used factor analysis to measure validity and Cronbach's alpha for reliability. To find out whether or not there is influence between the two variables, multiple regression analysis techniques are used. The results of this study indicate that organizational commitment has a positive effect on employee performance both simultaneously and partially.

Key Words: Organizational Commitment, Employee Performance.

Abstrak:

Penelitian ini difokuskan untuk melihat pengaruh ketiga komponen komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BUMN di Kota Semarang. Pada Penelitian ini Komitmen Organisasi terbagi menjadi 3 bagian: Komitmen Organisasi Afektif, Komitmen Organisasi Berkelanjutan dan Komitmen Organisasi Normatif. Penelitian ini menggunakan kuantitatif. Data dikumpulkan dengan metode *survey*, dengan menggunakan kuesioner. Sampel yang di ambil terdiri dari 65 responden. Peneliti menggunakan faktor analisis untuk mengukur *validitas* dan *cronbach's alpha* untuk *reabilitas*. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara kedua variabel maka digunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

Diterima Redaksi: 06-01-2023 | Selesai Revisi: 16-02-2023 | Publikasi Online 17-02-2023

1. PENDAHULUAN

Dalam berbagai aspek kehidupan manusia telah masuk dalam era globalisasi. Dalam era globalisasi telah menunjukkan peningkatan teknologi baik dalam hal informasi maupun komunikasi yang telah menunjukkan adanya perkembangan yang pesat. Hal tersebut memberikan dampak terhadap hubungan antar negara tanpa adanya suatu pemisah. Hal ini menunjukkan fenomena baru yang



telah lahir dari kemajuan jaman. Hal tersebut memunculkan kontribusi yang besar dalam bidang perekonomian salah satunya adalah dalam bidang industri. Industri yang meliputi perdagangan, manufaktur maupun jasa juga mengalami perkembangan.

Inovasi perlu dilakukan mengingat dalam sebuah organisasi atau perusahaan perlu melakukan inovasi guna mengantisipasi adanya persaingan. Hal ini memerlukan bahwa perusahaan perlu meningkatkan kinerjanya sehingga dapat mengejar ketertinggalan. Kondisi tersebut perlu juga mendapat dukungan dari sumber daya manusia dalam sebuah organisasi yaitu karyawan. Karyawan perlu dalam meningkatkan daya saing, komitmen maupun kinerja karena hal tersebut merupakan faktor yang terpenting dalam menuju kunci keberhasilan perusahaan.

MSDM merupakan hal yang terpenting dalam sebuah organisasi, karena menyangkut sumber daya manusia yang dapat memberikan kontribusi terhadap perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu juga dalam dan fungsi kegiatannya perlu memastikan bahwa sumber daya manusia telah bekerja secara efektif dan adil bagi perusahaan (Schuler dalam Edy Sutrisno, 2016:6). Kualitas sumber daya manusia menentukan kinerja perusahaan yang didukung tenaga kerjanya. Kinerja tenaga kerja atau pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai dalam satuan waktu tertentu. Pada dasarnya kinerja tenaga kerja mempengaruhi produktivitas perusahaan dimana karyawan itu bekerja, sehingga perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2016:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya Kaswan (2012:8) mengemukakan bahwa kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak/besar mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Dalam mencapai kinerja yang optimal dari seorang karyawan maka perusahaan dapat memberikan sarana maupun prasarana untuk menunjang pekerjaannya. Dalam hal ini kinerja dapat menjelaskan sampai sejauh mana keberhasilan maupun kegagalan dalam perusahaan. Selain itu juga dapat menjelaskan mengenai fungsi pokoknya dalam mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misi. Hal ini memberikan kesimpulan bahwa kinerja merupakan prestasi yang dapat dicapai oleh organisasi dalam waktu tertentu.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain kemampuan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja (Kasmir, 2016: 189-193). Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah komitmen organisasi. Menurut Newstrom dalam Wibowo (2017:430), komitmen organisasi atau loyalitas pekerja merupakan tingkatan pekerja dalam mengidentifikasi organisasi dan aktif berpartisipasi dalam lingkungan organisasi. Komitmen organisasi adalah merupakan ukuran tentang keinginan bekerja untuk tetap dalam perusahaan di masa depan.

Komitmen berhubungan dengan kuat dan terkait dengan organisasi ditingkat emosional. Adanya karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan yaitu dengan adanya suatu kepercayaan dan penerimaan yang



kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi karyawan yang baik pada perusahaan. Karyawan yang mempunyai jiwa komitmen yang tinggi, akan lebih nyaman di dalam lingkungannya dan loyal terhadap pekerjaannya. Hal tersebut memiliki alasan yaitu bahwa di dalam jiwa yang terdapat semangat dalam melakukan pekerjaannya maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Bank sebagai lembaga intermediasi antara pihak-pihak yang memiliki kelebihan dana dan pihak-pihak yang memerlukan dana, diperlukan bank dengan kinerja keuangan yang sangat sehat, sehingga fungsi intermediasi dapat berjalan lancar. Berdasarkan Undang-Undang No.8/1998 bank umum dapat dilihat berdasarkan fungsi, status kepemilikan, kegiatan operasional, penciptaan uang giral, dan sistem organisasi. Bank dilihat dengan aspek fungsi antara lain Bank Sentral, Bank Umum, Bank Pembangunan, Bank Desa, dan BPR. Bank berdasarkan status kepemilikan antara lain Bank Milik Negara, Bank Milik Swasta Nasional, Bank Swasta Asing, Bank Pembangunan Daerah, Bank Campuran. Bank berdasarkan kegiatan operasional antara lain bank devisa maupun bank non devisa. Bank dilihat dari penciptaan uang giral antara lain bank primer, bank sekunder. Bank berdasarkan Sistem organisasi antara lain unit *banking system*, *branch banking system*, *Holding Company Bank (HCB)*, *Multi Holding Company Bank (MHCB)*, *Correspondent Banking*.

Bank BUMN memiliki keseluruhan modal yang berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan dan pendiriannya diatur dalam UU tersendiri, contoh Bank BUMN di Indonesia adalah Bank Mandiri, BRI, BNI, dan BTN. Bank BUMN merupakan bank pemerintah Indonesia yang merupakan perusahaan *Go Public* dimana menjual sahamnya dimasyarakat umum sehingga dapat memberikan sumbangan APBN dengan deviden yang diberikan kepada Negara sebagai pemilik dari bank-bank tersebut (Diffia, 2015).

Tabel 1.1
Data Kehadiran Karyawan (Juli-Desember 2020)

Bulan	Jumlah Karyawan	Target	Persentase	Kemungkinan
Juli	150 Orang	99%	78,6	20,4
Agustus	150 Orang	99%	80.6	18,4
September	150 Orang	99%	75.9	23,1
Oktober	150 Orang	99%	77.1	21,1
November	150 Orang	99%	72.1	26,9
Desember	150 Orang	99%	76	23

Pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa perusahaan menargetkan persentase kehadiran 99%. Namun, pada kenyataannya yang terjadi karyawan melakukan kemangkiran kehadiran. Kemangkiran kehadiran dapat dilihat tiap bulannya mengalami kenaikan dan penurunan. Hal ini disebabkan karyawan kurang disiplin dan menyebabkan pekerjaan tertunda sehingga tidak mencapai target perusahaan. Selain itu juga terjadi tingkat turnover karyawan yang tinggi, akibatnya pekerjaan-pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan pada hari itu tertunda dan menumpuk hal tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan, dengan adanya turnover karyawan menunjukkan bahwa kurangnya komitmen karyawan terhadap



perusahaan. Hal tersebut mencerminkan bahwa kinerja karyawan pada perusahaan tersebut belum dapat mencapai tujuan organisasi dengan baik. Berdasarkan uraian yang dilakukan diatas, permasalahan penelitian ini adalah : Apakah komitmen organisasi afektif berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank BUMN, Apakah komitmen organisasi berkelanjutan berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank BUMN, Apakah komitmen organisasi normatif berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank BUMN.

2. TINJAUAN LITERATUR DAN HIPOTESIS

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Samsuddin (2018: 61) komitmen organisasi adalah sebuah perjanjian untuk melakukan sesuatu. Janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen merupakan sebuah pengakuan yang utuh, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang.

Utaminingsih (2014 : 140) Definisi Komitmen Organisasi sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu terkait dengan keterlibatannya sebagai anggota organisasi, maka hal ini menunjukkan sebagai konstruk yang memengaruhi perilaku individu dalam organisasi, yang menarik untuk dikaji sebagaimana konsep kepuasan kerja keterlibatan kerja, perkembangan karier, komitmen saat ini, dan intensitas keluar masuknya karyawan dalam suatu organisasi.

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

- a. Indikator Komitmen Afektif (Affective Commitment) meliputi: (a) kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi, (b) loyalitas terhadap organisasi, dan (c) kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.
- b. Indikator Komitmen Kontinu (Continue Commitment) meliputi: (a) memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi, (b) memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi
- c. Indikator Komitmen Normatif (Normative Commitment) meliputi: (a) kemauan bekerja dan (b) tanggung jawab memajukan organisasi. Ada Juga yang mengemukakan Indikator Komitmen Organisasi

Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja secara umum yakni penilaian terhadap hasil kerja individu/karyawan yang dihasilkan yang dibandingkan dengan standar yang ada baik kualitas maupun kuantitas yang di tetapkan sebelumnya. Samsuddin (2018 : 77) Menyatakan bahwa penilaian atas kinerja karyawan perlu dilakukan oleh suatu perusahaan. Hal tersebut memiliki tujuan agar karyawan dapat termotivasi dan dapat memperbaiki kinerja. selain itu dapat memberikan kemudahan manajemen, dalam menyalurkan penghargaan dari perusahaan kepada karyawan. Penilaian



kinerja karyawan tentu saja akan membantu karyawan menjalankan tugasnya sesuai dengan target yang telah ditetapkan sehingga apabila karyawan menyimpang dari target yang telah ditetapkan maka karyawan akan memperbaiki diri sehingga akan dapat mencapai target.

Kasmir (2018 : 184) Menyatakan bahwa Penilaian kinerja merupakan suatu system yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur. Sehingga dapat memberikan manfaat bagi pemberian kompensasi dan pengembangan karir karyawan.

Indikator Kinerja Karyawan menurut Priansa (2018: 271) menyatakan bahwa indikator kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi:

- a. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*) Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.
- b. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*) Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.
- c. Kemandirian (*Dependability*) Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan ke dalam komitmen yang dimiliki oleh pegawai.
- d. Inisiatif (*Initiative*) Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.
- e. Adaptabilitas (*Adaptability*) Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.
- f. Kerjasama (*Cooperation*) Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama, dan dengan, orang lain. Apakah *assignments*, mencakup lembur dengan sepenuh hati

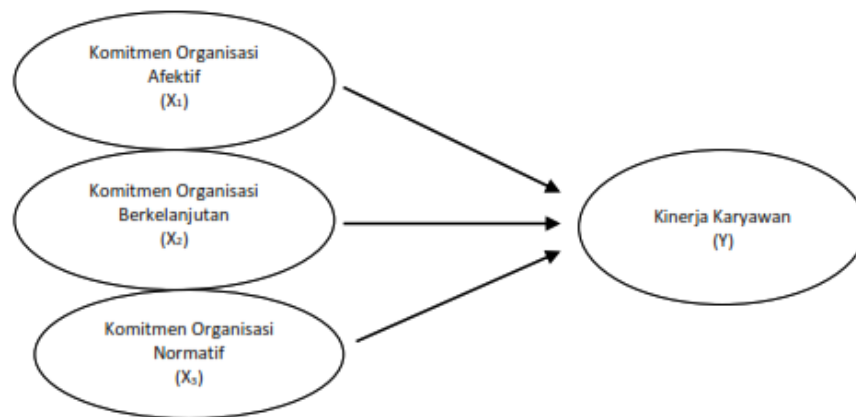
Pengaruh Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap profesinya maupun organisasi tempat bekerja sering kali menjadi isu yang sangat penting. Beberapa Perusahaan menjadikan unsur komitmen sebagai salah satu persyaratan memegang jabatan maupun posisi yang ditawarkan dalam lowongan pekerjaan. hal tersebut menunjukkan bahwa penting memiliki komitmen dalam dunia kerja. Komitmen kerja dalam perusahaan memiliki bentuk hubungan antara karyawan dengan pekerjaan atau profesi ditempat karyawan tersebut bekerja demi mencapai tujuan organisasi.

Dalam hal ini jika perusahaan dapat mengelola karyawan dengan baik maka dapat meningkatkan komitmen yang kuat dari karyawan terhadap perusahaan. Kondisi ini baik dalam rangka mencapai tujuan perusahaan karena karyawan akan mampu mengoptimalkan kinerjanya. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan memiliki komitmen yang tinggi maka seorang karyawan akan

melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan tertib dan lancar sehingga hasil kerjanya (kinerjanya) akan meningkat serta akan berdampak pula pada tujuan perusahaan yang dapat dicapai secara optimal.

Gambar 2.1
Kerangka Penelitian



Hipotesis

H1 : Komitmen Organisasi Afektif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BUMN di kota Semarang..

H2 : Komitmen Organisasi Berkelanjutan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BUMN di kota Semarang.

H3 : Komitmen Organisasi Normatif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BUMN di kota Semarang.

3. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Berdasarkan hubungan antar variabel terhadap objek yang diteliti maka penelitian ini bersifat sebab dan akibat atau kausal. Menurut Sugiyono (2017 : 119), Penelitian kausal merupakan penelitian yang bertujuan dalam mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih yang mempunyai hubungan sebab akibat terhadap variabel lainnya. Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai di PT. Bank BUMN yang berjumlah 65 orang.

Jenis dan Sumber Data

Jenis sumber data yang berisi dari mana data diperoleh dan apakah data diperoleh dari sumber langsung (data primer) atau tidak langsung (data sekunder). Metode pengumpulan data merupakan teknik yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Metode yang digunakan melalui penggunaan kuesioner sehingga dapat diperlihatkan penggunaannya melalui observasi. Penelitian ini menggunakan jenis



sumber data, yaitu : Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden terpilih pada lokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan melakukan observasi PT Bank BUMN yang berada di kota Semarang.

Pengukuran Variabel

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

Teknik Analisis

Untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan yang terdiri dari variabel bebas yaitu variabel Komitmen Afektif (X1) komitmen berkelanjutan (X2), variabel komitmen normatif (X3) terikat kinerja karyawan (Y). digunakan regresi linear berganda dan analisis korelasi yang digunakan untuk meneliti pengaruh dan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Proses pengolahan data menggunakan Microsoft Excel 2022. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi (afektif, berkelanjutan, normatif) sebagai variabel bebas terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis dan Analisis Variabel

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

Tabel 4.1
 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	.370	.307			1.206	.231
1	AFEKTIF	.277	.113	.255	2.450	.016
	KEBERLANJUTAN	.192	.082	.224	2.335	.022
	NORMATIF	.242	.081	.259	2.981	.004

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil olah data 2022

Hipotesis ke 1 mengatakan bahwa komitmen organisasi afektif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk menguji hipotesis tersebut didasarkan pada nilai sig.t hitung. Tabel di atas menunjukkan komitmen organisasi afektif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (Sig = 0,016 sig t hitung < 0,05). Dengan



demikian hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang berarti bahwa komitmen organisasi afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis ke 2 mengatakan bahwa komitmen organisasi berkelanjutan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk menguji hipotesis tersebut didasarkan pada nilai sig. T hitung. Tabel di atas menunjukkan komitmen organisasi berkelanjutan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (Sig = 0,022, sig t hitung < 0,05). Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang berarti bahwa variabel komitmen organisasi berkelanjutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis ke 3 mengatakan bahwa komitmen organisasi normatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk menguji hipotesis tersebut didasarkan pada nilai sig. T hitung. Tabel di atas menunjukkan komitmen organisasi normatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (Sig = 0,004, sig t hitung < 0,05). Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang berarti bahwa variabel komitmen organisasi normatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Tabel 4.2
 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.291	3	4.323	35.593	.000 ^b
	Residual	10.566	87	.121		
	Total	27.857	91			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), AFEKTIF, KEBERLANJUTAN, NORMATIF.)

Sumber: Hasil olah data 2022

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, dapat dikatakan bahwa model regresi berganda ini baik. Artinya bahwa variabel komitmen organisasi afektif (X_1), dan berkelanjutan (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan dapat menjadi prediktor variabel kinerja karyawan ($F_{hitung} = 35,593$; sig < 0,01).

Tabel 4.3
 Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 ^a	.621	.603	.34849

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



Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka (R Square) sebesar 0,621 (62%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel bebas (komitmen organisasi afektif dan berkelanjutan) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 62%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

5. SIMPULAN

Kesimpulan

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

Komitmen organisasi afektif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk menguji hipotesis tersebut didasarkan pada nilai sig.t hitung. Tabel di atas menunjukkan komitmen organisasi afektif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (Sig = 0,016 sig t hitung < 0,05). Dengan melihat uji hipotesis tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi afektif merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Komitmen organisasi berkelanjutan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk menguji hipotesis tersebut didasarkan pada nilai sig. t hitung. Tabel di atas menunjukkan komitmen organisasi berkelanjutan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (Sig = 0,022, sig t hitung < 0,05). Dari 50 responden dalam penelitian ditemukan bahwa komitmen organisasi berkelanjutan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Komitmen organisasi normatif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan ($r = - 0,28$; sig.t hitung > 0,05). Untuk mengetahui pengaruh variabel Komitmen Organisasi Normatif terhadap kinerja karyawan, juga dilakukan penelitian secara parsial berdasarkan permasalahan hasil observasi dan analisis data yang dilakukan. Hasil penelitian menunjukkan Komitmen Organisasi Normatif tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BUMN Di Kota Semarang.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group
- Edy Sutrisno. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Kencana.
- Darmadi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah “Melejitnya Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi.” DeePublish.
- Dika Arizona, Harsuko Riniwati, Nuddin Harahap (2013), Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai. Skripsi
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara



- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Depok. PT. Rajagrafindo. Persada.
- Kaswan. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Cetakan Pertama Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Luthan, Fred (2011) . organization behavior. New York : Mc Graw-Hill
- Mangkunegara. AA, Anwar Prabu 2016. Evaluasi Kinerja SDM. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Mudrajad Kuncoro, (2013). "Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi" Edisi 4. Jakarta: Erlangga.
- Samsuddin, H. (2018). Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sastrohadiwiryo. 2005. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Shaleh, M. (2018). Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Aksara Timur.
- Sugiyono (2017). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung :Alfabeta
- Suwatno dan Donni Juni Priansa (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi public dan Bisnis, Bandung: Alfabeta
- Utaminingsih, Aliflulahtin. 2014. Perilaku Organisasi. Malang: CV. UB Press.
- Wibowo (2017). Manajemen Kinerja. Jakarta : Rajawali Pers Jurnal